

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los
trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de
Cajamarca, año 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración
y Negocios Internacionales.

Autores:

Samuel Naval Torres

Irma Morales Cieza

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, febrero del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, de la Facultad de Ciencias Empresariales,
Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021”** constituye la memoria que presentan los estudiantes Samuel Naval Torres y Irma Morales Cieza, para obtener Título Profesional de Licenciado(a) de Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de febrero del año 2022.



Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 21 días del mes de diciembre del año 2021 siendo las 16:30 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Gloria Ivon Luy Medina el secretario: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz y como miembro: Lic. Rosalia Gladys Morales Rivera y el asesor Mtra. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021” de los Bachilleres:

- a. Samuel Naval Torres
- b. Irma Morales Cieza

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Samuel Naval Torres

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B +	Muy bueno	Sobresaliente

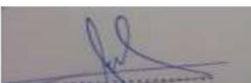
Candidato (b): Irma Morales Cieza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B +	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.

Job satisfaction and its relationship with the productivity of the workers of UGEL Santa Cruz, of the city of Cajamarca, year 2021.

Samuel Naval Torres¹; Irma Morales Cieza*

1. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

*Autor correspondiente: correo@unitru.edu.pe (N. Apellido).

Fecha de recepción: . Fecha de aceptación:

RESUMEN

En el presente artículo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, cuya metodología responde cuantitativo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la población está conformada por 102 trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la Unidad de gestión educativa, lo cual para la muestra se tomó a la totalidad de la población mediante el estudio de muestro a conveniencia del autor, los instrumentos que se utilizaron para la medición fueron los correspondientes a satisfacción laboral, además el instrumento para medir productividad laboral Se concluyo una relación positiva, directa y altamente significativa entre los elementos de estudio, con un rho de spearman de $Rho=0.661$ y un $p<0.05$.

Palabras clave: satisfacción laboral, productividad, unidad educativa.

ABSTRACT

The objective of this research article is to determine the relationship between job satisfaction and productivity of workers at UGEL Santa Cruz, in the city of Cajamarca, in the year 2021, whose methodology responds quantitative - correlational, design not experimental and cross-sectional, the population is made up of 102 workers who work within the facilities of the Educational Management Unit, which for the sample was taken from the entire population through a sample study at the author's convenience, the Instruments that were used for the measurement were those corresponding to job satisfaction, in addition to the instrument to measure labor productivity. A positive, direct and highly significant relationship was concluded between the study elements, with a spearman rho of $Rho = 0.661$ and a $p < 0.05$

Keywords: job satisfaction, productivity, educational unit.

INTRODUCCIÓN

La realidad empresarial, lleva a muchas compañías a buscar un desarrollo con más competitividad en el mercado, frente a las diferentes demandas y competencia existentes. Estas empresas han puesto mucha importancia en el desarrollo de sus estrategias para mantenerse en el mercado y cumplir sus objetivos propuestos. Vargas et al (2018) menciona que una empresa que mantiene a sus trabajadores en condiciones

tanto tangibles como intangibles de manera correcta es más productivas.

Lomas (2017) menciona que dentro de una empresa da mejores resultados laborales cuando el trabajador siente que esta se preocupa por sus necesidades creando así compromiso con la empresa y con sus funciones para cumplimiento de objetivos llevándolos a tener mejor productividad.

De entre los estudios existen investigación con relevancia, tal es el caso

de Fuentes (2012) cuyo objetivo es establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Se desarrolló bajo el tipo de estudio descriptivo, cualitativa correlacional. Se tuvo una muestra de 20 trabajadores.

Asimismo, se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad por la cual se recomienda efectuar mediciones de satisfacción para tener una adecuada y real información actualizada.

También Vargas et al (2018) cuyo propósito consiste en determina la influencia que tiene la satisfacción laboral de los colaboradores con la productividad, la muestra está conformada por 50 empleados, el estudio se desarrolló mediante una metodología mixta, con técnicas de investigación documental, de campo y cuantitativa correlacional. La cual se logró identificar la existencia de una relación significativa en la satisfacción laboral y productividad.

Lomas (2017) cuyo objetivo es determina la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, el tipo de metodología fue no experimental se desarrolló bajo el diseño de investigación descriptivo correlacional, se contó para ello con una muestra de 70 colaboradores de la municipalidad, finalmente se tuvo como conclusión que existe una relación directa y positiva alta entre las variables de estudio, indicando que la satisfacción laboral influye sobre la variable productividad.

Y Deza (2017) En su estudio "satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancaavelica" cuyo propósito es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, para esto se desarrolló con el tipo de investigación correlación, de método descriptivo con diseño no experimental, con una población de 20 piscicultores, con conclusión se determinó que la productividad del factor humano se relación de forma positiva y moderada con la satisfacción laboral.

Así mismo se detalla en el marco teórico las definiciones de las variables, se conceptualiza a la satisfacción laboral como un estado subjetivo del colaborador que relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el empleado en el ambiente laboral. Mamani (2017).

También Landy &Conte (2005) declara que la satisfacción es un estado positivo del trabajador frente a sus labores, esto es depende del tipo de muchos factores externos e internos manejados una parte por la empresa. Y se define la

segunda variable se define como a la medida de lo bien que se han laborado y utilizando los recursos necesarios para cumplir con un propósito específico. se visualiza como un índice matemático entre el valor de todos los productos y servicios fabricados en un determinado intervalo de tiempo (Alva & Juarez, 2014).

La unidad de Gestión Educativa Local de Santa Cruz de la ciudad de Cajamarca es un ente gubernamental, por lo cual abarca gran cantidad de trabajadores, a su vez estos son evaluados en base a metas de diversos contenidos, tanto financiero como de gestión, por ello es importante que estos trabajadores sean productivos. Sin embargo, se han notado ciertos datos que muestran falta de cumplimiento de metas, además de actividades no desarrollados y poco orden en sus procesos. Por dicha impicancia y por el beneficio que le traería a esta unidad se tiene por objetivo determinar la relación entre la Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. Como unas herramientas para toma de decisiones de mejora y planes de acción.

Y como objetivos específicos:

- a) Determinar en qué medida la satisfacción con el ambiente físico del trabajo se relaciona con productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.
- b) Determinar en qué medida la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo se relaciona con productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.
- c) Determinar en qué medida la satisfacción con las oportunidades de desarrollo se relaciona con productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.
- d) Determinar en qué medida Satisfacción con la relación subordinado – supervisor se relaciona con productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.
- e) Determinar en qué medida Satisfacción con la remuneración se relaciona con productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.

METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde al tipo cuantitativo, debido a que según (Hernández Sampieri, 2014), las investigaciones cuantitativas son aquellas mediante el cual la información es medible, sustenta que estas plasman datos numéricos y matemáticos, centrándose en resultados exactos. A su vez la investigación tuvo un enfoque correlacional puesto que se enfoca en el objetivo de encontrar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, en tanto es lo que menciona (Behar, 2010) que las investigaciones con enfoque correlacional son aquellas que buscan encontrar la incidencia o relación de algo. Por otro lado, la investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, puesto que no se manipulo la información procesada y tampoco los resultados, además de solamente realizarse en un debido momento.

El diseño muestral corresponde a una investigación a conveniencia del autor, puesto que todos los trabajadores tienen la opción de participar.

El lugar donde se ejecutó la investigación será en la Unidad de gestión educativa local de la ciudad de Cajamarca, año 2021. Así mismo la población de estudio estuvo constituida por 102 trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la Unidad de gestión educativa local. La muestra estará conformada por la totalidad de trabajadores, es decir las 102 personas, esto para una mejor exactitud del estudio, mediante el estudio de nuestro a conveniencia del autor.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual según (Hernández Sampieri, 2014) es la forma más común de recolección de datos basado en la ejecución de un cuestionario que cuenta con preguntas sobre un tema estudiado, a la vez conforma una escala y regla de respuestas que son procesadas para la obtención de los datos.

En el caso de la presente se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral propuesto por Meliá et al (2008), consta de 6 dimensiones y 32 ítems, con un Alpha de cronbach de 0,895, brindándonos la confiabilidad necesaria para su aplicación.

A su vez el cuestionario de productividad laboral propuesto y validado por Pizarro (2017) consta de 2 dimensiones y 20 ítems, el cual también tuvo una confiabilidad alta con un alpha de cronbach de 0,756 dando la confianza necesaria de aplicación.

Una vez recolectada la información esta fue procesada para la obtención de resultados generales que den respuesta a los objetivos. Esta información fue tabulada

en el programa SPSS 24, donde se analizarán datos descriptivos, y además las correlaciones, luego se armaron las respectivas tablas para colocar en el informe final, el estadístico con el cual se analizo la correlación fue el Rho de Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos Satisfacción Laboral

Tabla 1
Niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
Satisfacción laboral	26	24.3%	55	51.4%	26	24.3%
Satisfacción por el trabajo en general	18	16.8%	64	59.8%	25	23.4%
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	23	21.5%	64	59.8%	20	18.7%
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	25	23.4%	62	57.9%	20	18.7%
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	24	22.4%	65	60.7%	18	16.8%
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	18	16.8%	75	70.1%	14	13.1%
Satisfacción con la remuneración	21	19.6%	70	65.4%	16	15.0%

En la Tabla 1, se presenta los niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. La variable Satisfacción laboral, tiene un resultado del 51.4% en el nivel medio, y del 24.3% en el nivel Bajo y Alto, por lo que no existe una tendencia positiva o negativa. Las dimensiones que son seis tienen los siguientes resultados, la dimensión Satisfacción por el trabajo en general, tiene el 59.8% en el nivel medio, seguido de un 23.4% en el nivel Alto, por lo que tiene una tendencia positiva, siendo la única dimensión con este resultado. Mientras que la dimensión, Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, tiene un 59.8% en el nivel medio, y el 21.5% en el nivel Bajo, la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, tiene un 57.9% en el nivel medio, y el 23.4% en el nivel bajo, la dimensión, Satisfacción con las oportunidades de desarrollo, tiene un 60.7%

en el nivel medio, y el 22.4% en el nivel Bajo, la dimensión Satisfacción con la relación subordinado - supervisor, tiene un 70.1% en el nivel medio, y el 16.8% en el nivel bajo, y finalmente, la dimensión Satisfacción con la remuneración, tiene un 65.4% en el nivel medio, y el 19.6% en el nivel bajo. Por lo tanto, solo una dimensión tiene una tendencia positiva, y cinco dimensiones tienen una tendencia negativa. Ver Figura 1.

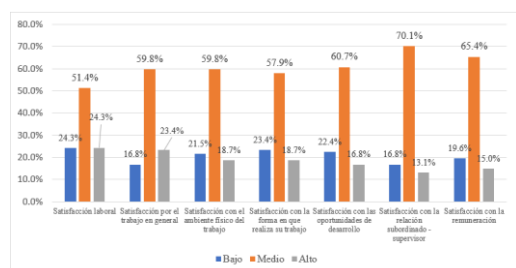


Figura 1. Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

Resultados descriptivos Productividad

Tabla 2
Niveles de la variable Productividad laboral y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto
Productividad laboral	24 22.4%	58 54.2%	25 23.4%
Eficacia	25 23.4%	63 58.9%	19 17.8%
Eficiencia	26 24.3%	64 59.8%	17 15.9%

En la Tabla 2, se presenta los resultados de los niveles de la variable Productividad laboral y sus dimensiones de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. La variable Productividad laboral, tiene un resultado del 54.2% en el nivel medio, seguido de un 23.4% en el nivel alto, y el 22.4% en el nivel bajo, y se observa una leve tendencia positiva hacia el nivel alto. La dimensión Eficacia, el 58.9% está en un nivel medio, seguido de un 23.4% en el nivel bajo, y el 17.8% en el nivel alto, y finalmente, la dimensión Eficiencia, el 59.8% está en el nivel medio, seguido de un 24.3% en el nivel bajo, y el 15.9% está en el nivel alto. Por lo tanto, se observa que las dimensiones tienen una tendencia hacia el nivel bajo, por lo cual se recomendará hacer mejoras continuas.

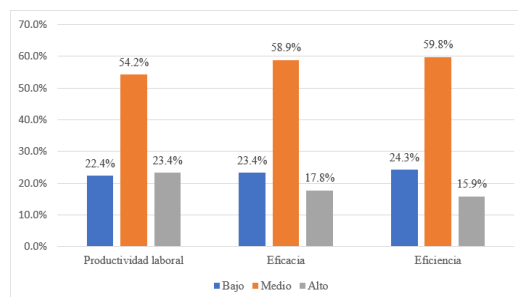


Figura 2. Niveles de la variable productividad laboral y sus dimensiones.

Resultados Inferenciales

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Satisfacción por el trabajo en general	0.132	107	0.000
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	0.172	107	0.000
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	0.177	107	0.000
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	0.147	107	0.000
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	0.314	107	0.000
Satisfacción con la remuneración	0.202	107	0.000
Satisfacción laboral	0.121	107	0.001
Productividad laboral	0.121	107	0.001

En la Tabla 3, se muestra la prueba de normalidad, la cual nos indica si los datos de los indicadores o dimensiones y la variable tienen una distribución normal o no normal. Para esto el resultado del p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que nos indica que los datos de los indicadores no tienen una distribución normal, y que para poder relacionar las variables se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, como prueba estadística no paramétrica.

Tabla 4

Análisis de correlaciones entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Satisfacción por el trabajo en general	1							
2.Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	.470**	1						
3.Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	.566**	.470**	1					
4.Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	.426**	.504**	.571**	1				
5.Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	.461**	.341**	.484**	.515**	1			
6.Satisfacción con la remuneración	.381**	.472**	.464**	.347**	.451**	1		
7.Satisfacción laboral	.782**	.752**	.737**	.723**	.634**	.627**	1	
8.Productividad laboral	.505**	.555**	.532**	.525**	.552**	.518**	.661**	1

** La correlación es significativa (p<0.01)

En la Tabla 4, se presenta la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. El objetivo principal de este estudio es encontrar la relación entre las variables ya mencionadas, donde el coeficiente de correlación rho de Spearman (Rho=0.661; p<0.05), lo que indica una relación positiva, directa, y altamente significativa, que se entiende que cuando la Satisfacción laboral es mejor, se encontró que la Productividad es más alta, o de lo contrario, cuando la Satisfacción laboral es menor, también decaerá la Productividad laboral, y por ser altamente significativa, este resultado se puede generalizar en poblaciones similares.

Con respecto a las relaciones de las dimensiones de la Satisfacción laboral y la Productividad laboral, todas las relaciones salieron, positivas, directas y altamente significativas (p<0.05), por lo cual las describiremos según la fuerza de relación que se halló. La primera es la relación entre la Satisfacción con el ambiente físico de trabajo (Rho=0.555;p<0.05), seguido de la Satisfacción con la relación subordinado – supervisor (Rho = 0.552; p<0.05), en tercer lugar está la dimensión, la Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo (Rho = 0.532; p<0.05), en cuarto lugar, la dimensión, la Satisfacción con las oportunidades de desarrollo (Rho = 0.525; p<0.05), en quinto

lugar, la dimensión, la satisfacción con la remuneración (Rho = 0.518; p<0.05), y finalmente, la dimensión, la Satisfacción por el trabajo en general (Rho = 0.505; p<0.05). Como se pudo observar, a pesar que todas las relaciones son medianamente fuertes, positivas y directas, la que mayor relación tienen son: la Satisfacción con el ambiente físico, la Satisfacción con la relación subordinado - supervisor, y en el tercer lugar, la Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo. Y la dimensión con menor intensidad es la Satisfacción por el trabajo en general.

DISCUSION

El objetivo general de la investigación buscaba encontrar la relación entre las variables satisfacción laboral y productividad, donde el coeficiente de correlación rho de Spearman (Rho=0.661; p<0.05), lo que indica una relación positiva, directa, y altamente significativa, que se entiende que cuando la Satisfacción laboral aumenta la productividad también lo hará dentro de la UGEL de Santa cruz. Del presente resultado tenemos a Vargas et al (2018) quien menciona dentro de su estudio la existencia de relación entre las variables, con un rho de spearman de 0.582, donde menciono que lo trabajadores satisfechos logran incluso superar sus metas laborales, este resultado también lo sustenta Fuentes (2012) en su estudio, pues manifiesta que la satisfacción si influye en la productividad con una sig < 0.05.

Con respecto a las relaciones de las dimensiones de la Satisfacción laboral y la Productividad laboral, todas las relaciones salieron, positivas, directas y altamente significativas (p<0.05), por lo cual las describiremos según la fuerza de relación que se halló.

El objetivo específico 1 buscaba determinar la relación entre satisfacción con el ambiente físico y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL de santa cruz donde se vio con un (Rho=0.555; p<0.05) una relación alta, positiva y muy significativa, pues el resultado demuestra que a mayor satisfacción con el ambiente físico mayor productividad o viceversa. Autores que tienen la similitud de resultados tenemos a Peralta (2016) demostrando una relación de rho de spearman de 0,258 una relación media pero significativa y también el estudio de Cruz (2017) llego conclusión que la satisfacción por el ambiente físico de los colaboradores si influye e incide directamente en la productividad de la empresa.

El objetivo específico 2 buscaba determina la relación entre la Satisfacción

con la relación subordinado – supervisor y la productividad llegando a tener un $(Rho = 0.552; p < 0.05)$, que demuestra una relación alta significativa. Lomas (2017) tuvo como conclusión que existe una relación directa y positiva alta entre las variables de estudio, indicando que la satisfacción del jefe con el trabajador influye sobre la variable productividad. Por otro lado el estudio de Deza (2017) quien determinó que la productividad del factor humano se relación de forma positiva y moderada con la satisfacción laboral, ambos estudios con una $sig < 0,05$.

El objetivo específico 3 buscaba determinar la relación de la Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y la productividad laboral teniendo como resultado $(Rho = 0.532; p < 0.05)$, lo cual demuestra la existencia de una relación positiva alta y significativa. Gutierrez & Human (2014) llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados arrojaron que si existe una influencia entre la forma de realizar el trabajo laboral y productividad. Al igual que Mesias (2017) mencionando que existe una influencia entre la satisfacción laboral en la productividad y se recomienda el recojo de información periódicamente sobre algunas opiniones de los colaboradores.

En cuarto lugar, la dimensión, la Satisfacción con las oportunidades de desarrollo y la productividad se encontró un resultado de $(Rho = 0.525; p < 0.05)$, lo que demostraba la existencia de relación positiva, alta y significativa. Mamani (2017) con un resultado de $sig < 0,05$ menciona que comprobó la relación existente, además Eustaquio (2016) menciona que existe relación altamente positiva, pues detalla que el trabajador donde ve mas desarrollo como profesional y persona podrá impartir y ejecutar mejor sus talentos y por ende la productividad mejoraría

En quinto lugar, la relación de la dimensión satisfacción con la remuneración y la variable productividad se encontró un resultado de $(Rho = 0.518; p < 0.05)$, donde se muestra una relación positiva alta y significativa lo que indica que a mejor remuneración mayor satisfacción laboral, resultados similares son los estudios de Deza (2017); Fuentes (2012); Quispe (2015), quienes mostraron un resultado menor a < 0.05 indicando relación.

y finalmente, la dimensión, la Satisfacción por el trabajo en general y su relación con la productividad se tuvo un resultado de $(Rho = 0.505; p < 0.05)$, lo que demuestra la existencia de una relación positiva, alta y significativa, como los

resultados Carrillo (2014), que demostraron un rho de spearman existencia de relación fuerte y además la relación de (Mamani, 2017) también coincide en que es alta y positiva.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuesto en la investigación:

Respondiendo al objetivo general que se planteó en determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, la cual evidencio la existencia de una relación directa y altamente significativa, es decir que las variables inciden sobre ellas.

Para el objetivo específico 1 la cual se propuso determinar la relación entre la satisfacción con el ambiente física de trabajo y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, mostrándose con una relación directa y fuertemente significativamente, significando que ambos elementos de estudio inciden sobre ellas.

Para el objetivo 2 se planteó determinar la relación entre la satisfacción con la relación subordinado – supervisor y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, evidenciando una relación directa, y altamente significativa, lo que muestra que ambos factores de estudio inciden sobre la otra.

Para el objetivo 3 se formuló determinar la relación entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, la cual se mostró con la existencia de una relación directa y altamente significativa, es decir que mientras que una de ellas aumente la otra variable también se extenderá

Para el objetivo 4 la cual se expuso en determinar la relación entre la satisfacción con las oportunidades de desarrollo y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, evidenciando que existe una relación directa y altamente significativa, lo que demuestra que ambos elementos de estudio inciden sobre ellas.

Para el objetivo 5 la cual se propuso determinar la relación entre la satisfacción con la remuneración y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, dando por resultado con la existencia de relación

directa y fuertemente significativa, es decir que mientras la satisfacción con la remuneración sea mayor, aumentara la productividad.

Y por último se formuló el objetivo 6, la cual señalaba, determinar la relación entre satisfacción en general y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, demostrando una relación directa y altamente significativa, es decir que mientras la dimensión satisfacción en general aumente, mayor será la productividad, incidiendo entre los elementos de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. Garmendia, F. P. (1993). sociología industrial y de recursos humanos.
- A Rodríguez, M Retamal, J Lizana, F. C. (2011). clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño: en una oranzacion estatal chilena.
- Alles, M. (2008). direccion estrategica de recursos humanos; gestion por competencias laborales.
- ALVA ZAPATA JOSE LUIS, & JUAREZ MORALES JUNIOR ALEXANDER. (2014). Relación Entre El Nivel De Satisfaccion Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimú Agropecuaria S.a Del Distrito De Trujillo-2014. 97.
- Angulo Rojas, G. G. (2017). Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017. Universidad César Vallejo.
- Behar, D. S. (2010). Introducción a la Metodología de la Investigación. Shalom, 1(978-959-212-783-7), 1-94. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- C Robbins, M. C. (2007). administracion (un empresario competitivo) 8va ed.
- Carrillo, P. (2014). satisfaccion laboral.
- Ccarhuaypiña, G. (2017). el liderazgo y la motivacion de los colaboradores de la institucion educativa particular editum huancayo - 2017.
- Cruz, P. (2017). satisfaccion laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios laturi Cia LTDA. Repo.Uta.Edu.Ec, 130.
- CURILLO CURILLO, M. R. (2014). analisis y propuesta de mejoramiento de la productividad de la fabrica artesanal de hornos industriales FACOPA. Repositorio UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA, 138.
- Deza, A. (2017). satisfaccion laboral y su relacion con la productividad de los piscicultores de la comunidad de pacococha-castrovirreyña Huancavelica.
- Eustaquio, C. (2016). relacion entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfaccion laboral en los colaboradores del modulo basico de justicia del distrito de la esperanza enero-julio 2016. Universidad Privada Del Norte, 2016-2017.
- F Landy, J. C. (2005). psicologia industrial: introduccion a la psicologia industrial y organizacional.
- Falcones, G. (2014). estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de nestle Ecuador. Implementation Science, 39(1), 1-15.
- Fuentes, S. (2012). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegacion de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 9(12), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio ealizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzal Tenango. Universidad Rafael Landívar.
- Gutierrez, P., & Huaman, F. (2014). Influencia De La Motivacion Laboral En La Productividad En La Financiera Uno Oechsle - Huancayo.
- Hernandez, J. (2013). el liderazgo organizacional: una aproximacion desde la perspectiva etologica. עלון הנוטע, 66(1997), 37-39.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación (6 ta). México: McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- J Evans, W. L. (2008). administracion y control de calidad.
- Jhony Perez, R. Q. (2018). gestion de competencias laborales y la administracion del recurso humano en la municipalidad provincial de huancavelica- Año 2017. Repositorio Institucional - UNH.
- K Chidambaranathan, S. R. (2015). management and organizational culture in higher educational libraries in qatar: an empirical study.
- Locke, A. (1976). the nature and causes of job satisfaction.
- Lomas, R. (2017). satisfaccion laboral y su relacion con la productividad de los

trabajadores de la municipalidad distrital de buenos aires, en el año 2017.

Lopez, E. (2016). en torno al concepto competencia, un analisis de fuentes.

Mamani, N. (2017). la satisfaccion laboral del personal de salud y su relacion con la calidad de atencion brindada al usuario externo en la division de diagnostico por imagenes del hospital nacional policia nacional del peru Luis Nicasio Saenz, año 2014". ABA Journal, 102(4), 24–25. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>

Mesias, J. (2017). influencia de la satisfaccion laboral en la productividad de los trabajadores del area de produccion en la empresa complejo agroindustrial Beta s.a. provincia Chinchá, 2017. Jurnal Sains Dan Seni ITS, 6(1), 51–66.

Osmer Chuquipoma, L. M. (2018). relacion entre clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de jesus.

Peralta, M. (2016). factores que influyen en la satisfaccion y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresa privadas.

Quispe Aquino, N. (2015). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Asociación Para El Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas, 2015. 112.

Rios, R. (2017). el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "alto de la alianza", en el año 2015. Artículo de Financial Distress, Financial Distress.

Robbins. (1994). administracion, teorica y practica.

Rodríguez, C. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo " y su proyección en la enseñanza.

Ruiz, C. (2009). nivel de satisfaccion laboral en empresas publicas y privadas de la ciudad de Chillan. Journal of Strategic Studies, 34(2), 281–293. <https://doi.org/10.1080/01402390.2011.569130>

S. Robbins, † J. (2011). comportamiento organizacional.

Sandra Flores, Y. M. (2018). clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadpres de la unidad de gestion educativa local, pataz, la libertad año 2018". 1–93.

Sesento, L. (2012). definiciones del concepto competencias.

Spector. (2002). psicologia industrial y organizacional.

ThompsonSchreiber, V. M. (2007). "Incremento de la productividad en la

Micro y Pequeña Empresa nacional con visión a exportar."

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay, 9, 129–153.

Anexos

Anexo 1

En el caso de la presente se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral propuesto por Meliá et al (2008), consta de 6 dimensiones y 32 items, con un Alpha de cronbach de 0,895, brindándonos la confiabilidad necesaria para su aplicación.

A su vez el cuestionario de productividad laboral propuesto y validado por Pizarro (2017) consta de 2 dimensiones y 20 items, el cual también tuvo una confiabilidad alta con un alpha de cronbach de 0,756 dando la confianza necesaria de aplicación.

• Alpha de Cronbach para satisfacción laboral

Tabla 5
Prueba de confiabilidad del instrumento **satisfacción laboral**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido(a)	0	,0
	Total	30	100,0

Tabla 11
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	30

• Alpha de Cronbach para productividad laboral

Tabla 6
Prueba de confiabilidad del instrumento **Gestión organizacional**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido(a)	0	,0
	Total	30	100,0

Tabla 13
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	30