



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA**  
**PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL**  
**DE HUANCA SANCOS, AYACUCHO - 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS**  
**GLOBALES**

**AUTOR:**

**Bach. YURGUEN FERNANDEZ ECHACCAYA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. GONZALEZ ZAVALA EDMUNDO**

**JURADO EXAMINADOR:**

---

**Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES**  
Presidente

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
Secretario

---

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo le dedico a nuestro Dios, por darme la sabiduría y enseñanza de haber llegado hasta este momento. A mis padres Tolomeo y Nelly Teófila, quienes han dado la razón a mi vida, la base de mi formación profesional, por ser la luz que iluminó el camino hacia el éxito, a mis hermanos Aníbal, Lucy Jessica, Natalí, Lida Isabel, Juler y a mi esposa Celma, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento. A mis hijos Fabrisio Sebastián y Yulieth Isabel, quienes también son mi inspiración para seguir alcanzando mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Esta investigación ha sido lograda gracias a la universidad privada Telesup, por haberme permitido formarme en ella y brindarme muchos conocimientos en cada clase. Agradecer al asesor Mg. Edmundo José Barrantes Ríos, por la vocación de enseñanza en todo este proceso, por los momentos dedicados para aclarar cualquier tipo de duda y por la exactitud con la que nos enseñó cada lección. Y, por último, agradecer a mis padres, abuelos, familiares y amistades, quienes me apoyaron incondicionalmente, para lograr y concluir esta etapa de mi vida, siendo muy importante y significativa para mi persona.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Productividad de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

También posee un enfoque cuantitativo de metodología de tipo aplicada, de nivel correlacional – descriptivo, porque se obtuvo datos para procesar y poder entender la problemática existente. Con un diseño no experimental, aplicando el método de calificación y medición de Rensis Likert que nos permitió conocer el grado de conformidad del encuestado.

El total de la población muestral fue de 48 trabajadores, desarrollándose con el análisis estadístico de Rho Spearman, ya que el total de encuestados fue mayor a 30 trabajadores, por lo que se tomó en cuenta los valores resultantes de la prueba de normalidad (Hipótesis estadístico de las variables), con la prueba kolmogorov Smirnov, observando un valor de Significancia de 0,000 es menor que  $\leq 0.05$ , por lo que la mayoría de las dimensiones no siguen una distribución normal, por ello se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Por consiguiente, como resultado se obtuvo el p-valor (0.007)  $< 0.05$ , esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y por lo cual, se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil. Significa que a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, productividad.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between Job Satisfaction and Productivity of the workers of the UGEL of Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

It also has a quantitative approach of applied type methodology, correlational – descriptive level, because data was obtained to process and understand the existing problem. With a non-experimental design, applying the Rensis Likert qualification and measurement method that allowed us to know the degree of compliance of the respondent.

The total sample population was 48 workers, developed with the Rho Spearman statistical analysis, since the total number of respondents was greater than 30 workers, so the values resulting from the normality test were taken into account (Statistical hypothesis of the variables), with the Kolmogorov Smirnov test, observing a Significance value of 0.000 is less than  $\leq 0.05$ , so that most of the dimensions do not follow a normal distribution, for this reason the Spearman Rho statistic will be used for the test of hypotheses.

Therefore, as a result, the p-value (0.007) < 0.05 was obtained indicates that the null hypothesis is rejected and therefore the alternative hypothesis is accepted, then there is a significant correlation between job satisfaction and productivity, being of a positive type (direct) and weak. It means that the greater the job satisfaction, the greater the productivity of the workers of the UGEL of Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

**Keywords:** Job Satisfaction, Productivity.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR:</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>17</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema .....	20
1.2.1. Problema general .....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica: .....	21
1.3.2. Justificación práctica:.....	22
1.3.3. Justificación metodológica .....	22
1.3.4. Justificación social .....	22
1.4. Objetivos de la Investigación .....	22
1.4.1. Objetivo General.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	23
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>24</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	28
2.2. Bases teóricas de las variables .....	31
2.2.1. Satisfacción laboral.....	31



2.2.2. Productividad .....	37
2.3. Definición de términos básicos .....	40
<b>III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>42</b>
3.1. Hipótesis de La investigación .....	42
3.1.1. Hipótesis general .....	42
3.1.2. Hipótesis específicas .....	42
3.2. Variables de estudio .....	43
3.2.1. Definición conceptual.....	43
3.2.2. Definición operacional .....	47
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	48
3.3.1. Tipo de la investigación .....	48
3.3.2. Nivel de la investigación .....	48
3.4. Diseño de la investigación .....	49
3.5. Población y muestra de estudio.....	50
3.5.1. Población .....	50
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	51
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	51
3.7. Métodos de análisis de datos .....	51
3.8. Aspectos éticos .....	52
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	54
4.2. Resultados inferenciales .....	77
4.3. Contrastación de la hipótesis con los resultados.....	81
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>88</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	88
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>90</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>92</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>96</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	97
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	98

Anexo 3: Instrumentos .....	100
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	104
Anexo 5: Matriz de datos .....	112
Anexo 6: Propuesta de valor.....	115

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman .....	52
Tabla 2. Área de dependencia .....	54
Tabla 3. Satisfacción laboral .....	55
Tabla 4. Condiciones físicas y/o materiales. ....	56
Tabla 5. Condiciones físicas y/o materiales. ....	57
Tabla 6. Beneficios laborales y/o remunerativos .....	58
Tabla 7. Beneficios laborales y/o numerativos. ....	59
Tabla 8. Políticas Administrativas.....	60
Tabla 9. Políticas Administrativas.....	61
Tabla 10. Relaciones sociales.....	62
Tabla 11. Relaciones sociales.....	63
Tabla 12. Desarrollo personal. ....	64
Tabla 13. Desarrollo personal. ....	65
Tabla 14. Desarrollo de tareas. ....	66
Tabla 15. Desarrollo de tareas. ....	67
Tabla 16. Relación con la autoridad. ....	68
Tabla 17. Relación con la autoridad. ....	69
Tabla 18. Productividad.....	70
Tabla 19. Eficiencia. ....	71
Tabla 20. Eficiencia. ....	72
Tabla 21. Eficacia.....	73
Tabla 22. Eficacia.....	74
Tabla 23. Efectividad. ....	75
Tabla 24. Efectividad.....	76
Tabla 25. Satisfacción laboral y productividad. ....	77
Tabla 26. Condiciones físicas y/o materiales y productividad. ....	77
Tabla 27. Beneficios laborales y/o remunerativos y productividad. ....	78
Tabla 28. Políticas Administrativas y productividad.....	78
Tabla 29. Relaciones sociales y productividad.....	79

Tabla 30. Desarrollo personal y productividad .....	79
Tabla 31. Desarrollo de tareas y productividad. ....	80
Tabla 32. Relación con la autoridad y productividad. ....	80
Tabla 33. Prueba de normalidad para las variables. ....	81
Tabla 34. Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y productividad. ....	82
Tabla 35. Correlación Rho de Spearman entre Condiciones físicas y/o materiales y productividad. ....	83
Tabla 36. Correlación Rho de Spearman entre beneficios laborales y/o remunerativos y productividad.....	83
Tabla 37. Correlación Rho de Spearman entre políticas administrativas y productividad. ....	84
Tabla 38. Correlación Rho de Spearman entre relaciones sociales y productividad. .	85
Tabla 39. Correlación Rho de Spearman entre desarrollo personal y productividad. .	86
Tabla 40. Correlación Rho de Spearman entre desarrollo de tareas y productividad. ....	86
Tabla 41. Correlación Rho de Spearman entre relación con la autoridad y productividad .....	87

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Área de dependencia .....	54
Figura 2. Satisfacción laboral. ....	55
Figura 3. Condiciones físicas y/o materiales. ....	56
Figura 4. Beneficios laborales y/o remunerativos. ....	58
Figura 5. Políticas Administrativas. ....	60
Figura 6. Relaciones sociales. ....	62
Figura 7. Desarrollo personal. ....	64
Figura 8. Desarrollo de tareas. ....	66
Figura 9. Relación con la autoridad. ....	68
Figura 10. Productividad .....	70
Figura 11. Eficiencia. ....	71
Figura 12. Eficacia. ....	73
Figura 13. Efectividad. ....	75

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación parte de dos ideas fundamentales, la satisfacción laboral y su relación con la productividad, en ese sentido algunos autores definen cada una de ellas con las siguientes fundamentaciones.

Para el investigador Porter (1962), señala que la satisfacción laboral es la existencia de una diferencia entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida, en cambio (Ricky & Bateman, 1986); sostiene como el resultado de las actitudes que tiene el empleado frente a su trabajo; los factores relacionados con él y respecto a la vida y para (Davis & Newstrom, 2002); son un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción. Por último, según Robbins (2009), define la satisfacción laboral como sentimientos y/o emociones favorables y adversas con los que las personas perciben su trabajo; es decir, la satisfacción laboral se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera, “la actitud general del individuo hacia su trabajo”: una persona con una gran satisfacción en el trabajo tiene actitudes positivas, mientras aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas.

Por otro lado la productividad, según la Organización Internacional del Trabajo (OTI), señala que es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla; dichos recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios de forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas, al respecto Singh (2008), la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, así como para su desempeño económico y su permanencia en el tiempo. Por tanto, la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora en una organización.

En ese sentido la productividad, es tecnológico es un tema humano, y ésta

se logra cuando el empleado está plenamente identificado con su actividad y también, si satisface sus necesidades de educación, ambiente familiar y trabajo adecuado, al respecto Locke (1984) sugirió que es mejor ver la satisfacción y la productividad como resultados separados de la interacción entre el empleado y el trabajo, y esperar relaciones causales entre ellos solo en circunstancias especiales: por ejemplo, no parece que tengan una relación fiable en todos los empleados que una baja calidad de trabajo sea una respuesta de insatisfacción. Además, el análisis de las investigaciones indicaba que, en el supuesto de que exista una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, la correlación suele ser baja, del orden del 0,14. Sin embargo, la inclusión de las variables moderadoras como la percepción, la calidad de trabajo, la motivación laboral ha incrementado la correlación. Por ejemplo, la relación es más fuerte cuando la conducta del empleado no está sujeta a límites ni controles de factores externos. Además, con respecto a la dirección causal entre ambos constructos, la mayor parte de los estudios partían de diseños que no podían demostrar la causa y el efecto.

Ahora bien, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores en la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, a sí mismo el problema que se ha identificado es que si bien es cierto que los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos tienen una percepción positiva respecto a su desenvolvimiento laboral, lo cual incide en su productividad y cumplimiento de metas durante el año, también indica que algunos de ellos manifiestan percepciones negativas por falta de motivación, clima laboral, retribución de la entidad frente a sus logros. Hasta la actualidad se viene trabajando coordinadamente para dar el respaldo laboral eficiente al trabajador de la entidad, quienes son muy capaces, son muy eficientes, competitivo y dispuesto ante los retos laborales que se presenta desarrollando capacidades de competitividad profesional.

El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolla en cuatro capítulos, que a continuación se detalla:

Capítulo I, se realiza una descripción del problema de lo más general a lo más específico, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Diseño, población-muestra, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, procesamiento de la información.

Capítulo IV, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones.



## **I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

Actualmente a nivel internacional se vive una situación socio político y económico muy crucial, a consecuencia del impacto generalizado por la pandemia del coronavirus. La economía mundial según el banco mundial se ha reducido en un 5,2 % desde los inicios de mitad de año en este año por la reducción del producto per cápita. Las actividades económicas de comercio y financieras a nivel mundial están sufriendo una grave distorsión, esto hace que la población que depende mucho del comercio internacional sufra más los efectos y consecuencias, si los gobiernos no realizan estrategias de contingencia, éstas serán empujadas a más desempleo y al aumento de la pobreza extrema.

Esto obligó a que muchas organizaciones en los diversos países tomen diferentes modos, formas y estrategias de trabajo a raíz de la aparición de la pandemia y del confinamiento social, muchos de las organizaciones solo pensaban en trabajar el día a día, cumplir las ocho horas de trabajo y darles la atención necesaria oportuna a los usuarios y/o clientes, sin embargo, se ha dejado a un lado el nivel emocional, la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. Desde luego, se han ocasionado diversos malestares en el trabajador, situaciones de inseguridad y repercusiones negativas en sus labores.

De acuerdo a este marco señalado tenemos que entender y resaltar la importancia que existe en mantener y generar las condiciones óptimas de bienestar laboral y satisfacción para los involucrados, ya que han laborado dejando a un lado en muchos casos a los familiares por largos períodos de tiempo de trabajo, poniendo en riesgo la integridad física del involucrado y de sus compañeros. Lo que conlleva a consecuencias muy negativas en las organizaciones como es la disminución de la productividad, la deserción, la escasa motivación intrínseca y extrínseca, la rotación de personal, el ausentismo en otros.

En el Perú los efectos del coronavirus han generado el colapso de las diversas empresas, instituciones y organizaciones, nuestro país no ha sido ajeno a este acontecimiento, diversas las organizaciones adoptaron mecanismos para salvaguardar y sobrevivir los efectos de la crisis. Los empleados y los trabajadores

de las organizaciones perdían cada vez más su motivación, su satisfacción en su labor. Esto generó la pérdida y disminución de desempeño laboral en sus tareas. Los gerentes, administradores y directores de las organizaciones del Estado adoptaron medidas para brindar la satisfacción positiva en sus empleados. En el segundo trimestre del año 2020, la población ocupada disminuyó en más de 6 millones de personas en relación al año 2019, previo diagnóstico, cabe señalar según la encuesta nacional de hogares entre julio del 2019 y junio del 2020 la tasa de empleo informal ascendió a 74,3%, es decir, más lo que se registró entre julio 2018 a junio 2019.

Esto nos indica que la pandemia ha traducido la caída de la actividad económica más grande de los últimos 100 años en el Perú. Frente a estos hechos hemos sabido adaptarnos con una preocupación de que en alguno momento volvamos a realizar trabajos presenciales, lo que podría aumentar la ansiedad entre la población. El Perú ha sufrido una curva de desequilibrio y disminución en el crecimiento, según (I.N.E.I) Instituto Nacional de Estadística e Informática en el año 2019 en el Perú.

Mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia ha sido un reto para muchas organizaciones que existen en el Perú, generando un ambiente de satisfacción y armonía dentro de una organización para así mejorar su desempeño, compromiso e identificación con la organización. Ahora los empleados manifiestan que trabajar desde casa ha aumentado su vida laboral y productividad, a esto agreguemos las nuevas tecnologías que les proporcionan tener las condiciones de relación con a sus colegas, cada vez más cerca.

En la provincia de Huanca Sancos, del departamento de Ayacucho se ha observado también muchas problemáticas existentes en cuanto a la falta de estrategias innovadoras, competitivas y motivación laboral de los trabajadores del gobierno local dentro de sus labores. La capacidad de poder atender, brindar y llegar a la población más necesitada por parte de las instituciones y de las autoridades en general, ya que a través de ellos como trabajadores esenciales aportan en la formación educadora y humanista que se requiere para los grandes retos y transformaciones modernas en los aspectos políticos, culturales, económicas y sociales.

Un trabajador del sector público en la provincia de Huanca Sancos muestra un 40% productivo y 80 % de ellos son creativos e innovadores, eso es muestra de diversas actitudes favorables tomadas en sus labores por los trabajadores, quienes además han sido los afectados por la pandemia del COVID – 19.

Por ello, los empleados y trabajadores de ahora deben responder, atender y enfrentarse a un mundo competitivo, donde juegan un papel muy importante en el desarrollo de la organización. En este contexto la productividad de las organizaciones de los gobiernos locales, y la satisfacción laboral de sus empleados en la provincia de Huanca Sancos sean los indicados para realizar un proceso de cambio, de compromiso y mejorar la coyuntura local.

En la Provincia de Huanca Sancos, según José Luis Godoy (2020), especialista en el manejo de la inteligencia emocional y psicología de terapia grupal y organizacional de la región Ayacucho, indica que los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos tienen una percepción positiva respecto a su desenvolvimiento laboral, lo cual incide en su productividad y cumplimiento de metas durante el año, también indica que algunos de ellos, manifiestan percepciones negativas por falta de motivación, clima laboral, retribución de la entidad frente a sus logros. Hasta la actualidad se viene trabajando coordinadamente para dar el respaldo laboral eficiente al trabajador de la entidad, quienes son muy capaces, también eficientes, competitivo y dispuestos ante los retos laborales que se presentan desarrollando capacidades de competitividad profesional.

La finalidad de la presente investigación es para identificar, demostrar y dar a conocer las diferentes relaciones de interacción existentes en la localidad, que caracterizan y definen la satisfacción laboral de los empleados en el cumplimiento de las diferentes metas propuestas en la UGEL de Huanca Sancos, lo interesante de la investigación es que, aunque la coyuntura sea negativa, la moral de los trabajadores nunca será afectada.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿De qué manera las condiciones físicas y/o materiales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?

PE 2 ¿De qué modo los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?

PE 3 ¿De qué forma las políticas administrativas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?

PE 4 ¿De qué proceder las relaciones sociales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho -2021?

PE 5 ¿En qué contexto el desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021?

PE 6 ¿En qué situación el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021?

PE 7 ¿En qué condición la relación con la autoridad se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021?

### **1.3. Justificación del estudio**

La satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la UGEL Huanca Sancos es un tema de gran importancia pues a partir de este depende el crecimiento y avance de la entidad, gracias a los trabajadores que son la pieza fundamental en el desarrollo a futuro. Para poder desarrollar una labor adecuada la UGEL de Huanca Sancos realiza sus actividades administrativas y pedagógicas con los documentos de gestión institucional tales como; reglamento de organización y funciones (ROF), manual de organización y funciones (MOF), manual de procedimientos administrativos (MAPRO), plan operativo institucional (POI), cuadro para asignación de personal (CAP), presupuesto analítico de personal (PAP), reglamento de control de asistencia y permanencia (RAPP).

Las cuales contribuyen a la buena gestión, coordinación y planificación en los trabajos con las diferentes áreas y oficinas como entidad formadora y educadora del sector educación, formalizando así la estructura orgánica de la entidad orientada al logro de su misión y visión. Está ubicada en la avenida de la educación S/N, en el distrito de Sancos provincia de Huanca Sancos, departamento de Ayacucho. Así la productividad en los trabajadores va en aumento de una manera muy eficiente, el cual es un tema relevante, los cuales se componen de dimensiones que ayudan a estudiar de manera más esclarecido y concreto estos dos temas relevantes.

#### **1.3.1. Justificación teórica:**

En esta presente investigación se presenta el valor teórico, a partir de las teorías actuales y modelos existentes entre la variable de satisfacción laboral que se sustentará por las bases teóricas de Judge (2009) quienes indican que la “La satisfacción laboral es una sensación muy positiva que ocurre en el trabajo, a partir de ello, surge las evaluaciones de sus diferentes características” (p.79). Además, para la otra variable de productividad se sustenta con las teorías de Koontz & Weihrich (2004), citado por Flores (2012), con los cuales se podrá entender y conocer el comportamiento de la problemática que existe en las variables en relación a los datos obtenidos de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 y seguir realizando

planteamientos e hipótesis para nuevos estudios.

### **1.3.2. Justificación práctica:**

En esta presente investigación se determinan buscar y entender las causas y fenómenos que producen la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021, y que permiten demostrar el motivo para lograr un buen desempeño laboral y un incremento positivo y/o trascendental en la productividad.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Está presente investigación se basará para futuras investigaciones, ya que cuenta con la aplicación de procedimientos y métodos científicos, portando una guía de instrumentos válidos y confiables para la recolección de datos. Se ha tomado en cuenta los datos concretos de los involucrados desde el contexto metodológico y de análisis de la coyuntura, de acuerdo al contexto en que se encuentra y que permitirá determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y productividad dentro de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

### **1.3.4. Justificación social**

Este trabajo se realiza con la finalidad de dar a conocer los fenómenos y causas existentes entre las variables de satisfacción laboral y la productividad para futuras investigaciones en el sector educación. Se espera que a partir de esta investigación pueda identificarse y tomar conciencia en otras entidades del sector público, para que los trabajadores en la provincia de Huanca Sancos, y en el departamento de Ayacucho tengan un nivel muy favorable de satisfacción y de productividad.

## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1. Objetivo General**

OG Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- OE 1 Analizar como las condiciones físicas y/o materiales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.
- OE 2 Indicar de qué manera los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.
- OE 3 Señalar de qué forma las políticas administrativas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.
- OE 4 Precisar de qué modo las relaciones sociales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.
- OE 5 Indicar de qué manera el desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.
- OE 6 Mostrar de qué aspecto el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.
- OE 7 Evaluar de qué forma la relación con la autoridad se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Para Deza (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica 2017”, para optar el grado de maestro en ciencias de ingeniería, mención en planeación estratégica y gestión en ingeniería de proyectos de la Universidad Nacional de Huancavelica, El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica. Siendo el activo más importante sus trabajadores, resultó necesario medir su nivel de satisfacción laboral (variable independiente), y su productividad (variable dependiente), en sus tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

El tipo de investigación es básico y su nivel es correlacional. Se empleó el método descriptivo, con un diseño no experimental - descriptivo. Fueron descritas las variables involucradas y analizadas su incidencia e interrelación en función con la relación causa – efecto.

La población fue 20 piscicultores de tres piscigranjas, en la laguna San Francisco; su población y muestra resultaron accesibles. El sustento teórico exigió diferentes fuentes bibliográficas y el trabajo de campo, la aplicación de dos cuestionarios: instrumentos validados oportunamente por juicio de expertos. Cada pregunta fue elaborada en concordancia con las variables, dimensiones e indicadores; esto facilitó recabar la información pertinente.

Concluyendo que el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,672$  el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  y un  $p$ -valor = 0,001. El estadístico de contraste  $t$  de Student, con un valor de 3,85 al ser mayor al  $t$  crítico de 2,093 y estar lejos de la región de aceptación de la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis alterna. Como conclusión principal se ha determinado que la productividad del factor humano se relaciona de forma positiva y moderada con la satisfacción laboral, con un grado de relación del 45,2% ( $r^2 = 0,452$ ).



De acuerdo a Guillermo (2017), el autor en su tesis “Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017”, presentada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, su población total de estudio fue conformada por 44 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura; su objetivo principal fue determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la variable de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017; para la recolección de datos e información se aplicó el instrumento del cuestionario, donde el tipo de investigación fue aplicada, se refiere al estudio científico, la búsqueda de generación de conocimientos para encontrar y resolver respuestas a los problemas prácticos y concretos. También se concluye que la metodología aplicada en la investigación es descriptiva – correlacional. Se obtuvo el resultado según la prueba de Rho de Spearman evidenciando que el sig. (Bilateral) = 0.000, se acepta la hipótesis alterna.

Podemos mencionar también que las dimensiones: de las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad; con una correlación positiva media del 0.511, muy significativa. Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia que el sig. (Bilateral) = 0.000, aceptando la hipótesis alterna donde la otra dimensión de las relaciones sociales se relaciona con la productividad con una correlación positiva media del 0.539.

De acuerdo a los autores Vargas & Yeren (2017), en su tesis “satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima”, para optar el título profesional de licenciada en Administración en la universidad Autónoma del Perú, De acuerdo a la investigación se observó que casi todas las empresas en el Perú tienen una meta y un propósito en donde quieren posesionarse, de esta manera las empresas logran tener una alta competitividad y éxito frente a las demás competencias en el mercado. El total de población fue de 40 colaboradores.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre las dos variables entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A Lima. Como también podemos encontrar que la metodología aplicada fue descriptiva – correlacional. Además, se aplicó la

prueba R. momento de Pearson para validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), finalmente se encontró un resultado con un valor  $p = 0.000$ , por lo que se llegó a la conclusión de que si existe una relación moderada entre la satisfacción laboral y la productividad.

Según Flores (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y el nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016” realizada en la Universidad Cesar Vallejo en la capital de Lima, para optar el título de magister en gestión pública. En esta investigación podemos encontrar que su objetivo general es buscar el nivel de relación entre las dos variables de investigación satisfacción laboral y productividad de la empresa. Podemos encontrar que en la presente tesis se aplicó la metodología correlacional de diseño no experimental con corte transversal, aplicado a una muestra total de 110 colaboradores de la empresa, en la tesis se muestra además que existe relación muy alta entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa, porque el nivel de significancia = 0,000 no ha superado el p-valor permitido de 0,05, obteniendo un coeficiente de correlación = 0,904 lo que prueba y contrasta la hipótesis de la presente investigación con una relación moderada.

Como resultado de la investigación con la prueba estadística podemos indicar la relación existente entre las dos variables porque el nivel de significancia = 0,000 y no ha superado el p-valor permitido de 0,05 además, y se ha obtenido un coeficiente de correlación = 0,560 lo que indica y contrasta la hipótesis de la investigación que existe relación entre las variables estudiadas de satisfacción laboral y productividad en la empresa.

Por su parte Flores & Bajonero (2018), en su tesis “Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., en el distrito de Asia - 2017”, para optar el título profesional de licenciada en Administración de empresas realizada en la Universidad Autónoma del Perú. En esta presente investigación podemos encontrar el objetivo general es determinar la asociación entre las variables de satisfacción laboral y productividad del negocio agropecuario. Con una metodología de estudio no experimental de corte transversal, tipo correlacional.

En este estudio de investigación se muestra que su población y muestra la conformaron 39 colaboradores de la empresa. Se muestra en esta investigación una correlación positiva muy considerable entre las dos variables de satisfacción laboral y productividad de la empresa del rubro agropecuario en el distrito de Asia-2017. Los resultados indican que fue probada por medio de la estadística inferencial, en la cual se muestra una significancia = 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman = 0,819 y se interpreta que, cuando existe una mayor satisfacción de los colaboradores existe mayor productividad de los trabajadores del grupo agropecuario de Asia, demostrando una correlación positiva media.

Lomas (2017), en su investigación “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo, en su investigación el autor indica que su objetivo principal es de determinar la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. En ello se muestra que los trabajadores no perciben facilidad y libertad para el desenvolvimiento de sus actividades.

La visión que los trabajadores tienen hacia la remuneración no se ajusta a las actividades que realizan. Se observa además que la metodología aplicada en la investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo y correlacional, con una población de 70 trabajadores que fueron encuestados. Podemos concluir y mencionar respecto a los resultados obtenidos que si existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral))  $E_s < 0,05$  es decir “0,000; donde la correlación  $r$  de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable Satisfacción Laboral tiene relación con la Productividad De un total de 70 colaboradores encuestados, y el 66% de ellos manifiestan tener un nivel de satisfacción alto dentro de la empresa.

Según Martínez (2020), en su tesis “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020”, para optar el título profesional de licenciada en administración con mención en gestión empresarial, en la universidad peruana Unión, el autor en esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe

entre la variable (independiente) satisfacción laboral y la productividad variable (dependiente) de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020 en el departamento de Amazonas – Perú.

Para esta investigación la metodología es aplicada y descriptiva, de diseño no experimental y un nivel correlacional, la población total en esta investigación fue de 81 personas, donde se aplicó la técnica de la encuesta y los cuestionarios para poder medir a las variables de estudio. En esta investigación como resultado obtenido se concluye que, existe una relación significativa de grado moderado entre las variables de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores con valores permitidos de ( $p < 0.05$ , y con la prueba de Rho de Spearman de  $\rho = 0.415$ ).

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Para Fuentes (2015), en su investigación titulada: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, 2015”. Para conferir el grado académico de licenciada en psicología industrial/organizacional, en la universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango – Guatemala.

En esta investigación se encontró que el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación significativa entre las variables de satisfacción laboral y productividad entre los trabajadores del órgano judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala en el año 2015, también se identificó su metodología que aplicó en su estudio, la cual fue descriptiva con un tipo de estudio correlacional, la muestra de la población estuvo conformada por 80 trabajadores del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, 2015. Además, se pudo definir como resultado en esta investigación la existencia de relación significativa ( $R_h = 0.657$  y  $P = 0.000$ ) entre estas dos variables de satisfacción laboral y su relación en la productividad.

De acuerdo a los investigadores Antonini (2008), en su tesis “Relación entre compensación indirecta financiera vs. Satisfacción laboral y productividad”, realizada en la Universidad Católica Andrés Bello en la capital de Caracas – Venezuela, para poder optar el título profesional de licenciada en Psicóloga Industrial. El autor indica como objetivo general determinar, cuál es la relación de

la compensación indirecta financiera con la satisfacción laboral y la productividad de la fuerza de ventas en una empresa del sector del consumo masivo.

La población del estudio estuvo conformada por 42 vendedores, que laboran en una empresa de consumo masivo. Así mismo se indica que la metodología aplicada fue descriptivo -correlacional de diseño no experimental.

Los resultados más relevantes se muestran en el estudio realizado de la variable satisfacción laboral sobre los beneficios laborales que le brinda la empresa obteniendo una correlación de 0.82, con un  $\text{sig}=0.000 < 0.05$ , lo cual se deduce que, si existe relación entre los beneficios laborales con la productividad de los vendedores, Ya que mientras más contento este con sus beneficios laborales mayor será su productividad.

Para los investigadores Guerrero, & Benalcázar (2014), en su tesis “La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador”. Presentada por los autores para obtener el título profesional de Psicóloga industrial, desarrollado en la Universidad Central del Ecuador, el objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre las dos variables (independiente) satisfacción laboral y la (dependiente) productividad del personal de ventas de la empresa productos paraíso del Ecuador. La metodología es correlacional, no experimental, su población total fue de 33 trabajadores los que laboran dentro del área de ventas. Frente a estos hechos de investigación se explica qué existe un grupo de trabajadores de ventas que muestran el 21 % están satisfechos y solo el 3% están insatisfecho.

Concluyendo con la prueba de hipótesis estadístico Chi-Cuadrado (ji-cuadrado) para contrastar la frecuencia se mostró un valor final de 4.51, lo cual indica que sus valores externos son de -21.03 y 21.03, por consiguiente, si existe relación entre ambas variables de satisfacción laboral y productividad.

De acuerdo a Calderón (2016), en su investigación que lleva por título “La relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, Guatemala, 2016”, para optar el título de licenciado en psicología industrial/organizacional, en la universidad Rafael Landívar Quetzaltenango – Guatemala, El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación que existe entre las dos variables de

satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa, Así mismo, se muestra en esta investigación la metodología que se aplicó fue descriptiva de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 65 trabajadores.

Concluyendo mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman que si existe una correlación significativa buena de ( $R_h = 0.847$  y  $P = 0.000$ ) entre las dos variables de satisfacción y la productividad.

Según Cruz A. (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cía. Ltda.”, para optar el Grado Académico de Magister de la facultad de ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, el autor señala como su objetivo principal es determinar la incidencia que presenta la satisfacción laboral (variable independiente) y la productividad variable (dependiente) de Laboratorios Laturi Cía. Ltda.

La metodología aplicada en la presente investigación es descriptiva – correlacional, ya que se busca medir el grado de correlación que existe entre las dos variables. Su población total estuvo constituida de 25 empleados.

Los resultados más resaltantes son a través de una investigación sistemática recolectando información, las mismas que fueron evaluadas por la prueba estadística chi-cuadrado. Donde el 48% de los empleados de la empresa Laboratorios Laturi Cía. Ltda indican que su satisfacción laboral es mediana, en tanto un 24% manifiesta que es alta, mientras que un 20% indica que tienen una satisfacción laboral baja, seguido de un 8% los cuales indican que es muy alta lo cual indica que cumplen con sus expectativas laborales dentro de la compañía.

Además, se aplicó la estadística inferencial, donde se determinó una hipótesis nula ( $H_0$ ), la cual representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas y una hipótesis alternativa ( $H_a$ ) la cual afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Se determinó como resultado general que la satisfacción laboral de los trabajadores incide directamente en la productividad de la empresa Laboratorios Laturi Cía. Ltda. Con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ , La productividad de la empresa incide en el rendimiento de la producción de la empresa Laboratorios Laturi Cía. Ltda con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ .

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

Robbins & Judge (2009) refieren:

Las actitudes fundamentales reflejan un valor fundamental, un interés personal o una identidad con un individuo o grupo que un individuo valora. Las actitudes que los individuos consideran importantes tienden a estar estrechamente relacionadas con el comportamiento de cada empleado, prediciendo con mayor precisión la satisfacción laboral y el compromiso individual en el trabajo, es decir, el compromiso de los empleados deseosos de trabajar con una organización. (p. 78).

Para Locke (1976), define como un estado emocional positivo desde una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores relacionados con él.

Según Daza & Porto (2007), afirman que existe una relación entre la satisfacción y el rendimiento, en esencia, en la afirmación de que un trabajador satisfecho, es un trabajador productivo.

Los estudios que han controlado esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa.

Según Blum & Naylor (1988), señalan que la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

Para la investigadora García (2010), afirma:

Actualmente, el fenómeno de la satisfacción laboral es de suma importancia para el desarrollo de la humanidad. Claramente, las nuevas tecnologías y los factores humanos deben combinarse para lograr eficiencia, efectividad y eficiencia en las organizaciones del siglo XXI. En la comunidad científica, la

satisfacción laboral es la actitud que adoptan las personas hacia el trabajo y se expresa en actitudes, emociones, estados de ánimo y comportamientos relacionados con el trabajo hacia su desempeño profesional.

Si la persona está satisfecha con su trabajo, éste satisface plenamente sus necesidades. Por el contrario, si no está satisfecho, no podrá realizar un trabajo eficiente y de calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todos los ámbitos de la vida del trabajador. (p. 48)

#### **2.2.1.1. Dimensión 1: condiciones físicas y/o materiales.**

Lomas (2017), señala que la condición física/material tiene un impacto fundamental en la satisfacción del trabajador, ya que este busca realizar sus actividades en un lugar, donde pueda tener oportunidades, donde pueda expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos de forma libre.

Cisneros (2015), señala que este ambiente laboral, está determinado por la iluminación, temperatura recursos físicos y materiales que se le puede proporcionar al trabajador, dado que si estos no se acomodarían a la labor del trabajador generaría un sobre esfuerzo y fatiga física del mismo.

Son los elementos materiales, o también pueden ser de infraestructura en el cual se desenvuelve la labor cotidiana del trabajador en buenas condiciones ofreciendo el bienestar al trabajador.

#### **Indicadores:**

##### **a) Ambiente de trabajo.**

Entorno en el que se encuentra el trabajador y opera la empresa.

Según Valerio (2015), el ambiente de trabajo es un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

##### **b) Comodidades.**

La oficina o el lugar de trabajo debe de estar en óptimas condiciones, contar con ciertas especificaciones y/o características mínimas para desarrollar un clima laboral positivo entre los trabajadores. facilitando así la comodidad y la estancia



para la realización de tareas y funciones.

### **2.2.1.2. Dimensión 2: beneficios laborales y/o remunerativos.**

Fuentes (2012), indica que las remuneraciones, incentivos y/o gratificaciones que son percibidas por los trabajadores por la realización de su trabajo pueden ayudar a mejorar a la satisfacción laboral, dado que existen varias investigaciones en las que una pésima remuneración al trabajador es causa de insatisfacción laboral de los trabajadores.

Ramírez (2017), señala que las remuneraciones deben ser brindadas a los empleados conforme al esfuerzo y empeño que realizan en su actividad laboral, por lo que se debe medir la capacidad de cada empleado para establecer cuáles serán los beneficios que puede recibir un empleado.

Es el grado de placer en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

#### **Indicadores:**

##### **a) Salario.**

Es parte de las condiciones laborales y/o remunerativas, es la cantidad de dinero que el trabajador recibe a cambio de la labor que realiza, principal fuente de ingresos de los trabajadores por la labor realizada. Gracias a ello, define su calidad y estilo de vida.

##### **b) Expectativas laborales.**

Visión del trabajador, lo que desea que pase en su vida laboral, asimismo lo que la persona considera, lo que pueda ocurrir o suceder, como una suposición en el futuro, que puede ser real o no en cuanto a sus expectativas laborales.

### **2.2.1.3. Dimensión 3: políticas administrativas**

Pacifictel (2019), señala que las políticas administrativas tienen el propósito de establecer lineamientos que permitirá a la empresa tener la logística para proveer a sus trabajadores un ambiente de trabajo y servicios adecuados, para el desarrollo de sus actividades.

Son como guías, normas, reglas de trabajo que indican el buen curso y camino de las actividades realizadas por el trabajador en consecución de sus metas a través de lineamientos institucionales dirigidas a regular la relación laboral.

**Indicadores:**

**a) Horario.**

Es la distribución de las horas del trabajador que realiza una actividad o trabajo.

**b) Trato.**

Es la relación del trabajador con otros empleados.

**2.2.1.4. Dimensión 4: relaciones sociales**

Bostal & Malleville (2019), señala que gracias a que el ser humano es un ser social, esté en su trabajo establece vínculos con sus compañeros y superiores, estas relaciones pueden ser positivas o negativas, siendo que se pueden crear condiciones necesarias para que cada uno de estos se integren y sientan que pertenecen a un equipo.

Herrera (2018), señala también que es un grado de satisfacción que el trabajador tiene frente al ambiente que tiene con sus compañeros con los que comparte actividades en su centro laboral.

Es grado de satisfacción frente a la interrelación con otros integrantes de la organización donde se integran y comparten un espacio.

**Indicadores**

**a) Clima laboral.**

Es el ambiente físico donde los trabajadores reciben una serie de características propias de la organización. De acuerdo al lugar donde se encuentran, al medio ambiente que existe es como se define si los comportamientos de los trabajadores son los adecuados o no, para el bienestar de la organización. Tener un buen ambiente en la oficina por los integrantes de la organización.

## **b) Solidaridad.**

La solidaridad es un elemento fundamental que forma parte de la estrategia competitiva de las organizaciones. Las organizaciones muchas veces no le toman importancia que merece, y por ello están tratando de planificar mejor las acciones y estrategias de recursos en beneficio de la organización.

### ***2.2.1.5. Dimensión 5: Desarrollo personal***

Para Jiménez (2019), es un proceso por el cual un ser humano transforma sus ideas o pensamientos, lo que le permite generar nuevos comportamientos que lo lleven a tener una mejor calidad de vida. El desarrollo personal es una oportunidad que se mide con la búsqueda de metas, de esta manera el trabajador realiza actividades significativas para el buen funcionamiento de ella.

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

### **Indicadores**

#### **a) Desarrollo Profesional.**

Es la forma como el trabajador puede crecer como personas y poder realizarse en su trabajo. son algunas de las necesidades que puede realizar para el crecimiento personal, es la autorrealización de la persona en las labores que realizan. Es el futuro de la planeación, el propósito de lograr objetivos en la vida profesional.

#### **b) Compromiso de trabajo.**

Es la lealtad que tiene el trabajador, por el cual desea involucrarse en la organización, el trabajador se involucra completamente, es comprometido con sus funciones y siente pasión con su trabajo.

### ***2.2.1.6. Dimensión 6: Desarrollo de tareas***

Para Deza (2017), el desempeño de tareas es la valoración que realiza el trabajador con sus labores diarias en la empresa en la que labora.

Herrera (2018), señala que es la valoración que hace el superior al trabajador, en la que asocia las labores diarias de este en el centro laboral.

Es la evaluación, estimación con la que se compromete el trabajador con sus tareas en la entidad que labora, así mismo definimos que es el rendimiento que una persona puede realizar en cuanto a cumplimientos de sus actividades.

**Indicadores:**

**a) Funciones.**

Es la relación que existe entre dos elementos cada uno con un valor, Las funciones en el trabajo muestran un conjunto de tareas y actividades que han sido llevadas a cabo por una persona.

**b) Satisfecho en su puesto de trabajo.**

Refiere al trabajador que está conforme con su puesto de trabajo, el cual orienta a la satisfacción y a la felicidad del trabajador en su puesto, por lo que se genera el aumento y se multiplica los beneficios. La satisfacción por parte de los empleados resulta fundamental para la organización, el cual está referido a que demuestra actitudes positivas su trabajo.

***2.2.1.7. Dimensión 7: Relación con la autoridad***

Herrera (2018), Señala que es la relación que tiene el trabajador con su superior y su trabajo, esta relación es calificada por el mismo trabajador.

Educa web (2019), Señala que es importante la relación que se establece entre el trabajador con su superior, pues éste es quien le puede proporcionar un apoyo técnico para que pueda realizar una labor compleja, del mismo modo es el superior, quien debe valorar las labores realizadas de los trabajadores a su cargo, por lo que debe establecer un buen liderazgo sobre estos.

Los trabajadores en el ambiente laboral interactúan con sus compañeros y con sus jefes, el cual puede convertirse en una verdadera clave de llegar al éxito o al fracaso en el trabajo. Por ellos muestra la apreciación del trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

## **Indicadores:**

### **a) Buen trato.**

En la organización existe una persona superior de alta jerarquía, el cual es el jefe, quien dirige y ordena mostrando la empatía hacia sus trabajadores, y que tiene las facultades necesarias para ordenar y dirigir a sus colaboradores.

### **b) Valora su trabajo.**

Se refiere al reconocimiento en el ambiente laboral que adquieren los trabajadores por sus cualidades que lo hacen mejores, en el que uno se sienta cómodo y es básico para poder trabajar correctamente.

## **2.2.2. Productividad**

De acuerdo a Koontz & Weihrich (2004), señala:

La productividad es la relación de insumos y productos durante un período de tiempo, con especial consideración a la calidad. La productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la industria manufacturera, se utiliza la productividad para medir el desempeño de plantas, máquinas, equipos y empleados. La productividad de los empleados es sinónimo de productividad. En un enfoque sistemático, Por un cierto período de tiempo, es decir, la cantidad máxima de productos obtenidos, algo o alguien dice que son productiva con una determinada cantidad de recursos (insumos) La productividad de la maquinaria y equipo es la de los recursos humanos y de los trabajadores, en cambio, es necesario tomar en cuenta los factores que se dan en el marco de las características técnicas e influir en ellas. (p.45)

Para Prokopenko (1989), define:

Uso eficiente de recursos como mano de obra, capital, tierra, materias primas, energía e información para producir diversos bienes y servicios. Ser productivo significa obtener más con la misma cantidad de recursos, o producir más con la misma cantidad y calidad con los mismos insumos. (p.46)

Coulter & Robbins (2000), señala a la cantidad total de un bien producido dividida por la cantidad de recursos utilizados para fabricar ese producto. En el sector manufacturero, podemos agregar que se utiliza para medir la eficiencia de fábricas, máquinas, equipos y mano de obra, pero debemos considerar que la productividad está condicionada por el progreso tecnológico, deben incluirse los medios de producción y el progreso de todo tipo. Además de mejorar las habilidades del personal.

Cequea & Núñez (2011), indican que la productividad tiene un carácter multidimensional que involucra procesos psicosociales complejos para cuantificar los elementos que componen al individuo. Estos factores incluyen motivación, satisfacción laboral, compromiso, aprendizaje, hábitos de trabajo, ambiente laboral, toma de decisiones, manejo de conflictos, liderazgo y estilo de gestión, cultura organizacional, comunicación, capacitación y recompensas.

#### **2.2.2.1. Dimensión 1: eficiencia**

Ramos (2015), afirma que la eficiencia es la capacidad de una empresa para alcanzar sus objetivos, la misma que incluye, la obtención de productos de calidad, la satisfacción del cliente, entre otros.

Martiña (2014), refiere que la eficiencia es un concepto relativo, que se basa en la comparación entre la actuación de una unidad y otras parecidas.

La eficiencia está conectada con la productividad, es la medición, relación con los recursos o cumplimiento de actividades y de las tareas asignadas con uso adecuado de las horas disponibles.

Medición del cumplimiento de las tareas asignadas de los recursos disponibles.

#### **Indicadores:**

##### **a) Recursos disponibles;**

Ramos (2015), afirma que la eficiencia es la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos, la misma que incluye, la obtención de productos de calidad, la satisfacción del cliente, entre otros.

**b) Grado de cumplimiento de tareas;**

Es la evaluación en qué medida se cumplieron las metas programadas durante el periodo. Tiene como finalidad promover actividades reales y veraces con una buena estructuración del orden en el trabajo, Para ello se tiene que realizar, mostrar el cumplimiento oportuno de los objetivos en la organización. De lo contrario, si se incumplen con los objetivos, la situación pondría en alerta a los trabajadores, para luego ser amonestados o sancionados.

**2.2.2.2. Dimensión 2: Eficacia**

García (2016), refiere que la eficacia es aquella relación entre los productos obtenidos y las metas alcanzadas.

Poulus (1957), afirman que una entidad es más eficaz cuando está lo suficientemente capacitada para poder solucionar problemas y organice sus elementos adecuadamente.

**Indicadores**

**a) Entrega de actividades asignadas;**

Es la optimización de los recursos, son indicadores de gestión para cumplir el objetivo.

**b) Alcanzar las metas propuestas en el trabajo;**

Es promover la visión a largo plazo con objetivo realista.

**2.2.2.3. Dimensión 3: Efectividad**

Garcés (2016), define efectividad, como aquella relación que existe entre la eficiencia y eficacia, dicho de otra forma, la efectividad es la optimización de recursos con el fin de lograr los objetivos planteados.

Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca para obtener el efecto deseado entre logrado y lo programado para lograr el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

## **Indicadores**

### **a) Resultado de metas programadas;**

Es aquello que se obtiene o alcanza mediante un procedimiento específico (planificación), del objetivo final que se persigue.

### **b) Resultado de metas alcanzadas (terminadas);**

Es la cuantificación (cantidad) del esfuerzo realizado para cumplir la meta programada, puede ser menor, igual o mayor que la meta programada.

## **2.3. Definición de términos básicos**

**Actitud.** Posición, postura, gesto que la persona emplea frente a sociedad o a su entorno.

**Correlación.** Correspondencia o relación recíproca entre dos o más acciones o fenómenos.

**Desempeño.** Es la medida de la eficacia y la eficiencia en la organización para aprovechar los recursos y alcanzar las metas de la organización.

**Diagnóstico.** Proceso en el que se identifica en el problema, con la finalidad de identificar la solución que tiene el mayor impacto.

**Dimensiones.** Son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas.

**Esfuerzo.** Determinación y empleo enérgico del vigor o actividad para conseguir algo.

**Equidad.** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

**Incremento.** Acción, variación positiva que registra el valor numérico de una variable, en un periodo de tiempo determinado.

**Intrínseco.** Característica de las cosas que se expresa por sí misma y no depende de las circunstancias.

**Jerarquía.** Es el elemento estructurador que origina una relación entre órganos de



la administración, en una escala ordenada y subordinante.

**Lealtad.** Sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, y a los compromisos establecidos.

**Motivación.** Es la capacidad que tienen las organizaciones para poder mantener el estímulo positivo de sus trabajadores en relación a sus labores.

**Subordinado.** Que depende o está sometido a la orden o a la voluntad de otro.

**Liderazgo.** Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas en un grupo.

**Organización.** Grupo de personas que trabajan en conjunto para crear valor agregado.

**Metodología.** Es una herramienta con estructuras y contenidos que ayudan en el campo de la investigación, trabajos y proyectos con su respectiva didáctica.

**Confiabilidad.** Es la capacidad de desempeñar una tarea requerida, con una precisión y consistencia en condiciones establecidas con ausencia de error.

**Competitividad.** Conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes que permite a una persona desarrollarse exitosamente al superar el reto.

**Innovación.** Aplicación de nuevas ideas, productos, servicios y prácticas, con la intención de diferenciar e incrementar la productividad de lo que ya existe.

**Empatía.** Es ocupar el lugar del cliente en cuanto a tiempo, el cual es valioso para él; en cuanto a conocer a fondo sus necesidades personales.

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de La investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG La Satisfacción Laboral tiene relación significativa con la Productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1 Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

HE 2 Los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

HE 3 Las políticas administrativas se relacionan con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

HE 4 Las relaciones sociales se relacionan con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

HE 5 El desarrollo personal se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

HE 6 El desarrollo de tareas se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

HE 7 La relación con la autoridad se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

## **3.2. Variables de estudio**

### **3.2.1. Definición conceptual**

#### **3.2.1.1. Satisfacción laboral**

Para Robbins & Coulter (2005), habla:

La satisfacción laboral es también parte de la ciencia aplicada del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral está dentro de la ciencia del comportamiento humano “la Psicología”, como una contribución con un análisis de la conducta del ser humano.

Estas decisiones son importantes para que de esta manera ellos hagan sus actividades sin temor, sin miedo elevando su autoestima y profesionalismo en sus actividades. Disminuyendo así la deserción de trabajadores, el ausentismo, las tasas de renuncias que son perjudiciales para la organización. El involucramiento es de todos los integrantes de la organización para de esta manera marche hacia adelante. (p. 113).

En algunas ocasiones puede disminuir la satisfacción en el trabajo debido a muchas razones ya sea internos o externos en la organización, y para esto, los directores, gerentes de la organización tienen que tomar estrategias asertivas y no caer en estos errores que no llevan a nada positivo para la organización.

Para poder determinar, plantear definir la variable de satisfacción laboral exitosa y productiva en esta investigación señalaremos algunos puntos, donde nos van a dar a conocer la real perspectiva, hasta donde queremos llegar en la búsqueda de la hipótesis de estudio. Herzberg se hizo una pregunta clave en su investigación ¿Qué espera la gente de su trabajo? Con esta interrogante, Frederick Herzberg quiso diagnosticar la situación real que ellos sentían con respecto a su trabajo, que tan bien o mal se sentían en su trabajo.

A partir de estas interrogantes pudo entender la situación de aquellos que se sentían bien en su trabajo a comparación de aquellos que se sentían mal. La satisfacción y como factor intrínseco que existía en el trabajo como es el reconocimiento, la responsabilidad el logro. Y de aquellos que indicaban sentir mal, tendría a citar el factor extrínseco como es la supervisión, las políticas salariales,

las condiciones de trabajo, etc. Entonces entendió que lo opuesto a satisfacción no es insatisfacción, sino que es la falta de satisfacción, y, por otro lado, la insatisfacción es ausencia de insatisfacción. Entonces de acuerdo a Herzberg, lo que lleva a la satisfacción en el trabajo es diferente de lo que genera la insatisfacción en el trabajo.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Según Harris (2004), Las actitudes básicas reflejan los valores fundamentales, los intereses personales o las identidades de un individuo o grupo. Las actitudes que un individuo considera importante tienden a relacionarse con el comportamiento de cada empleado y su voluntad de cooperar con la satisfacción laboral y el compromiso de un individuo u organización de la cual ese empleado es miembro en el proceso de toma de decisiones. Una empresa que gestiona el proceso, cree en la causa y hace lo necesario para el éxito de la empresa. Los líderes y sus roles son esenciales en este proceso. Los líderes necesitan escuchar las opiniones, creencias y esperanzas de sus empleados y comunicar sus sentimientos y pasión por su trabajo.

Al respecto, Reig (2003), señala que:

Otro factor importante para determinar la satisfacción del empleado con un trabajo es el ajuste entre la personalidad de la persona y el trabajo que realiza, las características de su trabajo y la importancia del trabajo. La naturaleza del trabajo lo impide. Por lo tanto, es importante aclarar los objetivos y valores de cada individuo que trabaja hacia un objetivo común y tratar de comprender cómo se siente cada individuo antes de aceptar un compromiso de acción. Es importante conocer los diferentes enfoques que describe cada organización en el comportamiento social individual. (p.16)

La motivación es una parte muy importante de la satisfacción laboral, muestra cuánto siente la persona que sus deficiencias y necesidades están cubiertas. Para ello, es fundamental que exista una interacción entre las necesidades del trabajador y la motivación aportada prueba de que son complementarios.

## **Dimensiones de satisfacción laboral**

Estudios realizados por Sánchez (2010), plantea la medición de la satisfacción laboral responde a las siguientes dimensiones:

- a) **Factor I. Condiciones físicas y/o materiales:** son aquellos elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor diaria del trabajador y se define como generador de la misma.
- b) **Factor II. Beneficios laborales y/o remunerativos:** es el grado de compensación en relación con el incentivo económico regular adicional como pago por la labor que realiza el trabajador.
- c) **Factor III. Políticas administrativas:** es la filosofía, el soporte y los principios que regulan la gestión de la organización, con el cual se trabaja en el cumplimiento institucional directamente con el trabajador.
- d) **Factor IV. Relaciones sociales:** es el grado de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- e) **Factor V. Desarrollo personal:** es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a la superación, crecimiento y autorrealización.
- f) **Factor VI. Desempeño de tareas:** se define como la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas y habilidades personales cotidianas en la entidad en que labora.
- g) **Factor VII. Relación con la autoridad:** es la relación de comunicación y coordinación entre los superiores y el nivel inferior (subordinados) en la toma de decisiones dentro de la organización para el logro de las metas y los objetivos.

### **3.2.1.2. Productividad**

De acuerdo a H. Koontz y H. Weihrich (2004), lo definen a la productividad como la medición económica que existe entre la producción-insumos, tener una calidad, dentro de un período determinado en la organización.

También, lo definen como el nivel de eficiencia real que se tiene por los

gastos invertidos en los bienes y servicios en la organización. Los autores señalan que a través de su diseño, estructura y conducción se pueda lograr los objetivos de forma eficiente.

Además, para Koontz & Weihrich (2004), afirma:

Hoy en día los diferentes tipos de organizaciones necesitan mejorar su productividad, para ello los directores, gerentes y administradores deben de tener la buena relación con los involucrados en la organización. La productividad es sin duda alcanzar una efectividad en las metas propuestas con una alta eficiencia y eficacia de las actividades realizadas por los integrantes. Por lo que una organización con un alto desempeño debe de ser efectiva y eficiente para ser eficaz. (p.42.)

### **Importancia y función de la productividad**

A decir de Prokopenko (1989), el autor señala que:

La importancia que se da a la productividad y su bienestar social se reconoce ahora universalmente.

Algunos países que no pueden mantenerse al día con los niveles de productividad de sus competidores están tratando de resolver estos problemas devaluando sus monedas. Sin embargo, esto reduce el ingreso real en estos países a medida que las importaciones se encarecen y la inflación interna aumenta. (pp. 6-7)

Como resultado, la baja productividad puede generar inflación, balanzas comerciales negativas, crecimiento lento y desempleo. Por lo tanto, está claro que el círculo virtuoso de pobreza, desempleo y baja productividad solo puede romperse aumentando la productividad. La alta productividad de una nación no solo significa el uso óptimo de los recursos, sino que también ayuda a crear un mejor equilibrio entre las estructuras económicas, sociales y políticas de la sociedad.

### **Dimensiones de la Productividad**

Koontz y Weihrich (2004), manifiestan que, para poder analizar y evaluar los factores equilibrados de la productividad y su desempeño dentro de la organización y/o sistema productivo proponen tres criterios fundamentales y válidos.

- a) **Eficiencia:** la eficiencia está vinculada en la productividad de los trabajadores; en la medición de la productividad usando los recursos adecuadamente, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, por otro lado, se busca poner un énfasis en la parte interior de la organización, donde se identifica al trabajador como un ser eficiente con un estilo más productivo para toda la organización.
- b) **Eficacia:** este indicador muestra el valor de lo que se realiza en la organización, no basta con producir un bien o servicio al 100% de efectividad tanto en cantidad y calidad, sino que se busca que sea el adecuado para que realmente satisfaga las necesidades del trabajador. Es por ello, que se debe de considerar este indicador para poder medir, cuantificar la productividad.
- c) **Efectividad:** es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, los cuales permitirá medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados y programados en la organización, en este indicador lo que se busca es obtener el resultado, no importa el costo que se tenga para obtener la efectividad. Entonces, cuando realizamos las tareas y las decisiones posibles con responsabilidad y correctamente nos damos cuenta de cómo, y con qué lo hemos realizado esas tareas para obtener una buena productividad.

Actualmente, muchos trabajadores donde se requiere tener gran esfuerzo físico para producir un bien están siendo reemplazados por las nuevas tecnologías, aumentando la cantidad de producción de bienes y servicios.

En otras palabras, las maquinarias y las nuevas tecnologías están reemplazando al ser humano. Las buenas relaciones laborales entre los trabajadores es la clave para llegar a la meta y lograr una buena productividad.

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **3.2.2.1. Satisfacción Laboral**

En la presente investigación para la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario de la variable de satisfacción laboral y sus dimensiones, es por ello que se realizó un cuestionario que consiste en 28

preguntas a través de la escala de Likert.

Para conocer los problemas que existen de satisfacción laboral en base a sus siete dimensiones denominadas: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación con la autoridad.

### **3.2.2.2. Productividad**

En la presente investigación para la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario de la variable de productividad y sus dimensiones.

La productividad en las organizaciones es una medida, un indicador de rendimiento con el fin de dar una buena calidad por parte del trabajador, para ello las actividades o tareas programadas que se realizan deben de realizarse de manera coordinada y apropiada.

Por ello se realizó un cuestionario de 12 preguntas y 5 respuestas a través de la escala de Likert, para determinar el nivel de productividad en base a sus tres dimensiones denominadas eficiencia, eficacia y efectividad.

## **3.3. Tipo y nivel de investigación**

### **3.3.1. Tipo de la investigación**

El tipo de investigación es aplicada de enfoque cuantitativo, por lo que se obtendrá datos para procesar, describir, sustentar y poder entender la problemática existente en los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 respecto a las variables de Satisfacción laboral y productividad, el objetivo de la investigación es cualitativa – cuantitativa, para luego buscar y conocer el comportamiento de las variables.

### **3.3.2. Nivel de la investigación**

El nivel de la presente investigación es descriptivo - correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), precisan que “los estudios descriptivos tienen como fin definir las características de personas, grupos o comunidades que estén sometidas a estudio”. (p. 80)



Correlacional. Permitió determinar la relación existente entre las variables de estudio. Hernández (2010), el autor manifiesta que “a través de este tipo o método de investigación se busca medir y establecer su grado de relación existente entre dos variables sin ser manipuladas, sin ninguna obstrucción de otra variable ajeno para entender, medir y evaluar correctamente las conclusiones relevantes”.

Frente a la presente investigación, se permitió identificar las correlaciones entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, a través de la aplicación de un cuestionario para las dos variables con el fin de determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

### **3.4. Diseño de la investigación**

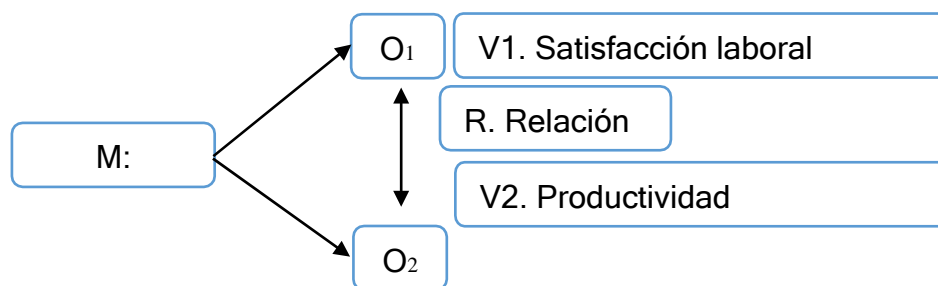
Hernández (2014), el autor señala:

Que la investigación es no experimental de corte transversal y correlacional porque se está basando en los fenómenos y hechos tal y como es en el momento y contexto determinado donde suceden los hechos, sin manipular y alterar las variables. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 154)

En el proceso de investigación se buscó medir la relación entre las dos variables:

Entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, a través de la aplicación de un cuestionario para las dos variables con el fin de determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021. En cuanto al diseño de estudio, es no experimental, ya que no existió manipulación de variables, es transversal porque se ejecutó en un momento determinado y lugar establecido, correlacional porque se buscó la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Diagrama del diseño de investigación: Gráfico:



### Denominación:

M : Muestra de estudio. V1 : Satisfacción laboral.

V2 : productividad de los trabajadores O1 : Evaluación de la satisfacción laboral

O2 : Evaluación de la productividad de los trabajadores R: Relación entre ambas variables.

## 3.5. Población y muestra de estudio

### 3.5.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 48 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, entre ellos 15 trabajadores nombrados con plazas orgánicas ley N° 276, 20 trabajadores con contrato administrativo de servicios ley N° 1057 – CAS, presupuesto del Ministerio de Educación y de la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 7 especialistas en educación designados por concurso público de la carrera pública magisterial ley N° 29944, 2 especialistas en educación por encarga tura, 2 funcionarios designados con la ley N° 29944 de carrera pública magisterial, y 2 funcionarios por encargatura de la Dirección Regional de Educación.

### 3.5.2. Muestra

Es un estudio censal por conveniencia no probabilístico ya que no existe muestra, porque se va a elegir una población total de 48 elementos (trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021).

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

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

En esta investigación se recogió la información utilizando la técnica de la encuesta, donde se aplicó fichas virtuales por la plataforma de Google form a los trabajadores en general de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para realizar la recolección de datos en la población muestral se utilizó como instrumento el cuestionario de las variables de satisfacción y productividad, para ello se ha utilizado la medición de escala de Likert.

Se utilizó el método de calificación y medición de Rensis Likert, que nos permitió realizar las mediciones y conocer el grado de conformidad del encuestado, con el objetivo de evaluar, calificar la opinión y actitudes de los trabajadores sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo.

- a) Siempre
- b) Casi Siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Quezada (2010, p. 132), considera que para realizar un análisis de datos se necesita utilizar métodos que permitan organizar de manera ordenada el proceso de codificación, tabulación, medición y análisis de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio.

Mediante los análisis de datos se pudo determinar los resultados descriptivos y el proceso de comprobación y verificación de hipótesis de acuerdo al uso del programa estadístico SPSS vs 24, obteniendo tablas y figuras según los resultados obtenidos garantizando, la fiabilidad de los resultados.

Asimismo, se utilizó el coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

**Tabla 1.***Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman*

Rangos	Magnitud
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De +0,21 a 0,40	Correlación baja
De +0,41 a 0,70	Correlación moderada
De +0,71 a 0,90	Correlación alta
De +0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación educativa, Madrid: Muralla.

### 3.8. Aspectos éticos

Este presente trabajo de investigación se realizó bajo la normatividad de la Universidad privada TELESUP, aplicando toda la responsabilidad del caso en el procesamiento de datos que se obtuvo a través del principio ético de Belmont, referido a la Satisfacción laboral y su relación con la productividad en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

Se ha dado cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de la Universidad Privada TELESUP, de acuerdo a los siguientes principios.

- Integridad
- Objetividad
- Competencia profesional y debido cuidado
- Confidencialidad
- Comportamiento profesional

En general, el desarrollo se ha llevado a cabo prevaleciendo los valores

éticos, como proceso integral, organizado, coherente, secuencial, y racional en la búsqueda de nuevos conocimientos con el propósito de encontrar la verdad o falsedad de conjeturas.

### **Principios de aplicación**

- **Voluntariedad.**

Constituye un consentimiento voluntario y autorizado por parte de la (población) trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, al momento de realizar la recolección de datos por el encuestador.

- **Respeto a las personas:**

Al realizar esta investigación se ha tomado en cuenta el respeto autónomo a sus libres decisiones, opiniones personales, profesionales y morales de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021. Dando valor y protegiendo sus elecciones voluntarias de cada uno de ellos.

## IV. RESULTADOS

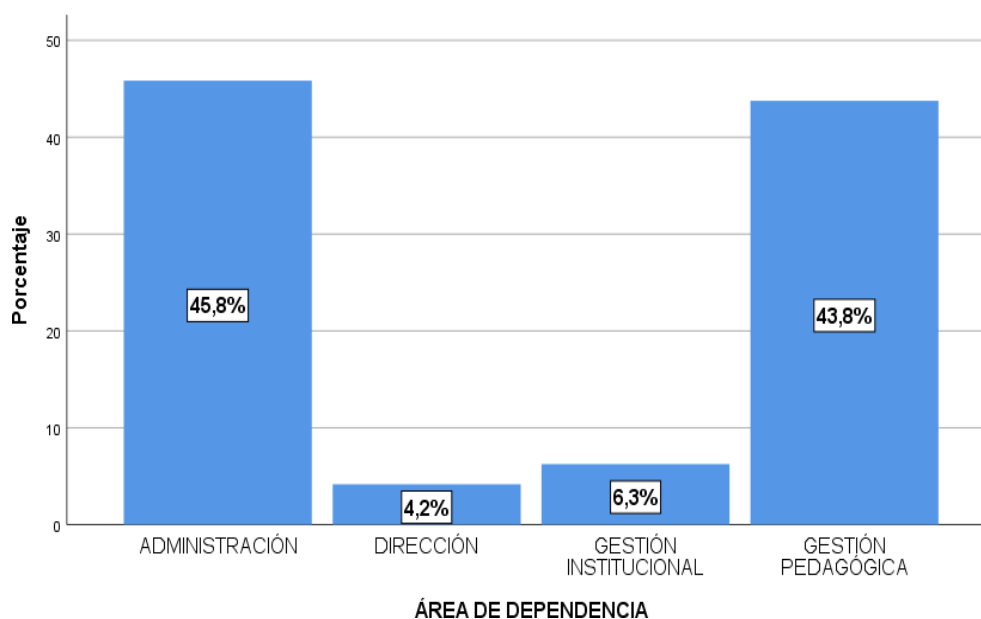
Los resultados obtenidos en el presente estudio se comprueban de la siguiente manera:

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 2.**

*Área de dependencia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Administración	22	45,8
Dirección	2	4,1
Gestión Institucional	3	6,3
Gestión pedagógica	21	43,8
Total	48	100,0

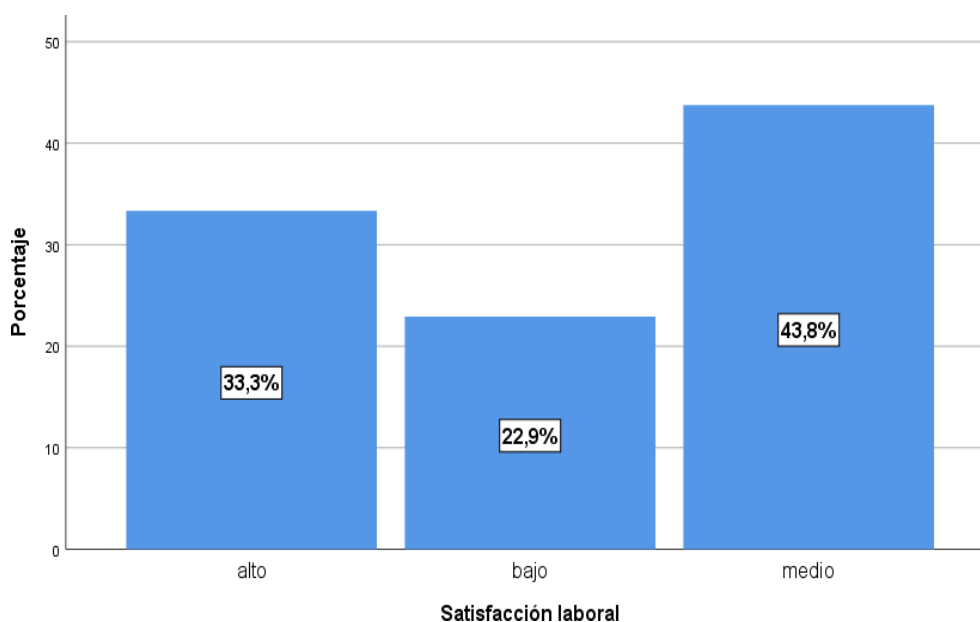


**Figura 1.** Área de dependencia

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, se muestra que el 45.8% (22) de ellos pertenecen al área de administración, 4.1% que representa el (2) de ellos pertenecen al área de Dirección, el 6.3% (3) pertenecen al área de gestión institucional y el 43.8% (21) pertenecen al área de Gestión pedagógica.

**Tabla 3.**  
*Satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	33,3
Bajo	11	22,9
Medio	21	43,8
Total	48	100,0

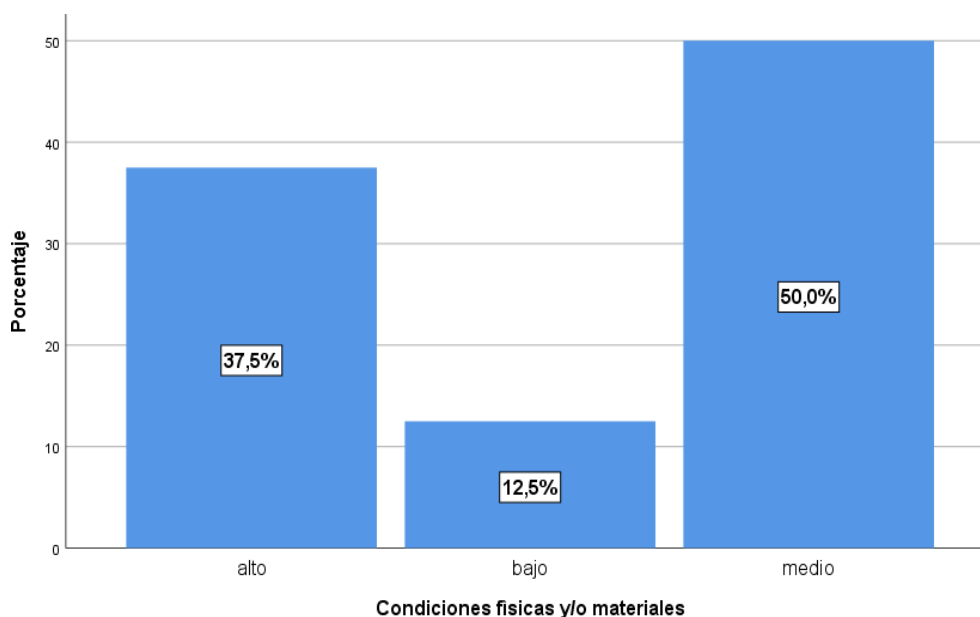


**Figura 2.** Satisfacción laboral.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 contestaron sobre la satisfacción laboral el 33.3% (16) trabajadores manifestaron tener una satisfacción laboral alto, el 22.9% (11) contestaron tener una satisfacción laboral bajo y el 43.8% (21) trabajadores contestaron tener una satisfacción laboral medio. Entonces, la mayoría de los trabajadores contestaron tener una satisfacción laboral medio.

**Tabla 4.**  
*Condiciones físicas y/o materiales.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	37,5
Bajo	6	12,5
Medio	24	50,0
Total	48	100,0



**Figura 3.** Condiciones físicas y/o materiales.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 se muestra que contestaron sobre las condiciones físicas y/o materiales el 37.5% (18) contestaron tener una condición física y/o material alto, el 12.5% (6) de trabajadores contestaron tener unas condiciones físicas y/o materiales baja, y el 50.0% (24) de ellos contestaron tener una condición físicas y/o materiales medio. Entonces la mayoría contestaron tener condiciones físicas y/o materiales medio.



**Tabla 5.**  
*Condiciones físicas y/o materiales.*

N°	Dimensión: Condiciones física y/o materiales	S %	C.S %	A. V. %	C.N %	N %
1	El ambiente de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos me permite realizar mis actividades satisfactoriamente.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	La Infraestructura de la UGEL de Huanca Sancos me protege de eventuales riesgos externos	45.8	43.8	10.4	0	0
3	Los equipos computacionales en la UGEL de Huanca Sancos me ayudan favorablemente en mis labores.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	Me siento confortable y cómodo en la UGEL de Huanca Sancos frente a mi labor.	68.8	29.2	2.1	0	0

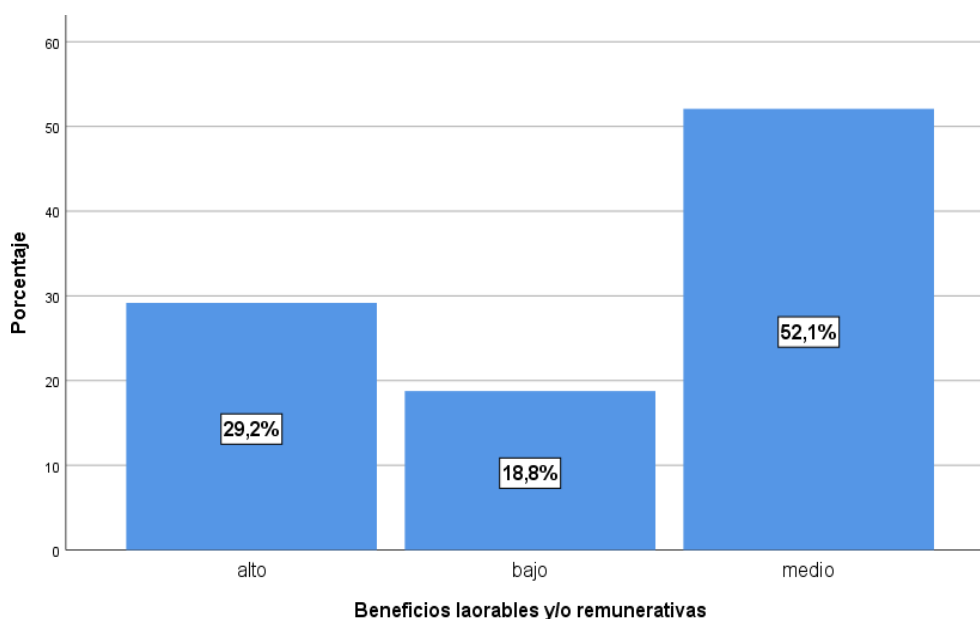
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 4, se muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron:

- 1) Respecto al ambiente de trabajo el 54.2 % manifestaron que siempre les permite realizar las actividades satisfactoriamente, también el 43.8% señalan casi siempre, el 2.1 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) Respecto a la infraestructura el 45.8 % manifestaron que siempre tienen la protección de eventuales riesgos externos, Así mismo el 43.8% señalan casi siempre, el 10.4 % de ellos mencionaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) Respecto a los equipos computacionales el 56.3 % indicaron que siempre les ayudan favorablemente en sus labores, también el 37.5% señalan casi siempre, el 6.3 % de trabajadores señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 4) En relación a que se sienten confortables y cómodos manifestaron el 68.8% que siempre frente a mi labor, igualmente el 29.2 % expresaron casi siempre, el 2.1% de trabajadores indicaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 6.**  
*Beneficios laborales y/o remunerativos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	29,2
Bajo	9	18,8
Medio	25	52,1
Total	48	100,0



**Figura 4.** Beneficios laborales y/o remunerativos.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 contestaron sobre los Beneficios laborales y/o remunerativos, el 29.2% (14) trabajadores indicaron tener un beneficio laboral y/o remunerativo alto, el 18.8% (9) contestaron tener un beneficio laboral y/o remunerativo baja y el 52.1% (25) contestaron tener un beneficio laboral y/o remunerativo medio. Entonces, la mayoría contestaron tener un beneficio laboral y/o remunerativo medio.

**Tabla 7.**  
*Beneficios laborales y/o numerativos.*

N°	Dimensión: Beneficios laborales y/o numerativo	S %	C.S %	A. V. %	C.N. %	N. %
1	5.-Me siento satisfecho con mis remuneraciones en la UGEL de Huanca Sancos.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	6.-Me siento muy motivado en la UGEL de Huanca Sancos con el pago oportuno de mis remuneraciones y/o retribuciones.	45.8	43.8	10.4	0	0
3	7.-Comparto mis conocimientos y experiencias en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	8.-La UGEL de Huanca Sancos promueve la competitividad positiva en los trabajadores.	41.7	54.2	4.2	0	0

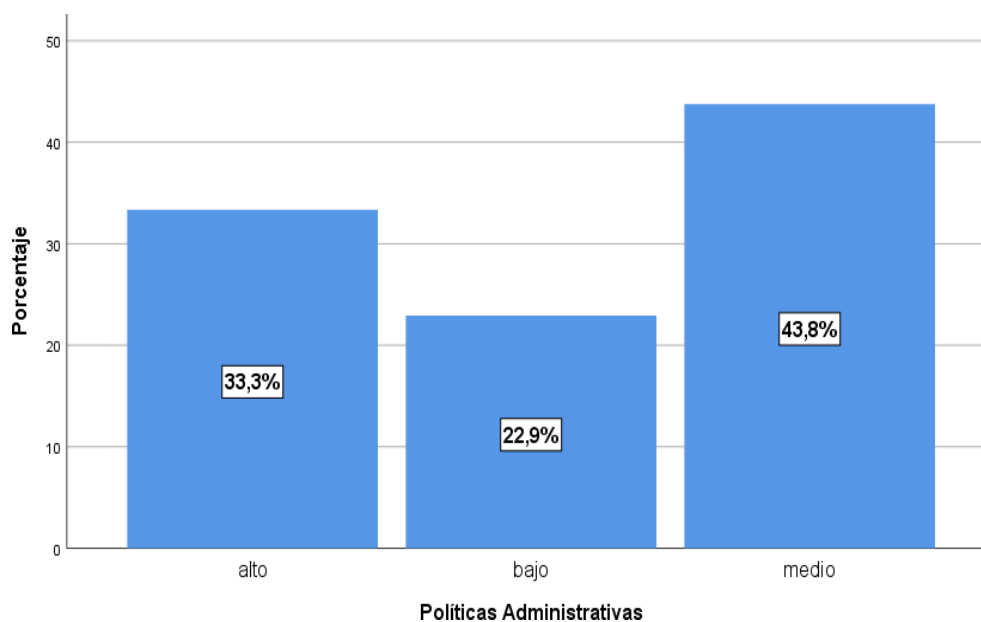
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 7, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron:

- 1) El 54.2 % de los trabajadores manifestaron sentirse siempre satisfechos con sus remuneraciones, el 43.8 % de trabajadores señalaron casi siempre, el 2.1 % de trabajadores indicaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) El 45.8 % de los trabajadores indicaron sentirse siempre muy motivados con sus pagos oportunos de sus remuneraciones y/o retribuciones, el 43.8 % expresaron casi siempre, el 10.4 % señalaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca. 3.- el 56.3 % de los trabajadores mencionaron que siempre comparten sus conocimiento y experiencias con sus compañeros, el 37.5 % señalaron casi siempre, el 6.3 % manifestaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) El 41.7 % de los trabajadores manifestaron que la UGEL DE Huanca Sancos siempre promueve la competitividad positiva en los trabajadores, el 54.2 % señalaron casi siempre, el 4.2 % a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 8.**  
*Políticas Administrativas.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	33,3
Bajo	11	22,9
Medio	21	43,8
Total	48	100,0



**Figura 5.** Políticas Administrativas.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre políticas administrativas de la institución, el 33.3% (16) manifestaron tener una política administrativa de nivel alto, el 22.9% (11) contestaron tener una política administrativa de nivel baja y el 43.8% (21) contestaron tener una política administrativa de nivel medio. Entonces la mayoría contestaron tener una política administrativa de nivel medio.

**Tabla 9.**  
*Políticas Administrativas.*

N°	Dimensión: Políticas Administrativas	S %	C.S %	A. V. %	C.N. %	N. %
1	9. Mi jornada laboral en la UGEL de Huanca Sancos es adecuada.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	10. La remuneración y/o retribución que recibo en la UGEL de Huanca Sancos cubre mis necesidades.	45.8	43.8	10.4	0	0
3	11. Tengo buenas relaciones personales en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros de trabajo.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	12. La comunicación con mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos es afectiva y amable.	54.2	37.5	8.3	0	0

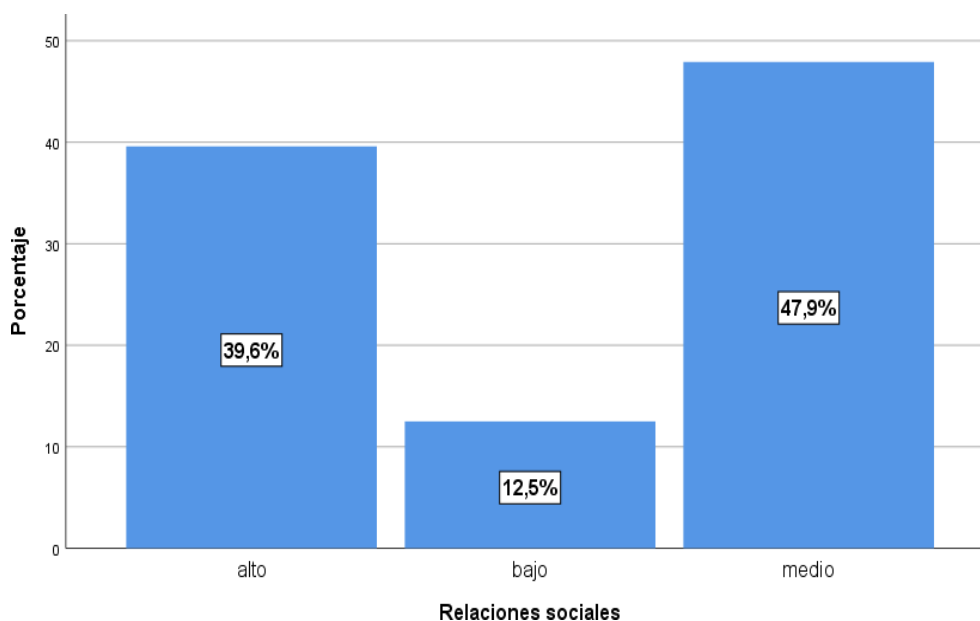
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 9, nos muestra los resultados indicados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron:

- 1) Respecto a la jornada laboral de trabajo el 54.2 % manifestaron que siempre es adecuado, también el 43.8% señalan casi siempre, el 2.1 % señalan a veces, 0% casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) Respecto a la remuneración y/o retribución que reciben el 45.8 % indicaron que siempre les cubre sus necesidades, también el 43.8% señalaron casi siempre, el 10.4 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) El 56.3 % de los trabajadores indicaron que siempre tienen buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo, también el 37.5 % señalaron casi siempre, el 6.3 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 4) Respecto a la comunicación afectiva y amable que tienen con sus compañeros de trabajado el 54.2 % manifiestan siempre, también el 37.5 % señalaron casi siempre, el 8.3 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 10.**  
*Relaciones sociales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
alto	19	39,6
bajo	6	12,5
medio	23	47,9
Total	48	100,0



**Figura 6.** Relaciones sociales.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre las relaciones personales de la institución, el 39.6% (19) manifestaron tener relaciones personales de nivel alto, el 12.5% (6) contestaron tener relaciones personales de nivel baja y el 47.9%(23) contestaron tener relaciones personales de nivel medio. Entonces la mayoría contestaron tener relaciones personales de nivel de nivel medio.

**Tabla 11.**  
*Relaciones sociales.*

N°	Dimensión: Relaciones sociales	S	C.S	A. V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	13. Hay poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos.	47.9	47.9	4.2	0	0
2	14. Se practica en la UGEL de Huanca Sancos actividades de socialización de valores.	12.5	64.6	0	0	0

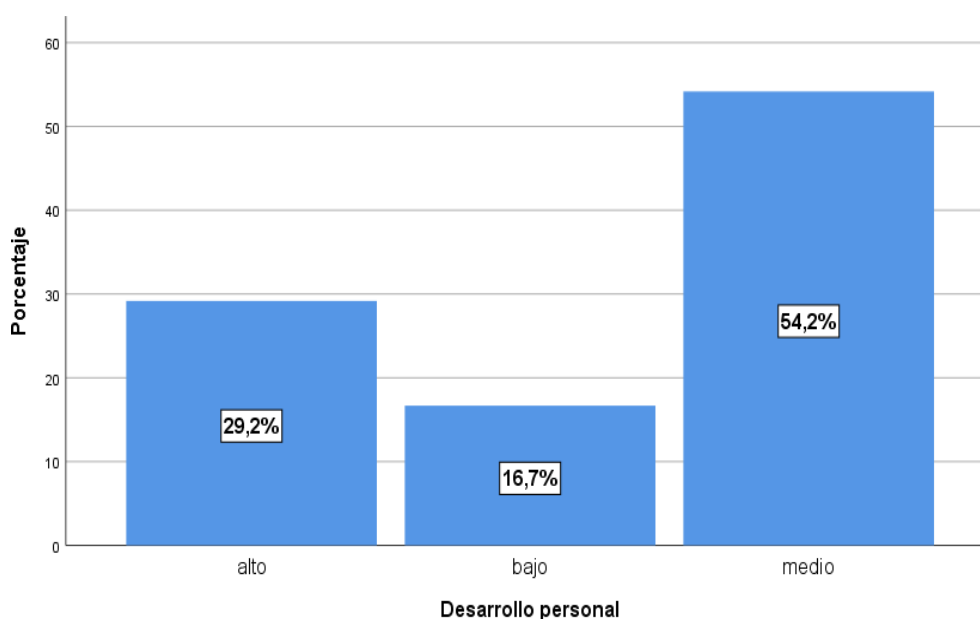
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 11, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) Respecto al poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos el 47.9 % de los trabajadores manifestaron siempre, así mismo el 47.9 % señalaron casi siempre, el 4.2 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) Respecto a que en la UGEL de Huanca Sancos se practica actividades de socialización de valores manifestaron el 12.5 % siempre, también el 64.6 % señalaron casi siempre, 0 % a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 12.**  
*Desarrollo personal.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
alto	14	29,2
bajo	8	16,7
medio	26	54,2
Total	48	100,0



**Figura 7.** Desarrollo personal.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre el desarrollo personales de la institución, el 29.2% (14) tener un desarrollo personal de nivel alto, el 16.7%(8) contestaron tener un desarrollo personal de nivel baja y el 54.2% (26) contestaron tener un desarrollo personal de nivel medio. Entonces la mayoría contestaron tener un desarrollo personal de nivel medio



**Tabla 13.**  
*Desarrollo personal.*

N°	Dimensión: Desarrollo Personal	S %	C.S %	A. V. %	C.N. %	N. %
1	15. Las capacitaciones que brinda la UGEL de Huanca Sancos mejoran mi autoestima e iniciativa.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	16. Los talleres de actualizaciones en la UGEL de Huanca Sancos brindan beneficios en mi crecimiento profesional.	45.8	43.8	10.4	0	0
3	17. Cumplimiento a cabalidad con mis actividades cívicas en la UGEL de Huanca Sancos durante el año.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	18. Me siento comprometido con mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	47.9	52.1	0	0	0

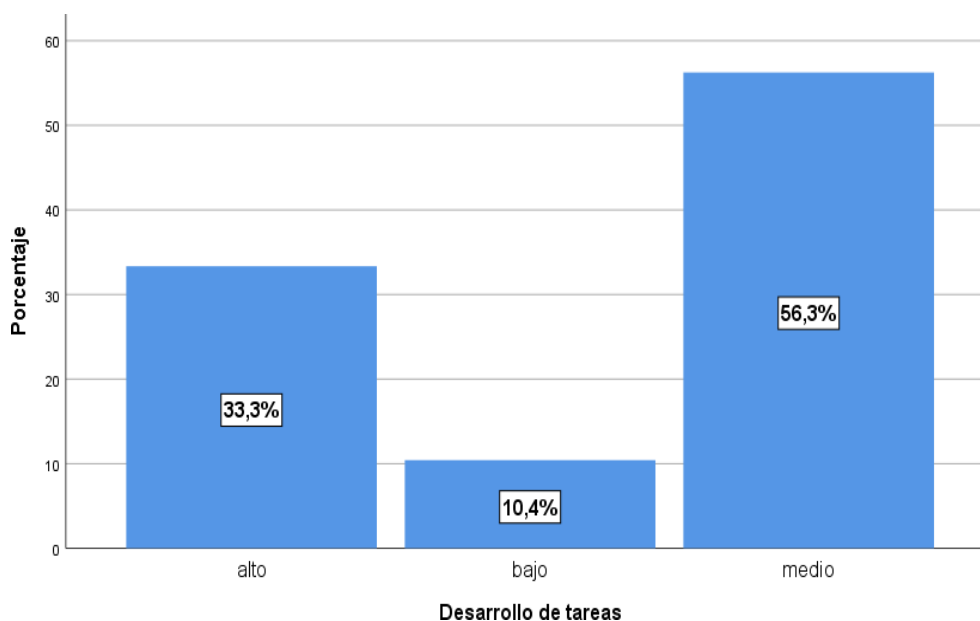
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 13, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) Respecto a las capacitaciones que brinda el 54.2 % de los trabajadores manifestaron tener siempre mejoras en sus autoestimas e iniciativas, así mismo el 43.8 % señalaron casi siempre, el 2.1 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) Respecto a los talleres de actualizaciones el 45.8 % señalaron que siempre les brindan beneficios en sus crecimientos profesionales, el 43.8 % de trabajadores señalaron casi siempre, el 10.4 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) El 56.3 % de los trabajadores manifestaron cumplir siempre a cabalidad con sus actividades cívicas durante el año, también el 37.5 % señalaron casi siempre, el 6.3 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 4) El 47.9 % de los trabajadores manifestaron que siempre se sienten comprometidos con sus trabajos, así mismo el 52.1 % señalaron casi siempre, 0 % a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 14.**  
*Desarrollo de tareas.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
alto	16	33,3
bajo	5	10,4
medio	27	56,3
Total	48	100,0



**Figura 8.** Desarrollo de tareas.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre el desarrollo de tareas de la institución, el 33.3% (16) tener un desarrollo de tareas de nivel alto, el 10.4%(5) contestaron tener un desarrollo de tareas de nivel baja y el 56.3% (27) contestaron tener un desarrollo de tareas de nivel medio. Entonces la mayoría contestaron tener un desarrollo de tareas de nivel medio.

**Tabla 15.***Desarrollo de tareas.*

N°	Dimensión: Desarrollo tareas	S	C.S	A.V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	19. Cumpro con mis funciones en la UGEL de Huanca Sancos correctamente.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	20. Mi jefe inmediato en la UGEL de Huanca Sancos me asigna funciones de acuerdo a mi cargo.	45.8	43.8	10.4	0	0
3	21. Me siento plenamente identificado en la UGEL de Huanca Sancos con mi puesto de trabajo.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	22. Mi labor en la UGEL de Huanca Sancos me hace sentir realizado(a).	56.3	43.8	0	0	0

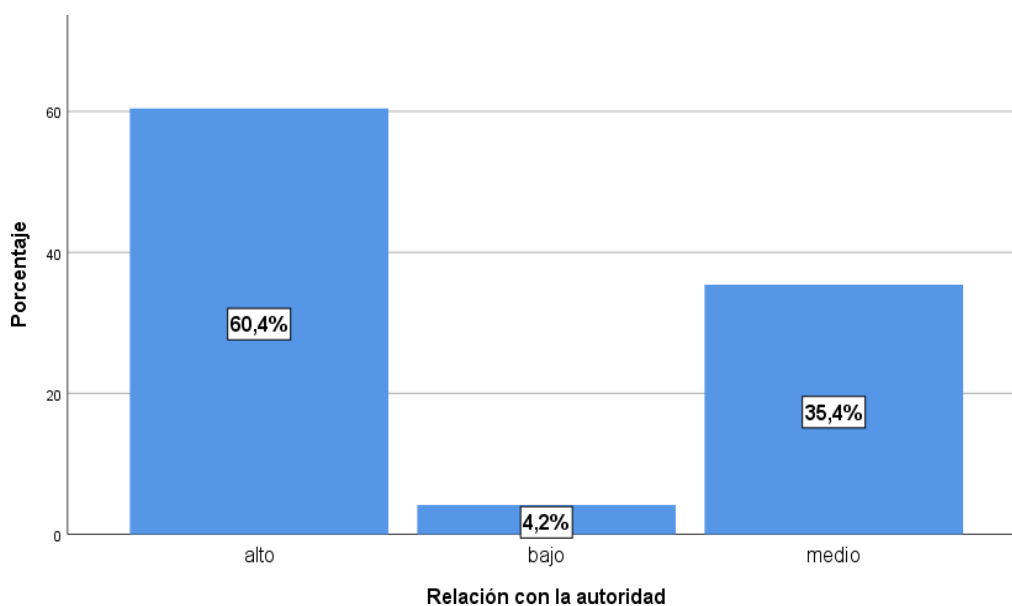
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 15, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) El 54.2 % de los trabajadores manifestaron cumplir siempre con sus funciones correctamente, el 43.8 % señalaron casi siempre, el 2.1 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) Respecto a sus jefes inmediatos el 45.2 % de los trabajadores manifestaron que siempre les asignan funciones de acuerdo a su cargo, el 43.8 % señalaron casi siempre, el 10.4 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) El 56.3 % de los trabajadores manifestaron que siempre se sienten plenamente identificados con sus puestos de trabajo, el 37.5 % indicaron casi siempre, el 6.3 % señalaron a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 4) Respecto a su labor los trabajadores señalaron el 56.3 % sentirse siempre realizado(a)s, el 43.8 % manifestaron casi siempre, 0 % a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.

**Tabla 16.**  
*Relación con la autoridad.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	60,4
Bajo	2	4,2
Medio	17	35,4
Total	48	100,0



**Figura 9.** Relación con la autoridad.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre la relación con la autoridad de la institución, el 60.4% (29) tener una relación con la autoridad de nivel alto, el 4.2% (2) contestaron tener una relación con la autoridad de nivel baja y el 35.4% (17) contestaron tener una relación con la autoridad de nivel medio. Entonces la mayoría contestaron tener una relación con la autoridad de nivel alto.

**Tabla 17.***Relación con la autoridad.*

N°	Dimensión: Relación con la autoridad	S	C.S	A. V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	23. Practico la empatía hacia mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	54.2	43.8	2.1	0	0
2	24. Mi jefe inmediato es justo y comprensivo en la UGEL de Huanca Sancos.	45.8	43.8	10.4	0	0
3	25. Siento que mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos no es valorado.	56.3	37.5	6.3	0	0
4	26. Reconocen mi capacidad profesional de mi labor en la UGEL de Huanca Sancos.	45.8	50	4.2	0	0

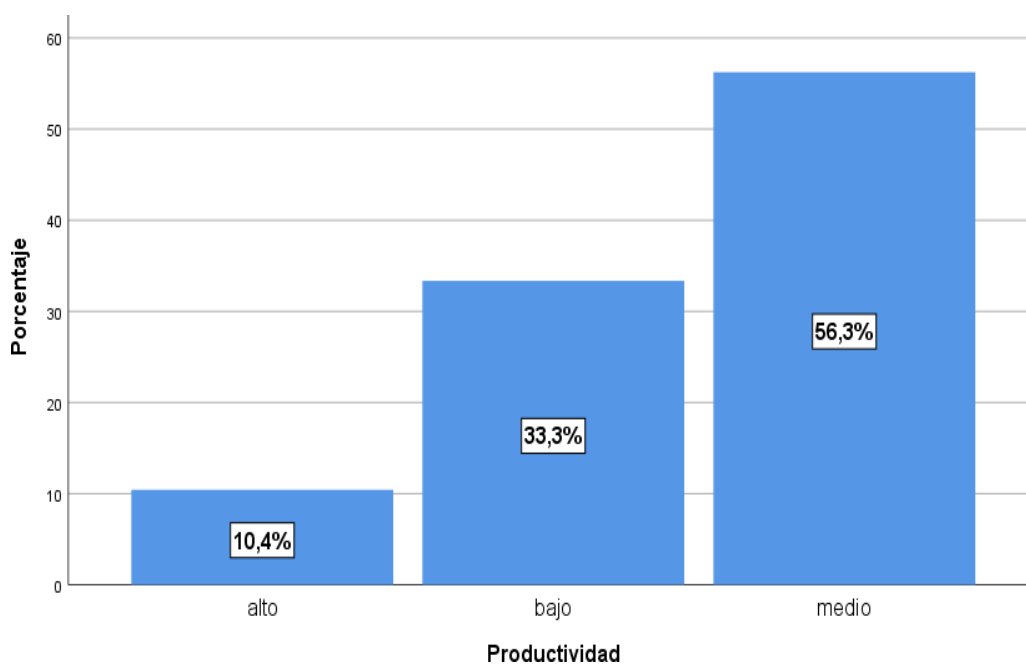
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 17, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) El 54.2 % de los trabajadores manifestaron tener siempre empatía hacia sus compañeros de trabajo, también el 43.8 % señalaron casi siempre, el 2.1 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 2) El 45.2 % de los trabajadores manifestaron que sus jefes inmediatos siempre son justos y comprensivos, así mismo el 43.8 % señalaron casi siempre, el 10.4 % señalan a veces, 0 % casi nunca, y 0 % nunca.
- 3) El 56.3 % de los trabajadores manifestaron que su trabajo no es siempre valorado, igualmente el 37.5 % señalaron casi siempre, el 6.3 % señalaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 4) El 45.8 % de los trabajadores manifestaron que sus capacidades profesionales siempre son reconocidas, también el 50 % manifestaron casi siempre, a veces el 4.2 % casi nunca 0 %, y nunca el 0 %.

**Tabla 18.**  
*Productividad.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	10,4
Bajo	16	33,3
medio	27	56,3
Total	48	100,0

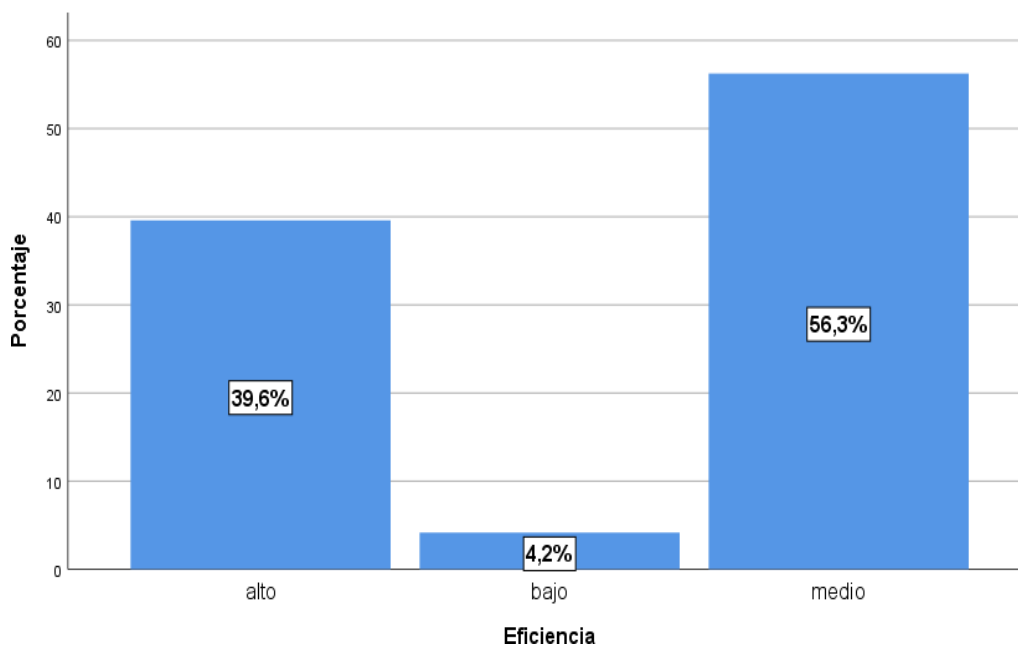


**Figura 10.** Productividad

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre la productividad laboral en la institución, el 10.4% (5) manifestaron tener una productividad de nivel alto, el 33.3% (16) de los trabajadores contestaron tener una productividad de nivel bajo y el 56.3% (27) contestaron tener una productividad de nivel medio. Entonces, la mayoría de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos contestaron tener una productividad de nivel medio.

**Tabla 19.**  
*Eficiencia.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	39,6
Bajo	2	4,2
medio	27	56,3
Total	48	100,0



**Figura 11.** Eficiencia.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre la eficiencia en la institución, el 39.6% (19) tener una eficiencia de nivel alto, el 4.2% (2) contestaron tener una eficiencia de nivel baja y el 56.3% (27) contestaron tener una eficiencia de nivel medio. Entonces, la mayoría contestaron tener una eficiencia de nivel medio.

**Tabla 20.**  
*Eficiencia.*

N°	Dimensión: Eficiencia	S	C.S	A. V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	1. Estoy satisfecho con los materiales y servicios utilizables con que cuento en la UGEL de Huanca Sancos.	47.9	45.8	6.3	0	0
2	2. Los materiales educativos distribuidos en la UGEL de Huanca Sancos llegan oportunamente a las zonas rurales.	54.2	39.6	6.3	0	0
3	3. Cumpló satisfactoriamente con mis obligaciones y tareas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos.	60.4	37.5	2.1	0	0
4	4. Cuando desarrollo trabajo en grupo y/o equipo en la UGEL de Huanca Sancos entrego mi tarea solicitada en el plazo y calidad acordada.	68.8	31.3	0	0	0

**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

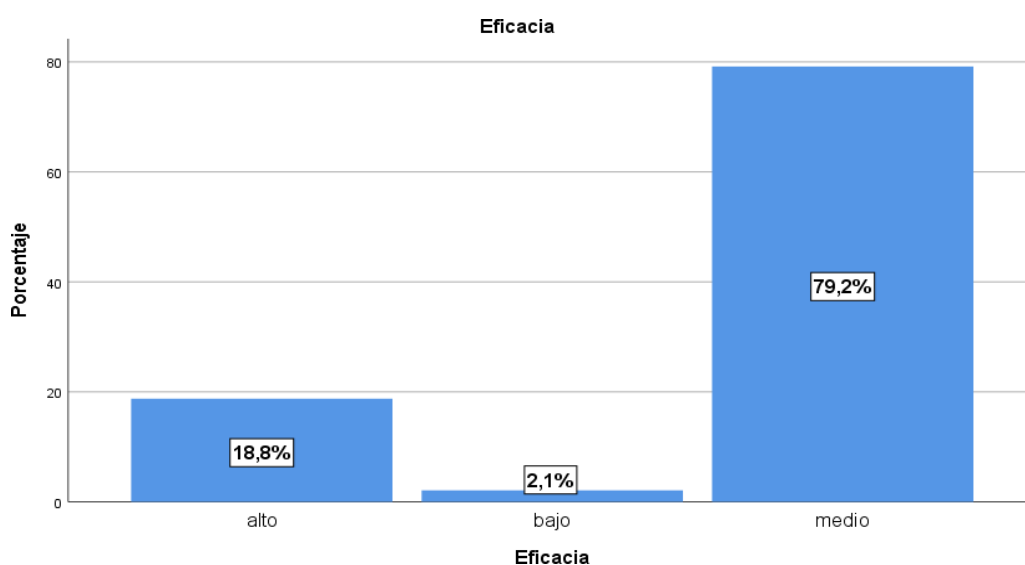
En la tabla 20, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) El 47.9 % de los trabajadores manifestaron estar siempre satisfechos con los materiales y servicios utilizables con que cuentan, Así mismo el 45.8 % indicaron casi siempre, el 6.3 % señalan a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 2) Respecto a los materiales educativos distribuidos el 54.2 % de los trabajadores manifestaron que siempre llegan oportunamente a las zonas rurales, Así mismo el 39.6 % indicaron casi siempre, el 6.3 % señalan a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 3) El 60.4 % de los trabajadores manifestaron cumplir siempre satisfactoriamente sus obligaciones y tareas establecidas, también el 37.5 % manifestaron casi siempre, el 2.1 % señalaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 4) Respecto al desarrollo de trabajos en grupos y/o equipos el 68.8 % de los trabajadores manifestaron siempre entregar sus tareas solicitadas en el plazo y calidad acordada, también el 31.3 % manifestaron casi siempre, el 0 % señalaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.



**Tabla 21.**  
*Eficacia.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	18,8
Bajo	1	2,1
medio	38	79,2
Total	48	100,0



**Figura 12.** Eficacia.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre la eficacia en la institución, el 18.8% (9) manifestaron tener una eficacia de nivel alto, el 2.1% (1) contestaron tener una eficacia de nivel baja y el 79.2% (38) contestaron tener una eficacia de nivel medio. Entonces, la mayoría contestaron tener una eficacia de nivel medio.

**Tabla 22.**  
**Eficacia.**

N°	Dimensión: Eficacia	S	C.S	A. V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	3. Me gusta entregar mi trabajo asignado en la UGEL de Huanca Sancos puntual y eficientemente.	60.4	39.6	0	0	0
2	4. Mis actividades laborales en la UGEL de Huanca Sancos son efectivas y acertadas.	37.5	58.3	4.2	0	0
3	7. Mis expectativas y metas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos las realizo objetivamente.	47.9	43.8	8.3	0	0
4	8. La UGEL de Huanca Sancos brinda aportes académicos y sociales para mi trabajo.	41.7	47.9	10.4	0	0

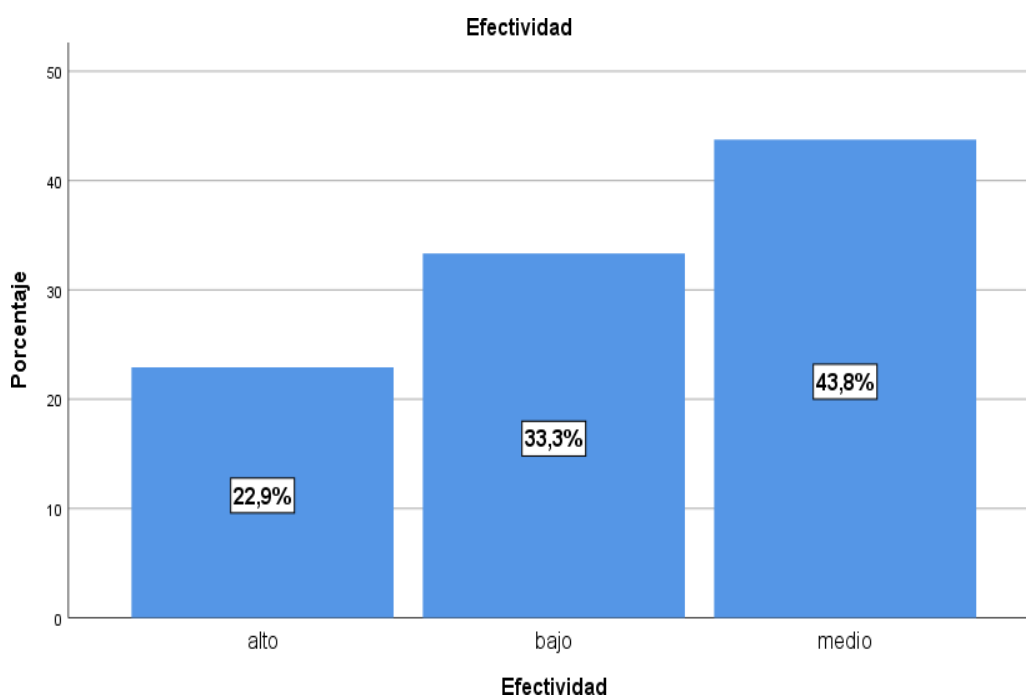
**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 22, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) El 60.4 % de los trabajadores manifestaron entregar siempre sus trabajos asignados puntual y eficientemente, también el 39.6 % indicaron casi siempre, el 0 % a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 2) Respecto a sus actividades laborales el 37.5 % de los trabajadores manifestaron que siempre son efectivas y acertadas, también el 58.3 % indicaron casi siempre, el 4.2 % indicaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 3) Respecto a sus expectativas y metas establecidas el 47.9 % de los trabajadores manifestaron que siempre las realizan objetivamente, así mismo el 43.8 % indicaron casi siempre, el 8.3 % indicaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 4) El 41.7 % de los trabajadores manifestaron que la UGEL de Huanca Sancos les brinda siempre aportes académicos y sociales para sus trabajos, también el 47.9 % de los trabajadores manifestaron casi siempre, el 10.4 % indicaron a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.

**Tabla 23.**  
*Efectividad.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	22,9
Bajo	16	33,3
medio	21	43,8
Total	48	100,0



**Figura 13.** Efectividad.

Del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 que contestaron sobre la efectividad en la institución, el 22.9% (11) señalaron tener una efectividad de nivel alto, el 33.3% (16) de los trabajadores contestaron tener una efectividad de nivel baja y el 43.8% (21) contestaron tener una efectividad de nivel medio. Entonces, la mayoría contestaron tener una efectividad de nivel medio.

**Tabla 24.**  
*Efectividad*

N°	Dimensión: Efectividad	S	C.S	A. V.	C.N.	N.
		%	%	%	%	%
1	9. Las metas programadas en la UGEL de Huanca Sancos se obtienen mensualmente.	45.8	39.6	14.6	0	0
2	10. En la UGEL de Huanca Sancos se establecen fechas específicas para contratar docentes.	62.5	35.4	2.1	0	0
3	11. El cumplimiento a la gestión operativa de Las II.EE. en la UGEL de Huanca Sancos se logran los resultados terminados en la fecha programada.	31.3	56.3	12.5	0	0
4	12. Las metas propuestas en la distribución de materiales educativos en la UGEL de Huanca Sancos se alcanzan al 100%.	37.5	54.2	8.3	0	0

**Nota:** S=siempre; C. S=casi siempre; A.V.= a veces; C. N=casi nunca; N=nunca

En la tabla 24, nos muestra los resultados expresados por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021 quienes contestaron:

- 1) Respecto a las metas programadas el 45.8 % de los trabajadores manifestaron obtener siempre mensualmente, también el 39.6 % indicaron casi siempre, el 14.6 % a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 2) El 62.5 % de los trabajadores manifestaron que se establecen siempre fechas específicas para contratar docentes, también el 35.4 % indicaron casi siempre, el 2.1 % a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 3) Respecto al cumplimiento a la gestión operativa el 31.3 % de los trabajadores manifestaron que siempre se logran resultados terminados en la fecha programada, también el 56.3 % indicaron casi siempre, el 12.5 % a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.
- 4) Respecto a las metas propuestas en la distribución de materiales educativos el 37.5 % de los trabajadores manifestaron que siempre se alcanzan al 100 %, también el 54.2 % indicaron casi siempre, el 8.3 % a veces, casi nunca el 0 %, y nunca el 0 %.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 25.**

*Satisfacción laboral y productividad.*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Satisfacción laboral</b>	Alto	Recuento	4	3	9	16
		% del total	8,3%	6,3%	18,8%	33,3%
	Bajo	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0,0%	14,6%	8,3%	22,9%
	Medio	Recuento	1	6	14	21
		% del total	2,1%	12,5%	29,2%	43,8%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

La tabla 25, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 8.3% (4) de los trabajadores manifestaron tener una satisfacción laboral alta y una productividad alta, el 14.6% (7) de los trabajadores manifestaron tener una satisfacción laboral bajo y una productividad baja, el 29.2% (14) manifestaron tener una satisfacción laboral alta y una productividad alta.

**Tabla 26.**

*Condiciones físicas y/o materiales y productividad.*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	Alto	Recuento	3	4	11	18
		% del total	6,3%	8,3%	22,9%	37,5%
	Bajo	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	8,3%	4,2%	12,5%
	Medio	Recuento	2	8	14	24
		% del total	4,2%	16,7%	29,2%	50,0%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

La tabla 25, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 6.3 % (3) de los trabajadores manifestaron tener condiciones físicas y/o materiales alta y una productividad alta, el 8.3% (4) de los trabajadores manifestaron tener condiciones físicas y/o material bajo y una productividad baja, el 29.2% (14) manifestaron tener condiciones físicas y/o material bajo alta y una productividad alta.

**Tabla 27.***Beneficios laborales y/o remunerativos y productividad.*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Beneficios laborales y/o remunerativos</b>	Alto	Recuento	4	1	9	14
		% del total	8,3%	2,1%	18,8%	29,2%
	Bajo	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0,0%	10,4%	8,3%	18,8%
	Medio	Recuento	1	10	14	25
		% del total	2,1%	20,8%	29,2%	52,1%
Total	Recuento	5	16	27	48	
	% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%	

La tabla 27, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 8.3 % (4) de los trabajadores manifestaron tener beneficios laborales y/o remunerativos alta y una productividad alta también, el 10.4% (5) de los trabajadores manifestaron tener beneficios laborales y/o remunerativos bajo y una productividad baja, el 29.2% (14) manifestaron tener beneficios laborales y/o remunerativos alta y una productividad alta.

**Tabla 28.***Políticas Administrativas y productividad.*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Políticas Administrativas</b>	Alto	Recuento	4	2	10	16
		% del total	8,3%	4,2%	20,8%	33,3%
	Bajo	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0,0%	14,6%	8,3%	22,9%
	Medio	Recuento	1	7	13	21
		% del total	2,1%	14,6%	27,1%	43,8%
Total	Recuento	5	16	27	48	
	% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%	

La tabla 28, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 8.3 % (4) de los trabajadores manifestaron tener políticas administrativas alta y una productividad alta, el 14.6% (7) de los trabajadores manifestaron tener políticas administrativas bajo y una productividad baja, el 27.1% (13) manifestaron tener políticas administrativas alta y una productividad también alta.

**Tabla 29.**  
*Relaciones sociales y productividad*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Relaciones sociales</b>	Alto	Recuento	3	5	11	19
		% del total	6,3%	10,4%	22,9%	39,6%
	Bajo	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	2,1%	10,4%	12,5%
	Medio	Recuento	2	10	11	23
		% del total	4,2%	20,8%	22,9%	47,9%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

La tabla 29, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 6.3 % (3) de los trabajadores manifestaron tener relaciones sociales alta y una productividad también, el 2.1% (1) de los trabajadores manifestaron tener relaciones sociales bajo y una productividad baja, el 22.9% (11) manifestaron tener relaciones sociales alta y una productividad alta.

**Tabla 30.**  
*Desarrollo personal y productividad*

		Productividad			Total	
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Desarrollo personal</b>	Alto	Recuento	3	2	9	14
		% del total	6,3%	4,2%	18,8%	29,2%
	Bajo	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	10,4%	6,3%	16,7%
	Medio	Recuento	2	9	15	26
		% del total	4,2%	18,8%	31,3%	54,2%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

La tabla 30, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 6.3 % (3) de los trabajadores manifestaron tener desarrollo personal alta y una productividad alta, el 10.4% (5) de los trabajadores manifestaron tener desarrollo personal bajo y una productividad baja, el 31.3% (15) manifestaron tener desarrollo personal alta y una productividad alta.

**Tabla 31.**  
*Desarrollo de tareas y productividad.*

			Productividad			Total
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Desarrollo de tareas</b>	Alto	Recuento	4	3	9	16
		% del total	8,3%	6,3%	18,8%	33,3%
	Bajo	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	8,3%	2,1%	10,4%
	Medio	Recuento	1	9	17	27
		% del total	2,1%	18,8%	35,4%	56,3%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

En la tabla 31, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 8.3% (4) de los trabajadores manifestaron tener desarrollo de tareas alta y una productividad alta, el 8.3% (4) de los trabajadores manifestaron tener desarrollo de tareas bajo y una productividad baja, el 35.4% (17) manifestaron tener desarrollo de tareas alta y una productividad alta.

**Tabla 32.**  
*Relación con la autoridad y productividad.*

			Productividad			Total
			Alto	Bajo	Medio	
<b>Desarrollo de tareas</b>	Alto	Recuento	4	7	18	29
		% del total	8,3%	14,6%	37,5%	60,4%
	Bajo	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,1%	2,1%	4,2%
	Medio	Recuento	1	8	8	17
		% del total	2,1%	16,7%	16,7%	35,4%
	Total	Recuento	5	16	27	48
		% del total	10,4%	33,3%	56,3%	100,0%

En la tabla 31, nos muestra que del 100% (48) de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021; el 8.3% (4) de los trabajadores manifestaron tener relación con la autoridad alta y una productividad alta, el 2.1% (1) de los trabajadores manifestaron tener relación con la autoridad bajo y una productividad baja, el 16.7% (8) manifestaron tener relación con la autoridad alta y una productividad alta.



### 4.3. Contrastación de la hipótesis con los resultados.

#### Pruebas de normalidad.

Hipótesis nula	valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alternativa	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal

Según la regla de decisión para definir si nuestros datos tienen una distribución normal, el valor de  $p$  o nivel de Significancia debe ser mayor a 0.05; y en el caso que nuestros datos tenga una distribución no normal, el  $P$  valor o nivel de Significancia debe ser menor o igual a 0.05.

#### Prueba de normalidad para las variables.

##### Tabla 33.

##### *Prueba de normalidad para las variables.*

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,195	48	,004*	,925	48	,006
Productividad	,217	48	,003	,909	48	,001

**Nota.** Dado que el total de encuestados resulta menor a 50, se va a tomar en cuenta los valores resultantes de la prueba de Shapiro Wilk, basándonos en el análisis de la tabla, se observó un valor  $\text{Sig.} = 0,006 \leq 0.05$  y  $\text{sig} = 0,001 \leq 0.05$  para las variables de satisfacción laboral y productividad, de ello se infiere que las dos variables no siguen una distribución normal, por consiguiente, se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

#### Prueba de hipótesis general

La Satisfacción Laboral tiene relación significativa con la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

**Tabla 34.***Correlación Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y productividad.*

			Satisfacción	Productividad
			laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	48	48
	Productividad	Coeficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	48	48

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

Como se aprecia en la tabla 34, de acuerdo con el p-valor (0.007) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre la variable de satisfacción laboral y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

### **Prueba de la hipótesis específica 1.**

Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre condiciones físicas y/o materiales y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre condiciones físicas y/o materiales y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 35.**

*Correlación Rho de Spearman entre Condiciones físicas y/o materiales y productividad.*

n=48	Productividad	
	<b>R</b>	<b>p-valor</b>
Condiciones físicas y/o materiales	0.336	0.020

Como se aprecia en la tabla 35, de acuerdo con el p-valor (0.020) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayores condiciones físicas y/o material mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

#### **Prueba de la hipótesis específica 2.**

Los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre beneficios laborales y/o remunerativos y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre beneficios laborales y/o remunerativos y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 36.**

*Correlación Rho de Spearman entre beneficios laborales y/o remunerativos y productividad*

n=48	Productividad	
	<b>R</b>	<b>p-valor</b>
Beneficios laborales y/o remunerativos	0.350	0.015

Como se aprecia en la tabla 36, de acuerdo con el p-valor (0.015) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa,

entonces existe Una correlación significativa entre beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayores beneficios laborales y/o remunerativos mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

### **Prueba de la hipótesis específica 3.**

Las políticas administrativas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre políticas administrativas y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre políticas administrativas y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 37.**

*Correlación Rho de Spearman entre políticas administrativas y productividad.*

n=48	Productividad	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
políticas administrativas	0.368	0.010

Como se aprecia en la tabla 37, de acuerdo con el p-valor (0.010) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre políticas administrativas y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayores políticas administrativas mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

#### Prueba de la hipótesis específica 4.

Las relaciones sociales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre relaciones sociales y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre relaciones sociales y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 38.**

*Correlación Rho de Spearman entre relaciones sociales y productividad.*

n=48	Productividad	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
relaciones sociales	0.074	0.615

Como se aprecia en la tabla 38, de acuerdo con el p-valor (0.615) >0.05 nos indica que existe evidencias estadísticas significativas para aceptar la hipótesis nula, entonces se puede señalar que no existe una correlación entre las relaciones sociales y la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

#### Prueba de la hipótesis específica 5.

El desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre desarrollo personal y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre desarrollo personal y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 39.***Correlación Rho de Spearman entre desarrollo personal y productividad.*

n=48	Productividad	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
desarrollo personal	0.415	0.003

Como se aprecia en la tabla 39, de acuerdo con el p-valor (0.003) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre desarrollo personal y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor desarrollo personal mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

**Prueba de la hipótesis específica 6.**

El desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre desarrollo de tareas y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre desarrollo de tareas y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 40.***Correlación Rho de Spearman entre desarrollo de tareas y productividad.*

n=48	Productividad	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
desarrollo de tareas	0.406	0.004

Como se aprecia en la tabla 40, de acuerdo con el p-valor (0.004) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre desarrollo de tareas y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor

desarrollo de tareas mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

**Prueba de la hipótesis específica 7.**

La autoridad se relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

H0: No existe relación significativa entre autoridad y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

Ha: Existe relación significativa entre autoridad y la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.

**Tabla 41.**  
*Correlación Rho de Spearman entre relación con la autoridad y productividad*

n=48	Productividad	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Relación con la autoridad	0.343	0.017

Como se aprecia en la tabla 41, de acuerdo con el p-valor (0.017) <0.05 nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre relación con la autoridad y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor relación con la autoridad mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis de discusión de resultados**

En el presente estudio el análisis de discusión de los resultados parte del objetivo general planteado, el cual fue determinar la relación entre la variable independiente (satisfacción laboral) y la variable dependiente (productividad) de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, se muestra por lo tanto, que de acuerdo al resultado estadístico obtenido con un p-valor (0.007)  $<0.05$ , significa que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente se acepta la hipótesis alternativa, entonces si existe una correlación significativa entre las dos variables, siendo de tipo positiva (directa) y débil, quiere decir que a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

Por ello, se corrobora en los planteamientos teóricos de Daza y Porto (2007) respecto a que un trabajador satisfecho es un trabajador productivo. Según García (2010), Hoy en día, existe consenso en que la satisfacción laboral es la actitud que las personas sienten hacia su trabajo y se refleja en las actitudes, emociones, estados de ánimo y comportamientos asociados a sus actividades laborales. Si la persona está contenta con su trabajo, satisface plenamente sus necesidades. Por otro lado, si no está satisfecho, no podrá realizar un trabajo eficiente y de alta calidad. Robbins (1998) La satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes generales que un individuo tiene hacia su trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia él. La gente insatisfecha mostró una actitud negativa. La relación entre la satisfacción laboral y la productividad fue razonablemente positiva y significativa, afectando los resultados finales, con puntuaciones medias obtenidas en ambas pruebas.

Así mismo cabe señalar respecto a los objetivos específicos de las condiciones y/o materiales se obtuvo un resultado estadístico con un p-valor (0.020)  $<0.05$ , esto indica que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.



Respecto al objetivo específico de los beneficios laborales y/o remunerativos se arrojó un p-valor (0.015)  $<0.05$ , indica también que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

En el objetivo específico de las políticas administrativas se tuvo un p-valor (0.010)  $<0.05$ , esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

Respecto al objetivo específico de las relaciones sociales se aprecia el resultado estadístico con un p-valor (0.615)  $>0.05$ , esto indica que existe evidencias estadísticas significativas para aceptar la hipótesis nula, entonces se señala que no existe una correlación entre con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

El objetivo específico del desarrollo personal también arroja un p-valor (0.003)  $<0.05$ , indicándonos que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa siendo de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

El objetivo específico de desarrollo de tareas de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos con un p-valor (0.004)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

Finalmente, en la relación con la autoridad se obtuvo un resultado de p-valor (0.017)  $<0.05$ , lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa de tipo positiva directa y débil con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

## VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar en esta investigación que, si existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, según la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman se determina que el p-valor es (0.007)  $<0.05$  nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa. Entonces existe una correlación altamente significativa entre la variable de la satisfacción laboral y la variable de productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa, que a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021.

En la primera hipótesis específica, se aprecia una correlación Rho de Spearman entre condiciones físicas y/o materiales y productividad con el p-valor (0.020)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil.

En la segunda hipótesis específica se aprecia una correlación Rho de Spearman entre beneficios laborales y/o remunerativos y productividad con el p-valor (0.015)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayores beneficios laborales y/o remunerativos mayor será la productividad.

En la tercera hipótesis específica se muestra una correlación Rho de Spearman entre políticas administrativas y productividad con el p-valor (0.010)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre políticas administrativas y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayores políticas administrativas mayor será la productividad.

En la cuarta hipótesis específica se muestra una correlación Rho de

Spearman entre relaciones sociales y productividad con el p-valor (0.615)  $>0.05$ , nos indica que se acepta la hipótesis nula por lo cual se rechaza la hipótesis alternativa, porque no existe una correlación entre las relaciones sociales y la productividad.

En la quinta hipótesis específica se muestra una correlación Rho de Spearman entre desarrollo personal y productividad con el p-valor (0.003)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre desarrollo personal y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor desarrollo personal mayor será la productividad.

En la sexta hipótesis específica se indica una correlación Rho de Spearman entre desarrollo de tareas y productividad con el p-valor (0.004)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre desarrollo de tareas y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor desarrollo de tareas mayor será la productividad.

En la séptima hipótesis específica; se muestra una correlación Rho de Spearman entre relación con la autoridad y productividad con el p-valor (0.017)  $<0.05$ , nos indica que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación significativa entre relación con la autoridad y la productividad siendo de tipo positiva (directa) y débil, significa que a mayor relación con la autoridad mayor será la productividad.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones planteadas en esta investigación, se hace las siguientes recomendaciones:

- Primera.** Se plantea a la UGEL de Huanca Sancos realizar actividades físicas y recreativas de 10 a 15 minutos aproximadamente, dos veces a la semana, para fortalecer y mejorar las labores.
- Segunda.** Se sugiere a la UGEL de Huanca Sancos contar con un profesional exclusivo en el manejo de la inteligencia emocional; (la automotivación, el autocontrol, la empatía, las relaciones sociales y trabajo en equipo).
- Tercera.** Se propone a la UGEL de Huanca Sancos realizar actividades que fomenten recompensas laborales, remunerativas y profesionales.
- Cuarta.** Se exhorta a la UGEL de Huanca Sancos adecuar horarios flexibles de ingreso para los trabajadores, de esta manera buscar mejorar la motivación y compromiso con la institución frente a la pandemia.
- Quinta.** Se orienta a la UGEL de Huanca Sancos que tenga la asistencia técnica para fortalecer las relaciones laborales; trabajador y los jefes inmediatos superiores, así poder llegar a un nivel alto en la satisfacción laboral de los trabajadores.
- Sexta.** Se recomienda que haya una evaluación de reflexión periódicamente para los trabajadores en el desempeño de sus labores y funciones y así llegar a las metas programadas y propuestas para todo el año.
- Séptimo.** Se recomienda realizar trabajos de interrelación compartida entre trabajadores de la entidad.
- Octavo.** Se recomienda a la UGEL de Huanca Sancos contar y/o acondicionar ambientes de acceso para las personas con habilidades diferentes temporal o permanente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arando, S., Gago , M., Jones, D., & Kato, T. (2014). Estabilidad laboral y productividad en el grupo Eroski. *Revesco*.
- Bimos Ortega, E. M., Guerrero Lana, S. L., & Benalcázar Proaño, W. E. (2014). *La satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador*. Ecuador.
- Blum, M., & Naylor, J. (1988). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México.
- Calderón Cobón, E. A. (2016). *La relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, Guatemala, 2016*. Guatemala.
- Cequea, N., & Núñez, B. (2011). La Productividad desde una Perspectiva Humana: Dimensiones y Factores. *ISSN*.
- Coulter, M., & Robbins, S. (s.d.).
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). Comportamiento humano en el trabajo. *McGraw Hill*.
- Daza Salcedo, D. L., & Porto Ávila, S. (2007). *importancia de la satisfacción laboral en los empleados de las organizaciones*.
- Deza Matías, A. H. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica*. Huancavelica.
- Diago Gutiérrez, A. C. (2019). *Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019*. Guayaquil.
- Flores Huashuallo, L. G. (2017). *Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la Empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016*. Ayacucho.
- Flores Vilca, W. H., & Bajonero Pasi3n, N. C. (2018). *Satisfacci3n laboral y la*

*productividad de los colaboradores de la empresa agropecuaria Roxana*

S.A.C. *En el distrito de Asia - 2017*. Lima.

Fuentes Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su relación en la productividad del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, 2015*. Guatemala.

García Rubiano, M. (2013). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional, una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*.

Guillermo Herrera, Y. M. (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. Huara.

Locke, E. (1984). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*.

Lomas Púa, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*.

Martínez Peralta, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020*. Amazonas.

Porter, M. (1962). *Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfilment as a function of job level*. *Journal of Applied Psychology*.

Prokopenko, J. (1989). *El uso eficiente de recursos - trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información - en la producción de bienes y servicios*. Ginebra.

Ricky, G., & Bateman, S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. *International Review Industrial and Organization Psychology*. Nueva York.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración 8va Edición Stephen P Robbins y Mary Coulter*. México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México.

- Sánchez Dávila, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*. San Martín.
- Singh, H. (2008). *Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. Thesis summary Submitted to the agricultural machinery industry in north India*. India.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. McGraw-Hill.
- Vargas Díaz, A., & Yeren Gómez, Y. K. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016*. Lima.

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Satisfacción Laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas y/o materiales</li> <li>• Beneficios laborales y/o remunerativas</li> <li>• Políticas administrativas</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Desarrollo de tareas</li> </ul> Relación con la autoridad	<b>Tipo de Investigación</b> Descriptiva						
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	El objetivo de la investigación es determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	La Satisfacción Laboral tiene relación significativa con la Productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.			<b>Diseño de Investigación</b> No experimental					
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específica</b>				<b>Técnica</b> Encuesta				
De qué manera las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Analizar como las condiciones físicas y/o materiales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	Las condiciones físicas y/o materiales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.					<b>Población</b> 48 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.			
¿De qué modo los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	Indicar de qué manera los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	Los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.						<b>Muestra</b> Es un estudio censal, para el estudio no existe muestra, por qué se va a elegir a una población total de (48 trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021).		
¿De qué forma las políticas administrativas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Señalar de qué forma las políticas administrativas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	Las políticas administrativas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.							<b>Productividad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Efectividad</li> </ul>	
¿De qué proceder las relaciones sociales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Precisar de qué modo las relaciones sociales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	Las relaciones sociales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.								<b>Análisis estadístico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo</li> <li>• Rho Spearman</li> </ul>
¿En qué contexto el desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Probar de qué manera el desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	El desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.								
¿En qué situación el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Mostrar de qué aspecto el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	El desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.								
¿En qué condición la relación con la autoridad se relaciona en la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021?	Evaluar de qué manera la relación con la autoridad se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.	La autoridad se relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho - 2021.								

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	DEFINICIÓN	ÍTEM
<b>Variable independiente</b>  Satisfacción laboral	Es la actitud que toma el trabajador frente a su propio trabajo, los trabajos que ellos realizan son mucho más que eso. Dentro de ello están relacionados con sus compañeros de trabajo	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	Son los elementos materiales en el cual se desenvuelve la labor cotidiana del trabajador	<b>Ambiente de trabajo</b>	Es el entorno en el que se encuentra el trabajador.	<b>P1.</b> El ambiente de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos me permite realizar mis actividades satisfactoriamente. <b>P2.</b> La infraestructura de la UGEL Huanca Sancos me protege de eventuales riesgos externos
				<b>Comodidades</b>	Facilita la estancia en el lugar de trabajo de ciertas tareas.	<b>P3.</b> Los equipos computacionales en la UGEL de Huanca Sancos me ayudan favorablemente en mis labores. <b>P4.</b> Me siento confortable y cómodo en la UGEL de Huanca Sancos frente a mi labor.
		Beneficios laborales y/o remunerativos	Es el grado de placer en relación con la remuneración	<b>Salario</b>	Dinero que el trabajador recibe a cambio de su labor.	<b>P5.</b> Me siento satisfecho con mis remuneraciones en la UGEL de Huanca Sancos. <b>P6.</b> Me siento muy motivado en la UGEL de Huanca Sancos con el pago oportuno de mis remuneraciones y/o retribuciones
				<b>Expectativas laborales</b>	Visión del trabajador lo que desea.	<b>P7.</b> Comparto mis conocimientos y experiencias en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros. <b>P8.</b> La UGEL de Huanca Sancos promueve la competitividad positiva en los trabajadores.
		<b>Las políticas administrativas</b>	Son los lineamientos o normas institucionales que regulan la relación laboral.	Horario	Distribución del tiempo en horas del trabajador	<b>P9.</b> Mi jornada laboral en la UGEL de Huanca Sancos es adecuada. <b>P10.</b> La remuneración y/o retribución que recibo en la UGEL de Huanca Sancos cubre mis necesidades.
				<b>Trato</b>	Relación del trabajador con otros empleados.	<b>P11.</b> Tengo buenas relaciones personales en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros de trabajo. <b>P12.</b> La comunicación con mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos es afectiva y amable.
		<b>Relaciones sociales</b>	Grado de satisfacción frente a la interrelación con otros.	<b>Clima laboral</b>	Buen ambiente en la oficina por los integrantes de la organización	<b>P13.</b> Mi ambiente laboral en la UGEL de Huanca Sancos es confortable y agradable. <b>P14.</b> Hay poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos
				<b>Solidaridad</b>	Valor humano en ayudar a otros compañeros.	<b>P15.</b> Se practica en la UGEL de Huanca Sancos actividades de socialización de valores. <b>P16.</b> Mis de trabajos en la UGEL de Huanca Sancos promueven solidaridad.
		<b>Desarrollo personal</b>	Proceso que permite adquirir nuevas actitudes y acciones por el trabajador, para realizar actividades para desarrollar el talento.	<b>Desarrollo profesional</b>	Es el futuro de la planeación, el propósito de lograr objetivos en la vida profesional.	<b>P17.</b> Las capacitaciones que brinda la UGEL de Huanca Sancos mejoran mi autoestima e iniciativa. <b>P18.</b> Los talleres de actualizaciones en la UGEL de Huanca Sancos brindan beneficios en mi crecimiento profesional.
				<b>Compromiso de trabajo</b>	El trabajador se involucra, siente pasión en su trabajo.	<b>P19.</b> Cumplo a cabalidad con mis actividades cívicas en la UGEL de Huanca Sancos durante el año. <b>P20.</b> Me siento comprometido con mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.
		<b>Desarrollo de tareas</b>	Es la evaluación, estimación con la que se compromete el trabajador y sus tareas.	<b>Funciones</b>	Relación que existe entre dos elementos cada uno con valor.	<b>P21.</b> Cumplo con mis funciones en la UGEL de Huanca Sancos correctamente. <b>P22.</b> Mi jefe inmediato en la UGEL de Huanca Sancos me asigna funciones de acuerdo a mi cargo.
				<b>Satisfecho en su</b>	Quien demuestra actitud	<b>P23.</b> Me siento plenamente identificado en la UGEL de Huanca

				<b>puesto</b>	positiva en el trabajo.	Sancos con mi puesto de trabajo. <b>P24.</b> Mi labor en la UGEL de Huanca Sancos me hace sentir realizado.
		<b>Relación con la autoridad</b>	Apreciación del trabajador de su relación con el jefe directo respecto a sus actividades cotidianas.	<b>Buen trato</b>	Uso de la empatía por el trabajador hacia los demás.	<b>P25.</b> Practico la empatía hacia mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos. <b>P26.</b> Mi jefe inmediato es justo y comprensivo en la UGEL de Huanca Sancos
				<b>Valora su trabajo</b>	Reconocimiento que adquieren los trabajadores por sus cualidades.	<b>P27.</b> Siento que mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos no es valorado. <b>P28.</b> Reconocen mi capacidad profesional de mi labor en la UGEL de Huanca Sancos.
Variable dependiente: Productividad	Según Flores (2012), la productividad es una medida, un indicador del rendimiento de eficiencia en el trabajo por parte del trabajador en un tiempo.	<b>Eficiencia</b>	Medición del cumplimiento de las tareas asignadas de los recursos disponibles.	<b>Recursos disponibles</b>	Son aquellos medios utilizados para conseguir un fin o un beneficio.	<b>P1.</b> Estoy satisfecho con los materiales y servicios utilizables con que cuento en la UGEL de Huanca Sancos. <b>P2.</b> Los materiales educativos distribuidos en la UGEL de Huanca Sancos llegan oportunamente a las zonas rurales.
				<b>Grado de Cumplimiento de tareas</b>	Es la evaluación en qué medida se cumplieron las metas programadas durante el período.	<b>P3.</b> Cumpló satisfactoriamente con mis obligaciones y tareas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos. <b>P4.</b> Cuando desarrollo trabajo en grupo y/o equipo en la UGEL de Huanca Sancos entrego mi tarea solicitada en el plazo y calidad acordada.
		<b>Eficacia</b>	Es la capacidad de alcanzar el éxito de los resultados entre lo programado y lo logrado.	<b>Entrega de actividades asignadas</b>	Es la optimización de los recursos, son indicadores de gestión para cumplir el objetivo.	<b>P5.</b> Me gusta entregar mi trabajo asignado en la UGEL de Huanca Sancos puntual y eficientemente. <b>P6.</b> Mis actividades laborales en la UGEL de Huanca Sancos son efectivas y acertadas.
				<b>Alcanzar las metas propuestas en el trabajo.</b>	Es promover la visión a largo plazo con objetivo realista.	<b>P7.</b> Mis expectativas y metas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos las realizo objetivamente. <b>P8.</b> La UGEL de Huanca Sancos brinda aportes académicos y sociales para mi trabajo.
		<b>Efectividad</b>	Es el grado de cumplimiento, avance de los objetivos propuestos para lograr un efecto.	<b>Resultado de metas programadas</b>	Es aquello que se obtiene o alcanza mediante un procedimiento específico (planificación), del objetivo.	<b>P9.</b> Las metas programadas en la UGEL de Huanca Sancos se obtienen mensualmente. <b>P10.</b> En la UGEL de Huanca Sancos se establecen fechas específicas para contratar docentes.
				<b>Resultado de metas alcanzadas (terminadas).</b>	Es la cuantificación (cantidad) del esfuerzo realizado para cumplir la meta programada, puede ser menor, igual o mayor que la meta programada	<b>P11.</b> El cumplimiento a la gestión operativa de las II.EE. en la UGEL de Huanca Sancos se logran los resultados terminados en la fecha programada. <b>P12.</b> Las metas propuestas en la distribución de materiales educativos en la UGEL de Huanca Sancos se alcanzan al 100%.

Fuente: Según Flores (2012).

### Anexo 3: Instrumentos

#### Variable 1: satisfacción laboral

### CUESTIONARIO

N°. 0001

**TÍTULO:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE HUANCA SANCOS, AYACUCHO - 2021.

**PRESENTACIÓN:** Soy alumno de la Universidad Privada TELESUP, y estoy realizando un trabajo de investigación para mi tesis que tiene por finalidad recopilar datos e información sobre las variables mencionadas. Se les indica responder mediante las preguntas que a continuación se plantea, se le agradece su participación por anticipado ya que será de gran utilidad para la presente investigación, y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos sinceridad en sus respuestas. Se le recuerda elegir la alternativa que considere conveniente, marcando con un aspa (X) el número de la casilla de acuerdo con su opinión.

#### Datos Generales:

**Género:** Femenino (.....) Masculino ( )

**Lugar de trabajo :** Área / Oficina: .....

Escala de medición del cuestionario.

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

### Variable 1: Satisfacción Laboral

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	El ambiente de trabajo en la UGEL Huanca Sancos me permite realizar mis actividades satisfactoriamente.					
2	La Infraestructura de la UGEL de Huanca Sancos me protege de eventuales riesgos externos.					
3	Los equipos computacionales en la UGEL de Huanca Sancos me ayudan favorablemente en mis labores.					
4	Me siento confortable y cómodo en la UGEL de Huanca Sancos frente a mi labor.					
5	Me siento satisfecho con mis remuneraciones en la UGEL de Huanca Sancos.					
6	Me siento muy motivado en la UGEL de Huanca Sancos con el pago oportuno de mis remuneraciones y/o retribuciones.					
7	Comparto mis conocimientos y expectativas en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros.					
8	La UGEL de Huanca Sancos promueve la competitividad positiva en los trabajadores.					
9	Mi jornada laboral en la UGEL de Huanca Sancos es adecuada.					
10	La remuneración y/o retribución que recibo en la UGEL de Huanca Sancos cubre mis necesidades.					
11	Tengo buenas relaciones personales en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros de trabajo.					
12	La comunicación con mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos es afectiva y amable.					
13	Mi ambiente laboral en la UGEL de Huanca Sancos es confortable y agradable.					

14	Hay poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos.					
15	Se practica en la UGEL de Huanca Sancos actividades de socialización de valores.					
16	Mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos promueven la solidaridad.					
17	Las capacitaciones que brinda la UGEL de Huanca Sancos mejoran mi autoestima e iniciativa.					
18	Los talleres de actualizaciones en la UGEL de Huanca Sancos brindan beneficios en mi crecimiento profesional.					
19	Cumplo a cabalidad con mis actividades cívicas en la UGEL de Huanca Sancos durante el año.					
20	Me siento comprometido con mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.					
21	Cumplo con mis funciones en la UGEL de Huanca Sancos correctamente.					
22	Mi jefe inmediato en la UGEL de Huanca Sancos me asigna funciones de acuerdo a mi cargo.					
23	Me siento plenamente identificado en la UGEL de Huanca Sancos con mi puesto de trabajo.					
24	Mi labor en la UGEL de Huanca Sancos me hace sentir realizado.					
25	Practico la empatía hacia mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.					
26	Mi jefe inmediato es justo y comprensivo en la UGEL de Huanca Sancos.					
27	Siento que mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos no es valorado.					
28	Reconocen mi capacidad profesional de mi labor en la UGEL de Huanca Sancos.					

## Variable 2: Productividad

Niveles de medición del cuestionario.

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho con la calidad de materiales y servicios utilizables con que cuento en la UGEL de Huanca Sancos.					
2	Los materiales educativos distribuidos en la UGEL de Huanca Sancos llegan oportunamente a las zonas rurales.					
3	Cumplo satisfactoriamente con mis obligaciones y tareas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos.					
4	Cuando desarrollo trabajo en grupo y/o equipo en la UGEL de Huanca Sancos entrego mi tarea solicitada en el plazo y calidad acordada.					
5	Me gusta entregar mi trabajo asignado en la UGEL de Huanca Sancos puntual y eficientemente.					
6	Mis actividades laborales en la UGEL de Huanca Sancos son efectivas y acertadas.					
7	Mis expectativas y metas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos las realizo objetivamente.					
8	La UGEL de Huanca Sancos brinda aportes académicos y sociales para mi trabajo.					
9	Las metas programadas En la UGEL de Huanca Sancos se obtienen mensualmente.					
10	En la UGEL de Huanca Sancos se establecen fechas específicas para contratar docentes.					
11	El cumplimiento a la gestión operativa de la II.EE. en la UGEL de Huanca Sancos se logran los resultados terminados en la fecha programada.					
12	Las metas propuestas en la distribución de materiales educativos en la UGEL de Huanca Sancos se alcanzan al 100%.					

Gracias por su colaboración.

#### Anexo 4: Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido de los instrumentos Variable independiente: Satisfacción Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>								
1	El ambiente de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos me permite realizar mis actividades satisfactoriamente.	X		X		X		
2	La infraestructura de la UGEL Huanca Sancos me protege de eventuales riesgos externos.	X		X		X		
3	Los equipos computacionales en la UGEL de Huanca Sancos me ayudan favorablemente en	X		X		X		
4	Me siento confortable y cómodo en la UGEL de Huanca Sancos frente a mi labor.	X		X		X		
<b>II. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>								
5	Me siento satisfecho con mis remuneraciones en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X		
6	Me siento muy motivado en la UGEL de Huanca Sancos con el pago oportuno de mis remuneraciones y/o retribuciones.	X		X		X		
7	Comparto mis conocimientos y experiencias en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros.	X		X		X		
8	La UGEL de Huanca Sancos promueve la competitividad positiva en los trabajadores.	X		X		X		
<b>III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>								
9	Mi jornada laboral en la UGEL de Huanca Sancos es adecuada.	X		X		X		
10	La remuneración y/o retribución que recibo en la UGEL de Huanca Sancos cubre mis necesidades.	X		X		X		
11	Tengo buenas relaciones personales en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	La comunicación con mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos es afectiva y amable.	X		X		X		
<b>IV. RELACIONES SOCIALES</b>								
13	Mi ambiente laboral en la UGEL de Huanca Sancos es confortable y agradable.	X		X		X		



14	Hay poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X		
15	Se practica en la UGEL de Huanca Sancos actividades de socialización de valores.	X		X		X		
16	Mis de trabajos en la UGEL de Huanca Sancos promueven solidaridad.	X		X		X		
<b>V. DESARROLLO PERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Las capacitaciones que brinda la UGEL de Huanca Sancos mejoran mi autoestima e iniciativa.	X		X		X		
18	Los talleres de actualizaciones en la UGEL de Huanca Sancos brindan beneficios en mi crecimiento profesional.	X		X		X		
19	Cumplo a cabalidad con mis actividades cívicas en la UGEL de Huanca Sancos durante el año.	X		X		X		
20	Me siento comprometido con mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X		
<b>VI. DESARROLLO DE TAREAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Cumplo con mis funciones en la UGEL de Huanca Sancos correctamente.	x		x		x		
22	Mi jefe inmediato en la UGEL de Huanca Sancos me asigna funciones de acuerdo a mi cargo.	x		x		x		
23	Me siento plenamente identificado en la UGEL de Huanca Sancos con mi puesto de trabajo	x		x		x		
24	Mi labor en la UGEL de Huanca Sancos me hace sentir realizado.	x		x		x		
<b>VII. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Practico la empatía hacia mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x		
26	Mi jefe inmediato es justo y comprensivo en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x		
27	Siento que mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos no es valorado.	x		x		x		
28	Reconocen mi capacidad profesional de mi labor en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x		

Certificado de validez de contenido de los instrumentos Variable dependiente: Productividad

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IV. EFICIENCIA</b>								
1	Estoy satisfecho con los materiales y servicios utilizables con que cuento en la UGEL de Huanca	x		x		x		
2	Los materiales educativos distribuidos en la UGEL de Huanca Sancos llegan oportunamente a las zonas rurales.	x		x		x		
3	Cumplo satisfactoriamente con mis obligaciones y tareas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x		
4	Cuando desarrollo trabajo en grupo y/o equipo en la UGEL de Huanca Sancos entrego mi tarea solicitada en el plazo y calidad acordada.	x		x		x		
<b>V. EFICACIA</b>								
5	Me gusta entregar mi trabajo asignado en la UGEL de Huanca Sancos puntual y eficientemente.	x		x		x		
6	Mis actividades laborales en la UGEL de Huanca Sancos son efectivas y acertadas.	x		x		x		
7	Mis expectativas y metas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos las realizo objetivamente.	x		x		x		
8	La UGEL de Huanca Sancos brinda aportes académicos y sociales para mi trabajo.	x		x		x		
<b>VI. EFECTIVIDAD</b>								
9	Las metas programadas en la UGEL de Huanca Sancos se obtienen mensualmente.	x		x		x		
10	En la UGEL de Huanca Sancos se establecen fechas específicas para contratar docentes.	x		x		x		
11	El cumplimiento a la gestión operativa de las II.EE. en la UGEL de Huanca Sancos se logran los resultados terminados en la fecha programada.		x		x		x	
12	Las metas propuestas en la distribución de materiales educativos en la UGEL de Huanca Sancos se alcanzan al 100%.		x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

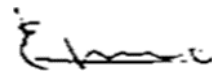
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Arce Guevara Ernesto

DNI: 09085080

Especialidad del validador: Mg Docencia Universitaria

19 de marzo del 2021



---

Firma del Validador

**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

Certificado de validez de contenido de los instrumentos Variable independiente: Satisfacción Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>								
1	El ambiente de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos me permite realizar mis actividades satisfactoriamente.	X		X		X		
2	La infraestructura de la UGEL Huanca Sancos me protege de eventuales riesgos externos.	X		X		X		
3	Los equipos computacionales en la UGEL de Huanca Sancos me ayudan favorablemente en	X		X		X		
4	Me siento confortable y cómodo en la UGEL de Huanca Sancos frente a mi labor.	X		X		X		
<b>II. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>								
5	Me siento satisfecho con mis remuneraciones en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X		
6	Me siento muy motivado en la UGEL de Huanca Sancos con el pago oportuno de mis remuneraciones y/o retribuciones.	X		X		X		
7	Comparto mis conocimientos y experiencias en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros.	X		X		X		
8	La UGEL de Huanca Sancos promueve la competitividad positiva en los trabajadores.	X		X		X		
<b>III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>								
9	Mi jornada laboral en la UGEL de Huanca Sancos es adecuada.	X		X		X		
10	La remuneración y/o retribución que recibo en la UGEL de Huanca Sancos cubre mis necesidades.	X		X		X		
11	Tengo buenas relaciones personales en la UGEL de Huanca Sancos con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	La comunicación con mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos es afectiva y amable.	X		X		X		
<b>IV. RELACIONES SOCIALES</b>								
13	Mi ambiente laboral en la UGEL de Huanca Sancos es confortable y agradable.	X		X		X		
14	Hay poco trabajo organizado en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X		
15	Se practica en la UGEL de Huanca Sancos actividades de socialización de valores.	X		X		X		
16	Mis de trabajos en la UGEL de Huanca Sancos promueven	X		X		X		

	solidaridad.						
<b>V.</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Las capacitaciones que brinda la UGEL de Huanca Sancos mejoran mi autoestima e iniciativa.	X		X		X	
18	Los talleres de actualizaciones en la UGEL de Huanca Sancos brindan beneficios en mi crecimiento profesional.	X		X		X	
19	Cumplo a cabalidad con mis actividades cívicas en la UGEL de Huanca Sancos durante el año.	X		X		X	
20	Me siento comprometido con mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	X		X		X	
<b>VI.</b>	<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Cumplo con mis funciones en la UGEL de Huanca Sancos correctamente.	x		x		x	
22	Mi jefe inmediato en la UGEL de Huanca Sancos me asigna funciones de acuerdo a mi cargo.	x		x		x	
23	Me siento plenamente identificado en la UGEL de Huanca Sancos con mi puesto de trabajo	x		x		x	
24	Mi labor en la UGEL de Huanca Sancos me hace sentir realizado.	x		x		x	
<b>VII.</b>	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Practico la empatía hacia mis compañeros de trabajo en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x	
26	Mi jefe inmediato es justo y comprensivo en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x	
27	Siento que mi trabajo en la UGEL de Huanca Sancos no es valorado.	x		x		x	
28	Reconocen mi capacidad profesional de mi labor en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x	

Certificado de validez de contenido de los instrumentos Variable dependiente: Productividad

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IV. EFICIENCIA</b>								
1	Estoy satisfecho con los materiales y servicios utilizables con que cuento en la UGEL de Huanca	x		x		x		
2	Los materiales educativos distribuidos en la UGEL de Huanca Sancos llegan oportunamente a las zonas rurales.	x		x		x		
3	Cumplo satisfactoriamente con mis obligaciones y tareas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos.	x		x		x		
4	Cuando desarrollo trabajo en grupo y/o equipo en la UGEL de Huanca Sancos entrego mi tarea solicitada en el plazo y calidad acordada.	x		x		x		
<b>V. EFICACIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Me gusta entregar mi trabajo asignado en la UGEL de Huanca Sancos puntual y eficientemente.	x		x		x		
6	Mis actividades laborales en la UGEL de Huanca Sancos son efectivas y acertadas.	x		x		x		
7	Mis expectativas y metas establecidas en la UGEL de Huanca Sancos las realizo objetivamente.	x		x		x		
8	La UGEL de Huanca Sancos brinda aportes académicos y sociales para mi trabajo.	x		x		x		
<b>VI. EFECTIVIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las metas programadas en la UGEL de Huanca Sancos se obtienen mensualmente.	x		x		x		
10	En la UGEL de Huanca Sancos se establecen fechas específicas para contratar docentes.	x		x		x		
11	El cumplimiento a la gestión operativa de las II.EE. en la UGEL de Huanca Sancos se logran los resultados terminados en la fecha programada.	x		x		x		
12	Las metas propuestas en la distribución de materiales educativos en la UGEL de Huanca Sancos se alcanzan al 100%.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

**Mg. Edmundo González Zavaleta DNI: 06408486**

**Especialidad del validador: Docente Metodólogo**

19 de Julio del 2021



Firma del Validador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

## Anexo 5: Matriz de datos

Nº	GENERO	ÁREADEPENDENCIA	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26
1	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	Hombre	GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
6	Mujer	ADMINISTRACIÓN	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
7	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
8	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
10	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
11	Mujer	DIRECCIÓN	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
12	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
13	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5
14	Mujer	GESTIÓN INSTITUCIONAL	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
15	Mujer	ADMINISTRACIÓN	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
16	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
17	Mujer	ADMINISTRACIÓN	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
18	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
19	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
20	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
22	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
23	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
24	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5
25	Mujer	GESTIÓN INSTITUCIONAL	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4
26	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4



29	Hombre	ADMINISTRACIÓN	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
30	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
31	Mujer	DIRECCIÓN	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
32	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
33	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5
34	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	Mujer	ADMINISTRACIÓN	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4
36	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
37	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4
38	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
39	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
40	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
41	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	Mujer	ADMINISTRACIÓN	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
43	Mujer	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5
44	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
45	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3
46	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	Hombre	GESTIÓN PEDAGÓGICA	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
48	Hombre	ADMINISTRACIÓN	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
6	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4
8	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
9	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3
10	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5
11	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5
12	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
13	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4
14	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
15	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
16	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
18	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4
19	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5
20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4
24	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5
25	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3
30	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
31	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
32	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5
34	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4
35	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
37	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
38	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4
39	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
40	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4
41	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4
42	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5
43	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5
44	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5
45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
46	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
47	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4
48	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4

## **Anexo 6: Propuesta de valor**

La propuesta de valor de la presente investigación está enfocada directamente respecto a la satisfacción laboral y su relación con los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos, Ayacucho – 2021, ya que de esa manera se logra identificar el crecimiento y el desarrollo de la organización.

Dentro de la UGEL de Huanca Sancos la satisfacción laboral mostrada por los trabajadores fue muy notorio, ya que se logró mostrar las diferentes situaciones que existen en las labores y funciones cotidianas. Así mismo se determinó que la productividad al brindar los servicios en la organización se ha identificado los logros obtenidos al alcanzar las metas propuestas como resultado positivo. A esto se suma la eficiente labor realizada por los trabajadores en UGEL de Huanca Sancos en la atención oportuna de sus requerimientos a los usuarios y entre compañeros de trabajadores.

Podemos mencionar algunas propuestas de valor para sugerir la mejora entre satisfacción laboral y productividad en los trabajadores en la UGEL de Huanca Sancos, alternativa de mejora como son: dar la orientación a los trabajadores a que asistan a su centro de trabajo con vestimenta formal adecuada (terno damas y caballeros).

Brindar un reconocimiento público a cada uno de los trabajadores por parte de los jefes superiores de las labores y metas logradas durante el año.

Realizar una actividad de socialización, recreativa y deportiva para los trabajadores, ya que de esta manera ellos se sentirán motivados, empoderados en sus labores y funciones diarias.

Portar el fotocheck para la identificación de los trabajadores de la UGEL de Huanca Sancos frente a los usuarios al momento del ingreso a la entidad, así mismo se busca la identificación para las diferentes reuniones y/o actividades con otras instituciones.

Contar con una computadora portátil - laptop para realizar trabajos adicionales en caso sufran un corte de energía eléctrica y cuando existan inconvenientes en el trabajo.