



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Satisfacción laboral y la productividad del personal de gobierno
local de Tacna, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mita Alanoca, Edilberto (orcid.org/0000-0002-0586-492X)

ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia, mi esposa y mis hijos que son mis motivaciones este trabajo ha sido posible gracias a ustedes que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mi sueño y quienes fueron pilares fundamentales para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios por su gracia y misericordia, dándome su provisión y fortaleza para cumplir su propósito en mi vida, a él sea toda la gloria y la honra. A mi familia, por su condescendencia y apoyo incondicional, tanto en mi vida como en la de nuestros hijos Gonzalo, Arianna, por ser parte de mi vida, y compartir juntos todos esos momentos de alegría y tristeza. A mi asesor Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza, por la orientación y ayuda en la elaboración de este estudio. A cada docente: Por sus conocimientos y por ser parte de mi formación académica. A la Universidad Cesar Vallejo: Por haberme acogido como alumno y tener el privilegio de egresar como magister.

Índice

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección	25
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Escala de Medición de la Variable: Satisfacción laboral</i>	26
Tabla 2. <i>Escala de Medición de la Variable: Productividad</i>	26
Tabla 3. <i>Juicio de expertos para los instrumentos de medición</i>	27
Tabla 4. <i>Contabilidad de los instrumentos de medición</i>	27
Tabla 5. <i>Satisfacción laboral</i>	30
Tabla 6. <i>Dimensiones productividad del personal</i>	31
Tabla 7. <i>Productividad del personal</i>	32
Tabla 8. <i>Dimensiones productividad del personal</i>	33
Tabla 9. <i>Prueba paramétrica</i>	34
Tabla 10. <i>Relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad de personal</i>	35
Tabla 11. <i>Relación entre condiciones físicas y equipamiento y la Productividad del Personal.</i>	36
Tabla 12. <i>Relación entre beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad del personal.</i>	37
Tabla 13. <i>Relación entre las relaciones sociales y la productividad del personal.</i>	38
Tabla 14. <i>Relación entre desempeño de tareas y la productividad del personal.</i>	39

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, se utilizó un método descriptivo donde sistematiza un conjunto de datos relativos, se toma como muestra a 300 encuestados, la técnica que se utilizó es la encuesta con una escala de medición tipo Likert, para el análisis descriptivo se utilizó las tablas de frecuencia, medidas de tendencia central variabilidad y dispersión, para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba de Correlación Pearson.

Los resultados de la satisfacción laboral consideran, el 66,67% considera media, mientras el 18,33% considera alta y el 15,00% considera muy alta, referente a la Productividad Personal, tenemos que el 40,00% tiene una productividad personal media, mientras que el 33,33% considera una productividad personal baja, mientras el 20,00% considera una productividad personal alto y el 6,67% considera una productividad personal muy alta.

Se concluye que existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva alta con un valor de p 0,774, y una significancia bilateral de 0,001 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, productividad del personal, efectividad, eficacia, eficiencia,

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between job satisfaction and the productivity of the staff of the Local Government of Tacna, 2022, a descriptive method was used where a set of relative data is systematized, 300 respondents are taken as a sample. , the technique that was used is the survey with a Likert-type measurement scale, for the descriptive analysis the frequency tables, measures of central tendency, variability and dispersion were used, for the verification of the hypothesis the Pearson Correlation test was applied.

The results of job satisfaction consider, 66.67% consider medium, while 18.33% consider high and 15.00% consider very high, referring to Personal Productivity, we have that 40.00% have a productivity average personal productivity, while 33.33% consider low personal productivity, while 20.00% consider high personal productivity and 6.67% consider very high personal productivity.

It is concluded that there is a high positive Pearson correlation coefficient with a p value of 0.774, and a bilateral significance of 0.001, a value that demonstrates the existence of a significant relationship as it is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Job satisfaction, staff productivity, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación analizó la relación de la satisfacción laboral en la productividad del Personal del Gobierno Local de Tacna, en la época contemporánea el bienestar de los trabajadores es importante para las empresas ya que eso es importante para tener los parámetros de producción elevados y así poder brindar un adecuado servicio, así mismo contar con una política referido al recurso humano donde se mejore la aportación de los trabajadores en los procedimientos productivos de la organización, y con ello poder examinar todas las clases de satisfacción laboral y productividad.

Se confirmó cuáles fueron las diversas características negativas que provocan este problema, una vez que se tenga un panorama mucho más extenso, y poder trabajar para obtener resultados positivos en base al estudio de la investigación: “Satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022”, En el mundo de las empresas son mucho más diversificado y competitivo, con un aire globalizado, por ello los trabajadores quieren su bienestar y se vuelven mucho más débiles y vulnerables a cualquier tipo de cambio en el sistema del talento humano, por ello el aumento de la productividad se reforma en un objetivo primordial para la empresa, por ello las organizaciones del estado deben tomar una gran relevancia en el servicio que se prestan a los clientes; por ello, desconocen el poder determinar y examinar todos los problemas que pudieran perjudicar a los individuos que trabajan en la organización, por eso, los estudios realizados a por Economics Oxford (2014), el 76% de los empleados no se sienten contento con su empleo, eso se debe a la insuficiencia en su sueldo, los diferentes proyectos de pensión, ni con los tiempos con diferentes horarios flexibles, y todo por la inadecuada administración de las empresas. De la misma manera se indica que, “las diferentes categorías directivas que casi nunca están bien reguladas por las tácticas y preferencia que son fijas por recursos humanos”. Se ven afectados directamente a la satisfacción de los empleados, la cual trasciende que el empleado no aumente la productividad de su trabajo.

En el Perú hay un gran problema con la satisfacción laboral en las organizaciones porque se considera el motivo principal de la ausencia; por ello se busca obtener el mayor nivel de productividad que le permita poder desarrollarse firmemente no obstante, se ha podido identificar que a nivel nacional existe un tremendo problema en la satisfacción de los empleados, pues viene a ser el motivo que faltan a su centro laboral; en el estudio realizado por Supera (2014), donde el 45% de los empleados no está contento en su centro de trabajo y tienen un inadecuado clima laboral, entre los problemas que se encontró es que no existe una adecuada comunicación, esto se encuentra muy ligado con el liderazgo y con el disminuido salario de los trabajadores, Córdova V. (2014), la baja productividad de los empleados es porque se encuentran insatisfechos en su centro laboral, pues las entidades del estado, la mayoría de veces, no brindan en su totalidad los beneficios que requieren, ni cumplen en su totalidad las necesidades de los empleados y ellos no puedan tener empeño de poder ejecutar todas sus tareas.

Es por ello, en el ámbito regional, y concretamente en el Municipio Provincial de Tacna, se pudo observar que existe un problema profundo, los empleados tienen disminuidos índices de satisfacción laboral; por otro lado, se observó que existe problemas para ejecutar sus tareas, porque que no pueden contar con las comodidades que se requieren para ejecutar su trabajo de manera adecuada, no se está brindando las capacitaciones y entrenamientos para los empleados, no pueden aumentar el talento humano, y poder mejorar las actitudes del empleado, por ello se ha provocado que los empleados disminuyen su estatus de productividad por lo que no poseen todas las facilidades para que pueda ejecutar oportunamente actividades que encargan los jefes inmediatos.

Por consecuencia, el problema general es: ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022?, los problemas específicos: a. ¿Cuál es la relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022?, b. ¿Cuál es la relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022?, c. ¿Cuál es la relación de las relaciones sociales con la productividad del

personal de Gobierno Local de Tacna, 2022?, d ¿Cuál es la relación del desempeño de las tareas con la productividad de todo el personal de Gobierno Local de Tacna, 2022?

La justificación e importancia radica que, en la Gobierno Local de Tacna, desde hace varios años existe escases de la satisfacción laboral de los empleados de la organización; en consecuencia, se ve disminuido la productividad del personal, el presente estudio ayudará a entender la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad, de forma que podamos conocer los resultados que se obtienen y así pueda servir como un historial para futuros investigadores.

Entre las justificaciones más importantes se tiene: la justificación teórica, esta investigación hace un estudio sobre la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores, es muy importante, por ello dar a entender como la institución realiza estrategias para motivar y satisfacer lo que sus empleados necesitan y como esto influye con la productividad esto permite así poder concientizar a los superiores en la organización, de lo importante de la satisfacción laboral de los empleados.

También la justificación metodológica, para llegar a obtener la finalidad de esta investigación, se aplicará la escala de Likert esto permitirá poder determinar el estatus de satisfacción que tienen los empleados de la empresa.

La justificación de pertenencia, la relevancia del presente trabajo de investigación, es dar discernimiento a la variable de satisfacción laboral se relaciona con la variable dependiente la productividad, teniendo de objetivo el poder disminuir el problema, así poder colaborar diferentes tácticas para acrecentar la satisfacción en el trabajo de los trabajadores.

Se hace mención también la justificación social, desde hace varios años existe una disminuida satisfacción en el trabajo en los trabajadores de la organización, por eso es que disminuye la productividad, se conocerá la influencia

que hay entre la satisfacción laboral y la productividad, dan a saber el producto que se obtienen y así poder mejorar el servicio público a través de proyectos eficientes y oportunos.

Asimismo, el objetivo general para este estudio es: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022, objetivos Específicos, a. Determinar la relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, b. ¿Determinar la relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, c. ¿Determinar la relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, d. ¿Determinar la relación del desempeño de tareas con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022.

Por último, la hipótesis general es: Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, hipótesis Especifica, a. Existe relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, b. Existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, c. Existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022, d. Existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Desde los antecedentes internacionales, Quimi (2018), en el estudio del personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas (Ecuador), el fin es la evaluación sobre la satisfacción laboral de las licenciadas, teniendo la metodología de corte transversal, descriptivo con enfoque cualitativa, la población es de 120 enfermeras/os que trabajan, a quién se les pudo aplicar la encuesta de modelo dicotómica es la que mide la satisfacción laboral, obteniendo de resultados que los trabajadores se encuentran desanimados por muchos factores, como son, la falta de comunicación y la necesidad de capacitaciones., la conclusión del estudio existe una mediana satisfacción del personal de enfermería en el centro laboral.

Suárez (2018) “Estrategias Administrativas para la mejora de la productividad laboral y su impacto en el factor humano real”, cuyo objetivo es la evaluación del efecto que existe en la productividad y el efecto de diferentes tipos de organización de las instituciones en Colombia, la metodología es un modelo cuantitativo sobre una población de 104 personas activas en el mercado laboral. Esto se probó estadísticamente con análisis de frecuencia para identificar, con base en lo que son las percepciones individuales, las importantes estrategias de las empresas que afectan el desempeño del empleo. Como conclusión, cabe señalar que las personas más trascendentes responden a los efectos de diferentes trucos como son satisfacción, la motivación con el objetivo de metas y una relación positiva al clima en el trabajo sobre la producción. El resultado la similitud de las comunidades de colombiana, peruana. La similitud de las costumbres y prácticas con algunas coincidencias en las culturas, mezclas étnicas, batallas de independencia, patrones de educación y de desarrollo de la empresa que son comunes en ambos pueblos.

Jaimes et al., (2018) Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia, fin del estudio es determinar los coeficientes de rendimiento de las empresas, metodología, utilizan la aplicación de 46 encuestas en la zona, incluye el análisis de factores de investigación, conclusión, el trabajo le

permite mejorar el rendimiento del cambio, y sus aspectos, no solo en función a lo económico o a factores de empleo, sino teniendo en cuenta también a factores internos de posición y de gestión empresarial.

Navarro (2015), en este estudio realizado de la “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, cuyo objetivo es determinar cómo repercute la satisfacción laboral en la productividad del ministerio de justicia de Quetzaltenango, donde se toma como conclusión que si tiene que buscar la correlación que existe en la satisfacción laboral en la producción del empleado del órgano de justicia, también se recomienda que los superiores inmediatos realicen un examen de medición a los trabajadores para determinar si están ejecutando correctamente sus actividades, ya que estos están siendo asalariados y cuentan con compensaciones y prestaciones, en conclusión se determinó que la satisfacción laboral está estrechamente relacionado con la producción en el empleo, el 65% personal del ministerio se encuentra satisfecho y tienen una alta producción.

Martillo (2018), tiene por objetivo medir y analizar la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa CIAMAN Sociedad Anónima, en la metodología se realizaron encuestas independientes para medir la satisfacción, con los instrumentos desarrollado por Lolo (2007) y por la Universidad de Huelva, las mismas que fueron procesadas en el Programa SPSS 20, los resultados fueron mostrados en tablas y con la comprobación de hipótesis a través de una regresión lineal, los resultados de la investigación mostraron que existe una relación positiva de la satisfacción laboral con la satisfacción del usuario, esto ayudó a conocer los problemas que tenían, por otro lado también permite establecer una adecuada dirección para poder solucionar los problemas que fueron identificados.

García et al., (2017) El problema fundamental del desarrollo de las organizaciones de base hoy en día en nuestro país es la evaluación y seguimiento continuo de los diversos factores determinantes para la mejora del nivel de satisfacción y el clima de la organización en el que se encuentran satisfechos todos los integrantes. Los empleados de la empresa tienen o perciben en su trabajo. Este estudio fue realizado a los trabajadores de 3 organizaciones de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo. J. Meliá, muestra de 255 empleados, se trata de una encuesta cuantitativa, descriptiva y correlativa, en la que se identifica que cuando

las percepciones del clima organizacional en las empresas son más favorables, los trabajadores con sus puestos de trabajo, se concluye, que el principal problema del desarrollo de las organizaciones de base es la satisfacción y el clima de la organización de los trabajadores de la empresa.

Fontal (2020) tiene el fin de poder investigar la relación que existe entre el incumplimiento del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño del personal profesional de la Institución de la ciudad de Bogotá. La variable estándar es el desempeño laboral y se mide mediante la aplicación de un cuestionario de desempeño laboral autoinformado. Las variables esperadas son el grado de incumplimiento psicológico del contrato, medido por el nivel general de incumplimiento psicológico del contrato, y la satisfacción laboral, medida por el instrumento de la satisfacción laboral, en conclusión esto logró determinar un grado de correlación que hay entre las dos variables y sus diferentes dimensiones, por el cual se usó el coeficiente de correlación de R Pearson, una de las variables, la satisfacción laboral y desempeño, existe un alto grado de satisfacción en el trabajo referente al desempeño laboral de los empleados, el estudio también reveló que existe una relación inversamente estadísticamente significativa entre las dos variables psicológicas que violan el contrato y la satisfacción laboral, como el desempeño laboral, y estos resultados contribuyen al objetivo de la investigación es poder saber el comportamiento de las variables y en lo que afectan la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados.

López & Pomasoncco (2018), se realizó un estudio que determine la correlación entre las variables satisfacción laboral y la productividad en la Red de Salud de Huamanga, 2018, y esta investigación implicó el poder establecer la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio relacionado con el estudio con enfoque cuantitativo y un estudio de tipo no experimental. El fin del estudio es evaluar la satisfacción y con ello poder determinar la suma importancia de la percepción y el sentirse satisfechos de los empleados con su trabajo y su impacto en la productividad; Las variables de investigación están representadas en la satisfacción laboral según sus 4 dimensiones que son salario económico, prestaciones sociales, seguridad material, relación personal y productividad, que es la relación entre eficacia, eficiencia y productividad. La parte estadística utilizado es

la significancia, confiabilidad de la asociación, la muestra fue tomada por (118) encuestados, es decir todos los empleados, con cierto margen de error del 5% y el grado de confianza de 95%. Los datos que se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario como herramienta, que incluye 25 preguntas sobre satisfacción laboral y 15 preguntas de la variable de productividad en la escala Likert, se hizo la validación del instrumento se realiza por los diferentes juicios de expertos y su confiabilidad se calcula mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Después de la recolección de datos, los datos encontrados fueron tabulados y procesados con el programa estadístico SPSS 25. Las herramientas fueron validadas por el valor del estadístico R de Pearson, resultando en una satisfacción laboral de 0,753 y una productividad de 0,743, los resultados de las herramientas presentados bajo la condición de tiempo fuera, los estudios de correlación descriptiva son similares. Por lo tanto, la satisfacción laboral y la productividad tienen una relación moderada, según la Dirección de Salud de Huamanga 2018. Mientras tanto, una mayor satisfacción laboral creará un efecto positivo para todos, lo que conducirá a una mejor productividad organizacional.

Pizarro (2017), en el estudio que se realiza a los trabajadores del colegio particular de ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la Ciudad de Chachapoyas – Perú, año 2016, en donde el objetivo principal es determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño laboral, la metodología es correlacional y con un modelo transversal, no experimental, fueron participes 42 trabajadores se le ejecutó un cuestionario con las respectivas preguntas de satisfacción laboral, las respuestas que se encontraron si existe una correlación entre las dos variables es de 0,444 y un p valor igual a 0,003 ($p\text{-valor} < 0.05$), en conclusión se determinó que al tener satisfacción en el empleo se relaciona directamente con el desempeño en su trabajo, a mayor nivel de satisfacción en el centro de trabajo y personal, es mucho mayor la producción.

Ali (2019), analiza el tema de la satisfacción laboral y la productividad en una empresa minera de Moquegua, teniendo el fin de poder determinar el grado de relación de las dos variables de investigación. de tipo básico - nivel de correlación, investigación, no experimental - coeficientes, para determinar y analizar la relación de variables en una población de 476 colaboradores, de las diferentes Empresas

que prestan servicios a la Compañía Aruntani S.A.C. Unidad Minera Tucari. herramientas aplicadas, un cuestionario sobre la función de satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral, teniendo de conclusión que entre las variables existe correlación, de acuerdo a la comprobación de hipótesis R Pearson son positivas y el nivel de significancia para los diferentes casos siendo ambos el valor de 0, por lo tanto se aprueba la Hipótesis verdadera y se rechaza la hipótesis nula, es decir estar dos variables se relacionan con un alto nivel de productividad que se presentan los colaboradores de la unidad minera Tucari.

Meliá & Peiró (1989), para la Variable Productividad: Se utilizó el cuestionario de productividad de (Silvia Navarro, 2011), se ejecutó las encuestas de productividad de Silvia Navarro del año 2011, se hizo para poder identificar y poder determinar la relación de las variables de un universo de 476 empleados, el libro proporciona todo tipo de datos teóricos, incluidos artículos académicos que se encuentran la base de datos, para respaldar toda la investigación, para poder determinar el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS 21, donde permite a la investigación puede comprobar que los colaboradores cooperantes con calificación laboral media y alta. La satisfacción y un alto nivel de productividad, comparando a los empleados de la empresa con empleados externos, muestra una relación positiva entre las variables, por lo tanto, se obtuvieron datos, donde se aprueba $H(i)$, y se rechaza $H(o)$.

Torres (2017), en su estudio “Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) de la zona urbana de Chimbote”, con el fin de hallar la relación existente de la satisfacción en la productividad en el empleo en las micro y pequeña empresa, la metodología es de tipo correlacional, descriptivo y de modelo no experimental. La muestra fue cuarenta empleados de las empresas, se determina que la satisfacción laboral si se relaciona directamente y satisfactoriamente en la producción en el centro de trabajo, sin embargo, hubo deficiencia en algunas dimensiones.

Zapata (2018), Analizar laboralmente tanto Productividad y satisfacción en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, cuyo fin es hablar la correlación de la productividad y satisfacción laboral del trabajador, se

utilizó una metodología no empírica de correlación de causa y efecto de la estructura de la transacción. Una conclusión es que existe una alta correlación directa y positiva tanto con la productividad como con la satisfacción laboral en la comuna. Otros hallazgos se relacionaron con actitudes moderadas sobre el bienestar físico y el rendimiento, los beneficios laborales, la eficiencia y la productividad. Como resultado, todos los factores de la satisfacción laboral que tengan la misma la productividad, ya que es el resultado de las condiciones y el entorno laboral de todos.

Ticona (2016), en su estudio al Personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión – Tacna, el objetivo principal fue determinar la Influencia del Clima Organización en la Motivación laboral el Personal de enfermería, la metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, es también una investigación descriptivo, es una investigación correlacional, prospectivo y de corte transversal, teniendo de resultados el logro de poder determinar la relación directamente de una manera muy positiva a la motivación en el trabajo, el estudio tiene por conclusión que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de nivel poco favorable con el 68,98%, por otro lado el 21,7% tiene un nivel favorable, la satisfacción laboral se define como una forma de conciencia emocional, eficaz, eficiente es decir es una valoración subjetiva de las prácticas de trabajo del personal. En absoluto, los diferentes conceptos de distintos autores han ido contribuyendo desde propuesto de teorías, no es siempre concordante, que las diversas variables influyen en la satisfacción de los empleados en su centro laboral.

Locke (1976), conceptualiza sobre la satisfacción laboral, como una forma de conciencia emocional, eficaz, eficiente es decir es una valoración subjetiva de las prácticas de trabajo del personal. En absoluto, los diferentes conceptos de distintos autores han ido contribuyendo desde propuesto de teorías, no es siempre concordante, que las diversas variables influyen en la satisfacción de los empleados en su centro laboral.

Trujillo & Vargas (2017), el gran logro de las empresas modernas se establece de manera fundamental en la capacidad de poner unir a los empleados en los proyectos de la empresa, de tal manera los trabajadores consideren los objetivos de la empresa como suyo, esto se considera como el factor humano como

la base para poder obtener la competitividad es de suma importancia tener empleados más calificados y más motivados, el presente estudio, este factor se ha convertido en un plan estratégico que se deberá ir optimizando, también se diferencia la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones en el trabajo, teniendo el estudio un enfoque cualitativo utilizando el cuestionario semi estructurado, los resultados que se obtuvieron muestran diferentes variaciones, mucho de las cuales se relacionan con las condiciones en el centro laboral, la comunicación entre trabajador-jefe; motivación y logro.

Gutiérrez et al., (2022), frente a la crisis económica las empresas vienen implementando las diversas acciones con contra de la recesión y así como la reducción de sueldos, estos últimos vienen afectando la satisfacción de los trabajadores y el bajo rendimiento de la empresa. Bajo este concepto tenemos por objetivo es poder presentar lo que existe en los libros sobre las distintas repercusiones de las crisis económicas en la satisfacción en el centro laboral, distintas investigaciones señalan que la satisfacción laboral es un punto clave en el compromiso de los trabajadores, por lo que se conocen los factores que influyen y con ello poder diseñar estrategias que aumentan la percepción en situaciones de déficit e inestabilidad en la economía de los trabajadores, concluyendo que la satisfacción laboral no se vio afectada significativamente por los periodos de crisis; no obstante existen ciertos aspectos como son el aspecto salarial; los entornos laborales o los tipos de contrato, que si pueden influir en dicha percepción.

Chiang et al., (2021), el estudio establece que la salud pública tiene la necesidad de poder alcanzar nuevas metas y poder realizar mejoras en el cuidado de los seres humanos, pensando en aumentar la satisfacción de los empleados, si no también poder aumentar la satisfacción de los mismos empleados, la mejora del comportamiento de la organización, afecta y beneficia la producción de funcionarios, esta investigación analizó al personal de salud, teniendo como objetivo de determinar si existe relación de la satisfacción laboral y la confianza interpersonal con el clima organizacional, el estudio es de corte transversal y correlacional, con una muestra de 344 empleados se aplicó los modelos de ecuaciones estructuradas, esta se concluye que la satisfacción laboral tiene relación positiva y estadísticamente significativa sobre el clima organizacional, tiene

mayor grado de privilegio la satisfacción con el grupo de trabajo y la oportunidad de desarrollo, por otro lado se tiene que la percepción de confianza interpersonal no fue muy importante con el contexto estudiado.

Cuesta (2020), tiene por objetivo, tener una tecnología en base a un modelo matemático, sustentado en diversos presupuestos de teorías psicológicas centradas en la satisfacción de todas las necesidades y de las diversas expectativas, tiene como metodología la observación científica y el experimento antes y después de la evaluación de la satisfacción laboral y sus medidas para mejorar continuamente, los resultados obtenidos fueron el uso de tecnología con un modelo y algoritmo, donde se evaluó la satisfacción y buscar una mejora continua, teniendo como conclusiones, que se argumenta el sustento de la evaluación de la satisfacción laboral vinculadas a teorías psicológicas.

Según Mirás et al., (2017), Expresan la satisfacción que surge de la percepción interna de que los empleados tienen experiencia en su ambiente de trabajo. Esto determina el nivel de felicidad en su posición. También argumentan que la satisfacción laboral es importante porque se considera fundamental para la calidad del desempeño laboral, la satisfacción es vista como una serie de diferentes basadas en el trabajo en su conjunto o en varios aspectos relacionados con el trabajo (p.5). en conclusión, el estudio es particularmente relevante ya que permite a través de él poder comprender lo que es la satisfacción laboral que es como una adecuada actitud de nuestra perspectiva emocional que tienen los sujetos al momento de evaluar el trabajo en el ámbito laboral.

Yupa y Guillen (2017), Medir la satisfacción laboral a través de los factores externos e internos que estos tienen para poder evaluarla emocionalmente. Además, se ha confirmado tentativamente una relación positiva entre variable y variable, y entre los indicadores de desempeño (calidad del trabajo) identificados en este estudio. Mayores o menores niveles de satisfacción con los detalles de su trabajo: diferentes premios, ingresos, condiciones laborales, control que reciben, reglas organizacionales, compañeros en Workplace. y/o centro laboral, tenemos que las conclusiones se expresan que el alto nivel de satisfacción laboral y la dimensión de relaciones laborales es la que tiene mayor correlación directa existente con la variable productividad.

Chiang et al., (2015), Se refiere a una noción más global de la naturaleza del comportamiento de las personas en aspectos relacionados con diferentes situaciones y el ambiente de trabajo. Por lo tanto, una explicación de la satisfacción laboral se refiere inevitablemente a las actitudes diferentes de los sujetos (p. 160)

Cantón y Téllez (2016) se entiende como actitud, emoción, sentimiento, inseparable de la salud mental, del clima laboral y su equilibrio de los empleados. De la misma forma la satisfacción laboral tiene 3 áreas: afectiva, conductual y cognitiva, lo que significa que cuando somos conscientes de cómo va nuestra vida laboral, sentiremos emociones y dependiendo de si son positivas o no, representaremos conductas en nuestro lugar de trabajo (p. 215).

Importancia de la Satisfacción Laboral, según se determina que la satisfacción en el centro de trabajo es de mucha importancia por constituirse en productos de la organización, que manifiestan el nivel de eficiencia y efectividad que alcanza la organización; de igual manera, son indicadores de su conducta que previenen políticas y las diferentes decisiones organizacionales. De la misma forma puede dañar la conducta a nivel de las personas como es la rotación y el ausentismo. “De igual manera, los trabajadores muy satisfechos con sus cargos llegan a laborar en forma regular y menor manera posible acuden a días de descanso medico por encontrarse enfermo (Cantón & Téllez, 2016).

Los factores de la satisfacción son diferentes y estos pueden precisar distintos requisitos que el empleado se siente satisfecho con su empleo. Según Duarte (2014) define a los empleados satisfechos, por lo que es bueno que consolide un desafío en el trabajo, de esta forma se sentirá mejor, mucho más útil y complacido con el mismo, poder asumir toda las aspiraciones y objetivos de la empresa, es de gran relevancia que sea bien retribuido.

Cohen & Soulier (2004), En el trabajo se determina a través de factores, saber si un individuo es feliz y se siente a gusto en la empresa. Estos diversos factores son de desafío en el trabajo y estos son los siguientes:

a. Condiciones Físicas y Equipamiento

Los componentes que existentes de la infraestructura que es donde se despliega el actuar diario del empleo y este se construye como el facilitador de uno mismo para por mejorar el trabajo en la organización.

b. Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Nivel de satisfacción en co-relación con el estímulo de la economía que se adicionan en la retribución de la actividad que se realiza.

c. Relaciones Sociales

Por tanto, el nivel de satisfacción en la interacción con los demás partidarios de la empresa, en donde se compone las diversas funciones cotidianas del trabajo.

d. Desempeño de Tareas

La evaluación que asocia al empleado y sus labores diarias en la empresa en donde trabaja.

Insatisfacción Laboral

a. Causas de la Insatisfacción Laboral

Según Hannoun (2011), existen diferentes tipos de insatisfacción laboral:

- Sueldos bajos, el empleado se encuentra insatisfecho por la recompensa que recibe por el trabajo prestado.
- Trato inadecuado con los demás empleados del trabajo o con los superiores inmediatos superiores. Algunas formas, la inadecuada relación es causada por los diversos celos profesionales o maneras diversas de comportamientos muy pasivos o muy competitivos por algunos compañeros de trabajo.

Como una ocurrencia de algunos superiores, se debe por una actitud desconsiderada de parte de ellos hacia sus empleados o por sus desmesurados peticiones de diversos desempeños del empleado. Esto también puede ser por recelo profesional y envidia que hacen que tengan a ciertos trabajadores como una advertencia que podría reemplazar en su

dirección de la empresa. La inadecuada relación en el ambiente de trabajo hace que los individuos sientan ciertos deseos de renunciar a su empleo.

- Nulas posibilidades de ascenso, cuando un individuo codicioso con deseos profesionales está paralizado en su puesto laboral contempla como pasa los periodos, por ello no asciende el nivel, que se siente disgustado ante su empleo, ya que este no puede conseguir lo que buscaba. Se crea una inestabilidad de lo que se espera, y lo que este está logrando para poder obtenerlo realmente.
- Gente indecisa, son individuos con poca seguridad en ellos mismos, en sus capacidades y en sus aptitudes para que ejecuten una buena actividad en el trabajo. Se siente incapaces de poder realizar adecuadamente o de poder acomodarse en el trabajo, ello estimula el miedo y la insatisfacción.
- Poder aclimatarse en el ambiente de trabajo. Hay empleados que se cansan del trabajo con mucha rapidez, demoran mucho en poder acostumbrarse a su empleo, están muy frecuentemente descontentos, necesitan poder cambiar de empleo o de área de trabajo para sentirse mejor.
- Inadecuadas condiciones en el trabajo, la insatisfacción laboral podría ser resultado de varias políticas de la organización, del entorno físico o de un empleo malo.

Salazar et al., (2015), define a la insatisfacción laboral, es un fenómeno que aborda los distintos enfoques En el área de comportamiento del ser humano, en el estudio tiene por objetivo que si existe una insatisfacción en las empresas, teniendo por objetivo la comprobación de los efectos que tiene los salarios, promociones y los ascensos y la relación que este tiene entre con la motivación factores en la insatisfacción laboral, la metodología que se utilizó, fue la de aplicar una encuesta a todos los empleados, teniendo como resultado que existe influencia de estas dos variables arriba de la media de la insatisfacción laboral.

Olivares (2016), el estudio busca saber cuáles son las causas de insatisfacción laboral de los empleados de la empresa TECNASIC S.A, buscando los factores de como la relación entre trabajo y familia, junto con las jornadas de trabajo, los factores ambientales y de supervisión inciden en el compromiso de la empresa, esto se manifiesta a través de una rotación y la ausencia laboral de los

empleados, como metodología tenemos que a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 del MINSA, se tiene como resultado los empleados reciben y perciben la preocupación de la doble presencia que está asociada a los hechos de poder encontrar en el sitio laboral, pero tiene una constante que es una preocupación el poder conciliar este tema con el ámbito de la familia, esto se debe a que la gran parte del tiempo se lo dedican al empleo que se encuentra lejos de sus casas, los empleados tienen turnos de 14 días de trabajo seguido y 7 días de descanso que son muchos menos por los días de traslado, y esto perjudica el tiempo con la familia, afectando el desempeño laboral y estado de ánimo de los trabajadores.

La productividad, según Galindo & Ríos (2015), es un determinante de la eficiencia, la productividad el uso de bienes y productos que crean un valor en el plano económico. Como se describió anteriormente, la alta productividad implica la producción de valor económico con menos capital o mano de obra (página 2). En otras palabras, el trabajo o la fuerza de trabajo tienen una relación positiva con la producción, por lo que primero debe pagarse en dinero para producir mejores resultados.

En términos de investigación, esta definición confirma lo que mencionó Yeren (2017), no es solo tipos de factores económicos y recursos físicos. Así, la productividad se define como el resultado de implementar estrategias de gestión que mejoren el capital del ser humano y de los diferentes sistemas y procesos de servicios y de producción.

Para Physician (2016), para calcular la eficiencia es a través de la productividad y correlaciona los resultados obtenidos con las diferentes cantidades de factores y los recursos utilizados a lo largo del tiempo. Determine los factores de rendimiento, como la idoneidad de la formación de los empleados. Una experiencia que se desarrolla con el tiempo. Tecnología, su introducción mejora la eficiencia del trabajo. Y la motivación como factor importante. Esta motivación incluye factores como las recompensas, la formación, la promoción, las expectativas de los sucesores y la conciencia del trabajo bien hecho.

Baltodano & Leyva (2020), se define los conceptos referente a la productividad en el empleo de las mypes en la Ciudad de México, se aborda la situación de los distintos programas del estado en los que colabora en aumentar la producción en el empleo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2001), esto hace mención a la imperiosa necesidad de aumentar la participación de los programas y la difusión de este programa, no obstante este programa es crítica de la referencia del impacto de las distintas leyes actuales para su futura implementación, por esto se produce un recorrido de distintos estudios que fueron importantes en el aumento de la producción, de manera especial a los empleados que trabajan en las mypes.

Sladogna (2017), en referencia a la producción y la productividad y el uso adecuado y eficiente de todos los recursos como son el trabajo, la tierra, los materiales, el capital, con ello es la posibilidad de poder incrementar la productividad a partir de los productos antes mencionados, la producción se aumenta mediante un aumento de trabajo, también bajo el aumento de los recursos naturales, el incremento de materiales y equipamiento, el uso eficiente de la aplicación de nuevas tecnologías, y el uso adecuado de energías.

Céspedes et al., (2016), describe las características de la productividad en el territorio nacional de Perú, teniendo una vista mundial de dicho tema, resaltaremos la gran brecha negativa de la productividad en el Perú en relación a las diferentes economías, esto explica las brechas que existen de infraestructura, las brechas del capital humano y de la estabilidad en temas de macroeconomía, por otro lado tenemos a la microeconomía como la medición del capital humano en las empresas a lo largo de su vida laboral, teniendo que estas se encuentran bajas debido a la poca inversión, la capacitación en el empleo es baja y casi de nula calidad.

Tenemos también a Fontalvo et al., (2017) refuerzan la definición anterior, y además de los ya mencionados, varios factores que afectan el desempeño incluyen tomar decisiones, la gestión de las guerras y conflictos, la cultura organizacional y los sistemas de gestión. Del mismo modo, se ve al talento como la variable más importante para hallar el verdadero nivel de desempeño de una empresa y participan en casi todos los procesos internos para llegar a conseguir

los objetivos, las empresas necesitan incorporar sistemas de gestión que aseguren la competitividad a través de sistemas de producción adecuados para lograr un desempeño óptimo. (pág. 55)

Otro aporte al marco teórico por parte de Himes & Rojas (2018), teniendo en cuenta el excelente modelo de los procesos que son internos, incluyendo los diferentes métodos de trabajo y tareas que se realicen.

Al combinar las declaraciones anteriores, la productividad puede definirse y, por lo tanto, medirse como la eficiencia de los esfuerzos y el uso de recursos para crear valor económico. Cumplieron con el nivel de eficiencia y desempeño de sus empleados. Los factores de rendimiento incluyen el establecimiento de tareas y metas, y la asignación de medios a cada tarea. Los elementos de desempeño también consideran la capacidad de lograr metas con mejores resultados. De manera similar, para mejorar la calidad, todos los procesos deben mejorarse continuamente. La importancia de la productividad Medianero (2016), muestra que la productividad es de suma importancia porque este es la medida que mide la competitividad de una organización. Además, los indicadores de desempeño que utilizan para poder medir el grado de calidad del proceso de fabricación y compararlo con lo que espera la empresa. Para una pronta acción correctiva. La productividad es, en pocas palabras, una explicación que se puede mencionar de las grandes desigualdades de los niveles de la vida diaria del mundo, no obstante, las diferencias de productividad entre países deben considerarse en términos de muchas causas que afectan de forma directa o indirectamente la eficiencia y eficacia de una empresa.

Indicadores de Productividad

Se tiene 3 diferentes principios:

Eficiencia

Real Academia Española (2018) define: capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado

Eficacia

Real Academia Española (2018) afirma: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Efectividad

Medianero (2016) afirma: “Se obtiene a través de la relación de los resultados obtenidos y los resultados que se esperan, mide el grado de cumplimiento de los objetivos planificados” (p. 287). Efectivamente, la eficiencia es una combinación de eficiencia y eficacia, lo que se dice eficiente cuando se trata de lograr resultados mediante la optimización de los recursos utilizados.

Jaimes & Valencia (2018), los conceptos de eficiencia, eficacia y la efectividad son objetivos a poder cumplir; se tiene conocido que son variables independientes, el estudio tiene la otogonalidad de las definiciones mediante el diseño, para poder tener la independendia de las variables, se propone construir un edificio torres por grupos, teniendo como producto se obtiene en cualquiera de las tres, sin tener en cuenta la relación que existe entre ellas, se tiene por conclusión que la efectividad no es el resultado de la eficacia y la eficiencia, como está planteado diariamente.

Los elementos que inciden en la productividad de los componentes que inciden en la productividad son; capital, exploración, investigación, desarrollo de las capacidades, ciencia, principios, los comportamientos políticos y sociales de gestión de la empresa.

Entorno

Las variables que son producidas por el entorno externo no son controladas. Por ello entre otras cosas, estas se encuentran en las normativas que son dictadas por el gobierno.

Características del Trabajo

Esto influye a los empleados, en la conducta que toman en sus centros laborales, las diversas características del trabajo tienen la gran influencia en la labor que desempeñan esto puede ocasionar que la empresa sea fructífera.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

A efectos didácticos, son estudios de tipo primario o puro porque se llevó a buscar nuevos conocimientos y áreas de investigación para recoger información de la realidad con el fin de enriquecer el conocimiento científico, llevándonos a descubrir principios y derecho, con un enfoque cuantitativo porque permite la medición y evaluación independiente de las variables a través del procesamiento estadístico, se utilizó un método descriptivo porque describe, analiza y explica de manera significativa sistematizar un conjunto de datos relativos a otras variables y estudiar el fenómeno como están las cosas. (Hernández et al., 2014)

Nivel de Investigación

El nivel investigativo es correlacional, esto podrá analizar el comportamiento de las variables de la investigación para luego relacionarlas (Hernández et al., 2014).

Diseño de Investigación

Precisa que el estudio es no experimental, las variables no podrán ser alteradas de manera deliberada, la información será recogida en un espacio de tiempo, es decir será de corte transversal. (Hernández et al., 2014)

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente V1: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Satisfacción Laboral es el resultado de la percepción interna que tiene un empleado de las experiencias vividas en su entorno laboral, lo que determina su nivel de felicidad en su puesto. Asimismo, argumentan que la satisfacción laboral es relevante ya que es vista como el eje del centro de la calidad del empleo (Mirás et al., 2017)

Definición Operacional

Condiciones físicas, equipamiento

Los componentes existentes de la infraestructura que es donde se despliegue el actuar diario del empleo y este se construye como el facilitador de uno mismo para por mejorar el trabajo en la organización. Según (Duarte, 2014).

Beneficios Laborales y/o remunerativos

Habla sobre el nivel de satisfacción en la correlación con el estímulo de la economía que se adicionan en la retribución de la actividad que se realiza, las remuneraciones y ascensos, que la empresa les da a sus empleados con el objetivo de mejorar las diversas actividades en el trabajo, por ello el empleado se siente contento de poder realizar su trabajo de manera equitativa. Según (Duart., 2014).

Polo (2015), beneficios laborales, este es una herramienta fundamental para poder motivar a todos los trabajadores, con ello se puede estimular la producción laboral podría ser difícil, tenemos a algunas organizaciones que saben y por eso no se escatima en los beneficios para los empleados y estos procuran hacer sentir bien valorados, por terminar tenemos que ellos están en el engranaje para hacer funcionar el negocio.

Relaciones Sociales

El nivel de satisfacción ante la relación con las demás partidarias de la empresa, en donde se compone las diversas funciones cotidianas del trabajo. Según (Duart., 2014).

Sierra (2020), en muchos modos lo cotidiano en las personas ha sido afectado en muchos países y afectó también las dinámicas sociales existentes, en este breve estudio que tiene por fin poder demostrar las diferentes experiencias en el confinamiento ocurrido en el periodo de emergencia por el SARV-COVID19, esto ayudo a afectar las relaciones sociales de los empleados, por lo que ahora se usan entrevistas encuestas virtuales, afectando de manera contundente la producción de la organización.

Desempeño de Tareas

Consiste en la evaluación que se vincula y sus tareas diarias que realiza en la empresa en donde trabaja. Según (Duarte, 2014).

Cuello & Panduro (2020), el objetivo fue poder determinar el tratamiento del desempeño laboral, tiene por concepto que aquellas conductas y acciones que ejecutan los empleados, se desarrolló el modelo Campbell para definir los principales componentes para poder medir el desempeño de forma íntegra.

Indicador

Se procedió a detallar y analizar según la escala de Likert, a través de un conteo de las respuestas que serán valores que pueden ir desde 1 hasta 5 (de acuerdo como fue desarrollado el instrumento).

Escala de Medición

- ✓ Muy Bajo: 18-31 pts.
- ✓ Bajo: 32-46 pts.
- ✓ Medio: 47-60 pts.
- ✓ Alto: 61-75 pts.
- ✓ Muy Alto 76-90 pts.

Variable Dependiente V2: Productividad del Personal

Definición Conceptual

El desempeño de los empleados es un factor decisivo para la eficiencia, la productividad y el uso de recursos y los productos que se crean como el valor económico. Como se describió anteriormente, la alta productividad implica la producción de valor económico con menos capital o mano de obra (página 2). En otras palabras, el trabajo o la fuerza de trabajo tienen una relación positiva con la producción, por lo que primero debe pagarse en dinero para producir mejores resultados. (Galindo y Ríos., 2015)

Definición Operacional

Eficiencia

Tiene como concepto el adecuado uso de los recursos para poder conseguir un objetivo.

Eficacia

Es la capacidad para poder lograr los objetivos predefinidos por la empresa. Un ejemplo de eficacia, es cuando uno se propone edificar un edificio en un corto tiempo y lo logra, utilizamos nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos propuestos.

Efectividad

Es la correlación entre el producto logrado y los resultados que fueron propuestos, la efectividad se asocia con la producción a través de poder calar en el objetivo de mejores resultados. Si una compañía plantea vender 100 mil unidades de un producto X y solo logra que se venda 80 mil unidades, decimos entonces que la efectividad es el 80%.

Barrero et al., (2019), el trabajo como indicador para la evaluación de los resultados de la gestión de la organización, esto se convierte en una moda en la administración moderna, las facilidades que se brindó en el seguimiento de los planes y estrategias.

Indicador

Se procedió a detallar y analizar según la escala de Likert, a través de un conteo de las respuestas que serán valores que pueden ir desde 1 hasta 5 (de acuerdo como fue desarrollado el instrumento).

Escala de Medición

- ✓ Muy Bajo: 22-39 pts.
- ✓ Bajo: 40-46 pts.
- ✓ Medio: 47-74 pts.
- ✓ Alto: 75-91 pts.
- ✓ Muy Alto: 92-110 pts.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El estudio de investigación se aplicó a todo el personal del Gobierno Local de Tacna, que son 530 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Empleados del Gobierno Local de Tacna
- Trabajadores que desearon participar en el estudio
- Ser trabajador administrativo del Gobierno Local de Tacna.

Criterios de exclusión:

- Practicantes que estuvieron realizando sus prácticas pre profesionales en la Gobierno Local de Tacna.
- Otras áreas no administrativas del Gobierno Local de Tacna.

Muestra

Según (Hernández et al., 2014), es un “subgrupo del total de la población del que se recolectan los datos y que debe ser representativo en el estudio”.

En esta investigación se realizó una muestra de 300 trabajadores de las áreas administrativas.

Muestreo

El presente estudio consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual tuvieron que seleccionar participantes que tengan disponibilidad de las diferentes unidades administrativas; este tipo de muestreo es la preferida por los investigadores debido a su naturaleza y la forma más fácil de aplicación evita tener dificultades en el proceso de ejecución ya que la muestra es de más fácil acceso (Taherdoost, 2016).

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo compuesto por un trabajador de las áreas administrativas del Gobierno Local de Tacna.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección.

Técnicas

Se utilizó la técnica de encuesta; siendo el instrumento el cuestionario, los mismos que fueron confeccionados por los investigadores, ello es en base a la revisión de estudios, revistas, bibliografía y el apoyo fundamental del asesor; y que son validados a través del juicio de expertos.

Instrumentos

Para el procedimiento del análisis de los datos que coadyuven a la contratación de la hipótesis, se utilizó el programa de estadística SPSS, usando la estadística inferencial y descriptiva

Se aplicó el estadístico denominado Alpha de Cronbach esto se utiliza para poder verificar la confiabilidad de los instrumentos.

Un cuestionario para conocer la satisfacción laboral

Satisfacción Laboral, el cuestionario a realizar estuvo compuesta por diferentes preguntas, las mismas que tienen como escala y variable como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1 *Escala de Medición de la Variable: Satisfacción Laboral*

Escala de Medición de Instrumento	Escala de Medición Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy Bajo	18	31
Casi Nunca	Bajo	32	46
A veces	Medio	47	60
Casi siempre	Alto	61	75
Siempre	Muy Alto	76	90

Productividad: el cuestionario estuvo compuesta por diferentes preguntas, las mismas que tienen como escala y variable como se demuestra en la tabla siguiente:

Tabla 2 *Escala de Medición de la Variable: productividad*

Escala de Medición de Instrumento	Escala de Medición Variable	Desde	Hasta
Nunca	Muy Bajo	22	39
Casi Nunca	Bajo	40	56
A veces	Medio	57	74
Casi siempre	Alto	75	91
Siempre	Muy Alto	92	110

Se detalló y analizo según la escala de Likert, a través de un conteo de las respuestas que serán valores que pueden ir desde 1 hasta 5 (de acuerdo como fue desarrollado el instrumento).

Validez y confiabilidad

Validez

Tabla 3 *Juicio de expertos para los instrumentos de medición*

	Expertos	Resultado
1 ^o	Mg. Richard Reynaldo Quispe Gutierrez	Es aplicable
2 ^o	Mg. Rene Oswaldo Flores Perca	Es aplicable
3	Mg. William Jherson Pinedo Jiménez	Es aplicable

Es el grado en que un instrumento mide lo que se pretende medir (Hernández et al., 2014). El instrumento fue verificado por el juicio de expertos. Para tal objetivo los instrumentos fueron explicados a tres expertos en el tema de investigación con el objetivo de la valoración y la pertinencia de las preguntas consideradas en los indicadores y en las dimensiones de cada variable de dicho estudio.

Confiabilidad

Tabla 4 *Confiabilidad de los instrumentos de medición*

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Satisfacción laboral	0.867	25
Productividad del personal	0.899	25

Se ejecutó como piloto la aplicación del instrumento a 25 personas de similares condiciones de la muestra de estudio, con los datos que se obtuvieron se pudo calcular el alfa de Cronbach, estos resultados fueron coherentes y consistentes.

En este caso los valores obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de encuesta fueron de 0.867 para la variable satisfacción laboral, y de 0.899 para la variable productividad del personal; los que son considerados como valores aceptables por lo tanto se puede considerar que la aplicación de los instrumentos de investigación es confiable.

3.5 Procedimientos

El proceso es el siguiente:

Se requirió que la Gobierno Local de Tacna autorice la aplicación del cuestionario a los servidores activos de esta organización.

Después de recibir la autorización, se procedió a coordinar la adquisición de direcciones de correo electrónico de contacto para cada servidor de muestras.

Los cuestionarios enviados a Google Forms para compartir a través de este enlace se enviaron por correo electrónico.

Después de completar la solicitud, todas las informaciones de los datos fueron subidas en una hoja de cálculo que es el Excel para organizarlos y prepararlos para exportar a SPSS v25. Y continuar con el análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Se obtuvieron datos los mismos que se digitaron en una hoja Excel para su posterior procesamiento estadístico, después se usó el programa SPSS versión 25. Posterior a ello se procedió desarrollar los productos obtenidos en gráficos y/o tablas para la comprobación de hipótesis Correlación de Pearson

3.7 Aspectos éticos

Se realizó las coordinaciones con los encargados del Gobierno Local de Tacna, de tal forma es donde se solicita la autorización para que cada trabajador sea encuestado, y se explicó a cada uno los objetivos del estudio de investigación, para lo cual se tuvo los siguientes principios éticos:

Principio de Autonomía, no se vulnero el estudio porque se pudo realizar todo el estudio de la revisión documentaria.

Principio de Beneficencia y No maleficencia, los datos que fueron recolectados por el investigador serán custodiados y codificados desde el pc del investigador, al final del estudio se hará un informe general, garantizándola no exposición de los datos.

Principio de Justicia, son seleccionados todos los antecedentes que son potenciales de poder participar de la investigación que puedan cumplir con los criterios de inclusión y no tuvieron los criterios de exclusión no hubo discriminación de ningún tipo.

El estudio fue autofinanciado.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Según los procedimientos desarrollados en nuestra investigación presentamos a continuación los siguientes resultados.

Tabla 5 *Satisfacción laboral*

SATISFACCIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	45	15,00
ALTO	55	18,33
MEDIO	200	66,67
Total	300	100,0

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los trabajadores del Gobierno Local de Tacna, sobre su satisfacción laboral tenemos que el 66,67% considera su satisfacción laboral media, mientras que el 18,33% considera que tiene una satisfacción laboral alta y el 15,00% considera que tiene una satisfacción laboral muy alta, se puede observar la poca satisfacción laboral que existe, los empleados no se encuentran satisfechos ya que actualmente el Gobierno local no brinda las condiciones necesarias para poder desarrollar su trabajo de manera adecuada, ya que esto se ve reflejado en el cumplimiento de sus metas.

Tabla 6 Dimensiones de la Satisfacción laboral

Dimensiones Satisfacción Laboral		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Condiciones Físicas y de Equipamiento	Alto	20	6,67
	Medio	130	43,33
	Bajo	150	50,00
	Total	300	100,00
Beneficios Laborales y Remunerativos	Alto	30	10,00
	Medio	180	60,00
	Bajo	90	30,00
	Total	300	100,00
Relaciones Sociales	Alto	50	16,67
	Medio	105	35,00
	Bajo	145	48,33
	Total	300	100,0
Desempeño de Tareas	Alto	30	10,00
	Medio	180	60,00
	Bajo	90	30,00
	Total	300	100,00

En la presente tabla se puede apreciar las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, en donde en la dimensión condiciones físicas y de equipamiento tenemos que el 50% considera que son bajas, el 43,33% considera que son medias y el 6,67% considera que son altas, en la dimensión beneficios laborales y remunerativas tenemos que el 60% considera que son medianos los beneficios laborales y el 30% consideras bajos, para la dimensión relaciones sociales considera que el 48,33 considera baja, el 35% considera una condición media, en la dimensión desempeño laboral tenemos que el 60% tiene desempeño medio, el 30% tiene bajo desempeño y el 10% considera un desempeño alto, las dimensiones de la satisfacción laboral demostró que los trabajadores del Gobierno Local de Tacna se encuentran insatisfechos con su empleo, la patronal no cumple con brindar adecuada infraestructura y equipamiento, no cumpla con los beneficios laborales, según el sindicato de trabajadores el gobierno local de Tacna no cumple con los compromisos asumidos mediante actas o convenios colectivos, todo esto ha generado malestar en los empleados y por ende una baja satisfacción laboral.

Tabla 7 Productividad Personal

PRODUCTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alto	20	6,67
Alto	60	20,00
Medio	120	40,00
Bajo	100	33,33
Total	300	100,0

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los trabajadores del Gobierno Local de Tacna sobre como considera su Productividad Personal, tenemos que el 40,00% considera que tiene una productividad personal media, mientras que el 33,33% considera una productividad personal baja, mientras que el 20,00% considera una productividad personal alto y el 6,67% considera una productividad personal muy alta, los trabajadores del Gobierno Local de Tacna se encuentran insatisfechos con su empleo, la patronal no cumple con brindar adecuada condiciones, a su vez esto genera que exista una baja producción laboral de los empleados, teniendo en cuenta que no se cumple actualmente con las metas propuestas por la patronal.

Tabla 8 Dimensiones Productividad del Personal

Dimensiones Productividad Personal		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Eficiencia	Alto	90	30,00
	Medio	110	36,67
	Bajo	100	33,33
	Total	300	100,0
Eficacia	Alto	35	11,67
	Medio	165	55,0
	Bajo	100	33,33
	Total	300	100,0
Efectividad	Alto	60	20,00
	Medio	110	36,67
	Bajo	130	43,33
	Total	300	100,0

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los trabajadores del Gobierno Local de Tacna sobre como considera su eficiencia, tenemos que el 36,67% considera que tiene una eficiencia mediana, mientras que el 33,33% considera una eficiencia baja, el 30% tiene una eficiencia alta, sobre como considera su eficacia, tenemos que el 55% considera que tiene una eficiencia mediana, mientras que el 33,33% considera una eficacia baja, y el 11,67% tiene eficacia alta, sobre como considera su efectividad, tenemos que el 43,33% considera que tiene una efectividad baja, mientras que el 36,67% considera una efectividad mediana y el 20% considera una efectividad alta, los trabajadores del Gobierno Local de Tacna, tienen poca productividad esto se ve reflejado en las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad no cumplen con las metas propuestas por cada área y los fines de la organización.

Resultado Inferencial

Prueba de Normalidad

H1 Los datos procesados siguen una distribución normal

Ho Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 9 Prueba paramétrica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,072	300	,197
Productividad	,059	300	,185

En la Tabla 9, se aprecia que el nivel de la significancia según Kolmogorov-Smirnov^a de ambas variables de estudio es mayor que 0,05, por lo tanto, las variables presentan una distribución normal. Por ende, la contrastación de hipótesis corresponde efectuarse con el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H1 Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

Ho No existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

Tabla 10. *Relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad de personal.*

		Satisfacción Laboral	Productividad del Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1,000	,774**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	300	300
Productividad del Personal	Correlación de Pearson	,774**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	300	300

Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva alta con un de 0,774, y una significancia bilateral de 0,001 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe correlación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna.

Prueba de Hipótesis Específica 01

Ho No Existe relación de los Condiciones Físicas y Equipamiento con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

H1 Existe relación de los Condiciones Físicas y Equipamiento con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

Tabla 11 *Relación entre condiciones físicas y equipamiento y la Productividad del Personal.*

		Condiciones Físicas y Equipamiento	Productividad del Personal
Condiciones físicas y Equipamiento	Correlación de Pearson	1,000	,625**
	Sig. (bilateral)	-	,003
	N	300	300
Productividad del Personal	Correlación de Pearson	,625**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	-
	N	300	300

Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva moderada con un valor de ,625, y una significancia bilateral de 0,003 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación entre las condiciones físicas y equipamiento con la productividad del personal, al variar los valores de las condiciones físicas y equipamiento, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, a mejores condiciones físicas y de equipamiento, habrá mejor producción.

Prueba de Hipótesis Específica 02

H₀ No Existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022

H₁ Existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022

Tabla 12 *Relación entre beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad del personal.*

		Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Productividad del Personal
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Correlación de Pearson	1,000	,734**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	300	300
Productividad del Personal	Correlación de Pearson	,734**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	300	300

Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva alta con un valor de ,734, y una significancia bilateral de 0,001 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación de los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal, es decir al variar los valores de Beneficios Laborales y/o Remunerativos, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, a mejores beneficios laborales y/o remunerativos, habrá mejor producción.

Prueba de Hipótesis Específica 03

H₀ No Existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

H₁ Existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, 2022

Tabla 13 *Relación entre las relaciones sociales y la productividad del personal.*

		Relaciones Sociales	Productividad del Personal
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	1,000	,539**
	Sig. (bilateral)	-	,002
	N	300	300
Productividad del Personal	Correlación de Pearson	,539**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	-
	N	300	300

Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva moderada con un valor de ,539, y una significancia bilateral de 0,02 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre las relaciones sociales con la productividad, lo que representa el comportamiento directo de las variables del estudio; es decir al variar los valores de las relaciones sociales, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal.

Prueba de Hipótesis Específica 04

Ho No Existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022.

H1 Existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022.

Tabla 14. *Relación entre desempeño de tareas y la productividad del personal.*

		Desempeño de tareas	Productividad del Personal
Desempeño de tareas	Correlación de Pearson	1,000	,777**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	300	300
Productividad del Personal	Correlación de Pearson	,777**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	300	300

Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva alta con un valor de ,777, y una significancia bilateral de 0,01 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el desempeño de tareas con la productividad del personal, lo que representa el comportamiento directo de las variables del estudio; es decir al variar los valores de desempeño de tareas, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, a mejores desempeño de tareas, habrá mejor producción.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general se comprueba que si Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022, En la prueba estadística correlación de pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación positiva alta es de 0,774, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, esto debido a que los trabajadores tienen diferentes niveles de satisfacción, entre más satisfecho se encuentre mayor será la producción que se refleje en su trabajo.

Esto tiene relación con el estudio Lopez & Pomasoncco (2018), en una satisfacción laboral de 0,753 y una productividad de 0,743, por lo tanto, la satisfacción laboral y la productividad tienen una relación moderada, según la Red de Salud de Huamanga 2018, por lo que a una mayor satisfacción laboral creará un efecto positivo para todos, lo que conducirá a una mejor productividad organizacional, actualmente los trabajadores nombrado son los menos satisfechos por los diferentes problemas que tienen con la patronal (Gobierno Local de Tacna), por ende son los que menos nivel de productividad presentan, también tiene relación con Pizarro (2017), se llegó a determinar que satisfacción en el empleo se relaciona directamente con el desempeño en el centro de trabajo, a mayor nivel de satisfacción en el centro laboral y personal, es mucho mayor la producción.

También tiene relación con el estudio de Zapata (2018), donde se llega a la conclusión que si existe una alta correlación directo y positiva tanto la productividad como con la satisfacción laboral en la comuna, también tiene relación con el estudio de Suarez (2018), teniendo como conclusión del estudio que las personas más trascendentes responden a los efectos de diferentes trucos como son satisfacción, la motivación con el objetivo de metas y una relación positiva al clima en el trabajo sobre la producción, los resultados tienen similitud con el estudio de Navarro (2015), en donde la conclusión es que existe la correlación entre la satisfacción laboral en la producción del empleado del órgano de justicia, también recomienda que los superiores inmediatos realicen un examen de medición a los

trabajadores para determinar si están ejecutando correctamente sus actividades, ya que estos están siendo asalariados y cuentan con compensaciones y prestaciones.

También tiene relación con el estudio de Ali (2019), teniendo como conclusión que las correlaciones entre las variables satisfacción laboral y productividad, de acuerdo a la correlación de Pearson son positivas y el nivel de significación para ambos casos es 0, por lo tanto, se aprueba la hipótesis $h(i)$ y se rechaza la hipótesis $h(o)$ porque ambas variables se asocian, es decir se relacionan, en sus dimensiones, porque el nivel de satisfacción laboral se relación con el alto nivel de productividad que presentan los colaboradores de la unidad minera Tucari – Moquegua, también tiene relación con el estudio de Duarte (2014), donde indica que los empleados satisfechos, por lo que es bueno que consolide un desafío en el trabajo, de esta forma se sentirá mejor, mucho más útil y complacido con el mismo, poder asumir toda las aspiraciones y objetivos de la empresa, es de gran relevancia que sea bien retribuido.

Esto tiene relación con la definición de productividad según Galindo & Ríos (2015), es un determinante de la eficiencia, la productividad el uso de bienes y productos que crean un valor en el plano económico. Como se describió anteriormente, la alta productividad implica la producción de valor económico con menos capital o mano de obra. En otras palabras, el trabajo o la fuerza de trabajo tiene una relación positiva con la producción, por lo que primero debe pagarse en dinero para producir mejores resultados, tiene relación con la definición de Guillen (2017), donde mide la satisfacción laboral a través de sus factores internos y externos que estos tienen para poder evaluarla emocionalmente. Además, se ha confirmado tentativamente una relación positiva entre variable y variable, y entre los indicadores de desempeño (calidad del trabajo) identificados en este estudio. Mayores o menores niveles de satisfacción con los detalles de su trabajo: diferentes premios, ingresos, condiciones laborales, control que reciben, reglas organizacionales, compañeros en Workplace. y/o centro laboral.

Tenemos en la hipótesis específica 01, que si existe relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022, En la prueba estadística correlación de pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre las condiciones Físicas y Equipamiento y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación positiva moderada es de 0,625, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, esto tiene relación con Guillen (2017), en donde hace mención que el estudio es medir la satisfacción laboral a través de factores internos y externos y evaluarla emocionalmente en donde el resultado fue a mayores o menores niveles de satisfacción con los detalles de su trabajo: diferentes premios, ingresos, condiciones laborales, control que reciben, reglas organizacionales, compañeros en Workplace. y/o centro laboral.

Tenemos en la hipótesis específica 02, existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del empleado que labora en la Gobierno Local de Tacna, 2022, En la prueba estadística correlación de pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación positiva alta es de 0,734, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula.

Esto tiene relación con el estudio de Jaimes et al., (2018), el buen trabajo le permite mejorar el rendimiento del cambio, y sus aspectos, no solo en función a lo económico o a factores de empleo, sino teniendo en cuenta también a factores internos de posición y de gestión empresarial, también tiene relación con Suarez (2018), donde La similitud de las costumbres y prácticas con algunas coincidencias en las culturas, mezclas étnicas, batallas de independencia, patrones de educación y de desarrollo de la empresa que son comunes en ambos pueblos, existe una relación positiva al clima en el trabajo sobre la producción del personal.

En la Hipótesis específica 03 se enuncia que existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna,

2022, Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva moderada con un valor de ,539, y una significancia bilateral de 0,02 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre las relaciones sociales con la productividad, lo que representa el comportamiento directo de las variables del estudio; es decir al variar los valores de las relaciones sociales, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, es decir al variar los valores de las relaciones sociales, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, esto quiere decir que la satisfacción de las relaciones sociales tienen relación significativa con la producción del personal.

Esto tiene relación con el estudio de Según Hannoun (2011), existen diferentes tipos de insatisfacción laboral, donde los sueldos bajos, el empleado se encuentra insatisfecho por la recompensa que recibe por el trabajo prestado, el trato inadecuado con los demás empleados del trabajo o con los superiores inmediatos superiores. Algunas formas, la inadecuada relación es causada por los diversos celos profesionales o maneras diversas de comportamientos muy pasivos o muy competitivo por algunos compañeros de trabajo, las nulas posibilidades de ascenso, cuando un individuo codicioso con deseos profesionales está paralizado en su puesto laboral contempla como pasa los periodos, por ello no asciende el nivel, que se siente disgustado ante su empleo, ya que este no puede conseguir lo que buscaba. Se crea una inestabilidad de lo que se espera, y lo que este está logrando para poder obtenerlo realmente, gente indecisa, son individuos con poca seguridad en ellos mismos, en sus capacidades y en sus aptitudes para que ejecuten una buena actividad en el trabajo. Se siente incapaces de poder realizar adecuadamente o de poder acomodarse en el trabajo, ello estimula el miedo y la insatisfacción, poder aclimatarse en el ambiente de trabajo. Hay empleados que se cansan del trabajo con mucha rapidez, demoran mucho en poder acostumbrarse a su empleo, están muy frecuentemente descontentos, necesitan poder cambiar de empleo o de área de trabajo para sentirse mejor, las inadecuadas condiciones en el trabajo, la insatisfacción laboral podría ser resultado de varias políticas de la organización, del entorno físico o de un empleo malo.

En la hipótesis específica 04 se enuncia que, si existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, 2022. Se observa que, existe un coeficiente de correlación de Pearson positiva alta con un valor de ,777, y una significancia bilateral de 0,01 valor que demuestra la existencia de una relación significativa al ser menor que 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el desempeño de tareas con la productividad del personal, lo que representa el comportamiento directo de las variables del estudio; es decir al variar los valores de desempeño de tareas, tenderán a modificarse los valores de la productividad del personal, a mejores desempeño de tareas, habrá mejor producción, esto tiene relación con el estudio de Pizarro (2017), donde se pudo determinar que la variable clima organizacional existe una relación directa positiva con la variable motivación en el trabajo que concluye que el nivel del clima organización del trabajador es de nivel muy poco favorable con el 68,98%, por otro lado 21,7% tiene un nivel favorable.

Esto tiene relación con la definición de Physician (2016), donde para calcular la eficiencia es a través de la productividad y correlaciona los resultados obtenidos con los diferentes cantidades de factores y los recursos utilizados a lo largo del tiempo. Determine los factores de rendimiento, como la idoneidad de la formación de los empleados. Una experiencia que se desarrolla con el tiempo. Tecnología, su introducción mejora la eficiencia del trabajo. Y la motivación como factor importante. Esta motivación incluye factores como las recompensas, la formación, la promoción, las expectativas de los sucesores y la conciencia del trabajo bien hecho, también tenemos a Fontalvo et al., (2017) refuerzan la definición anterior, y además de los ya mencionados, varios factores que afectan el desempeño incluyen tomar decisiones, la gestión de las guerras y conflictos, la cultura organizacional y los sistemas de gestión. Del mismo modo, se ve al talento como la variable más importante para hallar el verdadero nivel de desempeño de una empresa y participan en casi todos los procesos internos para llegar a conseguir los objetivos, las empresas necesitan incorporar sistemas de gestión que aseguren la competitividad a través de sistemas de producción adecuados para lograr un desempeño óptimo (pág. 55).

Por otro lado, tiene relación con la definición de Satisfacción Laboral de Cantón & Telléz (2016) según se determina que la satisfacción en el centro de trabajo es de mucha importancia por constituirse en productos de la organización, que manifiestan el nivel de eficiencia y efectividad que alcanza la organización; de igual manera, son indicadores de su conducta que previenen políticas y las diferentes decisiones organizacionales. De la misma forma puede dañar la conducta a nivel de las personas como es la rotación y el ausentismo. “De igual manera, los trabajadores muy satisfechos con sus cargos llegan a laborar en forma regular y menor manera posible acuden a días de descanso medico por encontrarse enfermo.

La política institucional que ejecuta la Gobierno Local de Tacna, donde se puede reconocer al empleado no solo como individuo que puede producir para la institución sino como el ente que tiene una vida social y familiar, para lo que da al empelados las condiciones que son necesarias para su desenvolvimiento integral, actualmente la Gobierno Local de Tacna tiene la oficina de bienestar del Personal, así como también tiene la oficina de seguridad ocupacional, brindando de esta manera una protección al trabajador sobre las necesidades que pudiera acontecer, aun así no todo el personal se encuentra satisfecho, los nombrados no se encuentran totalmente satisfechos con sus trabajos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una relación directa positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, En la prueba estadística correlación de Pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación según el valor de p de 0,734, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis científica y/o alterna que menciona.

Segundo: Se determinó que existe relación entre las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del, En la prueba estadística correlación de Pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre las condiciones Físicas y Equipamiento y la productividad del personal de Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación según el valor de p de 0,625, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis científica y/o alterna que menciona.

Tercero: Se determinó que existe relación entre Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal, En la prueba estadística correlación de Pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación según el valor de p de 0,734, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis científica y/o alterna que menciona.

Cuarto: Se determinó que, existe relación entre las relaciones sociales con la productividad del personal, En la prueba estadística correlación de Pearson, se pudo visualizar que, si existe una alta correlación entre las relaciones sociales y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran

normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación según el valor de p de 0,539 , en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis científica y/o alterna que menciona.

Quinto: Se determinó que, si existe relación entre el desempeño de tareas con la productividad del personal, En la prueba estadística correlación de Pearson, se pudo visualizar que, no existe una alta correlación entre el desempeño de tareas y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna, se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de correlación según el valor de p de 0,777, en consecuencia, damos por rechazada la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis científica y/o alterna que menciona.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas del estudio son las siguientes:

Primera: El Gobierno Local de Tacna, deberá tomar diversas acciones de corrección y de mejoramiento, con el objetivo de poder dar a los empleados un lugar adecuado donde trabajar, con el cual generará satisfacción laboral y este a su vez una alta productividad.

Segunda: El Gobierno Local de Tacna, tener distintas condiciones laborales, y con ello se sienta satisfecho el personal, y de esta forma demostrar que los trabajadores son muy importantes y valiosos para cumplir las metas de la institución.

Tercera: El Gobierno Local de Tacna, brindar las herramientas que fueran necesarias al empleado para que desempeñe sus funciones adecuadamente, de la misma forma poder ejecutar capacitaciones donde se promuevan conocimientos a los empleados y así poder contar con la capacidad y diferentes habilidades y desarrollarse de manera adecuada y eficaz.

Cuarta: El Gobierno Local de Tacna, poder determinar las diferentes acciones que son los adecuados con las habilidades y capacidades del empleado y que estos ofrecen las facilidades para poder ejecutar la misma, y con ello se puede tener una productividad adecuada y alta.

REFERENCIAS

- Ali (2019), *Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores de la compañía aruntani S.A.C. unidad minera Tacuri, Moquegua 2018*. Arequipa. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9747>
- Baltodano & Leyva (2020), La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica Y Política*, 6(11), 15–30.
<https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Barrero & Font (2019). Medición de la efectividad de la gestión pública de gobiernos locales. *Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, (20), 175-185.
<https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/355>
- Cantón M. y Téllez M. (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigacion*. 13(1). 214-226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>.
- Céspedes & Rondán (2016). La productividad en el Peru: un panorama general. *EN EL PERÚ*, 9.
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%E9spedesNikita2016.pdf?sequence=4#page=17>.
- Chiang, M., San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, *Ciencia & Trabajo*. 17(54), 159-165.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiang et al., (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082022000200001&lang=es

Córdova V., É. (2014). La productividad del Perú es de las más bajas de la región. *Diario el Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-peru-bajas-region-168820-noticia/>

Cohen, A., & Soulier, A. (2004). *Manager pour les competencer. Une démarche operationnelle de valorisation du capital humain*. Paris: Éditions Liaisons.

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>.

Cuello & Panduro (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Cuesta (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. Recuperado en 29 de julio de 2022.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lang=es

Duarte et al., (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Adara S.A. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento*. 2(4), 20–33.

<https://revistacienciaseconomicas.unan.edu.ni/index.php/REICE/article/view/58>

Fontal (2020) *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25176>

Fontalvo et al., (2017). La Productividad y sus Factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional. *Dimension Empresarial*, 16(1), 47-60

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Serie de Estudios Económicos. México ¿cómo vamos?, 1, 1–9.

https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Buenos Aires: Teseo.

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García et al., (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios (The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1). 37-48.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923

Gutiérrez et al., (2022). *Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática.* *Visión de futuro*, 26(2), 1-21.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082022000200001&script=sci_abstract&tlng=en

Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. (Trabajo de grado). Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. Recuperado de:

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hellriegel, & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Thomson, 54.

http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf

Hernández et al., (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. de C.V.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jaimes et al., (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500175&lng=es&nrm=iso

Jaimes & Valencia (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06).

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Jaimes (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23–29.

<https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920>

Locke. (1976). Satisfacción Laboral. *Revista Psicología Científica*.

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Lopez & Pomasoncco (2018). *La satisfacción laboral y la productividad en la Red Salud Huamanga 2018*. Perú. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28683>

Lomas (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>

Martillo (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil: Caso Compañía CIAMAN SA.* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9870>

Medianero. B. D. (2016). Productividad total. Perú. Macro EIRL.

<https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123044152.pdf>

Meliá & Peiró (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción s20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Ministero de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Condiciones de Trabajo y sus efectos en la Satisfacción Laboral de los Asalariados Privados de Lima Metropolitana. *Boletín de Economía Laboral*, 82.

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

Mirás et al., (2017). ¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud?. *Dialnet*, 7(3). 58-64

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112223>

Navarro (2015). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.* Quetzaltenango. [Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango].

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Navarro & Huaquipaco (2018). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) 2018 - Majes*. Arequipa. [Universidad Tecnológica del Perú]

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco_Luis%20Navarro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivares (2016). *Factores que incidirían en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A.* Santiago. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/150109>

Oxford E. (2014). El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo. *El Tiempo*.

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14674698>

Pizarro Silva, C. M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*. Tarapoto. [Universidad Peruana Unión]

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/697>

Polo (2015). Beneficios laborales para ofrecer a tus empleados. *Recuperado de:*

<https://www.gestionar-facil.com/beneficios-laborales>.

Quimi Villacís, R. M. (2018). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas desde agosto a noviembre de 2015*. Ambato. [Tesis Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7964>

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Márquez, (2001), conceptualiza a la satisfacción es la actitud del empleado delante de su mismo empleo, esta

actitud es en base a sus convencimientos y diferentes valores que el empleado ejecuta de su mismo empleo. Dialnet, 47.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Salazar et al., (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 945-963.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/53/170>.

Sánchez (2018). *Eficiencia*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>

Sierra (2020). Pandemia y rearticulación de las relaciones sociales. *Periferia. Revista de investigación información en Antropología*, 25(2), 101-114.
<https://revistes.uab.cat/periferia/periferia/article/view/v25-n2-fontana>

Sladogna (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
<http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>

Suárez (2018). *ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN EL FACTOR HUMANO-ADMINISTRATIVE STRATEGIES FOR THE IMPROVEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AND ITS IMPACT ON THE HUMAN FACTOR*. *Revista Teckne*, 16(1).
<https://www.semanticscholar.org/paper/ESTRATEGIASADMINISTRATIVAS-PARA-LA-MEJORA-DE-LAYCastro/866665615a72d321e68369808dd9c2e3b3819c4e>

Supera (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*.
https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/?ref=gesr#google_vignette

Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; How to choose a sampling technique for research. *Suiza: Revista Internacional de Investigación Académica en Gerencia*.

http://elvedit.com/journals/IJARM/wp-content/uploads/Sampling-Method-in-Research-Methodology_-How-to-Choose-a-Sampling-Technique-for-Research.pdf

Ticona Paco, Y. S. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Essalud, Tacna, 2016*. Tacna. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1061/TM214_Ticona_Paco_YS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Guzmán, R. M. (2017). *satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de chimbote*, 2015. ULADECH. [Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/864>

Trujillo & Vargas (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Yeren . (2017). *Satisfaccion Laboral y Productividad de los Colaboradores en la Empresa Klauss S.A. Lima - 2016*. Lima. [Universidad Autónoma del Peru]

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/388/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yupa, C. y Guillen, M. (2017). Análisis de los factores que influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa . Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú. Zapata L. (2018). Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. 98

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6886>

Zapata (2018). *Productividad y Satisfacción en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. Perú. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27162/zapata_al.pdf?s.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Satisfacción laboral y la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna - 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Satisfacción Laboral				
¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	<u>Hipótesis General:</u> Ho No Existe relación entre la satisfacción laboral en la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna H1 Existe relación entre la satisfacción laboral en la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Condiciones Físicas y Equipamiento	Muy Bajo (18 -31) Bajo (32-46) Medio (47-60) Alto (61-75) Muy Alto (76-90)	1 al 5	Nominal	Baja (0-32) Media (33-55) Alta (56-75)
			Beneficios laborales y/o remunerativos		6-10		
			Relaciones Sociales		11-20		
			Desempeño de Tareas		21-26		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Productividad del Personal				
a. ¿Cuál es la relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	a. Determinar la relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	Ho No existe relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna H1 Existe relación de las condiciones físicas y las condiciones del equipamiento con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficiencia	Muy Bajo (20-39) Bajo (40-56) Medio (57-74)	Pregunta 1 al 5	Nominal	Baja (0-25) Media (26-48)
				Alto (75-91) Muy Alto (92-110).			
			Eficacia		17-25		

b. Cuál es la relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	b. Determinar la relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	Ho No existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna H1 Existe relación de los Beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna.			Pregunta		
c. ¿Cuál es la relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	c. Determinar la relación de las relaciones sociales con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	Ho No existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna H1 Existe relación de las relaciones sociales con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna.	Efectividad				
d. ¿Cuál es la relación del desempeño de las tareas con la productividad de todo el personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	d. Determinar la relación del desempeño de tareas con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	Ho No existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna H1 Existe relación del desempeño de tareas con la productividad del personal del Gobierno Local de Tacna					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Primario o puro Nivel: Correlacional Método: Descriptivo Diseño: No experimental de corte transversal		Población: 530 Muestra:300		Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario		Correlación de Pearson.	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Según Mirás et al., (2017) Expresan la satisfacción que surge de la percepción interna de que los empleados tienen experiencia en su ambiente de trabajo. Esto determina el nivel de felicidad en su posición. También argumentan que la satisfacción laboral es importante porque se considera fundamental para la calidad del desempeño laboral, la satisfacción es vista como una serie de diferentes basadas en el trabajo en su conjunto o en varios aspectos relacionados con el trabajo.	Satisfacción Laboral, tiene 26 items de las siguientes dimensiones Condiciones Físicas y Equipamiento, Beneficios laborales y/o remunerativos, Relaciones Sociales, Desempeño de Tareas	Condiciones Físicas y Equipamiento	Muy Bajo (18 -31)	Nominal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Bajo (32-46)	
			Relaciones Sociales	Medio (47-60)	
			Desempeño de Tareas	Alto (61-75)	
Productividad del Personal	La productividad, según Galindo y Ríos (2015), es un determinante de la eficiencia, la productividad el uso de bienes y productos que crean un valor en el plano económico. Como se describió anteriormente, la alta productividad implica la producción de valor económico con menos capital o mano de obra.	Productividad del Personal, tiene 23 items de las siguientes dimensiones eficacia eficiencia, efectividad	Eficacia	Muy Bajo (20-39)	Ordinal
			Eficiencia		
			Efectividad		
			Medio (57-74)		
			Alto (75-91)		
			Muy Alto (92-110).		

1 Anexo N°3: Instrumento de recolección de datos

ANEXO – A

ESCALA SATISFACCION LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que Ud. frecuenta, cada una de las proposiciones tienen 5 opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor su ambiente laboral, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un spa (X), Solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuesta buena ni mala.

SATISFACCIÓN LABORAL	PUNTUACIÓN				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
CONDICIONES FÍSICAS, EQUIPAMIENTO					
1. La distribución de los ambientes ayuda la ejecución de las actividades.					
2. El ambiente donde laboro es el adecuado.					
3. El confort que me ofrece mi trabajo es muy bueno.					
4. El equipamiento informático facilita la realización de mis actividades.					
5. El equipamiento informático es de última generación y se encuentra actualizado.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
6. Mi salario es escaso en relación a las actividades que ejecuto.					
7. Siento que mi salario mensual no es el adecuado.					
8. Mi salario es muy aceptable.					
9. Con mi empleo puedo cubrir mis expectativas salariales.					
10. Se sentiría conforme con un aumento de su salario.					
RELACIONES SOCIALES					
11. El clima laboral con mis compañeros de trabajo es la adecuada para poder desenvolverme en mis diferentes funciones.					
12. Me gusta poder laborar con mis compañeros de trabajo.					
13. Me alejo de la gente de mi centro laboral.					
14. En nuestro grupo de trabajo practicamos la solidaridad.					
15. Ayudo a mi compañero de trabajo a cumplir sus metas que están relacionados con los objetivos de la institución.					
16. Mis jefes inmediatos son muy comprensivos.					
17. Llevarme con mi jefe bien, ayuda en la calidad de mi trabajo					
18. Las relaciones con mis jefes son cordiales.					
19. Mi jefe valora el compromiso que realizo en mi empleo.					
20. Es buena la predisposición de mi jefe inmediato cuando les pido alguna duda sobre mi trabajo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
21. La tarea que ejecuto es muy importante como cualquier otra tarea de los demás.					
22. Me siento útil e importante con la tarea que realizo.					
23. Las actividades que ejecuto siento que no tienen importancia.					
24. Cuando trabajo me siento aburrido.					
25. Cuando trabajo me gusta lo que ejecuto.					
26. Me siento complacido con la actividad que realizo.					

ANEXO – B
FICHA DE EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Estimado participante se está realizando un estudio de investigación; en el cual usted mismo realiza su AUTOEVALUACION, analizando en qué grado cree usted que tiene desarrollada las competencias señaladas en este instrumento. Le agradezco de antemano por su colaboración; los resultados que se obtengan serán exclusivamente para el estudio y obtención del grado de magister.

EDAD: _____

SEXO: a. Masculino b. Femenino

ESTADO CIVIL: a. Soltero b. Casado c. Divorciado d. Viudo

CONDICION DE CONTRATO: a. CAS b. SNP c. Proyecto de Inversión d. Nombrado y/o Repuesto

AÑOS DE EXPERIENCIA: _____

EJECUCION PRESUPUESTAL SEGÚN PIM: a) RO b) RDR c) RD

INSTRUCCIONES

- Antes de iniciar su autoevaluación, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable del cuestionario.
- Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
- En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
- Utilice la escala que a continuación se presenta:
Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

PRODUCTIVAD	PUNTUACIÓN				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
EFICIENCIA					
16. Termino mis actividades a tiempo					
17. Cumpló con las labores que se encargan					
18. Ejecuto la cantidad adecuada y suficiente de labores					
19. Soy puntual cuando entrego los trabajos que me asignan					
20. Mantengo actualizado el avance de obra físico y financiero					
EFICACIA					
21. Trato de no cometer errores en el trabajo					
22. Hago el buen uso adecuado de los recursos					
23. Rechazo la supervisión de mi empleo					
24. Soy un buen profesional en mi empleo					
25. Soy respetuoso (a) y amable con los demás					
26. Planifico mis acciones diarias en el trabajo					
27. Utilizo indicadores para el cumplimiento de mis metas					
28. Me angustia por poder llegar a mis objetivos de trabajo					
29. Soy amable con mis compañeros y público en general					
30. Brindo orientación a las personas cuando lo necesitan					
31. Evito estar inmerso en problemas dentro del trabajo					
EFFECTIVIDAD					
32. Propongo nuevas ideas para poder mejorar los diversos sistemas en mi ambiente laboral					
33. Me exhibo asequible a los diferentes cambios que pudieran ver en el trabajo					
34. Trato de prever a las distintas adversidades que puedan ver					
35. Reflexiono que tengo el talento para poder resolver los diferentes problemas que se presentan					
36. Tengo paciencia para poder integrarme a grupos de trabajo					
37. Me establezco con los objetivos de la MPT					
38. Colaboro a que los datos estadísticos estén actualizados					

Anexo N° 04: Validación de instrumentos de recolección de datos.



VARIABLE 1

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Condiciones Físicas y Equipamiento								
1	La distribución de los ambientes ayuda la ejecución de las actividades	X		X		X		
2	El ambiente donde laboro es el adecuado	X		X		X		
3	El confort que me ofrece mi trabajo es muy bueno	X		X		X		
4	El equipamiento informático facilita la realización de mis actividades	X		X		X		
5	El equipamiento informático es de última generación y se encuentra actualizado	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Beneficios laborales y/o remunerativos								
6	Mi salario es escaso en relación a las actividades que ejecuto.	X		X		X		
7	Siento que mi salario mensual no es el adecuado.	X		X		X		
8	Mi salario es muy aceptable	X		X		X		
9	Con mi empleo puedo cubrir mis expectativas salariales	X		X		X		
10	Se sentiría conforme con un aumento de su salario	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Relaciones Sociales								
11	El clima laboral con mis compañeros de trabajo es la adecuada para poder desenvolverme en mis diferentes funciones	X		X		X		
12	Me gusta poder laborar con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Me alejo de la gente de mi centro laboral.	X		X		X		
14	En nuestro grupo de trabajo practicamos la solidaridad.	X		X		X		
15	Ayudo a mi compañero de trabajo a cumplir sus metas que están relacionados con los objetivos de la institución.	X		X		X		
16	Mis jefes inmediatos son muy comprensivos	X		X		X		
17	Llevarme con mi jefe bien, ayuda en la calidad de mi trabajo	X		X		X		
18	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
19	Mi jefe valora el compromiso que realizo en mi empleo	X		X		X		
20	Es buena la predisposición de mi jefe inmediato cuando les pido alguna duda sobre mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : Desempeño de Tareas								
21	La tarea que ejecuto es muy importante como cualquier otra tarea de los demás.	X		X		X		
22	Me siento útil e importante con la tarea que realizo.	X		X		X		
23	Las actividades que ejecuto siento que no tienen importancia.	X		X		X		
24	Cuando trabajo me siento aburrido.	X		X		X		
25	Cuando trabajo me gusta lo que ejecuto.	X		X		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FLORES PERCA, RENE OSWALDO DNI: 41744065

Especialidad del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACION/ MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA

12 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Eficiencia								
1	Termino mis actividades a tiempo	X		X		X		
2	Cumplo con las labores que se encargan	X		X		X		
3	Ejecuto la cantidad adecuada y suficiente de labores	X		X		X		
4	Soy puntual cuando entrego los trabajos que me asignan	X		X		X		
5	Mantengo actualizado el avance de obra físico y financiero	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Eficacia								
6	Trato de no cometer errores en el trabajo	X		X		X		
7	Hago el buen uso adecuado de los recursos	X		X		X		
8	Rechazo la supervisión de mi empleo	X		X		X		
9	Soy un buen profesional en mi empleo	X		X		X		
10	Soy respetuoso (a) y amable con los demás	X		X		X		
11	Planifico mis acciones diarias en el trabajo	X		X		X		
12	Utilizo indicadores para el cumplimiento de mis metas	X		X		X		
13	Me angustia por poder llegar a mis objetivos de trabajo	X		X		X		
14	Soy amable con mis compañeros y público en general	X		X		X		
15	Brindo orientación a las personas cuando lo necesitan	X		X		X		
16	Evito estar inmerso en problemas dentro del trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Efectividad								
17	Propongo nuevas ideas para poder mejorar los diversos sistemas en mi ambiente laboral	X		X		X		
18	Me exhibo asequible a los diferentes cambios que pudieran ver en el trabajo	X		X		X		
19	Trato de prever a las distintas adversidades que puedan ver	X		X		X		
20	Reflexiono que tengo el talento para poder resolver los diferentes problemas que se presentan	X		X		X		
21	Tengo paciencia para poder integrarme a grupos de trabajo	X		X		X		
22	Me establezco con los objetivos de la MPT	X		X		X		
23	Colaboro a que los datos estadísticos estén actualizados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: FLORES PERCA, RENE OSWALDO **DNI:** 41744065

Especialidad del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACION/ MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA

12 de mayo del 2022
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 1

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Condiciones Físicas y Equipamiento								
1	La distribución de los ambientes ayuda la ejecución de las actividades	X		X		X		
2	El ambiente donde laboro es el adecuado	X		X		X		
3	El confort que me ofrece mi trabajo es muy bueno	X		X		X		
4	El equipamiento informático facilita la realización de mis actividades	X		X		X		
5	El equipamiento informático es de última generación y se encuentra actualizado	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Beneficios laborales y/o remunerativos								
6	Mi salario es escaso en relación a las actividades que ejecuto.	X		X		X		
7	Siento que mi salario mensual no es el adecuado.	X		X		X		
8	Mi salario es muy aceptable	X		X		X		
9	Con mi empleo puedo cubrir mis expectativas salariales	X		X		X		
10	Se sentiría conforme con un aumento de su salario	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Relaciones Sociales								
11	El clima laboral con mis compañeros de trabajo es la adecuada para poder desenvolverme en mis diferentes funciones	X		X		X		
12	Me gusta poder laborar con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Me alejo de la gente de mi centro laboral.	X		X		X		
14	En nuestro grupo de trabajo practicamos la solidaridad.	X		X		X		
15	Ayudo a mi compañero de trabajo a cumplir sus metas que están relacionados con los objetivos de la institución.	X		X		X		
16	Mis jefes inmediatos son muy comprensivos	X		X		X		
17	Llevarme con mi jefe bien, ayuda en la calidad de mi trabajo	X		X		X		
18	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
19	Mi jefe valora el compromiso que realizo en mi empleo	X		X		X		
20	Es buena la predisposición de mi jefe inmediato cuando les pido alguna duda sobre mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : Desempeño de Tareas								
21	La tarea que ejecuto es muy importante como cualquier otra tarea de los demás.	X		X		X		
22	Me siento útil e importante con la tarea que realizo.	X		X		X		
23	Las actividades que ejecuto siento que no tienen importancia.	X		X		X		
24	Cuando trabajo me siento aburrido.	X		X		X		
25	Cuando trabajo me gusta lo que ejecuto.	X		X		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **QUISPE GUTIERREZ, RICAR REYNALDO** **DNI:00791703**

Especialidad del validador: **ECONOMISTA, CONTADOR/MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA**

12 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Eficiencia								
1	Termino mis actividades a tiempo	X		X		X		
2	Cumplo con las labores que se encargan	X		X		X		
3	Ejecuto la cantidad adecuada y suficiente de labores	X		X		X		
4	Soy puntual cuando entrego los trabajos que me asignan	X		X		X		
5	Mantengo actualizado el avance de obra físico y financiero	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Eficacia								
6	Trato de no cometer errores en el trabajo	X		X		X		
7	Hago el buen uso adecuado de los recursos	X		X		X		
8	Rechazo la supervisión de mi empleo	X		X		X		
9	Soy un buen profesional en mi empleo	X		X		X		
10	Soy respetuoso (a) y amable con los demás	X		X		X		
11	Planifico mis acciones diarias en el trabajo	X		X		X		
12	Utilizo indicadores para el cumplimiento de mis metas	X		X		X		
13	Me angustia por poder llegar a mis objetivos de trabajo	X		X		X		
14	Soy amable con mis compañeros y público en general	X		X		X		
15	Brindo orientación a las personas cuando lo necesitan	X		X		X		
16	Evito estar inmerso en problemas dentro del trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Efectividad								
17	Propongo nuevas ideas para poder mejorar los diversos sistemas en mi ambiente laboral	X		X		X		
18	Me exhibo asequible a los diferentes cambios que pudieran ver en el trabajo	X		X		X		
19	Trato de prever a las distintas adversidades que puedan ver	X		X		X		
20	Reflexiono que tengo el talento para poder resolver los diferentes problemas que se presentan	X		X		X		
21	Tengo paciencia para poder integrarme a grupos de trabajo	X		X		X		
22	Me establezco con los objetivos de la MPT	X		X		X		
23	Colaboro a que los datos estadísticos estén actualizados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

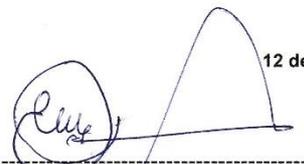
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: QUISPE GUTIERREZ, RICAR REYNALDO DNI:00791703

Especialidad del validador: ECONOMISTA, CONTADOR/MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

12 de mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 1
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Condiciones Físicas y Equipamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución de los ambientes ayuda la ejecución de las actividades	X		X		X		
2	El ambiente donde laboro es el adecuado	X		X		X		
3	El confort que me ofrece mi trabajo es muy bueno	X		X		X		
4	El equipamiento informático facilita la realización de mis actividades	X		X		X		
5	El equipamiento informático es de última generación y se encuentra actualizado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi salario es escaso en relación a las actividades que ejecuto.	X		X		X		
7	Siento que mi salario mensual no es el adecuado.	X		X		X		
8	Mi salario es muy aceptable	X		X		X		
9	Con mi empleo puedo cubrir mis expectativas salariales	X		X		X		
10	Se sentiría conforme con un aumento de su salario	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Relaciones Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El clima laboral con mis compañeros de trabajo es la adecuada para poder desenvolverme en mis diferentes funciones	X		X		X		
12	Me gusta poder laborar con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Me alejo de la gente de mi centro laboral.	X		X		X		
14	En nuestro grupo de trabajo practicamos la solidaridad.	X		X		X		
15	Ayudo a mi compañero de trabajo a cumplir sus metas que están relacionados con los objetivos de la institución.	X		X		X		
16	Mis jefes inmediatos son muy comprensivos	X		X		X		
17	Llevarme con mi jefe bien, ayuda en la calidad de mi trabajo	X		X		X		
18	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
19	Mi jefe valora el compromiso que realizo en mi empleo	X		X		X		
20	Es buena la predisposición de mi jefe inmediato cuando les pido alguna duda sobre mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Desempeño de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La tarea que ejecuto es muy importante como cualquier otra tarea de los demás.	X		X		X		
22	Me siento útil e importante con la tarea que realizo.	X		X		X		
23	Las actividades que ejecuto siento que no tienen importancia.	X		X		X		
24	Cuando trabajo me siento aburrido.	X		X		X		
25	Cuando trabajo me gusta lo que ejecuto.	X		X		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PINEDO JIMÉNEZ, WILLIAM JHERSON **DNI:42300961**
Especialidad del validador: CONTADOR PÚBLICO/MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
12 de mayo del 2022
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Eficiencia								
1	Termino mis actividades a tiempo	X		X		X		
2	Cumplo con las labores que se encargan	X		X		X		
3	Ejecuto la cantidad adecuada y suficiente de labores	X		X		X		
4	Soy puntual cuando entrego los trabajos que me asignan	X		X		X		
5	Mantengo actualizado el avance de obra físico y financiero	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Eficacia								
6	Trato de no cometer errores en el trabajo	X		X		X		
7	Hago el buen uso adecuado de los recursos	X		X		X		
8	Rechazo la supervisión de mi empleo	X		X		X		
9	Soy un buen profesional en mi empleo	X		X		X		
10	Soy respetuoso (a) y amable con los demás	X		X		X		
11	Planifico mis acciones diarias en el trabajo	X		X		X		
12	Utilizo indicadores para el cumplimiento de mis metas	X		X		X		
13	Me angustia por poder llegar a mis objetivos de trabajo	X		X		X		
14	Soy amable con mis compañeros y público en general	X		X		X		
15	Brindo orientación a las personas cuando lo necesitan	X		X		X		
16	Evito estar inmerso en problemas dentro del trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Efectividad								
17	Propongo nuevas ideas para poder mejorar los diversos sistemas en mi ambiente laboral	X		X		X		
18	Me exhibo asequible a los diferentes cambios que pudieran ver en el trabajo	X		X		X		
19	Trato de prever a las distintas adversidades que puedan ver	X		X		X		
20	Reflexiono que tengo el talento para poder resolver los diferentes problemas que se presentan	X		X		X		
21	Tengo paciencia para poder integrarme a grupos de trabajo	X		X		X		
22	Me establezco con los objetivos de la MPT	X		X		X		
23	Colaboro a que los datos estadísticos estén actualizados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PINEDO JIMÉNEZ, WILLIAM JHERSON **DNI:42300961**
Especialidad del validador: CONTADOR PÚBLICO/MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
12 de mayo del 2022
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



"Año del Fortalecimiento de La Soberanía Nacional"
"GERENCIA DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS"

Tacna, 27 de mayo del 2022

CARTA N° 159 -2022-GGRH/MPT

Sr. EDILBERTO MITA ALANOCA

Presente.-

Asunto : APLICACIÓN DE ENCUESTA

Referencia : SOLICITUD S/N REG. N° 172129

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo muy cordialmente y con la finalidad de hacer de su conocimiento que esta Gerencia, a solicitud de la Universidad Cesar Vallejo otorga la presente autorización para que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE GOBIERNO LOCAL DE TACNA - 2022**, a través de aplicación de las encuestas a los Servidores y Funcionarios de la Entidad.

Asimismo adjunto el INFORME N° 123-2022-MVA-UGSST-GGRH/MPT de fecha 25 de mayo del 2022, el cual detalla las recomendaciones para ejecutar la encuesta.

Sin otro particular, agradecemos de antemano de su gentil y cordial atención, me despido.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA
Abog. EDILBERTO CALDERÓN URRIOLA
GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Adjunto: (01) folios
C.c: archivo
EECU/gmcl

Anexo N° 05: Base de datos

VIARIABLE 01 = SATISFACCIÓN LABORAL																										
	D1 = Condiciones Físicas, Equipamiento.					D2= Beneficios Laborales y/o Remunerativos					D3 = Relaciones Sociales.										D4= Desempeño de Tareas.					
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6
2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
6	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
7	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
8	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
10	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
11	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
12	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
13	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
14	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
15	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
16	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5
17	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5

18	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
19	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
20	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
21	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
22	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
23	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4
24	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
26	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5	
27	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
28	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	3
29	3	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5
30	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4
31	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5
32	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5
33	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5
34	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	5
35	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
37	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
38	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
39	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4

40	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
41	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
42	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
43	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
44	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
45	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
46	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
47	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
48	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
49	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
50	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5
51	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
52	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
53	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
54	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
55	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
56	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
57	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4
58	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
60	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5
61	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4

62	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
63	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
64	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
65	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
66	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
67	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
68	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
69	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
70	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
71	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
72	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
73	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
74	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
75	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
76	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
77	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
78	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
79	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
80	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
81	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
82	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
83	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4

84	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
85	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
86	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5	
87	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
88	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	3
89	3	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5
90	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4
91	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5
92	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5
93	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5
94	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	5
95	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5
96	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
97	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
98	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
99	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
100	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
101	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
102	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
103	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
104	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
105	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5

106	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	
107	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
108	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	
109	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
110	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
111	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5	
112	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	
113	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
114	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	
115	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	
116	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1	
117	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4	
118	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
119	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	1	1	5	5
120	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5	
121	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4	
122	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5	
123	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
124	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
125	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	
126	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
127	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4	

128	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
129	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
130	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
131	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
132	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
133	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
134	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
135	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
136	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
137	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
138	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
139	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
140	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
141	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
142	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
143	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4
144	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
145	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
146	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5
147	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
148	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	3
149	3	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5

150	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	
151	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	
152	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	
153	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5	
154	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	5	
155	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5	
156	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5	
157	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
158	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
159	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
160	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
161	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4	
162	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
163	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
164	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5	
165	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
166	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	
167	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
168	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	
169	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
170	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
171	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5	

194	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
195	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
196	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
197	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
198	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
199	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
200	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
201	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
202	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
203	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4
204	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
205	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
206	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5
207	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
208	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	3
209	3	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5
210	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4
211	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5
212	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5
213	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5
214	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	5
215	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5

216	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
217	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
218	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
219	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
220	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
221	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
222	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
223	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
224	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
225	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
226	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
227	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
228	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
229	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
230	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
231	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
232	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
233	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
234	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
235	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
236	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
237	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4

238	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
239	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
240	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5	
241	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
242	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
243	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
244	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
245	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
246	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
247	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4
248	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
249	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
250	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5
251	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
252	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5
253	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
254	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
255	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
256	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
257	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5
258	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
259	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3

260	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4
261	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4
262	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1
263	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4
264	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
265	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
266	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5
267	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	4
268	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	3
269	3	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5
270	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4
271	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5
272	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5
273	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	5	5
274	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	5	5
275	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5
276	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	1	5	5
277	2	3	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
278	2	2	2	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
279	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4
280	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5
281	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	4

282	4	4	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
283	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
284	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5	
285	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
286	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5
287	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
288	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	
289	5	5	5	4	4	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
290	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
291	2	3	2	3	3	5	5	1	3	5	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	5	5	2	1	5	5	
292	4	4	3	3	1	2	2	3	3	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4
293	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
294	4	5	3	4	5	3	3	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	
295	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	
296	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	1	1	5	1	
297	3	4	4	3	1	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	2	5	5	1	1	5	4	
298	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
299	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5	
300	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	1	4	5	

VARIABLE 02 = PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

	D1=EFICIENCIA					D2 = EFICACIA											D3 = EFECTIVIDAD						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
9	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
10	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5

21	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
25	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
26	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
27	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
28	5	5	5	5	3	1	4	1	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3
29	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
34	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
37	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
38	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
39	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
41	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5

43	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
44	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
45	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
48	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
51	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
52	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
54	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
55	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
59	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
60	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
61	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
63	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
64	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4

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

87	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
88	5	5	5	5	3	1	4	1	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3
89	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
91	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
93	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
94	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
95	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
96	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
97	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
98	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
99	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
101	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
102	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
103	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
104	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
105	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
106	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
108	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5

109	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
110	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
111	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
112	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
113	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
114	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
115	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
119	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5
120	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
121	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
122	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
123	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
124	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
125	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
127	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
128	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
129	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
130	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4

153	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
154	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
155	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
156	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
157	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
158	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
159	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
161	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
162	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
163	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
164	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
165	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
166	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
168	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
169	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
170	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
171	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
172	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
173	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
174	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5

175	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
176	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
178	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
179	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
180	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
181	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
182	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
183	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
184	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
185	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
186	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
187	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
188	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
189	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
190	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
191	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
192	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
194	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
195	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
196	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

197	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
198	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
199	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
200	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
201	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
203	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
204	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
205	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
206	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
207	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
208	5	5	5	5	3	1	4	1	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3
209	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
210	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
211	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
212	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
213	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
214	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
215	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
216	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
217	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
218	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4

219	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
220	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
221	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
222	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
223	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
224	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4
225	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
226	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
227	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
228	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
229	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
230	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
231	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
232	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
233	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
234	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
235	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
236	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
237	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
239	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
240	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5

263	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
264	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
265	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
266	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
267	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
268	5	5	5	5	3	1	4	1	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3
269	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
270	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
271	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
272	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
273	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
274	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
275	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
276	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	2
277	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2
278	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4
279	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
280	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4
281	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
282	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
283	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
284	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	4

285	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
286	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
287	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
288	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
289	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
290	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
291	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
292	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
293	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
294	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5
295	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
296	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
297	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
298	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5
299	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
300	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y la productividad del personal de gobierno local de Tacna, 2022", cuyo autor es MITA ALANOCA EDILBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ DNI: 08170211 ORCID 0000-0002-5177-8264	Firmado digitalmente por: JUANMA el 03-08-2022 19:58:25

Código documento Trilce: TRI - 0386417