



Sinergias educativas
ISSN: 2661-6661
compasacademico@icloud.com
Grupo Compás
Ecuador

Convivencia de la satisfacción laboral y productividad, en una entidad del Estado

Coexistence of job satisfaction and productivity, in a State institution

FABIOLA RODRIGUEZ LUCAS. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Abogada Civilista
frodriquez12@ucvvirtual.edu.pe <http://orcid.org/0000-0002-5065-6089>
https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=qa4NslUAAAAJ&view_op=list_works

JOSE ALBINO INCA-PARRA. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Neurólogo clínico
jincap@cvvirtual.edu.pe <https://orcid.org/0000-0002-9882-6710>
<https://scholar.google.com/citations?user=RVEbA44AAAAJ&hl=es>
<https://scholar.google.com/citations?user=RVEbA44AAAAJ&hl=es>

Resumen

Esta investigación buscó corroborar la co existencia de la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del estado. Por ende, su objetivo fue determinar la relación entre las mismas, en el periodo 2021. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. La población fue de 86 trabajadores, y su muestra fue de 70. Sus variables fueron satisfacción laboral y productividad. La técnica empleada fue la encuesta, el instrumento usado fue el cuestionario, con escala de Likert, dirigido a los trabajadores de una entidad del Estado. Mediante el juicio de expertos, se determinó la validez del instrumento, donde se encontró aplicable; además el resultado de la confiabilidad de Alfa de Cronbach fue de 0.80. Los resultados inferenciales, usando el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.618, demostrando una moderada asociación entre las variables. Finalmente, se concluyó que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, durante el periodo 2021.

Palabras clave: Satisfacción, productividad, producción, recurso humano.

Abstract

This research sought to corroborate the co-existence of job satisfaction and productivity of workers in a state entity. Therefore, its objective was to determine the relationship between them, in the period 2021. His approach was quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional and correlational. The population was 86 workers, and its sample was 70. Its variables were job satisfaction and productivity. The technique used was the survey, the instrument used was the questionnaire, with a Likert scale, aimed at workers in a State entity. Through expert judgment, the validity of the instrument was determined, where it was found applicable; in addition, the result of Cronbach's Alpha reliability was 0.80. The inferential results, using the Rho Spearman correlation coefficient was 0.618, demonstrating a moderate association between the variables. Finally, it was concluded that there is a relationship between job satisfaction and the productivity of workers in a State entity during the 2021 period.

key words: Satisfaction, productivity, production, human resources.

Introducción

Muchas organizaciones que planean tener éxito en el futuro se enfocan en la correcta administración de los recursos humanos disponibles en su entidad, ya que estudiar estratégicamente este aspecto aporta valor a las operaciones que realicen (Merino et al. 2018), los trabajadores son los encargados para que este valor vaya aumentando o en su defecto disminuyendo. Hoy en día la satisfacción de los trabajadores se ha vuelto un factor muy importante para poder desarrollar una correcta gestión de Recursos Humanos (Cardoza et al., 2019), ya que los empleados que se encuentren satisfechos tendrán un mejor desempeño y por ende su productividad aumentará, pero por el contrario si los trabajadores se encuentran insatisfechos pues su productividad disminuirá (Martínez, 2007, citado por Vargas et al., 2018).

En un estudio que realizó Oxford Economics en el 2014, se encuestaron a distintas organizaciones de 27 países y se concluyó que el 39 por ciento de los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, debido a que las organizaciones ofrecen bonos, capacitaciones y beneficios para sus familiares, pero lo que los trabajadores en realidad esperan es tener un buen salario (Limaymanta y Turpo, 2021) y una línea de carrera que les permita avanzar profesionalmente (Oxford University, 2014, citado por Moreno et al., 2018); por ello Vargas (2018) aduce que se debería prestar mayor importancia a la satisfacción laboral puesto que se debe visualizar como una inversión, ya que si las organizaciones ofrecen esto a sus colaboradores ellos podrán desempeñarse con mayor eficacia y eficiencia, en consecuencia, su productividad se verá incrementada.

En el mundo entero, la productividad viene siendo estudiada por muchos investigadores y organizaciones; Miró (2020) y Schwab (2019), concluyeron que hay deficiencias en la productividad, por ende, el Foro Económico Mundial busca hallar una solución, pero es de advertir que la economía aún no se encuentra preparada para mejorar ello. Por su parte, World Economic Forum (2018) encontró que América Latina permanece aún en la etapa de transformación; lo que para González et al. (2020), la productividad se convierte en una inquietud para las organizaciones. Por su parte, Álvarez (2017) y Jurado (2017), sostienen que la razón de un bajo índice de productividad es porque la empresa no cuenta con los medios tecnológicos adecuados y debido también a que los colaboradores no se sienten identificados con las labores que realizan según al puesto de trabajo asignado.

A su vez, Uchoa (2018), encontró que la dificultad del día a día del trabajador proviene de la extinta ética profesional y poca cultura orgánica de las empresas, desencadenándose en “Karoshi”, que para los japoneses es una forma de muerte por el trabajo en exceso, presentándose casos de enfermedades cerebrales o cardíacas; pero para FinancesOnline (2021) y Santamaría et. al (2020), la insatisfacción laboral se da cuando los trabajadores sienten que sus salarios no llenan sus expectativas, trayendo como efecto la inexistencia del reto laboral, lo que conlleva a que disminuya la eficiencia y la productividad de estos. Además, puede darse el caso que, la insatisfacción provenga porque el trabajador siente de manera distinta su área de trabajo, es decir de manera negativa, según Mora y Mariscal (2019).

ComexPerú (2019), verificó que en el reporte de Competitividad Global 2019, Perú tuvo el puesto 77 en cuanto al mercado laboral, 75.1 en flexibilidad del sueldo y del puesto que ejerce el trabajador, asimismo, 134 en cuanto a temas de contratación y destitución. Asimismo, en cuanto a los problemas encontrados para el aumento en la productividad de las

organizaciones, Gestión (2018) y Abanto (2019) concordaron en 4: capital humano, gestión de procesos, predictibilidad e institucionalidad. Para Verona y Navarro (2019) hace algunos años que la productividad no aumenta en el Perú, ya que para que suceda se necesitaría una mejor educación, capacitación y tecnología a la vanguardia y al alcance de los colaboradores, puesto que los países que han logrado un aumento en su productividad apostaron por implementar todo lo necesario para ir a la par con la era digital y dejaron de lado las prácticas tradicionales.

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021; y como objetivos específicos: determinar la relación entre el reto del trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021; determinar la relación entre las remuneraciones justas y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021; determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021; y determinar la relación entre trabajo-empleador y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

Satisfacción Laboral

Para la presente investigación se consideraron dos teorías que respaldan la variable satisfacción laboral, la Teoría Dual, o teoría de Motivación/Higiene presentada por Herzberg (1993), dicha teoría indica que existen factores que se relacionan con la satisfacción - factores motivadores o intrínsecos- tales como: el reconocimiento, creatividad en el trabajo u alternativa de progreso; asimismo, se hallaron factores de insatisfacción -factores de higiene o extrínsecos- como: política de la institución, sueldo e incluso, supervisión. Esta teoría nos indica que ambos son opuestos ya que los factores motivadores podrían llevar al trabajador a un estado de satisfacción puesto que puede cubrir sus necesidades de desarrollo, pero por el contrario cuando no se ofrecen este tipo de oportunidades, estos presentarían una ausencia de satisfacción.

A su vez, tenemos la teoría de los eventos situacionales, sustentada por Quarstein et al. (1992), indica que la satisfacción laboral está comprendida por características y eventos situacionales. Las primeras son aspectos propios del trabajo, que el futuro trabajador toma en cuenta antes de aceptar el puesto y que la empresa se encarga de informarle antes que acepte ocuparlo; en este se consideran al salario, condiciones laborales, compañeros de trabajo, la supervisión, ascensos u promociones. Para el caso de los eventos situacionales, ocurre de manera inesperada, cuando ya el trabajador ocupa el cargo, teniendo incluso sorpresas, por ello es que los eventos situacionales son específicos de cada situación. Esta teoría nos indica que la satisfacción laboral son respuestas emocionales ante situaciones que el trabajador tiene que hacer frente estando en la organización.

Adicionalmente, definimos esta variable según distintos autores. Robbins y Judge (2009), indica que es una emoción positiva que el colaborador tiene sobre su trabajo, esta varía para cada trabajador, por ello se aduce que es una concepción subjetiva. Adicionalmente, Locke (1969) que es un contexto emocional satisfactoria y positiva que proviene de las conjeturas del trabajador basado en sus prácticas; es decir, es la satisfacción que tiene el trabajador producto de su trabajo. También, Thurman (1977), concluyó que la satisfacción se presenta en función a las aspiraciones, necesidades y vivencias que presenta en su ambiente laboral; por ello, aduce que es un proceso cambiante con el que se alcanza el balance entre factores. Las dimensiones para la variable en mención fueron: el reto del trabajo, las remuneraciones

justas, las condiciones de trabajo y la relación trabajo-empleado.

Productividad

Para esta variable se consideró dos teorías, la Marxista, dada por Karl Marx en 1867 en su libro *El Capital*; y la teoría Neoclásica, que surgió a finales del siglo XIX cuyos autores fueron William Stanley Jevons, Leon Walras, Carl Menger, Alfred Marshall, Eugen von Böhm-Bawerk, Wilfredo Pareto, entre otros. Marx nos indica que la productividad trata de la diferencia que existe entre el trabajo productivo e improductivo, además de estar relacionada con el valor del trabajo socialmente necesario para la producción de las mercancías; así, su eficacia con la que se fabrica se encuentra estrechamente relacionada. Según (Gill, 2002), la productividad es la afectación positiva de la eficacia en toda producción, toda vez que es un incremento. También acotan que existe relación entre los salarios reales, la productividad laboral y la tasa salarial o salario producto.

Por su lado, los neoclásicos consideran que el incremento de la productividad es influido por diversos factores no solo por el trabajo y su calidad, por ello se usa la noción de productividad total de los factores o productividad multifactorial. Durante mucho tiempo la concepción de productividad se desarrolló solo de manera empírica más no de manera sistémica. En 1951, Robert Solow desarrolló el concepto de productividad multifactorial de manera teórica y empírica, calculó dicha productividad por medio de un residuo, el cual se denominó “residuo de Solow”, esto expresa el avance tecnológico. Desde el enfoque neoclásico, la productividad multifactorial es un indicador de eficiencia productiva en la sociedad (Baumol, et al. 1989, citado por Valle, 1991: 46). Se analizó la productividad a partir de la definición de diferentes autores.

Para Koontz y Weihrich (1998), es la relación entre insumos y productos producidos en un determinado tiempo, pero prestando atención a la calidad de estos. La productividad nos ayuda a medir el desempeño en los trabajadores, los equipos de trabajo, las máquinas y el rendimiento de los talleres, esto tomando en cuenta la fabricación de las mercancías. Luego, Koontz et al. (2014), consideran a la productividad como el cociente producción-insumos en un determinado tiempo, pero prestando atención a la calidad, a su vez, refieren pueden mejorar de 3 maneras: 1. Incrementando la producción con sus mismos insumos; 2. Disminuyendo los insumos, pero conservando igual producción; y 3. Incrementando la producción y reduciendo los insumos para transformar el cociente de manera favorable. Varias compañías usan diferentes insumos tales como el trabajo del personal, materiales y capital; la productividad total de estos elementos, mezclan varios insumos para obtener uno compuesto.

De igual manera, según Gaither y Frazier (2000, p. 585), la productividad es el vínculo entre la cantidad de productos y servicios usados con la cantidad de recursos utilizados, además adicionaron la medida de desempeño que considera el cumplimiento de metas propuestas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos utilizados para lograrlos, es decir, la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. Para Robbins & Judge, (2009), se considera que una organización es productiva si logra alcanzar las metas que tiene y si lo logra hacerlo al más bajo costo, por ello, estos autores indican que la productividad debe incluir el cálculo de la eficacia y la eficiencia.

Los autores y definiciones anteriormente descritas, también nos indican que la productividad

tiene relación con el desempeño efectivo y eficaz tanto personal como organizacional, teniendo en cuenta a la efectividad como el logro de objetivos y la eficiencia como el alcance de los mismos, usando el mínimo de recursos necesarios. De acuerdo con ello, Coll (2020), lo consideró como medida de eficiencia de un individuo, equipo o maquinaria en la evolución de insumos en productos útiles.

Materiales y métodos

Conforme al estudio efectuado por Rodríguez (2021), el enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Es descriptivo, ya que involucra realizar especificaciones del contexto, de sus propiedades o de la evolución del fenómeno en sí mismo; de diseño correlacional, puesto que su objetivo es comprobar mediante estadística, el grado de correlación entre las variables de estudio, según Sánchez et al. (2018). Asimismo, es transversal, porque los datos se recolectaron en un único momento con el propósito de describir la correlación entre las variables satisfacción laboral y productividad, por ello el diseño de estudio es descriptivo y correlacional, según Hernández et al. (2014). Adicionalmente, es aplicada ya que se usó del software estadístico SPSS 26 para analizar los datos obtenidos por el instrumento usado, Gómez (2016).

Para Ferreyro et al. (2014) la población es el conjunto de elementos objetos de estudio, que presentan características similares. A su vez, la muestra es del recojo de información a un subgrupo representativo, el cual admite la generalización del resultado; con esto se asegura que no se afecte la diversidad y representatividad de la información recabada. En esta investigación, la población fue de 86 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 70. Respecto al muestreo, esta fue de tipo probabilístico estratificado, puesto que se buscó comparar los resultados de los distintos grupos de la población (Hernández et al., 2014). Se usaron los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra, en donde para el primer caso se consideró a aquel trabajador perteneciente a dicha entidad del Estado; y para el segundo, se excluyó al trabajador no perteneciente a dicha entidad del Estado.

Para el presente estudio se utilizó como técnica, la encuesta, la cual tuvo una escala de tipo Likert. Dicha encuesta sobre satisfacción laboral y productividad fue creada en el año 2021, la cual se aplicó a 70 trabajadores de una entidad del Estado. Esta encuesta consta de 44 ítems. Para la primera variable, satisfacción laboral, se tuvo 24 ítems; el que constó de 4 dimensiones y 6 indicadores: Identidad de la tarea (1-4), Retroalimentación (5-8), Satisfacción con el sueldo (9-12), Características del trabajo (13-16), Interacción social (17-20), Supervisión (21-24). Para la segunda variable, productividad, el cuestionario estuvo constituido de 20 ítems, por 2 dimensiones y 4 indicadores, siendo: Cumplimiento de metas (25-30), Insumos (31-34), Factor Humano (35-38), Desempeño Laboral (39-44). La calificación para ambas, es en base a una escala Likert del 1 al 5 donde 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo. Además, para la confiabilidad se realizó una prueba piloto, mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo 0,80 como resultado para ambas variables.

Los procedimientos realizados para la investigación fueron: se planteó el problema, identificando sus variables, luego se fijó el nombre del proyecto-título, y se formularon los objetivos e hipótesis. Después de ello, se clasificó, depuró y analizó toda la información compilada sobre las variables de estudio para crear el marco teórico. Además, se seleccionó información como tesis doctorales, artículos científicos, revistas, libros y toda la data relacionada al estudio, de repositorios web de universidades. Posteriormente, se creó la

encuesta, donde luego de efectivizarse se aplicó, recolectó y seleccionó la información recaudada, para posteriormente crear una base de datos en el formato Excel, debidamente organizada; y con todo el total de la información valorada de acuerdo con la escala de Likert. Finalmente, esta información se ingresó al software SPSS V.26, para su tratamiento estadístico y análisis posterior.

Resultados

El análisis descriptivo del objetivo general, fue comprobar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, por en la tabla 1, la satisfacción laboral en un nivel baja, el 4.2 % de los trabajadores encuestados muestran una productividad baja; en contraste, tenemos que, en nivel alta, el 35.2% revelan una productividad alta.

Tabla 1:

Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

		Productividad			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción laboral	Baja	3	9	1	13
		4,2%	12,7%	1,4%	18,3%
	Media	3	17	6	26
		4,2%	23,9%	8,5%	36,6%
	Alta	0	7	25	32
		0,0%	9,9%	35,2%	45,1%
Total		6	33	32	71
		8,5%	46,5%	45,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Productividad

Por otro lado, respecto al primer objetivo específico, tenemos a la tabla 2, donde el reto del

trabajo en el nivel baja, el 8.5% de los trabajadores encuestados muestran una productividad baja; a diferencia del nivel alta, donde el 42.3% revelan una productividad alta.

Tabla 2

Reto del trabajo y productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

		Productividad			
		Baja	Media	Alta	Total
Reto del trabajo	Baja	6	7	2	15
		8,5%	9,9%	2,8%	21,1%
	Media	0	18	0	18
		0,0%	25,4%	0,0%	25,4%
	Alta	0	8	30	38
		0,0%	11,3%	42,3%	53,5%
Total		6	33	32	71
		8,5%	46,5%	45,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Productividad

Respecto al segundo objetivo específico, tenemos a la tabla 3, donde las remuneraciones justas en el nivel bajan, el 8.5% de los trabajadores encuestados muestran una productividad baja; en contraste, en el nivel alta el 45.1% revelan una productividad alta.

Tabla 3:

Remuneraciones justas y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

		Productividad			
		Baja	Media	Alta	Total
Remuneraciones justas	Baja	6	4	0	10
		8,5%	5,6%	0,0%	14,1%
	Media	0	13	0	13
		0,0%	18,3%	0,0%	18,3%
	Alta	0	16	32	48
		0,0%	22,5%	45,1%	67,6%
Total		6	33	32	71
		8,5%	46,5%	45,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Productividad

En cuanto al tercer objetivo específico, tenemos a la tabla 4, donde las condiciones de trabajo en el nivel bajan, el 8.5% de los trabajadores encuestados muestran una productividad baja. A diferencia, del nivel alta, donde el 42.3% revelan una productividad alta.

Tabla 4:

Condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

		Productividad			
		Baja	Media	Alta	Total
Condiciones de trabajo	Baja	6	9	0	15

		8,5%	12,7%	0,0%	21,1%
	Media	0	16	2	18
		0,0%	22,5%	2,8%	25,4%
	Alta	0	8	30	38
		0,0%	11,3%	42,3%	53,5%
Total		6	33	32	71
		8,5%	46,5%	45,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Productividad

Respecto al cuarto objetivo específico, tenemos a la tabla 5, donde la relación trabajo empleado en un nivel baja, el 4.2% de los encuestados presenta una productividad baja; a diferencia, en el nivel alta donde el 39.4% revelan una productividad alta.

Tabla 5

Trabajo-empleado y productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

			Productividad			
			Baja	Media	Alta	Total
Relación trabajo empleado	-Baja		3	4	1	8
			4,2%	5,6%	1,4%	11,3%
	Media		3	13	3	19
			4,2%	18,3%	4,2%	26,8%
	Alta	0	16	28	44	

	0,0%	22,5%	39,4%	62,0%
Total	6	33	32	71
	8,5%	46,5%	45,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario de trabajo-empleado y productividad

En otro contexto de análisis, tenemos el inferencial, donde hacemos la prueba de la hipótesis tanto de la general y específica. Siendo así y para un mejor estudio, hemos resumido en una sola tabla la correlación de las variables y sus dimensiones (tabla 6); de igual modo, en lo que respecta a la contrastación de las hipótesis (tabla 6):

Tabla 6Co

Correlación de variable y dimensiones.

		Productividad	Satisfacción laboral	Reto del trabajo	Remuneracio nes justas	Condición de trabajo	Relación trabajo - empleado
Rho de Spearman	Productividad	1,000	,618**	,722**	,702**	,767**	,537**
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71
Satisfacción laboral	Productividad		1,000	,779**	,685**	,830**	,809**
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)		.	,000	,000	,000	,000
	N		71	71	71	71	71
Reto del trabajo	Productividad			1,000	,720**	,956**	,504**
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)			.	,000	,000	,000
	N			71	71	71	71
Remuneraciones justas	Productividad				1,000	,844**	,789**
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)				.	,000	,000
	N				71	71	71
Condiciones de trabajo	Productividad					1,000	,632**
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)					.	,000
	N					71	71
Relación trabajo - empleado	Productividad						1,000
	Coefficiente de correlación						
	Sig. (bilateral)						.
	N						71

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

Tabla 7*Contrastación de la hipótesis general y específicas*

Hipótesis	P. valor (p)	Significancia α	Contrastación Hipótesis	Decisión
Ha Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho No existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021				
HE1 Existe relación entre el reto del trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho No Existe relación entre el reto del trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021				
HE2 Existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho No existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021				
HE3 Existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho

Ho No existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021

HE4 Existe relación entre el trabajo-empleado y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021 0,000 0.05 $p < \alpha$ Rechazar Ho

Ho No existe relación entre el trabajo-empleado y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Productividad

En ese sentido, tenemos que, lo que respecta a la hipótesis general, de la tabla 6 y 7 antes vistas, se aprecia del resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.618, que existe una relación positiva entre las variables de estudio, también que tiene un nivel de correlación moderada, más aún, y verificando su nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, aceptando así su hipótesis general; en consecuencia, se llega a la conclusión que *Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021*.

En lo que concierne a la primera hipótesis específica, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es de 0.722, revelando así una relación positiva entre las variables, con un nivel de correlación alta; además, estando que el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la específica 1. Por lo que concluye en que existe relación entre el reto del trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

Para la segunda hipótesis específica, se obtuvo como resultado del coeficiente Rho de Spearman a 0.702, lo que demuestra una relación positiva entre las variables, con un nivel de correlación alta; asimismo y estando que el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la específica 2. De ahí que se concluye en que existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

Con referencia a la tercera hipótesis específica, tenemos que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0.767, demostrando que hay relación positiva entre las variables, con nivel de correlación alta; siendo así y estando que el nivel de significancia bilateral es menor a

0.05, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la específica 3. Con lo cual se llega a la conclusión que existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

Como desenlace, tenemos a la cuarta hipótesis, donde el resultado del coeficiente Rho de Spearman es 0.537, reflejando una relación positiva entre las variables, con un nivel de correlación moderado; y siendo el nivel de significancia bilateral menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la específica 4. Por ende, se llega a la conclusión que existe relación entre el trabajo-empleado y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado, 2021.

Discusión

En oposición, encontramos a Pablos (2016), quien usando la Prueba U de Mann Withney: $P=,585$, acepta su hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, lo que le permitió concluir que no existe diferencias significativas entre recibir información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo y condición laboral. Cabe señalar que en el presente estudio se llegó a concluir que existe relación entre condiciones de trabajo y productividad, demostrando incluso una alta asociación entre las mismas; asimismo, cabe hacer énfasis a lo investigado por Bancayán et al (2018), para quienes las condiciones laborales son piezas constitutivas para la realización de las actividades que demanda una organización.

Por otro lado, se halló similitud en parte con Chiang et al (2018), en el extremo de sus resultados obtenidos, ya que del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo 0,375; además que, por su nivel de significancia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. Lo que le permitió concluir que a mayor percepción de las variables de satisfacción y control sobre el trabajo se logra reducir el estrés; con ello y en comparación a este estudio, tenemos que difiere su resultado al no ser un estudio causal sino sólo descriptivo correlacional. Asimismo, con Araya (2019), se detectó coincidencia, al tener el resultado de Rho 0,636, verificando también una relación positiva entre sus variables de estudio; con lo concluyó que la mejora de niveles de valoración de sus variables, clima organizacional y satisfacción laboral, pueden impactar y favorecer directamente la productividad de los funcionarios.

Respecto al hallazgo de Cernas (2017) se aprecia una singularidad, dado al análisis de la varianza del método común aplicado, donde la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida baja a 0,33 después de tomar en cuenta la correlación marca; de esta forma concluyó en la existencia de niveles leves en la correlación de satisfacción laboral y satisfacción con la vida. Interpretación con la que no coincidimos toda vez que la satisfacción laboral según refiere Robbins y Judge (2009) es un sentimiento positivo propio de la persona que trabaja con la actividad que realiza.

Con Challco y Robles (2019), se encontró que, en un análisis de sus resultados descriptivos, en relación con el tipo de contrato, 33(55%) docentes son contratados y 27(45%) docentes son nombrados; y para sus resultados inferenciales usó la correlación Rho de Spearman, Chi cuadrado y el Student con 95% de intervalo de confianza. De ahí que su conclusión es que existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes, empero no existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción, así como tampoco entre la remuneración laboral y satisfacción; situación que no compartimos del todo, puesto que somos más de la posición de Gómez (2018), quien considera que es un sentimiento por el

cual un colaborador se siente complacido y hasta agradecido con el pago que percibe.

Con quién si concordamos totalmente, en cuanto a su conclusión que obtuvo, es con Mendez (2020), quién luego de procesar sus datos mediante programa ATLAS.ti., resultó que el **50%** de los colaboradores, consideran que en la empresa “Arenera Jaén”, la felicidad se gestiona totalmente y el otro 50%, más que medianamente; lo que le permitió concluir que para gestionar la felicidad se da otorgando a los puestos de trabajo de ambientes apropiados, propiciando las buenas relaciones entre trabajador y empleado.

En torno al análisis descriptivo, nos apoyamos en González et al. (2020), toda vez que el 39.34% y 36.07% de los trabajadores públicos están de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, en que lograrían cumplir su trabajo en menor tiempo, en función a la disponibilidad de los recursos y materiales proporcionados; lo que le llevó a concluir en la importancia de la conexión de la dimensión condiciones de trabajo con la variable satisfacción, afirmación que fue asumida por este estudio al considerar condiciones de trabajo como dimensión de la variable satisfacción. En contraste, Campos et al. (2019), usando la prueba F (ANOVA) halló como resultados descriptivos que el 43.8% del personal se encuentra satisfecho trabajando, el 31.3% totalmente satisfecho, pero el 25% está insatisfecho en su centro laboral. Con lo que concluyó, que el sueldo no está relacionado a las funciones y responsabilidades del cargo desempeñado. Lo que para nosotros se relaciona con remuneraciones justas y productividad.

Nuevamente, encontramos similitud con los estudios de Ignacio (2020), quién dando como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.491, pudo afirmar la existencia de una relación positiva media alta, con la satisfacción laboral; contradiciendo así a su hipótesis nula y optando en concluir que la productividad se vincula relevante con la satisfacción laboral de los colaboradores. Hallazgo que también fue asumido por Romero (2019), al demostrar que la productividad es la mejor utilización de los recursos humanos, así como materiales e incluso financieros, dado a la aceptación del 80% de sus trabajadores. A su vez, concordamos con Ganga et al. (2016), respecto a la conclusión a la que llegó, puesto que evidenció que la eficiencia está vinculada a la productividad, pero depende de cómo orienta y maneja sus recursos; y es que básicamente este autor pudo previamente identificar la relación bidireccional entre organizaciones e individuos.

Otra coincidencia encontrada fue con Cáceres et al. (2017), dado a los alcances de sus resultados, puesto que encontró una relación directa entre la relación interpersonal y el crecimiento profesional, con una correlación de 0,472; permitiéndole así concluir que las relaciones interpersonales entre los trabajadores, hará mejorar de forma correlativa la opción de crecimiento profesional y personal de la institución. Dicha revelación, si bien no puede ser corroborada con nuestra investigación dado que no tenemos el grado de incidencia de las variables, empero nos ayuda a realizar un siguiente estudio, pero esta vez causal, sea para la determinación de la existencia de la relación trabajo empleado con productividad o simplemente con la satisfacción en sí. De esto modo, algún aspecto que no haya sido tratado en la presente investigación se propone para posteriores investigaciones, a fin de un mejor estudio y análisis específicos; ello sin perjuicio de corroborar que los resultados derivados de este estudio han cumplido con sus objetivos propuestos.

Conclusiones

Como conclusión general, podemos decir que se llegó a corroborar que existe relación entre

satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de una entidad del Estado; lo que nos lleva a la reflexión que el siguiente paso es hacer otros estudios para ver la incidencia de una con la otra, permitiendo así al público usuario tener una mejor apreciación de las actividades que realiza el servidor público frente a la satisfacción o no, en niveles, para con su trabajo.

Con referencia a las conclusiones específicas, se llegó a determinar que tanto el reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajador empleado guardan relación con la productividad. En ese sentido, es pertinente advertir que el empleador, que en este caso es una entidad del Estado, es quién debe cautelar y proteger la estabilidad y equilibrio de dichas características, toda vez que el conjunto de estas hace posible que el trabajador labore no sólo con la eficacia exigida sino con la eficiencia deseada; y es que como dijo una vez Steve Jobs, uno hace un gran trabajo cuando amas haciéndolo.

Referencias

Abanto, J. (2019). Algunos apuntes para mejorar los recursos humanos en el Poder Judicial. *La Ley*, 1. <https://laley.pe/art/8614/algunos-apuntes-para-mejorar-los-recursos-humanos-en-el-poder-judicial>

Álvarez, J. (2017). La Tecnología en la Rama Judicial de Puerto Rico: Un Mecanismo para fomentar el acceso a la justicia. *Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico*, 86(3), 909-944. <http://revistajuridica.uprrp.edu/wp-content/uploads/2017/07/08.-La-tecnolog%C2%A1a-en-la-Rama-Judicial-de-Puerto-Rico-86REVJURUPR909.pdf>

Araya, S. & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda*. 25(2). <https://bit.ly/3yowM3t>

Bancayán, C & Dávila, C. (2018). Neurociencias para la gestión de los Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. *Paideia XXI*. Vol.6, N° 7, 126-136. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/1604/1478>

Cáceres, N., Mercado, J., & Cuba, E. (2017). Correlacion entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de créditos del territorio uno de compartamos financiera, Arequipa-2017. *Revista Científica Investigación Andina*. 18(1). <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/596/523>

Campos, F., Gálvez, N & Velásquez, J. (2019). Satisfacción laboral y calidad de atención en el centro de diálisis Nefro Cix SAC 2018. *Revista Científica*, 2(2), pp. 2-10. <https://bit.ly/3g0YGv9>

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J. (2019) Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura, 8(1), 74-89. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/521758809021.pdf>

Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Universidad ICESI. Estudios Generales* 33(145). <https://bit.ly/3omtfOb>

Challco, L. & Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Rev Perú Investig Salud*. 3(3), 123-126. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/334/312>

Chiang, V., Riquelme, G & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficiencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*. 20(63), p. 178-186. <https://bit.ly/3ePlahW>

ComexPerú (2019). *Reporte de Competitividad Global 2019: Mercado Laboral*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reportes-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>

Coll, F. (2020). *Productividad laboral*. Economipedia.com. <https://bit.ly/3fOE6wL>

Custodio et. al (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *UCV HACER*. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/2617/2133>

Ferreyro, A.; Longhi, A. L. D. (2014). Metodología de la investigación. Argentina: *Encuentro Grupo Editor*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=847674&lang=es&site=ehost-live>. Acceso em: 19 fev. 2021.

FinancesOnline (2021). 86 Job Satisfaction Statistics for 2021: Data by Profession & Region. *Reviews for business*. <https://financesonline.com/job-satisfaction-statistics/>

Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. International Thomson Editores.

Ganga, F., Cassinelli, A., Díaz, G., & Maluk, S. (2016). Breves disquisiciones teóricas en torno al tema capital humano y eficiencia organizativa. *Revista Gaceta Laboral*, 22(1), 27-39. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33646908002.pdf>

Gestión. (2018). Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad. Sección Política: <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/>

Gill, L. (2002). *Fundamentos y límites del capitalismo*. (X. Arrizabalo, Trad.) España: Editorial Trotta.

Gómez (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2da edición), Perú: Brujas.

Gómez, J. (2018). Salario variable y satisfacción de clientes. *CEREM International Business School*. <https://www.cerem.pe/blog/salario-variable-y-satisfaccion-de-clientes>

González, D., Erazo, J., Narváez, C., & Torres, M. (2020). Productividad laboral en la dirección distrital del Ministerio de Transporte y obras públicas de Cañar. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 5(3), 488-517. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/908/pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). *McGRAW-HILL*. <http://www.intercambiosvirtuales.org/>

Herzberg, F. (1993). *The Motivation to work*. Routledge. <https://bit.ly/2SnkU1b>

Ignacio, D. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. [Tesis Doctoral] Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. <https://bit.ly/3zt3b9e>

Jurado, C. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Profesional de los Trabajadores del área Administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. *Gestión & Sociedad*. 1(1). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/CG/article/view/28>

Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración: Una perspectiva global*. México D.F.: McGraw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3d6G7m8>

Limaymanta, C., Turpo, O. (2021) Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 21(1), 1-24. <https://www.redalyc.org/journal/447/44767299005/44767299005.pdf>

Locke, E. (1969). "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A. & Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>

Miró, A. (2020). World Economic Forum: Present and Future. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v18n2/1692-8563-diem-18-02-00001.pdf>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (100), 1-11. <https://bit.ly/3x2HLOm>

Moreno, A., Chang, E., Romero, J. (2018) Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23 (81). <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115009/29056115009.pdf>

Pablos, G. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. [Tesis doctorado] Universidad de Extremadura. <https://bit.ly/2RZw8bT>

Quarstein, V.A., McAfee, R.B. & Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. *Human Relations*, 45, 859-873.

Robbins, S & Judge, T (2009) *Comportamiento Organizacional*. (décimo tercera Ed.) México: Pearson

Romero, A. (2019). *La auditoría de Recursos Humanos y la mejora de la productividad en las Municipalidades del Perú, análisis y propuesta de actualidad*. [Tesis Doctoral] Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://bit.ly/2TPSBji>

Rodriguez, F. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de los Juzgados Civiles, Corte Superior de Justicia Lima Norte, 2021*. [Tesis Doctoral] Universidad César Vallejo.

Santamaría, A., Hernández, H. & Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista Espacios*. 41 (38) <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>

Sánchez, H. & Reyes, C. y Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

Sesametime (2021). *Diccionario Laboral*. Condiciones de trabajo. <https://bit.ly/3hYJShL>

Schwab, K. (2019). *The Global World Economic Forum*: http://www.cdi.org.pe/pdf/IGC/2019/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Thurman, J. (1977). "La satisfacción: aperçu international". *Revue Internationale du travail*, 116(3), 277.

Uchoa, P. (2018) ¿Por qué Japón les está pidiendo a sus trabajadores que no vayan a la oficina un lunes por la mañana al mes? *World Economic Forum*. <https://bit.ly/3wffkrh>

Valle, A. (1991). *Productividad: Las visiones neoclásica y marxista*. En *Investigación económica* 198 (págs. 45-69).

Vargas, T.; Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., Villegas, E., (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 9(13). 129-1536. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: Una Forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Verona, J. & Navarro, J. (2019). *Productividad Laboral*. Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

World Economic Forum (2018) Foro Económico Mundial sobre América Latina. América Latina en un punto de inflexión: construyendo una nueva narrativa. *Agenda Regional*. http://www3.weforum.org/docs/LA18_Report_Spanish.pdf