



## ESCUELA DE POSGRADO

### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la  
Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La  
Libertad, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

#### **AUTORA**

Pacheco Lazaro, Carla Magaly ([ORCID:0000-0003-2994-1149](https://orcid.org/0000-0003-2994-1149))

#### **ASESOR**

Dr. González González, Dionicio Godofredo ([ORCID: 0000-0002-7518-1200](https://orcid.org/0000-0002-7518-1200))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

### **A Dios,**

Esta Tesis se la dedico a Dios, por ser el que me guío y me dio la luz que necesitaba para iniciar y culminar mis estudios de la maestría.

### **A mi esposo, padres y hermanos,**

Esta Tesis se la dedico a mi esposo, padres y hermanos quienes me dieron el impulso y apoyo para poder iniciar y terminar la maestría.

### **A mis hijos,**

Esta tesis se la dedico a mis hijos Jared y Joao, quienes son la luz que me regaló Dios para seguir adelante y mi motivo principal para seguir afrontando retos y alcanzar mis objetivos en la vida.

## **Agradecimiento**

Al Dr. González González Dionicio Godofredo: Por su valeroso tiempo, orientación, dedicación y apoyo constante en la realización de la presente Tesis

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III.MÉTODOLÓGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES .....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS .....	55
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relacion de la satisfacci3n laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	255
Tabla 2. <i>Niveles de la satisfaccion laboral y de sus dimensiones en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	26
Tabla 3. <i>Niveles de la productividad laboral y de sus dimensiones en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	267
Tabla 4. <i>Relaci3n de la significaci3n de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La bertad, 2021</i> .....	288
Tabla 5. <i>Relaci3n de las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	29
Tabla 6. <i>Relaci3n del reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	300
Tabla 7. <i>Relaci3n de los beneficios econ3micos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	31
Tabla 8. <i>Relaci3n de las pol3ticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	32
Tabla 9. <i>Relaci3n de la satisfacci3n laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	33
Tabla 10. <i>Relaci3n de la satisfacci3n laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	34

Tabla 11. <i>Relación de la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	35
Tabla 12. <i>Relación de la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021</i> .....	36

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021, el estudio fue de tipo aplicado y cuantitativo, diseño no-experimental transeccional de correlación simple y descriptiva; la población la componen 32 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad período 2021; fueron usados dos cuestionarios con validez de contenido y confiabilidad de 0,888 y 0,884 en los instrumentos; para procesar los datos se usó Excel y el software estadístico SPSS V26. Los resultados del estudio muestran que la satisfacción laboral es media en un 65.6% y la productividad también es media en un 68.7%. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.864$  que representa una alta relación positiva entre las variables, siendo ( $p < 0.01$ ). La satisfacción del personal incide en su productividad y contribuye al logro de los resultados institucionales, por ello es preciso considerar aquellos factores que ayuden a incrementarla.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, productividad, trabajador

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and productivity in the collaborators of the Sub-Management of Human Resources of the Regional Government La Libertad, 2021. The study is of applied type, not-experimental cross-sectional design of simple correlation; the sample consists of 32 workers of the Sub-Management of Human Resources of the Regional Government La Libertad period 2021; Two questionnaires with content validity and reliability of 0.888 and 0.884 were used in the instruments; Excel and the statistical software SPSS V26 were used to process the data. The results of the study show that job satisfaction is on average at 65.6% and productivity is also on average at 68.7%. It is concluded that there is a relationship between job satisfaction and productivity in the collaborators of the Sub-Management of Human Resources of the Regional Government La Libertad, 2021; having obtained a Spearman correlation coefficient  $Rho=0.864$  which represents a high positive relation between the variables, being ( $p < 0.01$ ). Staff satisfaction has an impact on their productivity and contributes to the achievement of organizational results, and it is therefore necessary to consider those factors that help to increase their productivity.

Keywords: Job satisfaction, productivity, worker

## I. INTRODUCCIÓN

De forma general, las entidades públicas deben dar cumplimiento con el apoyo de planes y proyectos, al desarrollo de actividades fructíferas, para impulsar las finanzas de la nación. Con el fin de lograr esta situación se requiere inspeccionar las principales pautas que rigen a la productividad, tales como los sistemas de calidad de productos y/o servicios, comunicación, satisfacción laboral e innovación. Variables que se hallan relacionadas con las actividades de recursos humanos, convirtiéndose en un componente esencial de cualquier entidad (Cieza, Silva y Silva, 2021).

En este sentido la importancia del presente estudio surge al percibir que el empleado de cualquier entidad se establece como el recurso de mayor importancia al interior de una institución, puesto que tienen bajo su responsabilidad otorgar servicios profesionales y técnicos que logren objetivos planificados (Montoya, Beijo, Bermúdez, Burgos y Fuentealba, 2017). Entre los enfoques de mayor relevancia en los entornos laborales está el poder contar con altos niveles de satisfacción siendo este un componente preponderante en el buen desarrollo de las actividades técnicas (Santiago, González, Cigarroa, y Solano, 2017). Por tanto, la satisfacción laboral es un tema de relevancia que se destaca en el contexto laboral, puesto esta situación ocasiona relevantes aspectos que se vinculan con la productividad, calidad de vida y salud (Sánchez y García, 2017).

No obstante, en el entorno laboral diversos estudios elaborados, tales como el de Sánchez, Fuentes y Artacho (2018), sobre los rankings internacionales de insatisfacción laboral encontraron algunos resultados que muestran diversos problemas sobre la satisfacción laboral: en España gran parte de los trabajadores tiene un nivel medio de satisfacción laboral, las principales causas son el bajo salario y el mal horario de trabajo seguido de la inestabilidad laboral. Mientras que, en Latinoamérica, una investigación realizada en más de 210 empresas, dio como resultado que las mismas se vieron aquejadas por inconvenientes comunicativos, como son: ambiente organizacional (55.9%), satisfacción laboral (46.6%) y los programas de servicio a los usuarios (67.8%).

Concluyéndose que, entre el 80% y 100% de los problemas que se presentan en las entidades es el resultado de precarios canales de comunicación interna (Tucto, 2018).

Mientras que, en la nación ecuatoriana, los componentes psicosociales, la satisfacción y salud emocional en los empleados no se ha tornado como un tema principal en los gobiernos descentralizados autónomos el contexto organizacional a nivel laboral en varias oportunidades por la burocracia que se percibe, ocasionando que se dificulten los planes en beneficio de la salud de la mente y el cuerpo de los colaboradores (Jurado, 2021).

En lo referente al escenario nacional, en Perú, de acuerdo a valoraciones divulgadas, la satisfacción laboral de cerca del 70 % de los trabajadores estatales se halla afectada ocasionando baja productividad en sus actividades laborales, vinculado a distintos problemas de índole familiar, fracaso de numerosos proyectos trascendentes, carencia de identificación con la entidad que representan, por la poca capacidad de realizar trabajo en equipo y por los demás signos de tipo organizacional. Esta es una problemática recurrente, a la espera de soluciones y demanda ser analizada (El Comercio, 2018).

Así también se desarrolló un estudio de satisfacción laboral a través de una encuesta, participaron trabajadores de diversas instituciones públicas; se halló que el 76% de los funcionarios públicos no se encuentran contentos en su centro de labores, el 22% expresa que es porque no está en un trabajo retador, otro 20% señala que existe un mal clima laboral, el 19% de los encuestados refieren que hay carencia de liderazgo en su jefe, el 12% dice que no se encuentra feliz con su salario, el 10% considera que las entidades públicas no reconocen sus resultados y que no son libres de contribuir con ideas nuevas, el 7% señala que no le brindan oportunidades de crecer y ascender en el ámbito profesional. También, se tiene otro 24% que sí se siente feliz con su trabajo; mientras que el 93% señala que su trabajo es esencial para la organización (Saavedra y Delgado, 2020).

En relación a la Normativa del Código de Ética de instrucción de servidores públicos N° 27815; el funcionario viene a ser un trabajador que otorga sus

servicios de especialistas en la administración pública, en los diversos niveles jerárquicos que se le asigne, así como las acciones desarrolladas tendrán que estar a nombre del Estado (Ley N° 27815, 2002). Valores y compromisos que pueden conseguirse o efectuarse siempre y cuando el capital humano, tenga niveles altos de satisfacción laboral que repercuten en niveles adecuados de productividad. La baja productividad en los organismos públicos, es ocasionado por las insatisfacciones percibida por los servidores públicos; dado que no les brindan iguales beneficios, no satisfaciendo sus requerimientos, conllevando a que no cuenten con los niveles necesarios para efectuar sus actividades cotidianas (Chiang y San Martín, 2015).

En la región la Libertad, una investigación desarrollada por Rodríguez (2021), refleja que, dicha entidad cuenta con varias deficiencias, algunas de ellas a nivel de infraestructura por ejemplo la mayoría de oficinas son muy pequeñas y no se abastecen para el número de trabajadores, ocasionando hacinamiento, otra de ellas son los equipos informáticos obsoletos, la mayoría de computadoras son antiguas y algunas veces se malogran con facilidad, ocasionando retraso en su trabajo; luego a nivel económico, los incentivos laborales de los trabajadores son escasos, debido a que cuentan con un deficiente sistema de incentivos laborales a los trabajadores.

Situación que genera niveles bajos de productividad de lado de los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, resultado del exceso laboral, en donde realizan actividades y funciones que no se encuentran alineados a su puesto laboral ni perfil profesional, de la misma forma, el área de planificación no fija estrategias que optimicen las competencias de los colaboradores, sea a través de capacitaciones, talleres, y otros similares; del mismo modo, buena parte de los trabajadores no poseen las capacidades requeridas que necesitarían poseer para desempeñarse en puesto laboral específico, ni con el tiempo de experiencia requerido, etc., lo que se ve expresado en una inapropiada atención al usuario, con demoras en los tiempos de atención del servicio, estas demoras aquejan en cierta forma a las posteriores gestiones de los usuarios, que no las pueden proseguir por una carencia de oportuna atención y en consecuencia baja productividad laboral.

Con el objetivo de ofrecer recomendaciones a este problema el estudio busca conocer la perspectiva del servidor público en relación a su entorno laboral, conocer cuáles son sus intereses y expectativas que tiene del mismo, además, permite demostrar que no solamente existe cuestiones económicas que afectan la satisfacción del trabajador sino también se encuentran involucrados otros aspectos que se suman a ello como la motivación y la realización personal siendo necesario conocerlos en esta investigación.

Por tanto, el quehacer profesional del trabajador social independiente del rubro a intervenir, es vigilar por el bienestar social de las personas, en esta situación a nivel institucional, del colaborador inserto en ella, interviniendo de una manera integral, es por ello que es necesario poder conocer y analizar las condiciones laborales que rodean al trabajador y saber en qué medida impactan en su satisfacción laboral dentro de ella, además de ello es importante darle una mirada desde el enfoque de derechos humanos, donde la premisa principal es reconocer la dignidad humana.

También, se aprecian algunas inconformidades relacionadas al desempeño de los trabajadores, lo que se evidencia mediante entrevistas y comentarios rutinarios del usuario externo. Por todo lo planteado, es importante que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la GORE Libertad se preocupe por el adecuado desempeño de sus empleados públicos para ofrecer servicios de calidad a la población. Puesto que, si los mismos incentivan de forma adecuada un entorno favorable a nivel laboral, los funcionarios públicos, estarán más identificando con el organismo público, con la finalidad de transferir la misión, visión y objetivos, generando compromisos e identificación con la institución, desarrollando así entornos de aprendizajes, motivación, comportamiento positivo y por ende satisfacción para ejecutar sus labores.

Sobre la problemática antes descrita, se ha propuesto como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021?

La presente investigación se justifica porque se pone en contexto la problemática que persiste en muchas instituciones públicas sobre los niveles de satisfacción encontrados en empleados, y como son establecidas circunstancias requeridas para aumentarlas, siendo este un tema que se ha tornado relevante para el avance de la actividad institucional, considerándose como gastos innecesarios y de bajos beneficios para la entidad, en este sentido se percibe que la gran mayoría de empleados han expresado que existen bajos niveles de deseo al momento de desempeñar sus actividades o compromisos y en especial expresan bajos niveles de esfuerzos para ejecutar actividades de forma eficiente eficaz, perjudicando de esta manera los niveles de productividad en la entidad.

A nivel práctico, el estudio se justifica puesto que se considera oportuno tanto para el sector público como para el estudio de la administración dado que, evidencia la percepción de los empleados sobre las condiciones laborales que ofrece la institución, calculada en niveles de satisfacción laboral, permitiendo establecer oportunidades y progreso potencial para optimizar procedimientos que permitan obtener eficientes provechos financieros y de calidad. Este estudio puede servir como antecedente en relación a las variables en futuras investigación

es.

A nivel teórico, el estudio se justifica puesto que resulta fundamental, conocer la problemática que persiste acerca de la productividad y la satisfacción laboral como una propuesta de transformación y continua mejora en adaptación, equilibrio y permanencia de los trabajadores en la institución antes mencionada, mediante la búsqueda de información actualizada sobre ambas variables para dar sustento teórico a la investigación. Este estudio es relevante por el motivo, que en buena parte de las entidades se ha descuidado dichos problemas. En cuanto a la justificación metodológica, su relevancia se refleja en la aplicación de instrumentos de investigación surgido por medio de interrogantes formuladas por cada variable de investigación similar a ejecutar.

La investigación busca como objetivo general: O<sub>G</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la

Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Y como objetivos específicos: OE<sub>1</sub>: Identificar los niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>2</sub>: Identificar los niveles de la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>3</sub>: Determinar la relación que existe entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>4</sub>: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>5</sub>: Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>6</sub>: Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>7</sub>: Determinar la relación que existe entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>8</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>9</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>10</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. OE<sub>11</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

La hipótesis general considerada al problema propuesto es la siguiente: H<sub>0</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional

La Libertad, 2021. Y como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: Existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>2</sub>: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>3</sub>: Existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>4</sub>: Existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>5</sub>: Existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>6</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>7</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>8</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. H<sub>9</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes al estudio, se tienen una serie de investigaciones, entre ellas a nivel internacional, se tiene el de Ortega (2020). En el artículo cuyo propósito fue reconocer las variables que inciden en la satisfacción laboral para su medición y mejora en el Gobierno autónomo descentralizado municipal de Santo Domingo que contribuya a elevar el desempeño individual. Se diagnosticó el estado actual de la satisfacción laboral en las áreas de gestión administrativa y Saneamiento y gestión ambiental. Además, a partir de encuestas fue elaborado el cálculo del estado actual de la satisfacción laboral con una muestra conformada por 272 empleados, estableciendo las precariedades existentes, las mismas que identificaron destrezas de optimización que deberían ser seguidas por la entidad, logrando entre los resultados la realización de un proceso metodológico eficaz para el progreso de la satisfacción laboral, posibilitando su acomodación a las particularidades de las actuales entidades públicas. Llega a la conclusión que a modo que aumenta la satisfacción laboral, el desempeño individual es como tendencia, 0,617 superior, además el procedimiento propuesto es una herramienta útil, pero deberá ser enriquecido con retroalimentación, por otro lado, los inhibidores para la satisfacción laboral son la estimulación moral, material y condiciones de trabajo.

González y Morales (2020). En el artículo cuyo objetivo fue evidenciar la correlación del desempeño laboral y el clima organizacional, aprovechado por los trabajadores del SRI de la localidad de Ambato. La metodología corresponde a una investigación descriptiva, enfoque cuantitativo, correlacional y exploratorio, la muestra fueron 128 empleados de las agencias del SRL en la localidad de Ambato, como técnica se aplicó una encuesta, manejándose respuestas que se basan en la valoración de tipo de Likert con 2 opciones. El resultado reflejó que la asociación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del SRI de la localidad de Ambato es fuerte, directa y a nivel estadístico significativo (0,959; p-valor <0,05). Concluyendo que existe relación directa, fuerte y significativa entre el desempeño laboral y clima organizacional en los servidores públicos que prestan sus servicios en el SRI en la localidad de Ambato, siendo esta la mayor constante del clima organizacional para

relacionarse estadística y significativamente con el desempeño laboral. El cálculo de las variables desempeño laboral y clima organizacional se tornan como investigaciones administrativas de las ciencias sociales, el clima organizacional se ha constituido como un carácter representativo de la entidad; estableciéndose como una manera de lograr concordia laboral entre los individuos que se hallan incorporados en estas.

Pedraza (2020). En el artículo cuyo propósito fue analizar a partir de la percepción de los trabajadores, la correlación de ambas variables. El estudio contó con un enfoque racional, empírico y causal, puesto que las variables son observadas sin estas ser manipuladas, recolectando la información en circunstancias específicas del contexto. La técnica fue la encuesta, aplicada a la muestra de 80 empleados. La estadística fue descriptiva, aplicada a la materia de análisis. El esquema de los constructos de interés en este estudio se estableció por medio de técnicas estadísticas de recolección de información, en la cual fueron confirmados 5 componentes de la variable ambiente laboral, emociones laborales, las mismas que confirman el modelo de satisfacción extrínseca e intrínseca. Entre los resultados se alcanzó el coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0,70. Además fue utilizado el modelado de ecuaciones organizadas para certificar las correlaciones hipotetizadas. Tres componentes del clima organizacional (estándares, afecto e identidad), reflejaron correlaciones significativas positivas con la satisfacción extrínseca e intrínseca. Se concluye que existen diversas apreciaciones sobre la ponderación expresada por los servidores de organismos privados, solamente en las correlaciones de identidades y pautas con la satisfacción intrínseca. El resultado del estudio es de gran relevancia por el aporte positivo que el clima organizacional otorga a la satisfacción de trabajadores y al desempeño en la organización.

En tanto, que, entre los antecedentes del estudio en el ámbito nacional, se tiene a Sánchez (2019). En la tesis cuyo objetivo fue establecer la correlación entre la productividad laboral y la satisfacción laboral en los empleados. El estudio es de tipo descriptivo, no experimental y correlacional, utilizándose como instrumento un par de cuestionarios, la muestra fue de 120 trabajadores que participaron en el cuestionario estructurado para ambas variables, fue utilizado el estudio

estadístico Prueba de Kolmogórov Smirnov, después se usó el procedimiento de Rho de Spearman, calculando la confiabilidad también por medio del alfa de Cron Bach. Concluyendo que en los productos que se encontraron en la muestra fue corroborada una moderada correlación  $r= 0.437$  y  $p= 0.000$  entre productividad laboral y satisfacción laboral.

Torres y Delgado (2020). En el artículo denominado: Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. Cuya finalidad ha sido evaluar y proponer mejorías en la gestión motivacional a nivel laboral en trabajadores de organismos públicos donde se explica la importancia de la motivación para que los trabajadores tengan mayor productividad con la finalidad de que los organismos públicos puedan desenvolverse. El estudio uso un método hipotético deductivo, tipo práctica, experimental y descriptiva por medio de la revisión sistemática la misma que se centró en evaluar los datos del investigador, resaltando la variable, estableciendo en los datos u respectiva conclusión. La muestra estuvo conformada por 9 revistas científicas del ámbito internacional y nacional. Entre sus resultados se tiene que el 60% de las investigaciones relacionadas a la gestión de la motivación laboral es positiva on el fin de que los empleados se desarrollen y se sientan satisfechos. Por su parte, el 40%, infiere que la gestión motivacional surge por procesos implementados por los organismos públicos para dar una atención a los requerimientos básicos de los empleados otorgándoles facilidades en las entidades. Se concluyó que la motivación involucra la exploración de esfuerzos de los empleados, bien sea con estímulos económicos, ascenso laboral o capacitando al personal. Igualmente, la satisfacción laboral concierne a correlaciones a nivel interpersonal, bien sea en supervisores como en colegas, ejecutando de forma más provechosa las actividades laborales, incidiendo de forma positiva en los resultados del organismo.

Urbano (2018). En el artículo cuya finalidad fue realizar un análisis de los impactos del clima de la organización en la optimización del desempeño laboral en colaboradores de un organismo público. Aplicándose el método del censo, recopilando información sobre cómo perciben los empleados ambas variables, para ello fueron aplicados un par de cuestionarios y 01 escala de medición sobre

comportamientos, se usó la prueba de Chi-cuadrado por medio de tablas de causalidad o cruces estadísticos que buscaron analizar la relación e independencia con significancia ( $p < 0,05$ ). Los resultados reflejaron que en la dimensión sobre los niveles de percepción general del entorno laboral un 54% de empleados percibieron al clima organizacional favorablemente, adicionalmente, la dimensión nivel de percepción del contexto laboral en relación a la infraestructura y tecnología considera que 8% perciben al ambiente de manera muy favorable. Concluyéndose que el eficiente clima organizacional optimiza el desempeño en los empleados de la institución que administra el agua en Huaraz.

Torres (2018). En su tesis que tuvo como fin establecer la incidencia del modelo en la valoración del clima organizacional en el desempeño de los empleados. El estudio uso una metodología no experimental con diseño explicativo transversal, dado que ambas variables fueron analizadas en su estado original, recolectando datos en un único momento. Para procesar los datos se usó el análisis descriptivo por medio de la presentación de tablas, figuras e interpretaciones. Se aplicó un cuestionario a la población de 708 empleados del lugar. Entre sus resultados se encontró que el modelo de análisis del clima organizacional mantiene resultados favorables en el desempeño laboral de los empleados, determinándose por un 70.1%, evidenciándose por medio del coeficiente de valor  $R^2 = 0,701$ . Lo que llevó a concluir que existe elevada relación entre las dos variables con un valor de  $R = 0,837$  y correlación directa, demostrando que a más utilización del modelo de ponderación del clima organizacional que poseen los empleados, más grande es el desempeño laboral.

Ramírez (2020). En su tesis cuyo objetivo principal fue evaluar la correlación entre la productividad y la gestión de la calidad de servicio en el municipio de la provincia de Tarapoto. El estudio fue de tipo descriptiva y correlacional. Sus resultados evidenciaron que hay significativa relación baja de  $r = 0.337$  entre la productividad y la gestión de la calidad de servicio. La correlación entre la gestión de la calidad de servicio y las dimensiones de la variable productividad alcanzaron a partir de  $r = 0.196$  a  $r = 0.364$ . Concluyéndose que en sus resultados se evidencian que la calidad de servicio otorgada por los trabajadores

a los clientes no cubre circunstancias de satisfacción de los usuarios, perjudicando el lograr altos niveles de productividad. Por tanto, estos resultados serán de gran utilidad para el desarrollo de modernos lineamientos que cubran espacios vacíos todavía por estudiar.

Entre los antecedentes del estudio a nivel local tenemos a Lomas. (2017). En la tesis cuyo objetivo central fue determinar la correlación entre la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. La investigación es de tipo correlacional, descriptivo, no experimental, trabajándose con una muestra compuesta por 70 individuos, los mismos que se evaluaron por medio de la ejecución de cuestionarios. Entre las conclusiones se corroboró que existe relación positiva elevada directa de la variable satisfacción laboral y la productividad, dado que el valor P (Sig. (Bilateral)); a 0,05 es decir "0,000; en la cual la correlación r de Pearson ha sido de 0.944, indicando que la variable satisfacción laboral tiene influencia en la variable productividad en un 89%. El 34% de la muestra ha manifestado que posee un grado de satisfacción bajo, repercutiendo de esta forma en la productividad de los empleados del municipio del distrito de Buenos Aires en un 39%, puesto que, los trabajadores en varias oportunidades han demostrado disposición para el desarrolla de actividades fuera de su horario laboral para el buen funcionamiento de la institución.

Mendoza (2019). En la tesis que tuvo como finalidad establecer la asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el municipio. La investigación fue aplicada de diseño no experimental, el universo poblacional estuvo conformado por 480 empleados y con un tamaño de muestra de 214. Llegándose a concluir que hay una significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados siendo esta directa y positiva con altos niveles de correlación, con el uso de correlación de Pearson de (0.95), en este sentido algún intento de optimización en el desempeño requiere que con antelación se mejore el clima organizacional. Sobre los niveles de significancia, se observa que 3.64498E-111, se ha mostrado menor a 0.05, validando así la hipótesis de estudio.

Mientras que Rodríguez (2021). En la tesis cuyo objetivo fue analizar la influencia de las circunstancias a nivel laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores

de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad. La metodología fue descriptiva, analítica sintética, estadística. Teniendo como técnica aplicada la encuesta y el instrumento de investigación el cuestionario aplicado a 150 empleados entre fijos y concertados. Los resultados evidencian que el 71.33% indican que solo a veces su oficina donde laboran permanece limpia y ordenada, mientras que el 28.67% manifiestan que siempre su ambiente de trabajo se encuentra limpio y ordenado. Se concluyó que, el 43% de respuestas de los colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de La Libertad demuestran que nunca se encuentran satisfechos con su centro de trabajo; debido a que no perciben una buena gestión en las condiciones laborales, el cual se ha manifestado como debilidad en la motivación y la realización personal de los trabajadores.

En relación a las teorías que ofrecen sustento teórico al estudio, se tiene para la variable satisfacción laboral; a la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow del año 1943. La definición de jerarquía de necesidades de Maslow conjetura la necesidad de complacer, aunque sea en gran nivel, los requerimientos de un nivel inferior, de forma precedente a los requerimientos de un grado superior para que se transforme en motivación. Es por ello que, Maslow clasificó algunas necesidades según el orden de relevancia: necesidades fisiológicas, seguridad, amor y oportunidad, afecto y autorrealización.

Adicionalmente de estos 5 requerimientos conativos, el especialista igualmente precisó 3 categorías adicionales de necesidades: estéticas, cognoscitivas y neurasténicas. Satisfacer los requerimientos estéticos y cognitivos es esencial para la psicología, puesto que su restricción ocasiona patologías. Los requerimientos neuróticos, en otro aspecto, mayormente ocasionan patologías, bien sean esas satisfechas o no (Feist, et al. 2014).

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg, para Díez, et al. (2001) ésta teoría resalta las actividades laborales en sí misma como fuente esencial de satisfacción. Según Herzberg, la definición de satisfacción laboral cuenta con un par de dimensiones; satisfacción e insatisfacción individual, las mismas que les impresionan dos grupos de componentes desemejantes; en este sentido los componentes que conciben la satisfacción se tornan diferente de los que

ocasionan la insatisfacción. Por su parte, Koontz, et al. (2012) mencionan que el estudio de Herzberg, se ha cuestionado, dado que unos se centran en sus procesos de análisis que, para ellos, tienen mayor inclinación a resultados.

Mientras que, entre las teorías seleccionadas en relación a la productividad se halla la teoría del modelo de motivación de Porter y Lawler donde indican que la cuantía de esfuerzos (la energía ejercida y la fortaleza de la motivación) van a depender del costo de la recompensa, adicional a la cantidad de energía que un sujeto manifieste que debe ser requerida y la posibilidad de acoger dicha recompensa. Los esfuerzos percibidos y la probabilidad de ciertamente lograr una recompensa influyen por la experiencia del desempeño real. Siendo evidente que, los individuos tienen la seguridad de que pueden desarrollar una actividad, o si bien lo han ejecutado, poseen una positiva perspectiva de los esfuerzos requeridos y saben mejor las probabilidades de obtener recompensas. Los esfuerzos realizados son los que esencialmente establece el desempeño real en un cargo laboral (el desarrollo de funciones o cumplimiento de metas) (Feist, et al., 2014).

Teoría de la equidad alude que un componente relevante en la motivación ha sido que las personas aprecien la estructura de estímulos como justo (en donde se integran diversos componentes como esfuerzo experiencias y formación), siendo comparadas con estímulos de otros. Debería existir una moderación en la razón de la correlación resultados/recursos para un individuo a diferencia de otros individuos. Si los individuos consideraran que no les son otorgadas las recompensas de forma equitativa, podrían expresar insatisfacción, disminuir la calidad o cantidad de la producción, o retirarse de la institución; si perciben que existe equidad en las recompensas que reciben, probablemente se sentirán más satisfechos, trabajando constantemente; igualmente es viable que un grupo no acepte las recompensas (Feist, et al. 2014).

En relación a los enfoques conceptuales, se han tomado en cuenta las definiciones y dimensiones de la variable: Satisfacción laboral, el cual según Chiang, et al. (2007), es el comportamiento o grupo de comportamientos desarrollados por el individuo en relación a su contexto laboral, comportamientos que van referidos para la actividad laboral mayormente o en aspectos específicos

de este. Por tanto, la satisfacción laboral, es en esencia, una definición globalizadora concerniente al contexto laboral generalmente o en aspectos específicos del mismo. Bajo este contexto, referirse a la satisfacción laboral involucra los temas de conductas.

Se entiende por satisfacción en el trabajo a los sentimientos positivos, en relación al trabajo propio, resultante de evaluaciones de propias particularidades. Un sujeto con nivel alto de satisfacción laboral en el contexto laboral posee emociones positivas sobre éste, en tanto que un individuo insatisfecho los posee de forma negativa, por tanto, solamente no se trata en el contexto en el cual se desarrolla. La personalidad, igualmente posee roles relevantes, dado que, los individuos con menos nivel de positivismo sobre su propio ser, tienen menor probabilidad de sentirse satisfecho por sus actividades laborales. Mientras que han surgido evidencias que han reflejado que el empleado satisfecho aumenta su lealtad de los clientes y nivel de satisfacción (Robbins y Judge, 2009).

Las dimensiones seleccionadas para esta variable fueron: Significación de la tarea; es definida como la destreza para las actividades laborales en relación a sus funciones de atribución relacionada a destrezas relacionadas con la actividad laboral trabajo (realización, sentido de esfuerzo, aporte material y equidad) (Palma, 2005). Para Robbins y Judge (2009) la relevancia de las actividades laborales es el nivel en el cual la actividad laboral pose efectos perceptibles y sustanciales en el entorno cotidiano o actividades laborales de otro individuo.

La segunda dimensión condiciones de trabajo; tiene que ver con el escenario en el cual son desarrolladas las actividades, si el ambiente laboral es desagradable, contraproducente o sometido a peligro, o si por el contrario requiere de sólidas adaptaciones para mantener el rendimiento y productividad en sus obligaciones. Analiza los niveles de conciliación del individuo al entorno y al grupo laboral para mejorar su desempeño. Se analizan un par de componentes, como el entorno laboral y los peligros laborales (Chiavenato, 2011). Para Palma (2005), son definidas como el análisis laboral en relación a la presencia o disposición de factores o lineamientos reglamentarios que reglamente la actividad de trabajo.

En torno a la tercera dimensión, el reconocimiento personal y/o social, se define como la propensión evaluativa a nivel laboral según los reconocimientos propios o de individuos asociados a actividades laborales en relación a logros profesionales o por los impactos de estos en productos indirectos. Reconocer a los empleados ha retomado con el transcurrir de los días mayores niveles de relevancia en el contexto laboral como expresiones relevantes de compromiso y creación de conciencia, con el fin de que los empleados sientan satisfacción con las actividades que realiza, conveniente, preparación, conexión con la empresa en la cual labora (Palma, 2005)

La cuarta dimensión, beneficios económicos, conceptualizado como la disposición laboral en relación a aspectos remuneratorios o alicientes financieros según las características remunerativas o incentivos financieros como resultado en las actividades asignadas. Igualmente, el autor infiere que la remuneración indirecta, son convencidas por medio de programas como vacaciones, traslado pagado, seguro de vida, seguro de salud, y (comederos subsidiados) (Palma, 2005). Sobre lo anterior Robbins y Coulter (2010), consideran que las autoridades deberían llevar a cabo sistemas compensatorios en los cuales sea reflejado el origen transformacional el puesto y del espacio de trabajo, con la finalidad de motivar a los trabajadores. Dado que, la compensación de la institución alcanza la inclusión de diversas características de estímulos, tales como honorarios y pagos, retribuciones adicionales, cancelación de gratificaciones, al igual que diversos beneficios y servicios.

Como ultima dimensión se ha establecido las políticas administrativas, para Chiavenato (2014), son manifestaciones o ideas generalizadas, las cuales simbolizan la posición oficial de la empresa ante establecidos asuntos que contribuyen a la toma de decisiones según la cultura de la institución. Las políticas emitidas y publicadas, auxilian a los directores, dado que, los mismos poseen la convicción de cuál debería ser el origen en establecidos asuntos conflictivos. Prexisten políticas económicas, de producto, comerciales, así como supuestos, y políticas de recursos humanos. Por tanto, las normativas de administración se han creado por cada institución y estas determinan la manera en la cual procede ante los asuntos regulados por dichas políticas.

Mientras que, en lo que compete a la segunda variable: Productividad laboral, desde un enfoque perceptual, es la utilización efectiva de recursos-trabajo, capital, energía, materiales, tierra, datos en el proceso productivo de distintos bienes y servicios. Siendo está definida como una correlación entre las consecuencias y el lapso que transcurre lograrlo, adicionalmente una correlación entre la cantidad y calidad de servicios ejercidos o bienes, así como la calidad y cantidad de recursos usados para su producción. Enfatizando en especial la correlación entre el resultado logrado y las actividades utilizadas en los procesos productivos, no considerando de forma directa la cantidad de capital (Sladogna, 2017).

Haciendo referencia a las dimensiones sobre productividad, como primera dimensión se ha establecido el comportamiento grupal, se relaciona con alcanzar una efectiva conducta grupal establece la herramienta por excelencia para conseguir mejores niveles de efectividad y calidad a nivel empresarial. Se plantea también que la conducta de los trabajadores es esencial, siendo una acción realista de toda organización direccionar la visión ha dicho enfoque. La conducta hace mención a las actitudes y comportamientos de los sujetos en la entidad, la conducta organizacional utiliza un análisis sistémico con el fin de optimizar las predicciones de la conducta laboral en toda entidad (Davis y Newstrom, 1999).

Sobre la segunda dimensión conocimiento de trabajo, son cúmulos de experiencias puestas en argumentos, servicios, datos y saberes que suministran como lineamiento para el desarrollo y el consenso de experiencias nuevas en cuanto a datos, y de gran utilidad para la acción. En este sentido, los conocimientos son más amplios, profundos y ricos que los datos o información (Navarro, 2008).

En cuanto a la tercera dimensión, gestión de procesos, son disciplinas de gestión que ayudan a la administración de la organización a representar, identificar, trazar, establecer, inspeccionar, optimizar y volver más fructíferos los procedimientos de la institución para alcanzar la confianza de los usuarios. La destreza de la empresa otorga las conceptualizaciones requeridas en circunstancias de gran participación de todos sus integrantes, en el cual los

especialistas en proceso son facilitadores. La finalidad de la gestión de los procesos, ha sido incrementar la productividad en las empresas (Bravo, 2011). Por otra parte, para Pepper (2011), ha sido una manera de orientar el trabajo, en el cual se persigue la mejora continua de las actividades de una organización por medio de la identificación, elección, descripción, papeleo y optimización continua de procedimientos.

La cuarta dimensión gestión de capacidades, hace referencia a las circunstancias reales que un individuo posee para establecer decisiones notificadas, con la finalidad de avalar una vida que posee motivos para ser valorados. Las capacidades se orientan a suministrar a los individuos oportunidades reales para cimentar su vida de la manera más convenientes para este. Las mismas están integradas de manera estructural a competencias profesionales, puesto que, los procedimientos cognitivos que diferencian a los profesionales competentes están caracterizados por ser unitarios, no funcionando de forma aislada, sino según el entorno de su solidaria correlación con los procedimientos afectivos-volitivos (Rivera, 2016).

### III. METODOLOGÍA

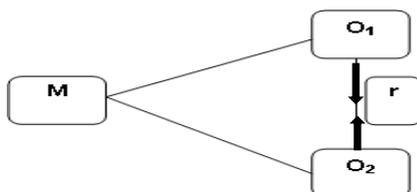
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado, conocido habitualmente como funcional, ágil y mecánica. Es caracterizada por el descubrimiento de aplicaciones y el uso de los conocimientos adquiridos. El estudio aplicado está relacionado con la indagación de tipo básica porque deriva del resultado y desarrollo de la misma (Behar, 2008).

##### Diseño de investigación

La indagación presenta un diseño no experimental, transeccional, descriptiva, de correlación simple. Su propósito es evaluar las relaciones que existen en cuanto a dos o más variables en un tiempo particular. Trata de establecer si existe una correlación, que tipo de correlación y qué tan fuerte o débil es. Por otra parte, los estudios correlacionales buscan establecer cómo se relacionan entre sí diferentes fenómenos de investigación (Cazau, 2006) A continuación, se presenta el esquema del diseño:



Dónde:

M: Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

O1: Observación de la variable 1: Satisfacción laboral

O2: Observación de la variable 2: Productividad

r : Relación de las variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Definición conceptual

##### Variable 1: Satisfacción laboral

Según Chiang, Salazar y Núñez (2007) es el comportamiento o grupo de comportamientos desarrollados por el individuo en relación a su contexto laboral,

comportamientos que van referidos para la actividad laboral mayormente o en aspectos específicos de este. Por tanto, la satisfacción laboral, es en esencia, una definición globalizadora concerniente al contexto laboral generalmente o en aspectos específicos del mismo. Bajo este contexto, referirse a la satisfacción laboral involucra los temas de conductas.

### **Variable 2: Productividad**

La productividad desde un enfoque perceptual, es la utilización efectiva de recursos-trabajo, tierra, capital, energía, materiales, datos en la producción de bienes diversos y servicios. Siendo está definida como una correlación entre las consecuencias y el lapso que transcurre lograrlo, adicionalmente una correlación entre cantidad y calidad de bienes o servicios ejercidos, así como la calidad y cantidad de insumos usados para su producción. Enfatizando en especial la correlación entre el resultado logrado y las actividades utilizadas en los procesos productivos, no considerando de forma directa la cantidad de capital (Sladogna, 2017).

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Satisfacción laboral**

Puede decirse es quizás la más antigua y común manera de operacionaliza la felicidad que sienten los trabajadores en sus centros laborales; esta variable se analizó por medio de 5 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y políticas administrativas; para su medición se aplicó un cuestionario que estuvo conformado por 30 preguntas.

#### **Variable 2: Productividad**

Puede ser entendida como la mejora que se gesta en el proceso productivo, que implica una favorable comparación entre los recursos que se utilizan y la cantidad de servicios o bienes que se produzcan; esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: comportamiento grupal, conocimiento de trabajo, gestión de procesos y gestión de capacidades; el proceso de medición se desarrolló a través de la aplicación de un cuestionario compuesto por 24 preguntas.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Está definida como la sucesión de elementos finito con comunes características para lo cual se extenderán las conclusiones del estudio (Arias, 2012). El universo poblacional en esta indagación estuvo conformado por los 32 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

#### **Criterios de inclusión**

Personal que labora en la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal que no expresa deseos de colaborar con la investigación.
- Personal que se encuentra en período vacacional.
- Personal que se encuentra con descanso médico durante el período de estudio.

#### **Muestra**

Se trata de una sucesión o porción de la población en el que se realiza el estudio. Donde se encuentran pasos para conseguir el recuento de los elementos de la muestra, entre ellas, formulaciones, lógicas, etc.; la muestra es una porción definida del universo poblacional (Luis, 2004). La muestra en la presente investigación estuvo conformada por 32 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad período 2021.

#### **Muestreo**

Facilita la elección de temas asequibles que sean avalados para su integración. Se basa en la accesibilidad adecuada del individuo y la intermediación del investigador (Otzen y Manterola, 2017). En el estudio se usó el muestreo censal dado que se ha considerado a todos los trabajadores de la población en la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

**La encuesta:** puede ser definida como un método de generación de datos que le facilita investigar diferentes cuestiones a las personas o grupos encuestados como: hechos, actitudes, creencias, opiniones, patrones de consumo,

costumbres, preocupaciones e intenciones de voto a través de un cuestionario estandarizado (Archetti, 2012). En esta investigación para recoger la información necesaria se elaboraron dos cuestionarios según cada variable de investigación.

### **Instrumentos**

**El cuestionario:** se trata de una herramienta de gran utilidad para la recolección de información, principalmente por el trayecto y esparcimiento de los individuos interesados en examinarlos, o porque su recolección es de difícil acceso (García, 2003). En este estudio los cuestionarios fueron elaborados teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable, las preguntas fueron cerradas con 5 opciones de respuesta, usando para tal fin la escala de Likert.

El cuestionario de la variable 1, satisfacción laboral; estuvo conformada por 5 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y políticas administrativas; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 preguntas y con opciones tipo escala de Likert.

El cuestionario de la variable 2: productividad; estuvo conformada por 4 dimensiones: comportamiento grupal, conocimiento de trabajo, gestión de procesos y gestión de capacidades; para medirla fue aplicado un cuestionario conformado por 24 ítems y con opciones tipo escala de Likert.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez del instrumento**

De forma general, está referida al nivel en que los instrumentos miden efectivamente la variable que tiene por objetivo evaluar (Hernández, et al., 2014). En este estudio fue considerada la validez de contenido, la misma que se realizó por el juicio de 3 especialistas en gestión pública precedente al uso de los instrumentos, con el fin de darles consentimiento a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación aprobatoria para cada uno de los instrumentos procediendo a su aplicación.

#### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad muestra cuán consistentes son los resultados obtenidos al aplicar la herramienta, y si se vuelven a recolectar utilizando esta herramienta de

la misma manera, tendrían los mismos valores (Martínez y March, 2016). En este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, tomando para ello la información proporcionada por 20 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Los datos fueron procesados a través del aplicativo estadístico (SPSS V26) usando la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para la variable satisfacción laboral la confiabilidad obtenida procesada mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.888, siendo considerado un nivel de confiabilidad bueno.

Para la variable productividad la confiabilidad obtenida procesada mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.884, siendo considerado un nivel de confiabilidad bueno.

### **3.5. Procedimientos**

Se sistematizaron los datos relacionados con el tema para la construcción de la realidad problemática, antecedentes, teorías y enfoques teóricos, los mismos que han sido cuidadosamente recopilados priorizando aquellos más recientes. Posterior a ello, se diseñó de la metodología, siendo un estudio cuantitativo, se eligió un diseño correlacional simple, asimismo se delimitó la muestra, las técnicas e instrumentos, realizando la validez y confiabilidad de los mismos. Se identificaron la fuente de información; a quienes se les aplicaron los cuestionarios; con esta información se realizó la base de datos, tabulando los resultados mediante Excel y el programa estadístico SPSS V26, los mismos fueron organizados en función de los objetivos, estos posteriormente fueron comparados con los estudios y teorías previas, llegando de esta forma a las conclusiones del estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

**Estadística descriptiva** (se preparó la matriz en Excel, elaborándose luego las tablas de frecuencias en función de los objetivos descriptivos del estudio).

**Estadística inferencial** (se utilizó el aplicativo estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V26) para el procesamiento de los datos, utilizando el mismo para conocer el repartimiento de la muestra a través de la prueba de Shapiro-

Wilk y con el fin de demostrar las hipótesis de estudio se eligió la prueba no paramétrica del Coeficiente de Correlación de Spearman).

### **3.7. Aspectos éticos**

Con el fin de resguardar los datos durante el desarrollo del estudio fueron considerados los siguientes aspectos éticos:

- Consentimiento informado: se garantizó que los trabajadores colaboraran en la investigación por propia voluntad porque el estudio es compatible con sus distinciones, intenciones y valores.
- Selección equitativa de los sujetos: La población seleccionada fue escogida por su relación al tema de investigación
- Libre Participación: los trabajadores que fueron parte de la investigación contaron con el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que se desarrolló; así como la libertad de participar en ella, por voluntad propia.
- Respeto: aspecto de gran relevancia en cualquier estudio, en especial con las personas que accedieron al desarrollo de la investigación (trabajadores de la Subgerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de la Libertad), estos fueron tratados con respeto, así también se protegió su integridad y anonimato.
- Retribución y beneficio: se alcanzaron las deducciones, incrementando beneficios y reduciendo alguna posibilidad de perjuicio, haciendo énfasis en no afectar a los participantes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Contrastación de hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 1**

*Relación de la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021*

SATISFACCIÓN LABORAL		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	1	0	9
	%	25.0%	3.1%	0.0%	28.1%
Media	N°	0	21	0	21
	%	0.0%	65.6%	0.0%	65.6%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.864**
		N	. 32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 1 se aprecia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que su satisfacción laboral es media y su productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.864$  que representa una alta relación positiva entre las variables y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

## 4.2. Descripción de resultados

**Tabla 2**

*Niveles de la satisfacción laboral y de sus dimensiones en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

NIVELES	VARIABLE				DIMENSIONES							
	Satisfacción laboral		Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos		Políticas administrativas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	9	28.1	9	28.1	9	28.1	9	28.1	10	31.2	11	34.4
Media	21	65.6	19	59.4	21	65.6	20	62.5	17	53.1	18	56.2
Alta	2	6.3	4	12.5	2	6.3	3	9.4	5	15.7	3	9.4
TOTAL	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral

En la tabla 2 se evidencia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos consideran que la satisfacción laboral es media; mientras el 28.1% considera que es baja y el 6.3% que es alta. Se puede afirmar que la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad presenta un nivel medio. En tanto que, los mayores porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral se ubican de forma mayoritaria en el nivel medio; siendo estos: significación de la tarea con 59.4%, condiciones de trabajo con 65.6%, reconocimiento personal y/o social con 62.5%, beneficios económicos con 53.1% y políticas administrativas con 56.2%

**Tabla 3**

*Niveles de la productividad y de sus dimensiones en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

NIVELES	Productividad		Comportamiento grupal		Conocimiento de trabajo		Gestión de procesos		Gestión de capacidades	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	8	25	8	25	9	28.1	6	18.8	10	31.2
Media	22	68.7	22	68.7	23	71.9	25	78.1	20	62.5
Alta	2	6.3	2	6.3	0	0	1	3.1	2	6.3
TOTAL	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota. Base de datos de la productividad

En la tabla 3 se evidencia que el 68.7% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos consideran que la productividad es media; mientras el 25% considera que es baja y el 6.3% que es alta. Se puede afirmar que la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad presenta un nivel medio. En tanto que, los mayores porcentajes de las dimensiones de la variable productividad se ubican de forma mayoritaria en el nivel medio; siendo estos: comportamiento grupal con 68.7%, conocimiento de trabajo con 71.9%, gestión de procesos con 78.1% y gestión de capacidades con 62.5%

### 4.3. Contrastación de hipótesis específicas

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 4**

*Relación de la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	1	0	9
	%	25.0%	3.1%	0.0%	28.1%
Media	N°	0	19	0	19
	%	0.0%	59.4%	0.0%	59.4%
Alta	N°	0	2	2	4
	%	0.0%	6.3%	6.3%	12.5%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

Correlaciones			
		Significación de la tarea	Productividad
Rho de Spearman	Significación de la tarea	1.000	0.728**
	Coeficiente de correlación	.	0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 4 se aprecia que el 59.4% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la significación de la tarea es media y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.728$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H2: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 5**

*Relación de las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

CONDICIONES DE TRABAJO		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	1	0	9
	%	25.0%	3.1%	0.0%	28.1%
Media	N°	0	20	1	21
	%	0.0%	62.5%	3.1%	65.6%
Alta	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.1%	3.1%	6.3%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

Correlaciones				
		Condiciones de trabajo	Productividad	
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	0.652**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 5 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que las condiciones de trabajo son medias y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.652$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 6**

*Relación del reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	7	2	0	9
	%	21.9%	6.3%	0.0%	28.1%
Media	N°	1	19	0	20
	%	3.1%	59.4%	0.0%	62.5%
Alta	N°	0	1	2	3
	%	0.0%	3.1%	6.3%	9.4%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

**Correlaciones**

		Reconocimien to personal    Productividad y/o social    y/o social	
Rho de Spearman	Reconocimiento personal	Coeficiente de	1.000
	y/o social	correlación	0.789**
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
			32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 6 se aprecia que el 59.4% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que el reconocimiento personal y/o social es medio y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.789$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H4: Existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

**Tabla 7**

*Relación de los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

BENEFICIOS ECONÓMICOS		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	2	0	10
	%	25.0%	6.3%	0.0%	31.3%
Media	N°	0	17	0	17
	%	0.0%	53.1%	0.0%	53.1%
Alta	N°	0	3	2	5
	%	0.0%	9.4%	6.3%	15.6%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

<b>Correlaciones</b>			
		Beneficios económicos	Productividad
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.734**
		N	32
			0.000

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 7 se aprecia que el 53.1% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que los beneficios económicos son medios y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.734$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H5: Existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 8**

*Relación de las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		PRODUCTIVIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	3	0	11
	%	25.0%	9.4%	0.0%	34.4%
Media	N°	0	18	0	18
	%	0.0%	56.3%	0.0%	56.3%
Alta	N°	0	1	2	3
	%	0.0%	3.1%	6.3%	9.4%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

Correlaciones			
		Políticas administrativas	Productividad
Rho de Spearman	Políticas administrativas		
	Coefficiente de correlación	1.000	0.844**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
N		32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 8 se aprecia que el 56.3% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que las políticas administrativas son medias y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.844$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>6</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 9**

*Relación de la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

SATISFACCIÓN LABORAL		COMPORTAMIENTO GRUPAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	1	0	9
	%	25.0%	3.1%	0.0%	28.1%
Media	N°	0	21	0	21
	%	0.0%	65.6%	0.0%	65.6%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
Total	N°	8	22	2	32
	%	25.0%	68.8%	6.3%	100.0%

<b>Correlaciones</b>			
		Satisfacción laboral	Comportamiento grupal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	0.889**
		.	0.000
	N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 9 se aprecia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y el comportamiento grupal también es medio; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.889$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H7: Existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 10**

*Relación de la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

SATISFACCIÓN LABORAL		CONOCIMIENTO DE TRABAJO			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	8	1	0	9
	%	25.0%	3.1%	0.0%	28.1%
Media	N°	1	20	0	21
	%	3.1%	62.5%	0.0%	65.6%
Alta	N°	0	2	0	2
	%	0.0%	6.3%	0.0%	6.3%
Total	N°	9	23	0	32
	%	28.1%	71.9%	0.0%	100.0%

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Conocimiento de trabajo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	0.603**
		.	0.000
	N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 10 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y el conocimiento de trabajo también es medio; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.603$  que representa una alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>8</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 11**

*Relación de la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

SATISFACCIÓN LABORAL		GESTIÓN DE PROCESOS			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	6	3	0	9
	%	18.8%	9.4%	0.0%	28.1%
Media	N°	0	21	0	21
	%	0.0%	65.6%	0.0%	65.6%
Alta	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.1%	3.1%	6.3%
Total	N°	6	25	1	32
	%	18.8%	78.1%	3.1%	100.0%

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Gestión de procesos
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	.752**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 11 se aprecia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y la gestión de procesos también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.752$  que representa una alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>9</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

**Tabla 12**

*Relación de la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

SATISFACCIÓN LABORAL		GESTIÓN DE CAPACIDADES			Total
		Baja	Media	Alta	
Baja	N°	9	0	0	9
	%	28.1%	0.0%	0.0%	28.1%
Media	N°	1	20	0	21
	%	3.1%	62.5%	0.0%	65.6%
Alta	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
Total	N°	10	20	2	32
	%	31.3%	62.5%	6.3%	100.0%

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Gestión de capacidades
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.880**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En la tabla 12 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y la gestión de capacidades también es media; considerando lo obtenido a través el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.880$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Las diversas instituciones públicas y privadas tienen muchas formas de gestión administrativa, desde la gestión de los recursos financieros como los recursos humanos, estas instituciones invierten muchas horas y recursos en la planificación de sus actividades para llegar a los objetivos que se proponen, donde los colaboradores cumplen un papel importante para el cumplimiento de los mismos. El éxito de las organizaciones de hoy en día, sin duda alguna radica en la habilidad de unir a los colaboradores en los proyectos y planificación, de tal manera que ellos empiecen a ver las metas institucionales como suyas, considerando a las personas como el pilar para alcanzar las competencias, por tales razones, resulta fundamental apoyarse en los trabajadores idóneos y motivados (Sánchez y García, 2017).

Al respecto, Montoya y Boyero (2016), afirman que tanto las entidades de orden privado como público se encuentran constituidas por factores como la estructura física y organizacional, las políticas, los recursos, los colaboradores, etc., reconociendo principalmente al capital humano como un activo fundamental para la organización y como un elemento clave que tiene impacto en la productividad, la economía, la profundidad de los objetivos y el desarrollo de la organización en general. Por su parte, López, Ojeda y Ríos (2017), agrega que efectivamente en la actualidad las empresas han buscado optimizar sus potencialidades, otorgando relevancia a los trabajadores y al capital humano que estos simbolizan, adicionalmente plantean contar con empleados que aporten al logro de los objetivos organizacionales.

Ante ello, Valero, Huaman y Garavito (2021), precisan que, se requiere el análisis de componentes individuales y externos, los cuales influyan en el personal de la institución, en el que, se tiene dentro de ellos la identidad profesional, la autoestima, la satisfacción laboral, el clima organizacional, la cultura organizacional, el estatus laboral, etc., considerando y destacando la satisfacción laboral como un tema organizacional. En consecuencia, Chiang, Gómez y Hidalgo (2017), señalan que la satisfacción laboral refleja los niveles de bienestar del personal con sus actividades laborales: implicando un conjunto de sentimientos experimentados por los empleados en relación a las

responsabilidades asumidas (satisfacción intrínseca), al igual que las circunstancias contextuales y generales de la empresa (satisfacción extrínseca), prescritas en la satisfacción y responsabilidad con su productividad y desempeño laboral.

En este contexto, Chiang y Candia (2021), manifiestan que la satisfacción laboral es caracterizada por los niveles de emociones negativas o positivas que puedan poseer un individuo sobre diversos contextos a nivel laboral, dicha satisfacción podría relacionarse con los niveles de compromisos sobre las actividades desempeñadas por los trabajadores y que les provocan una sensación agradable o desagradable, a esto se añade que son los comportamientos que alcanzan emociones positivas o negativas a través de las que los trabajadores aprecian el contexto y la calidad de actividad laboral desempeñada.

Bajo este escenario, Zenteno y Durán (2016), consideran relevante que los organismos, en sus actividades de administración de personal, envíen información a los empleados, haciéndoles saber lo apreciable que son, incentivando una cultura organizacional de ecuanimidad y justicia como habilidad de bienestar grupal. Actividad que se ha tornado relevante para gestionar y potenciar sentimientos cada día más positivos, en el cual los empleados.

De tal manera que, para que, un organismo favorezca eficientemente sus compromisos con sus empleados, directivos y comunidad, el personal directivo tendrá que desarrollar relaciones entre la institución y sus colaboradores, las cuales complazcan los requerimientos siempre tornadizos de ambos extremos. De esta forma la pretensión de expectativas que posea cada parte será distinta en cada organización y en cada sujeto, el desafío será distribuir los fines y logros a nivel organizacional con particulares. En esta perspectiva, Medina (2017), señala que una buena satisfacción deriva un buen desempeño y productividad laboral, distingue también el equilibrio de todo organismo, es decir, lo que logra avanzar, crecer, desarrollarse o de forma contraria. Además, posee diversas particularidades a nivel individual, entre las que puede hacerse alusión a las destrezas, pericias, requerimientos y particularidades entre otros.

El autor añade que el desempeño laboral goza de una amplia valoración, pues compone un factor esencial para lograr los objetivos y propósitos establecidos, por lo que los funcionarios presentan interés por estos, así como el público, por su lado, aguardan con el transcurrir de los días contar con eficientes servidores públicos, optima atención a los clientes y un adecuado servicio. Por tales razones, es de suma relevancia que se evalúe a los colaboradores en relación a la función que realizan, de forma que esta sea idónea y concuerde con los requerimientos de la entidad. Debido a que, en las instituciones públicas coexiste un requerimiento apremiante por optimizar tanto la satisfacción como un buen desempeño de los empleados, al tiempo que debería resguardarse las reticencias del contexto cultural administrativo (Pastor, 2017).

En relación a los datos estadísticos, que posibilitan un análisis de la actual situación de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad y de cómo está viene gestionando la satisfacción laboral y productividad de sus colaboradores; en relación con la hipótesis, en la tabla 1, el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que su satisfacción laboral es media y su productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.864$  que representa una alta relación positiva entre las variables y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Los resultados se asemejan a los encontrados en el estudio de Sánchez (2019), en el cual comprueba una moderada correlación  $r= 0.437$  y  $p= 0.000$  de la productividad laboral y la satisfacción laboral.

Asimismo, también pueden ser comparados con el estudio de Lomas (2017), dado que, en este, llega a concluir que hay asociación directa, positiva elevada de la variable Satisfacción Laboral y Productividad, dado que el valor P (Sig. (Bilateral)); a 0,05 es decir "0,000; en la cual la correlación r de Pearson ha sido de 0.944, indicando que la variable satisfacción laboral tiene influencia en la variable productividad en un 89%. El 34% de la muestra ha manifestado que posee un grado de satisfacción bajo, repercutiendo de esta forma en la

productividad de los empleados del municipio del distrito de Buenos Aires en un 39%, puesto que, los trabajadores en varias oportunidades han demostrado disposición para el desarrollo de actividades fuera de su horario laboral para el buen funcionamiento de la institución.

Es pertinente, además, tomar la teoría del modelo de motivación de Porter y Lawler para respaldar los resultados de la hipótesis, donde indican que la cuantía de esfuerzos (la energía ejercida y la fortaleza de la motivación) van a depender del costo de la recompensa, adicional a la cantidad de energía que un sujeto manifieste que debe ser requerida y la posibilidad de acoger esa recompensa. Los esfuerzos percibidos y la probabilidad de auténticamente lograr una recompensa influyen por la experiencia real del desempeño. Siendo evidente que, los individuos tienen la seguridad de que pueden desarrollar una actividad, o si bien lo han ejecutado, poseen una positiva perspectiva de los esfuerzos requeridos y saben mejor las probabilidades de obtener recompensas. Los esfuerzos realizados son los que esencialmente establece el desempeño real en un cargo laboral (el desarrollo de funciones o cumplimiento de metas) (Feist, et al., 2014).

En la tabla 2, se evidencia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos consideran que la satisfacción laboral es media; mientras el 28.1% considera que es baja y el 6.3% que es alta. Se puede afirmar que la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad presenta un nivel medio. Estos resultados se pueden respaldar en lo que sostienen Chiang, et al. (2007), es el comportamiento o grupo de comportamientos desarrollados por el individuo en relación a su contexto laboral, comportamientos que van referidos para la actividad laboral mayormente o en aspectos específicos de este. Por tanto, la satisfacción laboral, es en esencia, una definición globalizadora concerniente al contexto laboral generalmente o en aspectos específicos del mismo. Bajo este contexto, referirse a la satisfacción laboral involucra los temas de conductas.

Mientras que, los mayores porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral se ubican de forma mayoritaria en el nivel medio; siendo estos: significación de la tarea con 59.4%, condiciones de trabajo con 65.6%,

reconocimiento personal y/o social con 62.5%, beneficios económicos con 53.1% y políticas administrativas con 56.2%. De acuerdo con los resultados obtenidos cabe mencionar lo expresado por Robbins y Judge (2009), para quienes se entiende por satisfacción en el trabajo a los sentimientos positivos, en relación al trabajo propio, resultante de evaluaciones de propias particularidades. Un sujeto con nivel alto de satisfacción laboral en el contexto laboral posee emociones positivas sobre éste, en tanto que un individuo insatisfecho los posee de forma negativa, por tanto, solamente no se trata en el contexto en el cual se desarrolla. La personalidad, igualmente posee roles relevantes, dado que, los individuos con menos nivel de positivismo sobre su propio ser, tienen menor probabilidad de sentirse satisfecho por sus actividades laborales. Mientras que han surgido evidencias que han reflejado que el empleado satisfecho aumenta la lealtad de los clientes y su nivel de satisfacción.

En la tabla 3 se evidencia que el 68.7% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos consideran que la productividad es media; mientras el 25% considera que es baja y el 6.3% que es alta. Se puede afirmar que la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad presenta un nivel medio. En relación a estos resultados, Sladogna (2017), manifiesta que es la utilización efectiva de recursos-trabajo, tierra, materiales, capital, energía, datos en el proceso productivo de distintos servicios y bienes. Siendo está definida como una correlación entre las consecuencias y el lapso que transcurre lograrlo, adicionalmente una correlación entre cantidad y calidad de servicios ejercidos o bienes, así como la calidad y cantidad de insumos usados para su producción. Enfatizando en especial la correlación entre el resultado logrado y las actividades utilizadas en los procesos productivos, no considerando de forma directa la cantidad de capital.

En tanto que, los mayores porcentajes de las dimensiones de la variable productividad se ubican de forma mayoritaria en el nivel medio; siendo estos: comportamiento grupal con 68.7%, conocimiento de trabajo con 71.9%, gestión de procesos con 78.1% y gestión de capacidades con 62.5%. Los resultados obtenidos son comparables con los del estudio realizado por Franco, Uribe y

Agudelo (2021), quienes encuentran como resultado que las dimensiones de más relevantes en la productividad son: variable laboral, coyuntura de normativas, infraestructura física, creación, estudio y progreso de tecnologías. Entre sus conclusiones se infiere que la motivación cuenta con superiores vínculos de correlación fuertemente lineal con los diversos componentes.

En la tabla 4 se aprecia que el 59.4% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la significación de la tarea es media y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.728$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

Los resultados se está dimensión concuerdan con el estudio que realizara Pedraza (2020), donde como resultado se alcanzó el coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0,70. Además fue utilizado el modelado de ecuaciones organizadas para certificar las correlaciones hipotetizadas. Tres componentes del clima organizacional (estándares, afecto e identidad), reflejaron positivas y significativas correlaciones con la satisfacción extrínseca e intrínseca. Se concluye que existen diversas opiniones sobre la ponderación expresada por los servidores de organismos privados, solamente en las correlaciones de identidades y pautas con la satisfacción intrínseca. El resultado del estudio es de gran relevancia por el aporte positivo que el clima organizacional otorga a la satisfacción de trabajadores y al desempeño en la organización.

En la tabla 5 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que las condiciones de trabajo son medias y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.652$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

Para complementar estos resultados, se tiene la investigación realizada por Rodríguez (2021), en la cual los resultados evidencian que el 71.33% de los trabajadores indican que solo a veces su oficina donde laboran permanece limpia y ordenada, mientras que el 28.67% manifiestan que siempre su ambiente de trabajo se encuentra limpio y ordenado. Se concluyó que, el 43% de las respuestas de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad demuestran que nunca se encuentran satisfechos con su centro de trabajo; debido a que no perciben una buena gestión en las condiciones laborales, el cual se ha manifestado como debilidad en la motivación y la realización personal de los empleados.

En la tabla 6 se aprecia que el 59.4% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que el reconocimiento personal y/o social es medio y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.789$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

En relación con los resultados de esta dimensión, se tiene la investigación realizada por Torres y Delgado (2020), se tiene que el 60% de las investigaciones relacionadas a la gestión de la motivación laboral es positiva on el fin de que los empleados se desarrollen y se sientan satisfechos. Por su parte, el 40%, infiere que la gestión motivacional surge por procesos implementados por los organismos públicos para dar una atención a los requerimientos básicos de los empleados otorgándoles facilidades en las entidades. Se concluyó que la motivación involucra la exploración de esfuerzos de los empleados, bien sea con estímulos económicos, ascenso laboral o capacitando al personal. Igualmente, la satisfacción laboral concierne a correlaciones a nivel interpersonal, bien sea en supervisores como en colegas, ejecutando de forma más provechosa las actividades laborales, incidiendo de forma positiva en los resultados del organismo.

En la tabla 7 se aprecia que el 53.1% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que los beneficios económicos son medios y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.734$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

En función de lo antes encontrado, se encuentra el estudio realizado por Mendoza (2019), en el cual se llega a concluir que hay una significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados siendo esta directa y positiva con altos niveles de correlación, con el uso de correlación de Pearson de (0.95), en este sentido algún intento de optimización en el desempeño requiere que con antelación se mejore el clima organizacional. Sobre los niveles de significancia, se observa que  $3.64498E-111$ , se ha mostrado menor a 0.05, validando así la hipótesis de estudio.

Es factible también respaldar estos resultados en lo que expone la teoría de la equidad, la misma que alude que un componente relevante en la motivación ha sido que las personas aprecien la estructura de estímulos como justo (en donde se integran diversos componentes como esfuerzo experiencias y formación), siendo comparadas con estímulos de otros. Debería existir una moderación en la razón de la correlación resultados/recursos para un individuo a diferencia de otros individuos. Si los individuos consideraran que no les son otorgadas las recompensas de forma equitativa, podrían expresar insatisfacción, disminuir la calidad o cantidad de la producción, o retirarse de la institución; si perciben que existe equidad en las recompensas que reciben, probablemente se sentirán más satisfechos, trabajando constantemente; igualmente es viable que un grupo no acepte las recompensas (Feist, et al. 2014).

En la tabla 8 se aprecia que el 56.3% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que las políticas administrativas son medias y la productividad también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.844$  que representa una alta

relación positiva entre la dimensión y la variable y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

Para comparar los resultados encontrados en esta dimensión, se ha tomado el trabajo realizado por González y Morales (2020), en el cual llegan a concluir que hay fuerte relación significativa y directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los servidores estatales que prestan sus servicios en el SRI en la localidad de Ambato, siendo esta la mayor constante del clima organizacional para relacionarse estadística y significativamente con el desempeño laboral. El cálculo de las variables clima organizacional y desempeño laboral se tornan como investigaciones administrativas de las ciencias sociales, el clima organizacional se ha constituido como un carácter representativo de la entidad y se instituye como una manera de lograr armonía laboral entre los individuos que se hallan incorporadas en estas.

En la tabla 9 se aprecia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y el comportamiento grupal también es medio; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.889$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Los resultados hallados pueden complementarse con lo que encuentra Torres (2018), en su investigación, en la que concluye que existe relación elevada entre las variables con un valor de  $R = 0,837$  y correlación directa, demostrando que a mayor utilización del modelo de ponderación del clima organizacional con que cuentan los empleados, más grande será su desempeño laboral.

Asimismo, es preciso acotar lo que sostiene Davis (1999), quien afirma que el logro de un adecuado comportamiento grupal se relaciona con alcanzar una efectiva conducta grupal establece la herramienta por excelencia para conseguir mejores niveles de efectividad y calidad a nivel empresarial. Se plantea también

que la conducta de los trabajadores es esencial, siendo una acción realista de toda organización direccionar la visión ha dicho enfoque. La conducta hace mención a los comportamientos y actitudes de los sujetos en la entidad, la conducta organizacional utiliza un análisis sistémico con el fin de optimizar las predicciones de la conducta laboral en toda entidad (Davis y Newstrom, 1999).

En la tabla 10 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y el conocimiento de trabajo también es medio; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.603$  que representa una alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

De acuerdo con lo encontrado en esta dimensión, es posible incluir el estudio hecho por Ramírez (2020), donde como resultado se aprecia que hay significativa relación baja de  $r = 0.337$  entre la gestión de la calidad de servicio y la productividad. La correlación entre la gestión de la calidad de servicio y las dimensiones de la productividad alcanzaron a partir de  $r = 0.196$  a  $r = 0.364$ . Concluyéndose que en sus resultados se evidencian que la calidad de servicio otorgada por los trabajadores a los clientes no cubre circunstancias de satisfacción de los usuarios, perjudicando el lograr altos niveles de productividad. Por tanto, estos resultados serán de gran utilidad para el desarrollo de modernos lineamientos que cubran espacios vacíos todavía por estudiar.

En la tabla 11 se aprecia que el 65.6% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y la gestión de procesos también es media; considerando lo obtenido a través del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.752$  que representa una alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Según los resultados encontrados, es viable incluir el trabajo realizado por Urbano (2018), puesto que

como resultado consiguió que en la dimensión sobre los niveles de percepción general del entorno laboral un 54% de empleados percibieron al clima organizacional favorablemente, adicionalmente, la dimensión nivel de percepción del contexto laboral en relación a la infraestructura y tecnología considera que 8% perciben al ambiente de manera muy favorable. Concluyéndose que el eficiente clima organizacional optimiza el desempeño en los empleados de la Administración local de Agua de la ciudad de Huaraz.

En la tabla 12 se aprecia que el 62.5% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sostienen que la satisfacción laboral es media y la gestión de capacidades también es media; considerando lo obtenido a través el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.880$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión; y siendo el nivel de significancia  $p= 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Para comparar estos resultados, se ha encontrado el estudio hecho por Ortega (2020), en el que obtiene como resultado la realización de un proceso metodológico eficaz para el progreso de la satisfacción laboral, posibilitando su acomodación a las particularidades de las actuales entidades públicas. Se concluye que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el desempeño individual es como tendencia, 0,617 superior, además el procedimiento propuesto es una herramienta útil, pero deberá ser enriquecido con retroalimentación, por otro lado, los inhibidores para la satisfacción laboral son la estimulación moral, material y condiciones de trabajo.

Finalmente, vale recalcar que, la satisfacción laboral es una condición que refleja un estado emocional propicio como resultado de la apreciación de las prácticas profesionales y que persuade al individuo en relación a su actividad laboral, en la que, son diversas las causas que podrían incurrir y establecer como, por ejemplo, un presupuesto limitado, una inestabilidad laboral, la ausencia de capacitaciones, el ausentismo, la rotación laboral, la desmotivación, el compromiso organizacional y demás emociones y comportamiento de empleados que pueden desencadenar producto de esta un desempeño laboral

deficiente y por ende en la productividad de los mismos. De tal manera que, una satisfacción deseada deriva un óptimo ambiente laboral, influyendo a ser capaces entre colegas profesionales, originando un comportamiento maduro, contribuyendo a que los funcionarios estatales asuman un compromiso con la entidad adquiriendo niveles de productividad de forma eficiente y eficaz, entregando el mejor desempeño, como gratitud a su satisfacción laboral. Siendo importante establecer y analizar los componentes que optimizan la satisfacción de los trabajadores, generando un óptimo desempeño y productividad, teniendo como fin favorecer el logro de los productos institucionales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.864$  que representa una alta relación positiva entre las variables, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
2. Se identificó que la satisfacción laboral es media según el 65.6% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.
3. Se identificó que la productividad es media según el 68.7% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.
4. Se comprobó que existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.728$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
5. Se comprobó que existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.652$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
6. Se comprobó que existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.789$  que representa una alta

relación positiva entre la dimensión y la variable, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.

7. Se comprobó que existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.734$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
8. Se comprobó que existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.844$  que representa una alta relación positiva entre la dimensión y la variable, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
9. Se comprobó que existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.889$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
10. Se comprobó que existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.603$  que representa una alta relación positiva entre la variable y la dimensión, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.
11. Se comprobó que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.752$  que representa una alta

relación positiva entre la variable y la dimensión, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.

12. Se comprobó que existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021; habiéndose obtenido un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.880$  que representa una muy alta relación positiva entre la variable y la dimensión, siendo la significancia ( $p < 0.01$ ), menor al 0.05.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Subgerente de Recursos Humanos del GRL, realizar de manera periódica mediciones de la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución, contando con información actual que posibilite identificar cuáles son las necesidades y falencias que presentan los colaboradores para desarrollar estrategias que ayuden a superarlas. Asimismo, se sugiere la frecuente realización de reuniones laborales con todo el personal incentivándolos a cumplir con los objetivos institucionales desde cada una de sus áreas, mejorando su productividad laboral.
2. Se sugiere al Gerente de Recursos Humanos, tener presente las circunstancias laborales en donde se desenvuelven actualmente el personal, mejorándolas de manera que los trabajadores puedan hallarse contentos con el trabajo que realizan e identificados con la institución; para ello, deberán prestar atención a las opiniones de los colaboradores, pues son ellos los que deben evaluar si el ambiente donde laboran es satisfactorio, de esta forma se incrementará la satisfacción con el trabajo, y también, la productividad laboral mejorara en cada una de las áreas.
3. Se sugiere a la Jefe de logística, dotar de todos los equipos e instrumentos necesarios para que el personal ejecute sus funciones de manera eficiente, realizando capacitaciones para mejorar los conocimientos que poseen los trabajadores de las distintas actividades que realizan; incrementando con ello sus capacidad y habilidades en el trabajo. Es pertinente ofrecer asimismo a los trabajadores oficinas y mobiliario limpio y en buen estado, no solo para una mejor realización de sus funciones sino también para optimizar la calidad del servicio que ofrecen a las demás áreas y a los usuarios.
4. Se recomienda a los Jefes de las diferentes áreas, para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores brindar reconocimiento al desarrollo de las labores que realizan los trabajadores, ofreciéndoles incentivos y beneficios que retribuyan el esfuerzo hecho. Los mismos deberán otorgarse de forma periódica y rotatoria de manera que motiven al trabajador a esforzarse, promoviendo una sana competencia entre los trabajadores que traerá como resultado mayor productividad laboral.

5. Se sugiere a los Jefes de las diferentes áreas, mejorar su relación con los trabajadores reforzando de forma positiva el vínculo institucional, fomentando un trato vertical, respetuoso y armónico, donde el trabajador vea en el jefe a un líder motivador a quien seguir; para ello los jefes deberán interactuar de forma permanente con los colaboradores de sus áreas ayudándolos a superar las dificultades laborales que estos puedan presentar en las diferentes labores que realizan diariamente.
6. Se recomienda a los jefes, establecer las labores y tareas encomendadas a los trabajadores tomando en consideración que estas sean acordes a las habilidades y capacidades que estos poseen, ofreciéndoles libertad y facilidades en la realización de las mismas, de ser el caso se deberá realizar rotaciones entre los trabajadores a áreas donde puedan realizar un mayor aporte o cuando estos sientan que se hallan realizando labores rutinarias. Para ello, se debe preparar técnicamente a los colaboradores de manera que estos se hallen preparados para asumir las funciones que se les encomiende de manera exitosa.
7. Se recomienda al Gerente, destinar mayor presupuesto para incrementar los salarios de los trabajadores, reajustándolos de ser el caso a las responsabilidades y funciones que requiere el puesto de trabajo. Considerando que es importante retener el talento en las instituciones públicas para poder ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía; por ende, los salarios deberán ser competitivos en relación a los ofrecidos por la empresa privada, esto incrementará no solo la satisfacción del trabajador, sino su motivación por realizar un mayor esfuerzo en su centro laboral al sentirse bien recompensado.
8. Se sugiere al Gerente de Recursos Humanos, gestionar mayores oportunidades para que los trabajadores se realicen profesional y académicamente, con el objetivo de que sean más eficaces y eficientes, mejorando su productividad en las labores que realizan y logrando cumplir las metas encomendadas. Para ello, es preciso realizar convenios con diversas instituciones educativas que permitan la continuidad académica de los colaboradores, mediante programas de especialización, estudios de posgrado o cursos en general.

9. Se recomienda a los jefes, mejorar la comunicación a través de diferentes métodos, para que la misma sea idónea, con un claro entendimiento del mensaje entre los trabajadores, para de esta manera favorecer el normal desarrollo de las actividades laborales. Es preciso en ese sentido, definir estrategias donde se promueve la comunicación asertiva, para ello se deberán realizarse periódicamente reuniones que permitan dar solución a los problemas que pudieran estar surgiendo entre los trabajadores.
10. Se recomienda a los jefes, mejorar la comunicación a través de diferentes métodos, para que la misma sea idónea, con un claro entendimiento del mensaje entre los trabajadores, para de esta manera favorecer el normal desarrollo de las actividades laborales. Es preciso en ese sentido, definir estrategias donde se promueve la comunicación asertiva, para ello se deberán realizarse periódicamente reuniones que permitan dar solución a los problemas que pudieran estar surgiendo entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*, 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Archenti, N. (2012). El sondeo. En Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. (2012). *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 179-190). Cengage.
- Bravo, J. (2011). *Gestión de procesos*. Evolución. <http://hsjd.org/seminariogestion2013/docs/02-Dia5-TercerModeloProcesos.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Ciezia, J. Silva, J. y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Pol. Con* 54(6) 270-287 DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Tercera Edición*. Módulo 404 Red de Psicología online – [www.galeon.com/pcazau](http://www.galeon.com/pcazau)
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17 (54). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y Satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiang, M., Gómez, N., y Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Chiang, M., y Candía, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGeaw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill Education.
- Davis, K. Y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10ª Ed). Editorial McGraw Hill.
- Díez, E., García, J., Martín, F. y Periañez, R. (2001). *Administración y Dirección*. McGraw-Hill.
- El Comercio (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*.  
<https://elcomercio.pe/signwall/?outputType=subscriptions&signwallHard=1>
- Feist, J., Feist, G. y Roberts, T. (2014). Maslow: La teoría holístico-dinámica. En McGeaw-Hill (8va Ed). *Teorías de la personalidad* (160-181). McGraw-Hill.
- Franco, J., Uribe, J., Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7 (15), e1800.  
<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Etapas del Proceso Investigador: instrumentación*. Almendralejo
- González, D y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher* 5(5) 79-93. doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Jurado, P. (2021). *Los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32059/1/112%20GTH.pdf>

- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Factores humanos y motivación. En McGeaw-Hill (14va Ed). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (385-409)
- Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002). Ley Nª 27815
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, A., Ojeda, J., y Ríos, M. (2017). The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20 (1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Luis, P. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero v. 09 n. 08.
- Martínez, M. y March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación social*. Edición No 20, Año 10. octubre 2015 – marzo 2016.
- Mendoza, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huanchaco, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12864/Mendoza%20Castillo%20Alvaro%20Larry%20Luis%20Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>.
- Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 7 (2): 17-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* [online]. 2017, vol. 35, n. 1, pp. 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Ortega, A. (2020). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño individual de instituciones públicas. *Emthymós* 1(2) 147-157. <https://emthymos.com/index.php/emthymos/article/view/21/10>
- Palomino, S. y Cruz, R. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial De Abancay, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. [http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/897/T\\_0563.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/897/T_0563.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL.
- Pastor, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar* 30(76) 9-23. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
- Pepper, S. (2011). Definición de gestión por procesos. *Medwave*. 11 (5). DOI: 10.5867/medwave.2011.05.5032

- Ramírez, F. (2020). *Gestión de la calidad de servicio y la productividad en la Municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4533/Feli pe Tesis Maestro 2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4533/Feli%20pe%20Tesis%20Maestro%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, N. (2016). Las capacidades humanas desde la perspectiva psicológica del profesional competente. *Educación Médica Superior*, 30 (4). <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/rt/printFriendly/912/447>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación de México.
- Rodríguez, C (2021). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional La Libertad – Trujillo, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17604/RODRIGUEZ%20RAMIREZ%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista multidisciplinaria Ciencia Latina*, 4 (2). DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Sladogna, M. (2017). Productividad-definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Red española latinoamericana de trabajo y sindicalismo* (RELATS). <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>
- Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano* 23 (219):60-61. Universidad de Córdoba. [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)

- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22 (2): 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>.
- Torres, G. y Delgado, J. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial* 7(2) 199-212. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1485>
- Torres, J. (2018). *Influencia del modelo de evaluación del clima organizacional de la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero, en el desempeño laboral de los trabajadores, año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12694/UPt\\_oaljs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12694/UPt_oaljs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tucto, L. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en el Módulo Penal de Huánuco, 2018. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino* 11(1) 167-180. [https://www.researchgate.net/publication/328944947\\_Clima\\_organizacion\\_y\\_desempeno\\_laboral\\_de\\_los\\_trabajadores\\_de\\_la\\_Administracion\\_Local\\_de\\_Agua\\_Huaraz](https://www.researchgate.net/publication/328944947_Clima_organizacion_y_desempeno_laboral_de_los_trabajadores_de_la_Administracion_Local_de_Agua_Huaraz).
- Valero, V., Huamán, L., y Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24-30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>.

Zenteno, C. y Durán, A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26 (59), 119-136. <http://dx.doi.org/10.15446/in-novar.v26n59.54367>.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Satisfacción laboral</b>  <b>Nota:</b> Elaboración Propia	<p>Es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de sus trabajos. Por consiguiente, hablar de Satisfacción Laboral implica hablar de actitudes (Chiang, et al. 2007).</p>	<p>Puede decirse es quizás la más antigua y común manera de operacionaliza la felicidad que sienten los trabajadores en sus centros laborales; esta variable se analizó por medio de 5 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y políticas administrativas; para medirla, fue aplicado un cuestionario que estuvo conformado por 30 preguntas.</p>	<b>Significación de la tarea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Complacencia con resultados</li> <li>▪ Valor del trabajo</li> <li>▪ Realización personal</li> <li>▪ Entusiasmo</li> <li>▪ Puntualidad</li> <li>▪ Desarrollo de potencial</li> </ul>	Alta Media Baja
			<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribución física</li> <li>▪ Confortabilidad</li> <li>▪ Comodidad laboral</li> <li>▪ Horario de trabajo</li> <li>▪ Productividad laboral</li> <li>▪ Estado de equipos</li> </ul>	
			<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoración del esfuerzo</li> <li>▪ Maltrato laboral</li> <li>▪ Desmerecimiento del trabajo</li> <li>▪ Horas extras</li> <li>▪ Apreciación del trabajo</li> <li>▪ Reconocimiento laboral</li> </ul>	
			<b>Beneficios económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción con salario</li> <li>▪ Actividades desempeñadas</li> <li>▪ Necesidades económicas</li> <li>▪ Puntualidad en el pago</li> <li>▪ Bonos adicionales</li> <li>▪ Remuneraciones bajas</li> </ul>	
			<b>Políticas administrativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de horario</li> <li>▪ Políticas laborales</li> <li>▪ Normativa institucional</li> <li>▪ Capacitación del personal</li> <li>▪ Métodos de trabajo</li> <li>▪ Programa de capacitación</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>Variable 2:</b> <b>Productividad</b></p> <p><b>Nota:</b> Elaboración Propia</p>	<p>desde un enfoque perceptual, es la utilización efectiva de recursos-trabajo, capital, tierra, materiales, energía, datos en la producción de diversos bienes y servicios. Siendo está definida como una correlación entre las consecuencias y el lapso que transcurre lograrlo, adicionalmente una correlación entre cantidad y calidad de bienes o servicios ejercidos, así como la cantidad y calidad de recursos usados para su producción. Enfatizando en especial la correlación entre el resultado logrado y las actividades utilizadas en los procesos productivos, no considerando de forma directa la cantidad de capital (Sladogna, 2017).</p>	<p>Puede ser entendida como la mejora que se gesta en el proceso productivo, que implica una favorable comparación entre los recursos que se utilizan y la cantidad de servicios o bienes que se produzcan; esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: comportamiento grupal, conocimiento de trabajo, gestión de procesos y gestión de capacidades; el proceso de medición se desarrolló mediante la aplicación de un cuestionario conformado por 24 preguntas.</p>	<p><b>Comportamiento grupal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos compartidos</li> <li>▪ Valores institucionales</li> <li>▪ Lealtad</li> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> <li>▪ Participación activa</li> <li>▪ Respeto por el otro</li> </ul>	<p>Intervalo - Likert</p> <p>Alta</p> <p>Media</p> <p>Baja</p>
			<p><b>Conocimiento del trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos apropiados</li> <li>▪ Actitud positiva</li> <li>▪ Superación académica</li> <li>▪ Realización de tareas</li> <li>▪ Entusiasmo y atención</li> <li>▪ Capacitaciones programadas</li> </ul>	
			<p><b>Gestión de procesos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asuntos laborales</li> <li>▪ Tempo requerido</li> <li>▪ Procedimientos administrativos</li> <li>▪ Buen uso de equipos</li> <li>▪ Eficiencia en labores</li> <li>▪ Aportes técnicos</li> </ul>	
			<p><b>Gestión de capacidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control físico</li> <li>▪ Puntualidad en trabajos</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Solución a problemas</li> <li>▪ Información clara</li> <li>▪ Iniciativa propia</li> </ul>	

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Significación de la tarea</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Reconocimiento personal y/o social</li> <li>- Beneficios económicos</li> <li>- Políticas administrativas</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>La investigación es aplicada</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Diseño no-experimental transeccional de correlación simple – descriptiva.</p>
<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O<sub>1</sub>: Identificar los niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Productividad</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento grupal</li> <li>- Conocimiento del trabajo</li> <li>- Gestión de procesos</li> <li>- Gestión de capacidades</li> </ul>	<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Diseño no-experimental transeccional de correlación simple – descriptiva.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>32 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>
<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>2</sub>: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos</p>	<p>O<sub>2</sub>: Identificar los niveles de la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>O<sub>3</sub>: Determinar la relación que existe entre la significación de la tarea y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Antecedentes</b></p> <p>Ortega (2020)</p>	<p><b>Muestreo:</b></p> <p>Muestreo censal</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b></p>

<p>Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>3</sub>: Existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>4</sub>: Existe relación entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>5</sub>: Existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>6</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>H<sub>7</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia</p>	<p>O<sub>4</sub>: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>O<sub>5</sub>: Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>O<sub>6</sub>: Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>O<sub>7</sub>: Determinar la relación que existe entre las políticas administrativas y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p> <p>O<sub>8</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el comportamiento grupal en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.</p>	<p>González y Morales (2020) Pedraza (2020). Sánchez (2019). Torres y Delgado (2020) Urbano (2018). Torres (2018). Ramírez (2020). Lomas (2017).</p> <p><b>Teorías</b></p> <p>Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow</p> <p>Teoría de la motivación-higiene de Herzberg</p> <p>Teoría del modelo de motivación de Porter y Lawler</p> <p>Teoría de la equidad</p>	<p>Cuestionario para medir la satisfacción laboral</p> <p>Cuestionario para medir la productividad</p> <p><b>Validez</b></p> <p>Contenido- juicio de 3 expertos</p> <p><b>Confiabilidad</b></p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>0.888</p> <p>0.884</p> <p><b>Análisis de datos</b></p> <p>Excel-Descriptivos</p> <p>SPSS V26-Inferenciales</p>
--	--	--	---

---

de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>8</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

H<sub>9</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

O<sub>9</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el conocimiento de trabajo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

O<sub>10</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de procesos en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

O<sub>11</sub>: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de capacidades en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

---

### Anexo 3

#### Ficha técnica instrumento satisfacción laboral

---

Características del cuestionario

---

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la satisfacción laboral
Autor	Br. Carla Magaly Pacheco Lázaro
N° de ítems	30 ítems
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Población	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.
Finalidad	Medir los niveles de satisfacción laboral.
Materiales	Cuestionario impreso, lapiceros, google forms

---

#### Codificación

El cuestionario evalúa cinco dimensiones:

Significación de la tarea (1, 2, 3 ,4 ,5, 6)

Condiciones de trabajo (7, 8, 9, 10, 11, 12)

Reconocimiento personal y/o social (13, 14, 15, 16, 17, 18)

Beneficios económicos (19, 20, 21, 22, 23, 24)

Políticas administrativas (25, 26, 27, 28, 29, 30)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión.

---

#### Propiedades psicométricas

**Validez:** para esta investigación se consideró la validez de contenido, la misma que se realizó por el juicio de 3 especialistas en gestión pública previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación aprobatoria para cada uno de los instrumentos procediendo a su aplicación.

**Confiabilidad:** en este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, para ello se tomaron los datos proporcionados por 20 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Los datos fueron procesados a través del programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26) usando la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para la variable satisfacción laboral la confiabilidad obtenida procesada mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.888, siendo considerado un nivel de confiabilidad bueno.

---

---

## **Puntuaciones**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Para la variable satisfacción laboral

Baja (30-70)

Media (71-110)

Alta (111-150)

---

## Anexo 4

### Ficha técnica instrumento productividad

---

Características del cuestionario

---

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la productividad
Autor	Br. Carla Magaly Pacheco Lázaro
N° de ítems	24 ítems
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Población	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.
Finalidad	Medir los niveles de satisfacción laboral.
Materiales	Cuestionario impreso, lapiceros, google forms

---

#### Codificación

El cuestionario evalúa cinco dimensiones:

Comportamiento grupal (1, 2, 3, 4, 5, 6)

Conocimiento del trabajo (7, 8, 9, 10, 11, 12)

Gestión de procesos (13, 14, 15, 16, 17, 18)

Gestión de capacidades (19, 20, 21, 22, 23, 24)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión.

---

#### Propiedades psicométricas

**Validez:** para esta investigación se consideró la validez de contenido, la misma que se realizó por el juicio de 3 especialistas en gestión pública previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos. Realizada la evaluación de los jueces, se obtuvo una calificación aprobatoria para cada uno de los instrumentos procediendo a su aplicación.

**Confiabilidad:** en este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, para ello se tomaron los datos proporcionados por 20 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Los datos fueron procesados a través del programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26) usando la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para la variable productividad la confiabilidad obtenida procesada mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.884, siendo considerado un nivel de confiabilidad bueno..

---

#### Puntuaciones

---

---

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Para la variable productividad

Baja (24-56)

Media (57-88)

Alta (89-120)

---

## Anexo 5

### Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **5**
- ✓ **Casi siempre**    **4**
- ✓ **A veces**            **3**
- ✓ **Casi nunca**        **2**
- ✓ **Nunca**                **1**

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Significación de la tarea</b>						
1	¿Le complace los resultados de las labores que desempeña?					
2	¿Según su criterio, las actividades laborales que realiza son tan valiosas como las de sus compañeros?					
3	¿Su trabajo lo hace sentir realizado como persona?					
4	¿Realiza sus labores con entusiasmo porque le gusta el trabajo que realiza?					
5	¿Usted llega temprano todos los días para realizar con prontitud sus labores?					
6	¿Sientes que estás desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta?					
<b>Condiciones de trabajo</b>						

7	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
8	¿El ambiente donde trabaja es cómodo y confortable?					
9	¿Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias?					
10	¿El horario de trabajo le resulta apropiado y se ajusta a su estilo de vida?					
11	¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas y mejoran su productividad?					
12	¿Los equipos informáticos que usa para sus labores se hayan operativos y en buen estado?					
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>						
13	¿Considera que su jefe valora el esfuerzo que realiza todos los días en su centro de trabajo?					
14	¿Alguna vez se ha sentido maltratado por uno de sus superiores?					
15	¿Siente que sus jefes perciben las actividades que realiza como algo sin importancia?					
16	¿En su trabajo usted realiza horas extras para terminar sus labores, las misma que no se le reconocen?					
17	¿Sus compañeros de trabajo valoran su colaboración y lo felicitan por su aporte?					
18	¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por el trabajo que viene realizando?					
<b>Beneficios económicos</b>						
19	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?					
20	¿La remuneración que usted percibe va acorde con las actividades desempeñadas?					
21	¿El salario que percibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades económicas?					
22	¿La entidad realiza puntualmente los pagos mensuales de los salarios?					
23	¿Se le otorgan bonos o vales adicionales a su salario como incentivo por su trabajo?					
24	¿Considera que en el sector público las remuneraciones son bajas?					
<b>Políticas administrativas</b>						
25	¿Se cumple estrictamente el horario de trabajo estipulado por la institución?					
26	¿Está de acuerdo con las políticas laborales por las cuales se rige la institución?					
27	¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normativas de la institución?					
28	¿La empresa cuenta con políticas de capacitación del personal para el buen desempeño de sus funciones?					
29	¿La institución implementa métodos de trabajo y equipamiento adecuados para la realización de labores?					
30	¿En la entidad se cuenta con un programa de capacitación para los trabajadores de acuerdo a la área en que se desempeña?					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 6

### Cuestionario aplicado para medir la productividad

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **5**
- ✓ **Casi siempre**    **4**
- ✓ **A veces**            **3**
- ✓ **Casi nunca**        **2**
- ✓ **Nunca**                **1**

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Comportamiento grupal</b>						
1	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					
2	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?					
3	¿Se considera leal con sus superiores?					
4	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?					
5	¿ Le gusta participar en actividades grupales?					
6	¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?					
<b>Conocimiento de trabajo</b>						

7	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?					
8	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?					
9	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?					
10	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?					
11	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?					
12	¿Participa en las capacitaciones programadas y comparte sus experiencias laborales?					
<b>Gestión de procesos</b>						
13	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?					
14	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido a sus labores?					
15	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la institución?					
16	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo que le son asignados?					
17	¿Aplica sus conocimientos en su lugar de trabajo para realizar de manera eficiente sus labores?					
18	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su lugar de trabajo?					
<b>Gestión de capacidades</b>						
19	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?					
20	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asignan sus superiores?					
21	¿En ausencia de su jefe inmediato asume la responsabilidad que le corresponda?					
22	¿Cómo colaborador usted considera que brinda solución de manera oportuna a los problemas que se presenten con el usuario?					
23	¿Cómo colaborador usted le brinda información clara y precisa al usuario?					
24	¿En su centro laboral usted emprende acciones por iniciativa propia en beneficio de la misma?					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 7

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable satisfacción laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>			
1	¿Le complace los resultados de las labores que desempeña?	,840	,849
2	¿Según su criterio, las actividades laborales que realiza son tan valiosas como las de sus compañeros?	,668	,877
3	¿Su trabajo lo hace sentir realizado como persona?	,739	,868
4	¿Realiza sus labores con entusiasmo porque le gusta el trabajo que realiza?	,724	,870
5	¿Usted llega temprano todos los días para realizar con prontitud sus labores?	,694	,878
6	¿Sientes que estás desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta?	,636	,882
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,890$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
7	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	,770	,792
8	¿El ambiente donde trabaja es cómodo y confortable?	,579	,832
9	¿Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias?	,623	,824
10	¿El horario de trabajo le resulta apropiado y se ajusta a su estilo de vida?	,582	,835
11	¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas y mejoran su productividad?	,500	,845
12	¿Los equipos informáticos que usa para sus laborales se hayan operativos y en buen estado?	,752	,797
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,848$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>			
13	¿Considera que su jefe valora el esfuerzo que realiza todos los días en su centro de trabajo?	,603	,867
14	¿Alguna vez se ha sentido maltratado por uno de sus superiores?	,668	,858
15	¿Siente que sus jefes perciben las actividades que realiza como algo sin importancia?	,716	,849
16	¿En su trabajo usted realiza horas extras para terminar sus labores, las misma que no se le reconocen?	,687	,854
17	¿Sus compañeros de trabajo valoran su colaboración y lo felicitan por su aporte?	,713	,851

18	¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por el trabajo que viene realizando?	,726	,849
----	---	------	------

Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,876$   
La fiabilidad se considera como BUENO

#### BENEFICIOS ECONÓMICOS

19	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?	,737	,908
20	¿La remuneración que usted percibe va acorde con las actividades desempeñadas?	,721	,908
21	¿El salario que percibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades económicas?	,755	,904
22	¿La entidad realiza puntualmente los pagos mensuales de los salarios?	,743	,905
23	¿Se le otorgan bonos o vales adicionales a su salario como incentivo por su trabajo?	,814	,895
24	¿Considera que en el sector público las remuneraciones son bajas?	,851	,891

Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,917$   
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

#### POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

25	¿Se cumple estrictamente el horario de trabajo estipulado por la institución?	,760	,894
26	¿Está de acuerdo con las políticas laborales por las cuales se rige la institución?	,670	,908
27	¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normativas de la institución?	,740	,897
28	¿La empresa cuenta con políticas de capacitación del personal para el buen desempeño de sus funciones?	,771	,892
29	¿La institución implementa métodos de trabajo y equipamiento adecuados para la realización de labores?	,759	,895
30	¿En la entidad se cuenta con un programa de capacitación para los trabajadores de acuerdo a la área en que se desempeña?	,844	,882

Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,911$   
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

## Anexo 8

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable productividad

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>COMPORTAMIENTO GRUPAL</b>			
1	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	,671	,892
2	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?	,810	,871
3	¿Se considera leal con sus superiores?	,742	,883
4	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?	,731	,884
5	¿Le gusta participar en actividades grupales?	,724	,886
6	¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?	,732	,884
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,901$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>CONOCIMIENTO DE TRABAJO</b>			
7	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?	,745	,874
8	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?	,787	,867
9	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	,785	,867
10	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?	,644	,892
11	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?	,832	,860
12	¿Participa en las capacitaciones programadas y comparte sus experiencias laborales?	,547	,901
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,896$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>GESTIÓN DE PROCESOS</b>			
13	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	,681	,816
14	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido a sus labores?	,598	,832
15	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la institución?	,628	,826
16	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo que le son asignados?	,712	,809
17	¿Aplica sus conocimientos en su lugar de trabajo para realizar de manera eficiente sus labores?	,547	,841
18	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su lugar de trabajo?	,659	,824
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,850$			

---

La fiabilidad se considera como BUENO

---

**GESTIÓN DE CAPACIDADES**

19	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	,730	,867
20	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asignan sus superiores?	,728	,866
21	¿En ausencia de su jefe inmediato asume la responsabilidad que le corresponda?	,704	,871
22	¿Cómo colaborador usted considera que brinda solución de manera oportuna a los problemas que se presenten con el usuario?	,713	,870
23	¿Cómo colaborador usted le brinda información clara y precisa al usuario?	,700	,871
24	¿En su centro laboral usted emprende acciones por iniciativa propia en beneficio de la misma?	,683	,875

Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,889$

La fiabilidad se considera como BUENO

---



<b>Condiciones de trabajo</b>	Distribución física	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?						X		X		X		X		
	Confortabilidad	¿El ambiente donde trabaja es cómodo y confortable?						X		X		X		X		
	Comodidad laboral	¿Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias?						X		X		X		X		
	Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le resulta apropiado y se ajusta a su estilo de vida?						X		X		X		X		
	Productividad laboral	¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas y mejoran su productividad?						X		X		X		X		
	Estado de equipos	¿Los equipos informáticos que usa para sus labores se hayan operativos y en buen estado?						X		X		X		X		
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	Valoración del esfuerzo	¿Considera que su jefe valora el esfuerzo que realiza todos los días en su centro de trabajo?						X		X		X		X		
	Maltrato laboral	¿Alguna vez se ha sentido maltratado por uno de sus superiores?						X		X		X		X		
	Desmerecimiento o del trabajo	¿Siente que sus jefes perciben las actividades que realiza como algo sin importancia?						X		X		X		X		
	Horas extras	¿En su trabajo usted realiza horas extras para terminar sus labores, las misma que no se le reconocen?						X		X		X		X		
	Apreciación del trabajo	¿Sus compañeros de trabajo valoran su colaboración y lo felicitan por su aporte?						X		X		X		X		
	Reconocimiento laboral	¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por el trabajo que viene realizando?						X		X		X		X		
<b>Ben efi</b>	Satisfacción con salario	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?						X		X		X		X		

<b>Políticas administrativas</b>	Actividades desempeñadas	¿La remuneración que usted percibe va acorde con las actividades desempeñadas?							X		X		X		X		
	Necesidades económicas	¿El salario que percibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades económicas?							X		X		X		X		
	Puntualidad en el pago	¿La entidad realiza puntualmente los pagos mensuales de los salarios?							X		X		X		X		
	Bonos adicionales	¿Se le otorgan bonos o vales adicionales a su salario como incentivo por su trabajo?							X		X		X		X		
	Remuneraciones bajas	¿Considera que en el sector público las remuneraciones son bajas?							X		X		X		X		
	Cumplimiento de horario	¿Se cumple estrictamente el horario de trabajo estipulado por la institución?							X		X		X		X		
	Políticas laborales	¿Está de acuerdo con las políticas laborales por las cuales se rige la institución?							X		X		X		X		
	Normativa institucional	¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normativas de la institución?							X		X		X		X		
	Capacitación del personal	¿La empresa cuenta con políticas de capacitación del personal para el buen desempeño de sus funciones?							X		X		X		X		
	Métodos de trabajo	¿La institución implementa métodos de trabajo y equipamiento adecuados para la realización de labores?							X		X		X		X		
Programa de capacitación	¿En la entidad se cuenta con un programa de capacitación para los trabajadores de acuerdo a la área en que se desempeña?							X		X		X		X			

*Patricia*

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Patricia Elizabeth Boza Luján	DNI N°	42855248
<b>Título Profesional</b>	Abogada	Celular	948414051
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Manuel Arévalo 3era Etapa A33 Lote 15 – Distrito La Esperanza		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Productividad</b>	<b>Comportamiento grupal</b>	Conocimientos compartidos	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?						X		X		X		X		
		Valores institucionales	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Lealtad	¿Se considera leal con sus superiores?						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?						X		X		X		X		
		Participación activa	¿ Le gusta participar en actividades grupales?						X		X		X		X		
		Respeto por el otro	¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?						X		X		X		X		
	<b>Conocimiento</b>	Conocimientos apropiados	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?						X		X		X		X		

		Actitud positiva	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?						X		X		X		X		
		Superación académica	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?						X		X		X		X		
		Realización de tareas	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?						X		X		X		X		
		Entusiasmo y atención	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?						X		X		X		X		
		Capacitaciones programadas	¿Participa en las capacitaciones programadas y comparte sus experiencias laborales?						X		X		X		X		
<b>Gestión de procesos</b>	Asuntos laborales	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?							X		X		X		X		
	Tempo requerido	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido a sus labores?							X		X		X		X		
	Procedimientos administrativos	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la institución?							X		X		X		X		
	Buen uso de equipos	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo que le son asignados?							X		X		X		X		
	Eficiencia en labores	¿Aplica sus conocimientos en su lugar de trabajo para realizar de manera eficiente sus labores?							X		X		X		X		
	Aportes técnicos	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su lugar de trabajo?							X		X		X		X		
<b>Gestión de capacidad</b>	Control físico	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?							X		X		X		X		
	Puntualidad en trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asignan sus superiores?							X		X		X		X		

	Responsabilidad	¿En ausencia de su jefe inmediato asume la responsabilidad que le corresponda?							X		X		X		X		
	Solución a problemas	¿Cómo colaborador usted considera que brinda solución de manera oportuna a los problemas que se presenten con el usuario?							X		X		X		X		
	Información clara	¿Cómo colaborador usted le brinda información clara y precisa al usuario?							X		X		X		X		
	Iniciativa propia	¿En su centro laboral usted emprende acciones por iniciativa propia en beneficio de la misma?							X		X		X		X		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la productividad laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Niveles de la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Patricia Elizabeth Boza Luján	DNI N°	42855248
<b>Título Profesional</b>	Abogado	Celular	948414051
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Manuel Arévalo 3era Etapa A33 Lote 15 – Distrito La Esperanza		
<b>Grado Académico</b>	Magister en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Significación de la tarea</b>	Complacencia con resultados	¿Le complace los resultados de las labores que desempeña?						X		X		X		X		
		Valor del trabajo	¿Según su criterio, las actividades laborales que realiza son tan valiosas como las de sus compañeros?						X		X		X		X		
		Realización personal	¿Su trabajo lo hace sentir realizado como persona?						X		X		X		X		
		Entusiasmo	¿Realiza sus labores con entusiasmo porque le gusta el trabajo que realiza?						X		X		X		X		
		Puntualidad	¿Usted llega temprano todos los días para realizar con prontitud sus labores?						X		X		X		X		
	Desarrollo de potencial	¿Sientes que estás desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta?															
<b>C o n</b>	Distribución física	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?						X		X		X		X			

	Confortabilidad	¿El ambiente donde trabaja es cómodo y confortable?						X		X		X		X		
	Comodidad laboral	¿Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias?						X		X		X		X		
	Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le resulta apropiado y se ajusta a su estilo de vida?						X		X		X		X		
	Productividad laboral	¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas y mejoran su productividad?						X		X		X		X		
	Estado de equipos	¿Los equipos informáticos que usa para sus laborales se hayan operativos y en buen estado?						X		X		X		X		
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	Valoración del esfuerzo	¿Considera que su jefe valora el esfuerzo que realiza todos los días en su centro de trabajo?						X		X		X		X		
	Maltrato laboral	¿Alguna vez se ha sentido maltratado por uno de sus superiores?						X		X		X		X		
	Desmerecimiento o del trabajo	¿Siente que sus jefes perciben las actividades que realiza como algo sin importancia?						X		X		X		X		
	Horas extras	¿En su trabajo usted realiza horas extras para terminar sus labores, las misma que no se le reconocen?						X		X		X		X		
	Apreciación del trabajo	¿Sus compañeros de trabajo valoran su colaboración y lo felicitan por su aporte?						X		X		X		X		
	Reconocimiento laboral	¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por el trabajo que viene realizando?						X		X		X		X		
<b>Beneficios económicos</b>	Satisfacción con salario	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?						X		X		X		X		
	Actividades desempeñadas	¿La remuneración que usted percibe va acorde con las actividades desempeñadas?						X		X		X		X		
	Necesidades económicas	¿El salario que percibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades económicas?						X		X		X		X		
	Puntualidad en el pago	¿La entidad realiza puntualmente los pagos mensuales de los salarios?						X		X		X		X		
	Bonos adicionales	¿Se le otorgan bonos o vales adicionales a su salario como incentivo por su trabajo?						X		X		X		X		
	Remuneraciones bajas	¿Considera que en el sector público las remuneraciones son bajas?						X		X		X		X		

<b>Políticas administrativas</b>	Cumplimiento de horario	¿Se cumple estrictamente el horario de trabajo estipulado por la institución?						X		X		X		X		
	Políticas laborales	¿Está de acuerdo con las políticas laborales por las cuales se rige la institución?						X		X		X		X		
	Normativa institucional	¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normativas de la institución?						X		X		X		X		
	Capacitación del personal	¿La empresa cuenta con políticas de capacitación del personal para el buen desempeño de sus funciones?						X		X		X		X		
	Métodos de trabajo	¿La institución implementa métodos de trabajo y equipamiento adecuados para la realización de labores?						X		X		X		X		
	Programa de capacitación	¿En la entidad se cuenta con un programa de capacitación para los trabajadores de acuerdo a la área en que se desempeña?						X		X		X		X		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Carlos Alberto Noriega Ángeles	DNI N°	18173945
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	Celular	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Felipe Pinglo N° 650 Urb. Primavera – Trujillo – Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad	Comportamiento grupal	Conocimientos compartidos	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?						X		X		X		X		
		Valores institucionales	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Lealtad	¿Se considera leal con sus superiores?						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?						X		X		X		X		
		Participación activa	¿Le gusta participar en actividades grupales?						X		X		X		X		
		Respeto por el otro	¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?						X		X		X		X		

<b>Conocimiento del trabajo</b>	Conocimientos apropiados	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?							x		x		x		x		
	Actitud positiva	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?							x		x		x		x		
	Superación académica	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?							x		x		x		x		
	Realización de tareas	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?							x		x		x		x		
	Entusiasmo y atención	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?							x		x		x		x		
	Capacitaciones programadas	¿Participa en las capacitaciones programadas y comparte sus experiencias laborales?							x		x		x		x		
<b>Gestión de procesos</b>	Asuntos laborales	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?							x		x		x		x		
	Tempo requerido	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido a sus labores?							x		x		x		x		
	Procedimientos administrativos	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la institución?							x		x		x		x		
	Buen uso de equipos	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo que le son asignados?							x		x		x		x		
	Eficiencia en labores	¿Aplica sus conocimientos en su lugar de trabajo para realizar de manera eficiente sus labores?							x		x		x		x		
	Aportes técnicos	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su lugar de trabajo?							x		x		x		x		

<b>Gestión de capacidades</b>	Control físico	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?							x		x		x		x		
	Puntualidad en trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asignan sus superiores?							x		x		x		x		
	Responsabilidad	¿En ausencia de su jefe inmediato asume la responsabilidad que le corresponda?							x		x		x		x		
	Solución a problemas	¿Cómo colaborador usted considera que brinda solución de manera oportuna a los problemas que se presenten con el usuario?							x		x		x		x		
	Información clara	¿Cómo colaborador usted le brinda información clara y precisa al usuario?							x		x		x		x		
	Iniciativa propia	¿En su centro laboral usted emprende acciones por iniciativa propia en beneficio de la misma?							x		x		x		x		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la productividad		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir los niveles de la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Carlos Alberto Noriega Ángeles	DNI N°	18173945
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	Celular	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Felipe Pinglo N° 650 Urb. Primavera – Trujillo – Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Significación de la tarea</b>	Complacencia con resultados	¿Le complace los resultados de las labores que desempeña?						X		X		X		X		
		Valor del trabajo	¿Según su criterio, las actividades laborales que realiza son tan valiosas como las de sus compañeros?						X		X		X		X		
		Realización personal	¿Su trabajo lo hace sentir realizado como persona?						X		X		X		X		
		Entusiasmo	¿Realiza sus labores con entusiasmo porque le gusta el trabajo que realiza?						X		X		X		X		
		Puntualidad	¿Usted llega temprano todos los días para realizar con prontitud sus labores?						X		X		X		X		
		Desarrollo de potencial	¿Sientes que estás desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta?														
	<b>C o n</b>	Distribución física	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?						X		X		X		X		

		Confortabilidad	¿El ambiente donde trabaja es cómodo y confortable?						X		X		X		X		
		Comodidad laboral	¿Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias?						X		X		X		X		
		Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le resulta apropiado y se ajusta a su estilo de vida?						X		X		X		X		
		Productividad laboral	¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas y mejoran su productividad?						X		X		X		X		
		Estado de equipos	¿Los equipos informáticos que usa para sus labores se hayan operativos y en buen estado?						X		X		X		X		
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>		Valoración del esfuerzo	¿Considera que su jefe valora el esfuerzo que realiza todos los días en su centro de trabajo?						X		X		X		X		
		Maltrato laboral	¿Alguna vez se ha sentido maltratado por uno de sus superiores?						X		X		X		X		
		Desmerecimiento o del trabajo	¿Siente que sus jefes perciben las actividades que realiza como algo sin importancia?						X		X		X		X		
		Horas extras	¿En su trabajo usted realiza horas extras para terminar sus labores, las misma que no se le reconocen?						X		X		X		X		
		Apreciación del trabajo	¿Sus compañeros de trabajo valoran su colaboración y lo felicitan por su aporte?						X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	¿Ha recibido algún estímulo o reconocimiento por el trabajo que viene realizando?						X		X		X		X		
<b>Beneficios económicos</b>		Satisfacción con salario	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?						X		X		X		X		
		Actividades desempeñadas	¿La remuneración que usted percibe va acorde con las actividades desempeñadas?						X		X		X		X		
		Necesidades económicas	¿El salario que percibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades económicas?						X		X		X		X		
		Puntualidad en el pago	¿La entidad realiza puntualmente los pagos mensuales de los salarios?						X		X		X		X		
		Bonos adicionales	¿Se le otorgan bonos o vales adicionales a su salario como incentivo por su trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneraciones bajas	¿Considera que en el sector público las remuneraciones son bajas?						X		X		X		X		

<b>Políticas administrativas</b>	Cumplimiento de horario	¿Se cumple estrictamente el horario de trabajo estipulado por la institución?						X		X		X		X		
	Políticas laborales	¿Está de acuerdo con las políticas laborales por las cuales se rige la institución?						X		X		X		X		
	Normativa institucional	¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normativas de la institución?						X		X		X		X		
	Capacitación del personal	¿La empresa cuenta con políticas de capacitación del personal para el buen desempeño de sus funciones?						X		X		X		X		
	Métodos de trabajo	¿La institución implementa métodos de trabajo y equipamiento adecuados para la realización de labores?						X		X		X		X		
	Programa de capacitación	¿En la entidad se cuenta con un programa de capacitación para los trabajadores de acuerdo a la área en que se desempeña?						X		X		X		X		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Rosa García Seminario	DNI N°	18899579
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Isidro, Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad	Comportamiento grupal	Conocimientos compartidos	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?						X		X		X		X		
		Valores institucionales	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Lealtad	¿Se considera leal con sus superiores?						X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?						X		X		X		X		
		Participación activa	¿Le gusta participar en actividades grupales?						X		X		X		X		
		Respeto por el otro	¿Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores?						X		X		X		X		
	Conocimiento del	Conocimientos apropiados	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?						X		X		X		X		

		Actitud positiva	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?							x		x		x		x				
		Superación académica	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?								x		x		x		x			
		Realización de tareas	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?									x		x		x		x		
		Entusiasmo y atención	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?									x		x		x		x		
		Capacitaciones programadas	¿Participa en las capacitaciones programadas y comparte sus experiencias laborales?									x		x		x		x		
	<b>Gestión de procesos</b>	Asuntos laborales	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?									x		x		x		x		
		Tempo requerido	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido a sus labores?									x		x		x		x		
		Procedimientos administrativos	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la institución?										x		x		x		x	
		Buen uso de equipos	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo que le son asignados?										x		x		x		x	
		Eficiencia en labores	¿Aplica sus conocimientos en su lugar de trabajo para realizar de manera eficiente sus labores?										x		x		x		x	
<b>Gestión de capacidad</b>	Aportes técnicos	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su lugar de trabajo?										x		x		x		x		
	Control físico	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?										x		x		x		x		
	Puntualidad en trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asignan sus superiores?										x		x		x		x		

	Responsabilidad	¿En ausencia de su jefe inmediato asume la responsabilidad que le corresponda?							x		x		x		x		
	Solución a problemas	¿Cómo colaborador usted considera que brinda solución de manera oportuna a los problemas que se presenten con el usuario?							x		x		x		x		
	Información clara	¿Cómo colaborador usted le brinda información clara y precisa al usuario?							x		x		x		x		
	Iniciativa propia	¿En su centro laboral usted emprende acciones por iniciativa propia en beneficio de la misma?							x		x		x		x		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la productividad		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir los niveles de la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Rosa García Seminario	DNI N°	18899579
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Isidro, Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30/09/2021

## Anexo 10

### Prueba de normalidad

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,904	32	,008
Productividad	,895	32	,005
Significación de la tarea	,935	32	,054
Condiciones de trabajo	,929	32	,036
Reconocimiento personal y/o social	,958	32	,237
Beneficios económicos	,950	32	,142
Políticas administrativas	,938	32	,065

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral y la productividad.

En tabla 5 se presenta la prueba para el análisis de la distribución de la muestra, considerando el tamaño de la misma, siendo esta inferior a 50 ( $n < 50$ ), se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, permitiendo evidenciar luego de su procesamiento que la mayoría de los niveles de significancia de la satisfacción laboral y la productividad son inferiores al 5% ( $p < 0.05$ ) considerándose una distribución no normal, siendo pertinente el uso de pruebas no paramétricas, siendo la prueba elegida el Coeficiente de Correlación de Spearman, a través del cual se busca corroborar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021.

## Anexo 11

### Base de datos de la variable satisfacción laboral

MUES TRA	SATISFACCIÓN LABORAL																										TO TAL	NIV EL														
	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						CONDICIONES DE TRABAJO						RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						BENEFICIOS ECONÓMICOS						POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS																	
	1	2	3	4	5	6	S T	NIV EL	7	8	9	1 0	1 1	1 2	S T	NIV EL	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	S T	NIV EL	1 9	2 0			2 1	2 2	2 3	2 4	S T	NIV EL	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	S T	NIV EL
1	3	3	3	2	3	3	1 7	ME DIA	3	3	3	3	2	2	1 6	ME DIA	4	3	3	3	3	3	1 9	ME DIA	3	4	3	2	3	3	1 8	ME DIA	3	3	2	3	3	3	1 7	ME DIA	87	ME DIA
2	3	3	3	3	2	3	1 7	ME DIA	4	3	3	4	3	4	2 1	ME DIA	3	3	4	3	3	2	1 8	ME DIA	3	4	3	2	3	3	1 8	ME DIA	3	2	2	2	3	2	1 4	BAJ A	88	ME DIA
3	3	3	3	4	3	3	1 9	ME DIA	2	2	3	3	3	3	1 6	ME DIA	3	3	3	3	3	4	1 9	ME DIA	4	3	3	4	3	4	2 1	ME DIA	3	3	3	3	4	3	1 9	ME DIA	94	ME DIA
4	1	2	2	2	2	2	1 1	BAJ A	2	2	2	2	3	2	1 3	BAJ A	1	2	2	2	2	2	1 1	BAJ A	1	2	2	2	2	2	1 1	BAJ A	2	2	2	2	2	1	1 1	BAJ A	57	BAJ A
5	2	2	2	1	2	3	1 2	BAJ A	2	3	2	1	2	2	1 2	BAJ A	2	3	2	2	2	2	1 3	BAJ A	2	2	1	1	2	2	1 0	BAJ A	2	2	2	2	2	1	1 1	BAJ A	58	BAJ A
6	2	3	3	4	3	3	1 8	ME DIA	3	2	3	4	3	3	1 8	ME DIA	3	4	4	3	3	2	1 9	ME DIA	2	3	3	3	3	3	1 7	ME DIA	1	3	3	3	3	1	1 4	BAJ A	86	ME DIA
7	3	3	4	3	3	4	2 0	ME DIA	4	3	3	3	3	2	1 8	ME DIA	4	4	4	3	3	3	2 1	ME DIA	3	4	4	4	4	4	2 3	ALT A	3	3	3	4	3	4	2 0	ME DIA	102	ME DIA
8	5	5	5	5	5	4	2 9	ALT A	4	4	4	4	3	4	2 3	ALT A	4	4	3	4	4	4	2 3	ALT A	5	4	4	5	4	4	2 6	ALT A	5	4	5	4	5	5	2 8	ALT A	129	ALT A
9	4	3	3	3	3	2	1 8	ME DIA	3	3	4	2	3	3	1 8	ME DIA	3	4	2	3	3	3	1 8	ME DIA	3	3	2	3	3	3	1 7	ME DIA	3	2	3	3	4	3	1 8	ME DIA	89	ME DIA
10	3	4	3	2	3	3	1 8	ME DIA	3	3	4	3	3	3	1 9	ME DIA	3	3	3	2	3	3	1 7	ME DIA	3	3	4	3	2	3	1 8	ME DIA	3	3	4	3	3	3	1 9	ME DIA	91	ME DIA
11	2	2	3	3	2	2	1 4	BAJ A	1	2	2	2	2	1	1 0	BAJ A	2	2	3	2	2	2	1 3	BAJ A	1	2	3	2	2	2	1 2	BAJ A	1	2	2	2	2	2	1 1	BAJ A	60	BAJ A
12	3	4	2	3	3	3	1 8	ME DIA	3	3	3	4	3	3	1 9	ME DIA	3	4	3	4	3	3	2 0	ME DIA	3	3	3	3	3	4	1 9	ME DIA	2	3	4	3	3	3	1 8	ME DIA	94	ME DIA
13	3	3	2	3	3	4	1 8	ME DIA	2	3	4	2	3	3	1 7	ME DIA	2	2	1	2	1	2	1 0	BAJ A	1	2	1	2	1	2	9	BAJ A	3	2	3	2	2	3	1 5	ME DIA	69	BAJ A
14	4	4	4	4	3	4	2 3	ALT A	2	4	3	3	3	3	1 8	ME DIA	3	4	3	4	3	3	2 0	ME DIA	2	3	3	3	3	4	1 8	ME DIA	3	3	4	4	4	3	2 1	ME DIA	100	ME DIA
15	3	2	3	4	3	4	1 9	ME DIA	3	3	4	4	2	3	1 9	ME DIA	4	3	3	3	3	4	2 0	ME DIA	4	4	4	3	4	4	2 3	ALT A	3	2	4	3	4	3	1 9	ME DIA	100	ME DIA
16	2	2	1	2	3	2	1 2	BAJ A	1	2	2	2	1	2	1 0	BAJ A	3	2	1	2	2	2	1 2	BAJ A	2	3	2	2	1	2	1 2	BAJ A	2	2	2	1	3	2	1 2	BAJ A	58	BAJ A
17	3	3	2	3	3	3	1 7	ME DIA	3	4	3	3	3	4	2 0	ME DIA	3	3	3	3	3	2	1 7	ME DIA	2	3	4	2	3	4	1 8	ME DIA	3	3	2	3	3	3	1 7	ME DIA	89	ME DIA
18	3	2	3	3	3	2	1 6	ME DIA	3	3	2	3	3	3	1 7	ME DIA	3	4	3	4	4	3	2 1	ME DIA	3	2	3	3	2	3	1 6	ME DIA	3	4	3	4	3	3	2 0	ME DIA	90	ME DIA
19	2	3	2	2	3	2	1 4	BAJ A	3	3	3	2	3	4	1 8	ME DIA	2	3	3	3	3	3	1 7	ME DIA	3	2	2	2	2	2	1 3	BAJ A	3	3	3	4	3	3	1 9	ME DIA	81	ME DIA
20	4	3	5	4	3	4	2 3	ALT A	2	2	2	2	3	2	1 3	BAJ A	3	4	3	3	4	3	2 0	ME DIA	3	4	3	3	2	3	1 8	ME DIA	4	3	4	4	4	4	2 3	ALT A	97	ME DIA
21	2	2	1	2	3	2	1 2	BAJ A	2	2	3	2	2	1	1 2	BAJ A	2	2	3	3	2	2	1 4	BAJ A	2	2	1	2	2	2	1 1	BAJ A	3	2	2	2	2	2	1 3	BAJ A	62	BAJ A
22	4	2	3	3	3	3	1 8	ME DIA	3	4	3	2	3	3	1 8	ME DIA	3	4	3	3	3	3	1 9	ME DIA	2	3	3	3	3	3	1 7	ME DIA	2	4	3	3	3	3	1 8	ME DIA	90	ME DIA

23	3	3	2	3	3	3	17	ME DIA	3	3	2	2	3	3	16	ME DIA	3	3	3	3	4	3	19	ME DIA	4	3	3	3	3	3	19	ME DIA	3	4	4	3	3	3	20	ME DIA	91	ME DIA
24	2	1	1	2	2	2	10	BAJ A	2	2	2	3	2	1	12	BAJ A	2	2	2	3	2	3	14	BAJ A	2	2	2	2	2	1	11	BAJ A	3	2	2	2	2	3	14	BAJ A	61	BAJ A
25	4	4	3	3	3	3	20	ME DIA	2	3	4	3	3	3	18	ME DIA	3	4	3	2	3	3	18	ME DIA	4	3	4	4	4	4	23	ALT A	3	4	3	4	4	3	21	ME DIA	100	ME DIA
26	4	3	3	3	3	2	18	ME DIA	2	3	3	2	3	2	15	ME DIA	4	4	4	4	3	4	23	ALT A	3	4	2	3	2	3	17	ME DIA	3	3	4	4	4	3	21	ME DIA	94	ME DIA
27	2	2	1	2	2	2	11	BAJ A	2	2	1	2	2	2	11	BAJ A	2	3	2	2	1	2	12	BAJ A	2	2	3	2	2	2	13	BAJ A	2	3	2	1	2	2	12	BAJ A	59	BAJ A
28	2	2	1	2	2	2	11	BAJ A	1	2	2	1	2	2	10	BAJ A	3	2	3	3	3	3	17	ME DIA	2	1	2	2	2	2	11	BAJ A	2	2	1	3	2	1	11	BAJ A	60	BAJ A
29	4	3	3	3	3	2	18	ME DIA	3	3	4	4	3	3	20	ME DIA	4	3	3	3	3	4	20	ME DIA	3	4	3	3	3	4	20	ME DIA	3	2	3	3	4	3	18	ME DIA	96	ME DIA
30	2	3	3	3	2	2	15	ME DIA	4	4	3	4	4	4	23	ALT A	2	3	3	3	4	3	18	ME DIA	3	4	4	3	4	3	21	ME DIA	3	3	3	3	4	3	19	ME DIA	96	ME DIA
31	3	4	4	4	5	4	24	ALT A	3	3	3	3	3	4	19	ME DIA	5	4	5	4	4	5	27	ALT A	4	5	4	5	5	4	27	ALT A	4	5	4	5	4	5	27	ALT A	124	ALT A
32	3	3	3	3	2	3	17	ME DIA	2	3	3	3	4	3	18	ME DIA	2	2	2	2	3	3	14	BAJ A	3	4	3	3	3	2	18	ME DIA	3	2	3	2	2	2	14	BAJ A	81	ME DIA

## Anexo 12

### Base de datos de la variable productividad

MUESTRA	PRODUCTIVIDAD																												TOTAL	NIVEL				
	COMPORTAMIENTO GRUPAL								CONOCIMIENTO DE TRABAJO								GESTIÓN DE PROCESOS								GESTIÓN DE CAPACIDADES									
	1	2	3	4	5	6	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22			23	24	ST	NIVEL
1	2	3	3	2	3	3	16	MEDIA	3	3	3	2	3	3	17	MEDIA	3	2	3	3	3	3	17	MEDIA	3	3	3	3	4	3	19	MEDIA	69	MEDIA
2	2	3	3	3	2	2	15	MEDIA	3	3	3	4	3	3	19	MEDIA	3	3	2	3	3	2	16	MEDIA	2	3	2	3	3	3	16	MEDIA	66	MEDIA
3	3	3	3	4	2	2	17	MEDIA	2	3	3	2	2	3	15	MEDIA	3	4	3	3	4	3	20	MEDIA	3	3	3	4	4	3	20	MEDIA	72	MEDIA
4	1	2	1	2	1	2	9	BAJA	1	2	2	2	2	2	11	BAJA	1	1	2	2	1	2	9	BAJA	1	2	2	1	2	2	10	BAJA	39	BAJA
5	2	1	2	1	2	2	10	BAJA	2	2	2	3	2	2	13	BAJA	2	1	2	2	2	2	11	BAJA	1	1	2	1	2	1	8	BAJA	42	BAJA
6	2	3	3	2	3	3	16	MEDIA	3	4	3	3	4	3	20	MEDIA	3	4	4	3	3	3	20	MEDIA	2	3	3	2	3	2	15	MEDIA	71	MEDIA
7	2	4	3	3	3	3	18	MEDIA	3	3	3	2	3	2	16	MEDIA	4	3	3	3	3	3	19	MEDIA	3	4	3	4	3	3	20	MEDIA	73	MEDIA
8	4	5	4	5	4	5	27	ALTA	3	3	4	4	4	4	22	MEDIA	3	4	3	4	4	4	22	MEDIA	4	4	5	4	5	5	27	ALTA	98	ALTA
9	3	3	2	3	2	3	16	MEDIA	2	3	3	2	3	3	16	MEDIA	3	2	3	2	3	3	16	MEDIA	2	3	3	2	3	2	15	MEDIA	63	MEDIA
10	3	3	3	3	2	3	17	MEDIA	4	3	3	3	4	3	20	MEDIA	3	2	2	3	3	2	15	MEDIA	4	3	3	3	3	4	20	MEDIA	72	MEDIA
11	2	2	3	2	2	2	13	BAJA	2	1	1	1	2	2	9	BAJA	2	1	2	2	2	2	11	BAJA	1	1	2	2	2	2	10	BAJA	43	BAJA
12	3	4	3	3	3	4	20	MEDIA	3	3	4	3	4	3	20	MEDIA	3	3	3	3	4	3	19	MEDIA	3	2	3	4	3	2	17	MEDIA	76	MEDIA
13	3	3	3	2	3	2	16	MEDIA	3	4	3	4	3	2	19	MEDIA	3	4	3	3	4	3	20	MEDIA	3	2	3	2	2	2	14	BAJA	69	MEDIA
14	3	3	3	3	3	4	19	MEDIA	4	3	3	3	3	4	20	MEDIA	3	4	3	4	3	4	21	MEDIA	3	3	2	3	2	3	16	MEDIA	76	MEDIA
15	2	3	3	3	3	3	17	MEDIA	2	3	3	3	3	3	17	MEDIA	3	3	3	3	4	2	18	MEDIA	3	3	3	4	4	3	20	MEDIA	72	MEDIA
16	1	2	1	2	2	2	10	BAJA	1	1	2	1	1	2	8	BAJA	2	2	2	1	2	2	11	BAJA	3	2	2	1	2	3	13	BAJA	42	BAJA
17	1	3	3	3	3	2	15	MEDIA	3	3	3	4	3	2	18	MEDIA	2	3	3	3	4	3	18	MEDIA	3	3	2	3	2	3	16	MEDIA	67	MEDIA
18	2	3	3	3	3	4	18	MEDIA	3	3	4	3	3	3	19	MEDIA	3	3	4	3	4	3	20	MEDIA	3	4	3	3	3	2	18	MEDIA	75	MEDIA
19	3	2	3	3	3	3	17	MEDIA	4	3	4	3	3	3	20	MEDIA	4	2	3	3	4	3	19	MEDIA	2	2	3	2	2	3	14	BAJA	70	MEDIA
20	3	4	3	4	3	3	20	MEDIA	2	2	2	3	2	3	14	BAJA	3	2	4	3	3	3	18	MEDIA	3	3	3	3	2	2	16	MEDIA	68	MEDIA
21	2	2	2	2	1	2	11	BAJA	3	2	2	3	2	2	14	BAJA	2	2	2	1	3	2	12	BAJA	2	2	3	2	2	2	13	BAJA	50	BAJA
22	3	3	2	2	3	3	16	MEDIA	2	3	3	3	2	3	16	MEDIA	3	3	2	3	3	3	17	MEDIA	2	2	3	3	3	2	15	MEDIA	64	MEDIA

23	3	3	2	3	4	3	18	MEDIA	2	2	3	3	3	2	15	MEDIA	3	3	2	4	3	3	18	MEDIA	3	2	3	3	3	3	17	MEDIA	68	MEDIA
24	2	3	2	2	1	2	12	BAJA	2	2	1	2	2	1	10	BAJA	3	2	3	2	2	3	15	MEDIA	2	1	2	1	2	1	9	BAJA	46	BAJA
25	3	3	4	3	3	3	19	MEDIA	3	2	2	3	3	3	16	MEDIA	4	3	3	4	3	3	20	MEDIA	4	4	3	3	3	3	20	MEDIA	75	MEDIA
26	3	4	3	3	4	3	20	MEDIA	3	3	3	2	3	3	17	MEDIA	4	3	4	3	3	4	21	MEDIA	3	3	4	3	2	4	19	MEDIA	77	MEDIA
27	2	1	2	2	2	1	10	BAJA	2	3	2	2	2	2	13	BAJA	1	2	1	2	2	2	10	BAJA	2	2	2	1	2	2	11	BAJA	44	BAJA
28	3	2	2	2	2	2	13	BAJA	1	2	1	1	2	1	8	BAJA	3	2	3	3	2	2	15	MEDIA	1	2	2	1	2	1	9	BAJA	45	BAJA
29	3	2	3	2	3	3	16	MEDIA	3	3	4	3	3	3	19	MEDIA	3	4	3	3	3	2	18	MEDIA	4	3	2	3	3	3	18	MEDIA	71	MEDIA
30	3	3	2	3	3	3	17	MEDIA	4	3	3	3	4	3	20	MEDIA	3	3	4	4	3	3	20	MEDIA	4	3	3	4	3	3	20	MEDIA	77	MEDIA
31	5	5	4	4	4	4	26	ALTA	4	4	4	3	3	3	21	MEDIA	4	4	5	4	4	4	25	ALTA	5	4	5	4	5	5	28	ALTA	100	ALTA
32	2	3	3	1	3	3	15	MEDIA	3	3	2	3	3	2	16	MEDIA	2	4	3	3	3	3	18	MEDIA	3	2	3	3	2	3	16	MEDIA	65	MEDIA

## Anexo 13

### Autorización de ejecución de investigación



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



Firmado digitalmente por FIGUEROA VALDEZ Haidy Janette FAU  
20440374248 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 15.10.2021 12:33:30 -05:00

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Trujillo, 15 de Octubre del 2021

**CARTA N° 000024-2021-GRLL-GGR-GRA-SGRH**

**A :** CARLA MAGALY PACHECO LAZARO  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**Asunto :** AUTORIZA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

**Referencia :** SOLICITUD N° S/N (24Septiembre2021)

De mi especial consideración;

Para saludarla atentamente y a la vez; en atención al documento de la referencia, se autoriza la ejecución de la investigación y aplicación de instrumentos, así como su posterior publicación en el repositorio de la Universidad correspondiente; para el desarrollo de la Tesis en Maestría denominada "Satisfacción Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021"; con el compromiso de entregar los resultados del mismo al finalizar el trabajo desarrollado.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por  
HAIDY JANETTE FIGUEROA VALDEZ  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

C.C:  
HVV/vr



BICENTENARIO  
PERÚ  
LA LIBERTAD 2021

Juntos por la  
Prosperidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: [sgd.regionallibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do](http://sgd.regionallibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do) e ingresando el siguiente código de verificación: **PUKBYQQ**

