



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD JURÍDICA DE LA PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MARINA
DE GUERRA DEL PERÚ – AÑO 2016

**Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Empresarial

Autora

Méndez Martos, Jahaira María Isabel

Asesora

Alfaro Pamo, Karina Tatiana
ORCID: 0000-0001-7568-6535

Jurado

Begazo de Bedoya, Luis Hernando

Vicuña Cano, Emilia Faustina
Adriazola Zevallos, Juan Carlos

Lima - Perú

2021



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
JURÍDICA DE LA PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MARINA DE GUERRA DEL
PERÚ – AÑO 2016

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Empresarial

Autora

Méndez Martos, Jahaira María Isabel

Asesora

Alfaro Pamo, Karina Tatiana

ORCID: 0000-0001-7568-6535

Jurado

Begazo de Bedoya, Luis Hernando

Vicuña Cano, Emilia Faustina

Adriazola Zevallos, Juan Carlos

Lima – Perú

2021

Dedicatoria:

A Dios por brindarme su sabiduría y fortaleza para poder cumplir mis objetivos y llegar hasta el final.

A mi madre Isabel, por brindarme su asesoramiento profesional, por estar detrás de mí y guiar mis pasos en todo momento y por ser mi ejemplo de lucha constante.

A mi padre Wilder, por siempre decirme tú puedes lograrlo, no te quedes atrás y sé que desde el cielo mirará él lo que obtendré al sustentar y aprobar mi tesis.

A mi hermano Yitzak, por ser mi ejemplo a seguir y siempre cuidar de mí.

A mis padres Julio y Esperanza (abuelos maternos), por inculcarme todo su amor, valores de fortaleza y ahínco para continuar mi camino.

Finalmente, un agradecimiento especial a mi familia, por aportar un granito de arena y brindarme sus consejos e incentivo en poder seguir adelante.

Agradecimiento:

Mi mayor reconocimiento a los destacados y honorables miembros del Jurado, por su evaluación objetiva y aportes brindados, que han enriquecido el presente trabajo de investigación: Dr. Adriazola Zevallos Juan Carlos, Dr. Cabrejo Ormachea Napoleón y Dr. Hinojosa Uchofen Carlos Augusto.

De igual manera, mi reconocimiento para mi asesora, por su gran contribución en el desarrollo de la presente tesis: Dra. Alfaro Poma, Karina.

Mi agradecimiento eterno a todos ellos, por haberme impartido su gran enseñanza académica, Dios los bendiga siempre en su trayectoria profesional.

ÍNDICE

Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Descripción del problema.....	3
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. <i>Problema general</i>	6
1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	6
1.4. Antecedentes	7
1.4.1. <i>Internacionales</i>	7
1.4.2. <i>Nacionales</i>	9
1.5. Justificación de la investigación.....	12
1.5.1. <i>Justificación teórica</i>	12
1.5.2. <i>Justificación práctica</i>	12
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i>	12
1.5.4. <i>Justificación social</i>	13
1.5.5. <i>Justificación por conveniencia</i>	13
1.6. Limitaciones de la investigación	13
1.7. Objetivos	15
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	15
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	15
1.8. Hipótesis.....	16
1.8.1. <i>Hipótesis general</i>	16
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i>	16

II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Bases Teóricas.....	17
2.1.1. <i>Teorías vinculadas a la Satisfacción Laboral</i>	17
2.1.2. <i>Teorías vinculadas a la Productividad</i>	21
2.2. Marco Conceptual.....	26
2.2.1. Satisfacción Laboral.....	26
2.2.2. La Productividad.....	29
2.2.3. Relación entre Satisfacción Laboral y la Productividad.....	33
2.2.4. Procuraduría Pública.....	34
2.3. Marco Legal.....	40
2.3.1. <i>Evolución Histórica Normativa de la creación de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú</i>	40
2.3.2. Aspecto Normativo, Deberes y Derechos del Trabajador en el Perú.....	42
2.3.3. Aspecto de Responsabilidad Social y Medio Ambiental.....	45
III. MÉTODO.....	46
3.1. Tipo de investigación	46
3.2. Diseño metodológico.....	46
3.3. Población y Muestra	47
3.4. Operacionalización de variables.....	47
3.5. Instrumentos	50
3.5.1. <i>Técnicas-Encuesta</i>	50
3.5.2. <i>Encuesta de Satisfacción Laboral</i>	51
3.5.3. <i>Encuesta de Productividad</i>	52
3.5.4. <i>Validación y confiabilidad del instrumento</i>	52

3.6. Procedimiento.....	54
3.7. Análisis de datos.....	54
3.8. Consideraciones éticas.....	55
IV. RESULTADOS.....	56
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	56
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	121
VI. CONCLUSIONES	125
VII. RECOMENDACIONES	126
VIII. REFERENCIAS	127
IX. ANEXOS	132
A. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	132
B. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	133
C. MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO – ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL.....	134
D. MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO – ENCUESTA PRODUCTIVIDAD JURIDICA.....	135
E. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS.....	136
F. FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO Y ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL.....	137
G. FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO Y ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD JURIDICA.....	141
H. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	145
I. BASE DE DATOS UTILIZADO.....	146

J. LA AUTORIZACION DE LA ENTIDAD.....148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución del Personal según Grupo de Edad	56
Tabla 2: Distribución del Personal según Cargo que desempeña	57
Tabla 3: Distribución del Personal según Unidad /Área	58
Tabla 4: Se Identifica con Misión y Visión de la Procuraduría Pública	60
Tabla 5: Mantiene Actitud Positiva ante cambios se generan en la Institución	61
Tabla 6: Valores de la Organización están acordes a los suyos	62
Tabla 7: Conoce Objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones	63
Tabla 8: Se siente orgulloso del trabajo que realiza	64
Tabla 9: Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	65
Tabla 10: Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo	66
Tabla 11: Siente un compromiso personal para que la Institución cumpla con las metas establecidas	67
Tabla 12: Conoce la importancia de su trabajo para la Institución	68
Tabla 13: Se siente productivo cuando realiza su trabajo	69
Tabla 14: Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales	70
Tabla 15: Por la Satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer unacarrera dentro de la Institución	71
Tabla 16: El sueldo que tiene es bastante aceptable	72
Tabla 17: Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia	73
Tabla 18: Su Jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales	74
Tabla 19: Su Jefe promueve le motiva constantemente para realizar su trabajo en forma	

efectiva	75
Tabla 20: La relación con sus Compañeros y Jefes es agradable y facilita la convivencia diaria	76
Tabla 21: Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones	77
Tabla 22: Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones	79
Tabla 23: El horario que trabaja, le resulta incómodo	80
Tabla 24: Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	81
Tabla 25: Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo	82
Tabla 26: Es leal con sus superiores	83
Tabla 27: Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	84
Tabla 28: Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	85
Tabla 29: Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	86
Tabla 30: Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	87
Tabla 31: Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	88
Tabla 32: Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	89
Tabla 33: En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	90
Tabla 34: Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	91
Tabla 35: Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	92
Tabla 36: Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	93
Tabla 37: Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la Unidad	94

Tabla 38: Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	95
Tabla 39: Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	96
Tabla 40: Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	97
Tabla 41: Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	98
Tabla 42: Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo	99
Tabla 43: Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	100
Tabla 44: Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Unidad o Área	101
Tabla 45: Le gusta participar en actividades en grupo	102
Tabla 46: Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	104
Tabla 47: Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	105
Tabla 48: Consulta e investiga Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la Procuraduría	106
Tabla 49: Prueba de Kolmogorov-smirnov para una muestra	107
Tabla 50: Correlaciones entre la Satisfacción Laboral y la Productividad Jurídica de la Marina del Perú	108
Tabla 51: Frecuencia del personal según Dimensión Identificación Institucional	110
Tabla 52: Frecuencia del personal según Dimensión Reto de Trabajo	111
Tabla 53: Frecuencia del personal según Dimensión Remuneración Salarial	112
Tabla 54: Frecuencia del personal según Dimensión Condiciones del Trabajo	113
Tabla 55: Frecuencia del personal según Dimensión Eficacia	114
Tabla 56: Frecuencia del personal según Dimensión Eficiencia	115

Tabla 57: Frecuencia del personal según Dimensión Efectividad	116
Tabla 58: Frecuencia del personal según Dimensión Tecnología Informática	117
Tabla 59: Rango por intervalo según Etiquetas por variables	118
Tabla 60: Satisfacción Laboral Global	119
Tabla 61: Productividad Jurídica Global	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución del Personal según Grupo de Edad	57
Figura 2: Distribución del Personal según Cargo que desempeña	58
Figura 3: Distribución del Personal según Unidad /Área	59
Figura 4: Se Identifica con Misión y Visión de la Procuraduría Pública	60
Figura 5: Mantiene Actitud Positiva ante cambios se generan en la Institución	61
Figura 6: Valores de la Organización están acordes a los suyos	62
Figura 7: Conoce Objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones	63
Figura 8: Se siente orgulloso del trabajo que realiza	64
Figura 9: Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	65
Figura 10: Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo	66
Figura 11: Siente un compromiso personal para que la Institución cumpla con las metas establecidas	67
Figura 12: Conoce la importancia de su trabajo para la Institución	68
Figura 13: Se siente productivo cuando realiza su trabajo	69
Figura 14: Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales	70
Figura 15: Por la Satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer unacarrera dentro de la Institución	71
Figura 16: El sueldo que tiene es bastante aceptable	72
Figura 17: Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia	73
Figura 18: Su Jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales	75
Figura 19: Su Jefe promueve le motiva constantemente para realizar su trabajo en forma efectiva	76

Figura 20: La relación con sus Compañeros y Jefes es agradable y facilita la convivencia diaria	77
Figura 21: Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones	78
Figura 22: Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones	79
Figura 23: El horario que trabaja, le resulta incómodo	80
Figura 24: Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	81
Figura 25: Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo	82
Figura 26: Es leal con sus superiores	83
Figura 27: Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	84
Figura 28: Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	85
Figura 29: Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	86
Figura 30: Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	87
Figura 31: Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	88
Figura 32: Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	89
Figura 33: En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	90
Figura 34: Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	91
Figura 35: Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	92
Figura 36: Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	93
Figura 37: Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la Unidad	94
Figura 38: Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que	

actualmente ocupa	95
Figura 39: Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	96
Figura 40: Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	97
Figura 41: Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	98
Figura 42: Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo	99
Figura 43: Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	100
Figura 44: Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Unidad o Área	101
Figura 45: Le gusta participar en actividades en grupo	103
Figura 46: Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	104
Figura 47: Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	105
Figura 48: Consulta e investiga Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la	106
Figura 49: Frecuencia del personal según Dimensión de Identificación Institucional	110
Figura 50: Frecuencia del personal según Dimensión Reto de Trabajo	111
Figura 51: Frecuencia del personal según Dimensión Remuneración Salarial	112
Figura 52: Frecuencia del personal según Dimensión Condiciones del Trabajo	113
Figura 53: Frecuencia del personal según Dimensión Eficacia	114
Figura 54: Frecuencia del personal según Dimensión Eficiencia	115
Figura 55: Frecuencia del personal según Dimensión Efectividad	116
Figura 56: Frecuencia del personal según Dimensión Tecnología Informática	117
Figura 57: Satisfacción Laboral Global	119
Figura 58: Productividad Jurídica Global	120

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como Objetivo General: Determinar la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016. Para ello, tuvo como Método: Tipo de investigación cuantitativa con diseño transversal de nivel descriptivo, correlacional, contando con una muestra de estudio de 70 trabajadores de la Procuraduría Pública de la mencionada Institución Armada, aplicándose cuestionarios a fin de recolectar información; las variables estudiadas fueron: La Satisfacción Laboral enfocado en las dimensiones de Identificación Institucional, reto de trabajo, remuneración salarial y condiciones de trabajo; y, la productividad jurídica relacionado a las dimensiones de eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática; los datos recolectados se procesaron mediante el aplicativo estadístico SPSS versión 20. Alcanzando como Resultado: Las variables Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica se encuentran distribuidas Normalmente con nivel de significancia de 0.740 y de 0.206, no existiendo relación entre ambas variables. Toda vez que, la alta Satisfacción Laboral de 76.4% no influye en la Productividad Jurídica que alcanzó un valor de 50.6%; basándose también en el coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor fue de -0.125, siendo una correlación muy baja, con una significancia de 0.302 que es mayor al parámetro teórico de 0.05. Finalmente, se llegó a las Conclusiones: Se determinó que la Satisfacción Laboral no influye en la Productividad Jurídica., evidenciándose que cada variable es independiente de la otra; así como, que no existe correlación entre las mencionadas variables.

Palabras Claves: satisfacción laboral, productividad jurídica, procuraduría pública, marina de guerra del Perú.

ABSTRACT

The present research work had as General Objective: To determine the influence that Job Satisfaction has on the Legal Productivity of the Public Prosecutor of the Peruvian Navy - Year 2016. For this, it had as Method: Type of quantitative investigation with design cross-sectional, descriptive, correlational level, with a study sample of 70 workers from the Public Prosecutor's Office of the aforementioned Armed Institution, applying questionnaires in order to collect information; The variables studied were: Job Satisfaction focused on the dimensions of Institutional Identification, work challenge, salary remuneration and working conditions; and, legal productivity related to the dimensions of efficacy, efficiency, effectiveness and information technology; The data collected was processed using the statistical application SPSS version 20. Reaching as a Result: The variables Job Satisfaction and Legal Productivity are normally distributed with a significance level of 0.740 and 0.206, with no relationship between the two variables. Since, the high Job Satisfaction of 76.4% does not influence the Legal Productivity that reached a value of 50.6%; Also based on Spearman's Rho coefficient whose value was -0.125, being a very low correlation, with a significance of 0.302, which is greater than the theoretical parameter of 0.05. Finally, the Conclusions were reached: It was determined that Job Satisfaction does not influence Legal Productivity, evidencing that each variable is independent of the other; as well as, that there is no correlation between the aforementioned variables.

Keywords: labor satisfaction, legal productivity, public attorney's office, navy of peru.

I. INTRODUCCIÓN

Para la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, el personal de la dotación, es el recurso humano muy valioso e importante en la gestión; por lo que, es primordial conocer si se encuentran satisfechos con el ambiente, equipos, condiciones, que se les brinda, si muestran identificación institucional, entre otros; así como, comprobar si éstos influyen o no en la productividad jurídica, a fin de tomar decisiones que conlleven a satisfacer sus expectativas laborales.

Motivo por el cual, la presente investigación pretende Determinar las dimensiones o factores más frecuentes de la Satisfacción Laboral que influyen en la Productividad Jurídica en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, año 2016.

La estructura de desarrollo del trabajo de investigación realizado, ha comprendido lo siguiente:

En el Capítulo I; se desarrolló el Planteamiento del Problema, enfocado la Descripción en dos niveles: a) A Nivel Global, y; b) A Nivel Nacional (local), luego se procedió a la Formulación del Problema General y Problemas Específicos, seguido de la Justificación e Importancia del trabajo de investigación; así como, las Limitaciones del estudio; para seguidamente considerar el Objetivo General y Objetivos Específicos.

En el Capítulo II; se detalla el Marco Teórico, teniendo en cuenta sus Antecedentes Internacionales como Nacionales, el Marco Legal, Aspecto Normativo, Deberes y Derechos del Trabajador en el Perú, Legislación Comparada, Teorías vinculadas a la Satisfacción Laboral, Teorías relacionadas a la Productividad, así mismo, se redactó el Marco Conceptual y el enfoque de los Aspectos de Responsabilidad

Social y Medio Ambiental.

En Capítulo III; se consignó el Método de la investigación, en donde se explica el Tipo, Nivel y Diseño del presente estudio, Población y Muestra, la Hipótesis General e Hipótesis Específicas, variables de estudio, la Operacionalización de dichas Variables, Instrumentos utilizados basados en la Encuesta de Satisfacción Laboral y Encuesta de Productividad, la Validación y Confiabilidad que se realizó, posteriormente se indicó lo relacionado al procedimiento utilizado y su consecuente análisis de datos.

En el Capítulo IV; se describe los Resultados obtenidos, en donde se expone la Contrastación de Hipótesis, Análisis e Interpretación de dichos resultados con sus respectivas Tablas y Gráficos que lo sustentan, acorde con los datos obtenidos de las encuestas aplicada para el tema.

En el Capítulo V; se trata sobre la Discusión propia de los resultados y su comparación con otros autores que han estudiado temas parecidos a este; y, finalmente se plantea las Conclusiones y Recomendaciones del presente trabajo, con la mayor voluntad de aportar en la toma de decisiones por el alto mando naval, orientada a alcanzar una óptima defensa jurídica en bien de la Institución.

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, las empresas o instituciones públicas o privadas, buscan ser cada día más competitivas, preocupándose por la gestión del capital humano, tratan de establecer un buen clima laboral, otorgan beneficios laborales de acuerdo a la normatividad vigente, con la finalidad de mejorar el rendimiento del personal; pero, no se preocupan por los problemas que aquejan a su personal, en razón que ellos necesitan potenciar sus habilidades, ser valorados, sentirse satisfechos y reconocidos por el trabajo que realizan.

En el presente milenio, existe gran consenso con relación a que la satisfacción laboral es una variable fundamental dentro de la productividad; por consiguiente, los recursos humanos el activo más importante de la organización, y es necesario generarle satisfacción de carácter económico como en sus condiciones de trabajo, lo cual redundará en la productividad y rentabilidad de la empresa. Es así que la satisfacción laboral también debe tener presente el enfoque emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Asimismo, se podría decir que la satisfacción laboral es totalmente fundamental, una actitud hacia el trabajo, y como tal, posee tres componentes básicos, que viene ser: la cognición (se refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleado, como también, se debe tener presente las condiciones de laborales, oportunidades de crecimiento y desarrollo, como el resultado de su trabajo y la naturaleza del trabajo en sí), el afecto (se relaciona con sus sentimientos en el trabajo) y el comportamiento (comprende las acciones que el empleado realiza en base a estos pensamientos y sentimientos).

Finalmente, sin duda alguna los trabajadores son el recurso más vital de cualquier organización, por lo tanto, mantener a los empleados satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones.

1.2. Descripción del problema

El desarrollo de la presente tesis dentro de la Institución Castrense como viene ser la Procuraduría Pública, que orgánicamente se circunscribe a la Marina de Guerra del Perú, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1138 - Ley de la Marina de Guerra del Perú, y ésta a su vez; se encuentra dentro de la estructura del Ministerio de

Defensa (Decreto Legislativo N° 1134).

La Procuraduría Pública, viene ser responsable de la representación y defensa jurídica de los derechos e intereses de la institución, conforme a lo dispuesto en la Ley del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, sus normas reglamentarias, complementarias y modificatorias. En resumen, defiende a la Institución en los juicios que se promueven contra terceros en calidad de demandante o se promuevan contra ésta en calidad de demandada o como tercero civil responsable; de la misma forma, asume la responsabilidad de la defensa de los intereses patrimoniales e institucionales de la Marina de Guerra del Perú, en todos los conflictos legales que se presenten en la sede judicial, fiscal, militar, administrativa, arbitral y/o conciliatoria, tanto a nivel de la ciudad de Lima como a nivel nacional, supranacional e internacional.

Los recursos humanos que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, se encuentran conformado por setenta y dos (72) personas, distribuidos de la siguiente manera:

Cinco (5) Oficiales Navales del Cuerpo Jurídico, conformado por:

- Un (1) Procurador Público de la Marina de Guerra del Perú,
- Un (1) Procurador Público Adjunto
- Tres (3) Abogados (Áreas: Constitucional, Penal y Dirección General de Capitanía y Guardacostas – DICAPI).

Nueve (9) Abogados Civiles, conformado por:

- Cuatro (4) Abogados en Área Constitucional – Contencioso Administrativo Laboral

- Dos (2) Abogados en Área Penal (Justicia Militar/Fuero Común)
- Dos (2) Abogados en Área de Recaudaciones
- Un (1) Abogado en Área de Dirección General de Capitanía y Guardacostas -DICAPI

Cuatro (4) Practicantes Universitarios en Derecho

Cuatro (4) personas civiles administrativas:

- Una (01) Secretaria, apoyo al Procurador Público
- Una (01) Secretaria, apoyo al Procurador Público Adjunto
- Dos (02) personas de apoyo a Oficina de Secretaría administrativa – judicial.

Cinco (5) personas de la Secretaría Administrativa Judicial.

Una (1) persona encargada del Archivo Judicial

Dos (2) Gestores Judiciales, encargados de la diligencia judicial.

Nueve (9) personal subalterno de seguridad naval.

Treinta y tres (33) Oficiales Navales del Cuerpo Jurídico, desempeñan funciones en las diferentes provincias ubicadas en las Cinco (5) Zonas Navales de la Institución, a nivel nacional; y en adición, apoyan a la labor judicial de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

Se viene observando, que conforme transcurre el tiempo, la carga procesal laboral

dentro de la Procuraduría Pública, va en aumento, toda vez que, son materias complejas o pretensiones novedosas, que jamás se han visto, que requieren inclusive de mayor atención y defensa, sumado al cumplimiento de los plazos establecidos que se debe tener en cuenta durante los procesos judiciales, y demás responsabilidades jurídicas a nivel nacional, ocasiona que el personal realice una jornada laboral intensa, se suma la rotación del personal, teniendo como consecuencia, personal incomodo, falta de responsabilidad, falta de compromiso, ausentismo, reclamo salarial, entre otros; situación que hace difícil la gestión decalidad y la marcha normal de la Procuraduría Pública.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera influye la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016?

1.3.2. Problemas específicos

P.E. 01: ¿Cuáles son las dimensiones más frecuentes de la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?

P.E. 02: ¿Cuáles son las dimensiones más frecuentes de la productividad jurídica en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?

P.E. 03: ¿En qué medida, el nivel de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Guevara (2010) en su Tesis: Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (las) Trabajadores (as) de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas, Junio/Noviembre 2006, realizado en Guayana - Venezuela; se realizó una investigación de campo, de corte transversal y la muestra estuvo conformada por 72 trabajadores. Se determinó que los Índices de Satisfacción Laboral evidenciaron la necesidad de poner en marcha cambios organizativos y en las condiciones de trabajo, a fin de alcanzar una mejor calidad de vida y satisfacción de los trabajadores.

Hannoun (2011) en su Tesis: Satisfacción Laboral realizado en Mendoza – Argentina; alcanza las conclusiones, mientras el o los Jefes muestran interés en sus trabajadores, colaboradores y demás que integran dicha empresa, toda vez que, existe un buen ambiente de trabajo y de colaboración entre los mismos. Es decir, que, si bien los trabajadores no se encuentran insatisfechos, (no poseen actitudes negativas hacia sus puestos), existen algunos aspectos que les genera un sentimiento insatisfactorio.

Cisneros (2011) en su Tesis Maestría: Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario realizado en el Estado de San Luis de Potosí – México; con el objetivo de Determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. Conclusiones. La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

Marvel et al. (2011) estudiaron La Productividad desde una Perspectiva Humana:

Dimensiones y Factores, desarrollado en Barcelona – España; Concluyen: Las organizaciones poseen la capacidad para brindar satisfacción a sus miembros, para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada. Tanto la motivación como la satisfacción laboral dependen de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la organización; por esta razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad.

Fuentes (2012) en su Tesis: Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad, estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango, Guatemala; concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y la productividad.

Todoí (2014) en su Tesis Doctoral: Salarios y Productividad: Un Análisis Jurídico-Económico de los Complementos Salariales vinculados a la Productividad de la Empresa, realizado en Valencia – España; en el cual, concluye que la productividad del factortrabajo siempre será importante haya desempleo o no.

Barrios (2014) en su Tesis Doctoral: Efectos del Desgaste Laboral, como Riesgo Psicosocial en la Productividad; concluye: Que, los hallazgos demuestran que cuando los trabajadores perciben alto desgaste laboral, la productividad tiende a disminuir, siendo requerido aplicar estrategias de autogestión, apoyo organizacional y equilibrio trabajo-familia, entre otros, para ofrecer un estado de confort al empleado que favorezca su productividad.

Pablos (2016) en su Tesis Doctoral: Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.

Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Extremadura de Mérida - España; Aplicaron un cuestionario al personal, obteniendo resultados relevantes sobre los cinco hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres; las Unidades en las que la organización y el puesto de trabajo están bien definidos muestran mayor satisfacción entre el personal de Enfermería. Se acepta la hipótesis, un mayor nivel de organización en el puesto de trabajo se corresponde con un mayor nivel de satisfacción de la muestra encuestada. La falta de orden en el trabajo puede dar lugar a un mal ambiente laboral.

1.4.2. Nacionales

Alfaro et al. (2012) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Tesis Maestría: Satisfacción Laboral y su Relación con algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades, efectuado en Lima – Perú; donde concluye: Que en las municipalidades A y B, el factor Reconocimiento Personal y/o Social presenta el nivel Insatisfecho para los grupos cuyo tiempo de servicio está entre 15 y 30 años, y de 30 a más años, estos grupos no perciben reconocimiento de sus compañeros o jefes en comparación a los trabajadores que tienen entre 0 y 15 años de servicio; en cuanto el factor Reconocimiento Personal y/o Social a nivel general y de las variables ocupacionales, presenta el menor nivel que es Insatisfecho con mayor frecuencia que los otros factores; y por tanto, al que debería prestarse mayor atención.

Alva & Juárez (2014) de la Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración, en su Tesis: Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A.

del Distrito de Trujillo – Perú, Entre los resultados más relevantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague.

Peña (2014) en la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur Lima, ha realizado la Tesis: La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el período 2013, Lima – Perú; mediante el cual concluye que Los trabajadores de la empresa La Cabaña no tienen referencia de lo que es su misión, visión y objetivos de la empresa, así como de lo que es productividad. El logro de objetivos y el esfuerzo de los trabajadores no son reconocidos por el jefe ya que cuenta con escaso nivel de preparación.

Ccollana-Salazar (2014) en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad Privada San Martín de Porres, realizó el Trabajo de Investigación: Rotación del Personal, Absentismo Laboral y Productividad de los Trabajadores en Lima – Perú; como Metodología, utilizó un diseño correlacional – cuantitativo, arribando a la conclusión: la relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa Ángeles Eventos en el 2010, Sí es significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observó algunas variaciones; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la productividad.

Oscoco (2015) en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, en su Tesis Maestría: Determinar la Relación entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción Laboral en una Organización, realizado en la ciudad de Lima – Perú; concluye que, Sí

existe una relación entre la responsabilidad social que favorece a la satisfacción laboral, por lo que la implementación y desarrollo de los programas de responsabilidad social aumentan los índices de satisfacción en los trabajadores de una organización.

Velásquez (2015) de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en su Trabajo de Investigación: Gestión de Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote, publicado en la Revista Científica In Crescendo Institucional, Las principales conclusiones fueron que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos. Finalmente, se comprueba la hipótesis ya que la ausencia de estrategias de gestión de motivación laboral provoca insatisfacción laboral y detrimento de la productividad.

Tito & Acuña (2015) en su Trabajo de Investigación: Impacto de la Motivación en la Productividad Empresarial: Caso Gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú, publicado en la Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM, obtiene como conclusiones: Se ha verificado que uno de los aspectos importantes para lograr mayor productividad en la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú es la motivación. Tanto los colaboradores como los jefes indican que la motivación es importante para su buen desempeño, sin embargo, es menester continuar permanentemente buscando formas nuevas de motivar al personal para mantenerlo con buen ánimo en la lucha por alcanzar los objetivos.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Para evaluar la primera variable **Satisfacción Laboral** se utilizó la Teoría de Robbins & Coulter (2000) en su libro titulado “Administración”; en cuanto, para la segunda variable **Productividad Jurídica** de la Procuraduría Pública de la Marina, se utilizó la Teoría de Bain (2003), quien en su libro “Productividad: La solución a los problemas de la empresa”, evalúa la productividad a través de una lista de control del personal.

Además, es justificable, en razón que el presente trabajo de investigación se suma a los antecedentes de estudios futuros, así mismo, también será muy útil para los futuros investigadores sobre este tema.

1.5.2. Justificación práctica

Los resultados de la investigación servirán como guía y consulta para futuros estudios relacionados con el tema, al mismo tiempo identifica las posibles debilidades que presenta la institución referente al proceso de formación y desarrollo, también permite conocer la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina, resultados que se debe tener en cuenta para ser utilizados en problemas similares a esta investigación.

1.5.3. Justificación metodológica

El método de investigación consistió en realizar un diagnóstico de los resultados que se obtuvieron, así mismo, se intenta explicar acudiendo al uso de un método

descriptivo, con enfoque cuantitativo.

De igual manera se consiguió responder al problema de investigación, el cual permitió responder al problema de investigación y alcanzar los objetivos del estudio

1.5.4. Justificación Social

La investigación realizada tiene una relevancia social, en razón que sus resultados es insumo muy valioso tanto para las entidades públicas como privadas.

1.5.5. Justificación por Conveniencia

El presente estudio, es conveniente para cualquier tipo de institución, la cual sirve para determinar la relación que existe entre las variables de Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

1.6. Limitaciones de la investigación

La tesis se limitó a establecer relaciones de causalidad entre los diferentes factores que alteran negativamente la Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; y por tener una población cautiva propia de una Institución Armada no se puede generalizar a otras Procuradurías Públicas de los demás Sectores del Estado Peruano.

La tesis se ha desarrollado en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, que se encuentra circunscrita a la Marina de Guerra del Perú, que viene ser una Institución Castrense adscrita al Ministerio de Defensa, y como tal; una de las limitaciones para concretar la investigación de la tesis era la de efectuar los permisos correspondientes y la debida explicación al Procurador Público en qué consistía la tesis entre otros inclusive.

Después de haber sostenido una entrevista con el Procurador Público (periodo 2014 –2018), en forma verbal le pusimos de su conocimiento que se tendría que aplicar DOS Instrumentos o Encuestas que tiene como rótulo: UNO (01) Instrumento o Encuesta de Satisfacción Laboral, consistente en 20 preguntas, y; UN (01) Instrumento o Encuesta de Productividad Jurídica consistente en realizar 25 preguntas (Anexos N°s. 6 y 7), pero sobre todo se le detalló en forma implícita y sucinta la importancia en desarrollar la tesis dentro de dicha Institución, propuesta que le interesó y aceptó en que se desarrollara la tesis en la Procuraduría y así le permitiría evaluar a futuro el nivel de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad jurídica; procediendo mi persona a solicitarlo oficialmente mediante un documento de fecha 15 de Julio del 2018, recibiendo la autorización del Procurador Público mediante documento de fecha 20 agosto del 2018 (el mismo que se adjunta como Anexo N° 10), como se podrá apreciar una de las limitaciones era la demora en responder la solicitud para la aplicación de los referidos Instrumentos.

Es preciso indicar que el cargo de Procurador Público (que viene ser el Representante Legal de la Marina de Guerra del Perú), lo asume un Oficial de Servicio con el grado de Contralmirante en la Especialidad del Cuerpo Jurídico y como tal se rige conforme a las normas y reglamentos militares, vale decir, que recibe órdenes de su Superior que viene ser la Comandancia General de la Marina. Pero para efectos del desarrollo de la tesis sólo se necesita la autorización del mismo Procurador como tal.

La Encuesta de Satisfacción Laboral se aplicó a todo el personal de la Procuraduría inclusive a los Oficiales Servicios de la Especialidad del Cuerpo Jurídico que se encuentran distribuido en los diversas partes de nuestro país, esta última teniendo un poco de dificultad por cuanto se tuvo que escanear y enviarlos, para que

posteriormente me lo remitan de la misma forma o en su defecto vía val. Y respecto a la Encuesta de Productividad Jurídica, lo efectuó el mismo Procurador, y este fue la que más tiempo se tomó, ya que por las diversas comisiones u actividades se tuvo que postergar, y postergar, pero pasado el tiempo se concretó.

Dentro de ese contexto, se demuestra que para la realización de una investigación que requiera métodos cualitativos y cuantitativos dentro de una Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, adscrita a una institución castrense, es preciso enfatizar que no siempre dependerá del investigador, si no que existe muchos procedimientos que parecen ser burocráticos y con reserva de la información, pero necesario dentro de lo militar.

Asimismo, no se cuenta con estudios o trabajos de investigación sobre este tema en las instituciones de las Fuerzas Armadas como es el caso de la Marina de Guerra del Perú, por lo que no se contó con antecedentes referenciales.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

O.E. 01: Determinar las dimensiones más frecuentes de la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú

O.E. 02: Establecer las dimensiones más frecuentes de la productividad jurídica

en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú

O.E. 03: Evaluar el nivel de satisfacción laboral global y su influencia en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La Satisfacción Laboral influye en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016

1.8.2. Hipótesis específicas

H.E. 01: La Identificación Institucional, Reto al Trabajo, Remuneración Salarial y las Condiciones de Trabajo, son las dimensiones más frecuentes en la satisfacción laboral de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

H.E. 02: Las dimensiones de la eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática son las más frecuentes en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

H.E. 03: El alto índice de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Teorías vinculadas a la Satisfacción Laboral

- Teoría bifactorial de Herzberg

También conocida como la “Teoría de los dos factores” (1959) formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas: a) La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; y, b) La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Factores de higiene: Sueldo y beneficios; Política de la empresa y su organización; Relaciones con los compañeros de trabajo; Ambiente físico; Supervisión; Status; Seguridad laboral; Crecimiento; Madurez; Consolidación; Áreas Factores de motivación; Logros; Reconocimiento; Independencia laboral; Responsabilidad; y, Promoción. (Herzberg, 2019).

- Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Maslow (1991) propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación Las

cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (autorrealización) (Koltko 2006). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, 2007).

✓ Necesidades Fisiológicas: Son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Quintero, 2007, p.2).

✓ Necesidades de Seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Quintero, 2007, p.2)

✓ Necesidades de Amor, Afecto y Pertenencia: Cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social

(Quintero, 2007, p.2).

✓ Necesidades de Estima: Cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero, 2007, p.2). Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero, 2007, p.2).

✓ Necesidades de Auto-realización: Son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero, 2007, p.3)

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades (Quintero, 2007, p.4).

✓ Necesidades Estéticas: No son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes (Quintero, 2007, p.4).

✓ Necesidades Cognitivas: Están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades

diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas (Quintero, 2007, p.4).

✓ Necesidades de Autotrascendencia: Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino (Quintero, 2007, p.4).

- Teoría de las Necesidades de David Mc Clelland

Para el autor David McClelland, sostuvo que todos los individuos poseen lo siguiente:

✓ Necesidad de Logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

✓ Necesidad de Poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

✓ Necesidad de Afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. (Amorós, E., Comportamiento Organizacional en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas, Lambayeque – Perú, Editorial. USAT – Escuela de Economía).

- Teoría de la Equidad J. Stacey Adams

La teoría de la equidad de J. Stacey Adams se concentra “en los sentimientos de

una persona respecto a con qué grado de equidad se la trata en comparación con las demás.” Sostiene que el individuo se compara con otros individuos para ver si está siendo tratado de manera equitativa y de no ser así, se desmotiva. Cuando se percibe inequidad se genera una insatisfacción, y el individuo tratará de arreglar la situación y para esto puede disminuir su tiempo y/o esfuerzo que dedica a su labor, o presionando al otro individuo que disminuya su trabajo, e incluso puede recurrir a otras opciones que pueden causar deterioro en el desempeño de la organización. En la teoría de la equidad abarca tres categorías: El otro, que se refiere a personas que ocupan cargos similares dentro de la organización, también amigos, vecinos o cualquier persona con la cual el individuo tienda a compararse debido a sus vínculos personales o similaridad; El sistema, se refiere a las “políticas y procedimientos organizativos de compensación, así como su administración.”; y La persona misma, se refiere a los niveles de aportes y resultados únicos para individuo. (Sánchez & Cimadevilla, 2010, pp. 5-9).

2.1.2. Teorías vinculadas a la Productividad

En la tesis: “Análisis Econométrico de la Productividad en las Empresas Españolas del Sector Terciario” – Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Pablo de Olavide, Sevilla – Mayo 2015, desarrolló tres (3) teorías de productividad, los mismos que se detallan continuación:

- Teorías Económicas. - Esto debido a que esta idea ha sido el quebradero de cabeza de muchos economistas y científicos, sin embargo, este concepto es reconocido en todo el mundo y también fue introducida hace décadas.

- Teorías del Capital Humano. - Desde el punto de vista microeconómico, el capital humano está ciertamente relacionado con la productividad. El análisis de esta

capital trata con las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de decisiones individuales tanto formales como informales, así como la posterior formación en el mercado de trabajo. Es inevitable pensar que un individuo con mejores niveles de capital humano consiga mayores niveles de productividad, generando un aumento de sus beneficios salariales futuros derivados del aumento de productividad que el individuo experimenta al poseer mayor capital.

- Teorías de Señalización, Selección adversa y de Filtro. - La idea común que subyace a estos modelos o teorías es la consideración de que la educación es más una señal de productividad, que una inversión para conseguir esta. Según estos tres modelos, la educación actúa como mecanismo transmisor de habilidades individuales del trabajador que son desconocidas por la empresa. El trabajador dispone de información útil de él mismo para la empresa, en cambio el empresario desconoce estas habilidades, por lo tanto, le supone costoso adquirir este interrogante. Por ello, la educación solventa este problema que tiene el empresario. Explicándolo de otra manera, como el empresario desconoce esta productividad del trabajador que pretende contratar, y la adquisición de esta información le resulta costosa, para ello introducimos la educación como indicador de formación (señal). Si bien el empresario que contrata desconoce la productividad del posible contratado pueden existir problemas de información. En cambio, sí observa un conjunto de habilidades o características individuales relacionadas positivamente con la productividad se podrá determinar de forma eficiente su salario. Dentro de esas características, algunas son constantes en el tiempo y otras son cambiantes, como la propia educación. Y estas últimas son las que el empresario usa como determinante o señal a la hora de decidir a quién contratar. (“*Capital humano, productividad y crecimiento: teoría y contrastes*”).

Asimismo, para Lashera (2007) – Director Comercial y Marketing de Cezanne

Software Ibérica, en uno de sus artículos “*Ligar Salario a productividad - ¿Cómo llevar la teoría a la práctica*”, enfoca: tiene que ver con la necesidad de incrementar la competitividad de nuestras empresas. Este incremento de la competitividad tendrá dos ejes fundamentales. Por un lado, la mejora de la capacitación y la calificación de nuestros trabajadores, pero, desde la base, es decir, desde los primeros años de formación académica.

Y, por otro lado, la recompensa del trabajo bien hecho, de la consecución de los objetivos establecidos, frente a la realización de un trabajo mediocre o un mero “presencialismo”. Por supuesto, estas afirmaciones admiten un sinfín de matices. Pero a grandes rasgos, formación y rendimiento, serán dos piezas estratégicas para cimentar el crecimiento de un país hipotecado por la cultura del ladrillo. (Lasheras, 2007).

En cuanto al *primero* de los puntos clave, la formación, si nos centramos únicamente en el ámbito empresarial, podemos decir, sin temor a equivocarnos, que se ha avanzado mucho en los últimos años. Las organizaciones cada vez más, han apostado por complementar las aptitudes de sus empleados con formaciones específicas, para conseguir su perfecta alineación con el puesto que ocupan. Es decir, por potenciar sus mejores cualidades y favorecer el desarrollo de otras nuevas que les permitan, no sólo desarrollar su trabajo con *eficiencia*, sino planificar su carrera profesional, optando a puestos de mayor relevancia. (Lasheras, 2007).

El *segundo* de los motores del cambio tiene que ver con *el rendimiento*. O quizá, mejor dicho, con la productividad de nuestras empresas. Ambos conceptos van estrechamente ligados. A mejor rendimiento, más productividad y, por ende, la suma de

ambos conceptos implicará, necesariamente, mayor nivel de competitividad. Si bien esta ecuación define el escenario ideal, quedan aún por desvelar algunas incógnitas relacionadas con la forma de ligar rendimiento o salarios con productividad. ¿Resulta esto eficiente? ¿Es el paso lógico que deben dar nuestras organizaciones para ser competitivas? ¿Esta vinculación del salario con la productividad es un premio o un castigo? Muchas preguntas están suspendidas en un ambiente, enrarecido tras los comentarios de la canciller alemana, Ángela Merkel, asegurando que el camino que debería seguir España para salir de la crisis, tiene entre sus etapas la vinculación de los salarios a la productividad. A caldear el ambiente han venido también las declaraciones primero del ministro de trabajo Valeriano Gómez, a favor de esta propuesta-orden-ruego-sugerencia, augurando lustros de moderación salarial y después las de los representantes de los principales sindicatos, contrarios, por lógica, a este planteamiento frente a la vinculación convencional de salarios e inflación. (Lasheras, 2007).

Para Valdés (2006) en su estudio: “Teoría de la Productividad Laboral y empresarial”, publicado el 18 enero 2006, desarrolló los siguientes métodos, que se transcriben a continuación:

Métodos tradicionales:

- Método Natural

Mediante este método la producción se mide en unidades físicas.

Es muy sencillo de aplicar, pero tiene las desventajas que sólo se puede aplicar en producciones homogéneas y no permite además tener en cuenta la producción en

proceso. Este método como planteamos anteriormente sólo es aplicable para producciones homogéneas, para aliviar esta situación se emplea una variante, *el método natural condicionado*, que consiste en llevar la producción a unidades homogéneas. Es aplicable solamente para producciones terminadas. (Valdés, 2006).

- Método Valoral.

Este método consiste en darle el valor monetario correspondiente a la producción, con independencia del tipo que se tome (bruta, mercantil, neta). Su aplicación puede ser para cualquier tipo de producción y tanto para la producción terminada como para la que está en proceso. (Valdés, 2006)

Tiene la desventaja que aparecen tergiversaciones en el índice de productividad como consecuencia de los efectos de varios aspectos como son:

- Cambio del surtido o la estructura de la producción.
- Variación de los precios de la materia prima u otros materiales utilizados en laproducción.
- Cambio de las cantidades de materias primas o materiales utilizados en la producción.
- Variación de los precios de los productos terminados.

- Método de la OIT (Sistema de medición y seguimiento de la productividad –SIMAPRO)

Este método plantea que el estudio y medición de la productividad no se debe reducir a una simple relación o fórmula matemática, excluyendo indicadores como

calidad del producto, entrega oportuna, calidad del proceso de producción y otros de gran importancia. Nos llevaría a pensar de manera simplista que disminuyendo el tiempo de trabajo o los trabajadores aumentamos la productividad, lo cual matemáticamente es cierto, pero no debemos reducir el problema solamente a este detalle, ya que esto no tendría el criterio de los trabajadores o sea sería una decisión unipartita que correría por la dirección de la empresa.(Valdés, 2006).

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Satisfacción laboral

En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento (Newstron, 2011). En este sentido, cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos (Rodríguez et al., 2009).

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona, Para Palma (2005) la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. También llamada satisfacción del trabajo, se refiere a la actitud general de un individuo hacia su

empleo. Se debe tener presente que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo requiere interacción entre los directivos y los demás empleados para fomentar un buen ambiente laboral y alcanzar los objetivos deseados.

La satisfacción laboral tiene relación con el desempeño; “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mientras el empleado se encuentra motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

✓ *Características del trabajo*

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito:

Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.

Seleccionar a las personas para las posiciones claves.

Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.

Instalar un sistema administrativo interno.

Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.

Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

- Factores que influyen en la Satisfacción Laboral

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Condiciones favorables de trabajo, y, Colegas que brinden apoyo.

- Satisfacción con el trabajo en sí

Reto del trabajo, Robbins (2005) señala que, dentro de estos factores, se resaltan, según estudios, las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Hackman y Oldham aplicaron un cuestionario llamado encuesta de diagnóstico en el puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes.

Se identificaron las siguientes: Cinco dimensiones centrales:

✓ Variedad de Habilidades. - El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

✓ Identidad de la Tarea. - El grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

✓ Significación de la tarea. El grado en que el puesto tiene un impacto sobre la

vida o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

✓ Autonomía. - El grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

✓ Retroalimentación del Puesto mismo. El grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación del desempeño, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado y por lo consiguiente disminuye la satisfacción.

2.2.2. La Productividad

Robbins & Coulter (2000) la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar

en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

- Beneficios de la Productividad

Bain (2003) indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

- Medición de la productividad.

Gaither & Frazier (2000) definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida:

Productividad = Cantidad de productos o servicios realizados
 Cantidad de recursos utilizados Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

- Indicadores de Productividad.

Koontz & Weihrich (2004) señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

✓ *Eficiencia*. - Chiavenato (2004) en su libro introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. La pregunta básica de este concepto es: ¿cómo podemos hacer mejor nuestra labor? Por otra parte, la eficiencia se enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se

materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles.

✓ *Efectividad.* - Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

✓ *Eficacia.*- La eficacia se relaciona con el concepto de productividades y agrega una idea de expectación o deseabilidad. “Hacer lo que está bien”. Otra definición de eficacia es “obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado”. La eficaciao efectividad hace énfasis en los resultados, es decir, en hacer las cosas correctas, lograr objetivos y crear más valores. Este concepto busca el para qué se hacen las cosas, cuáles son los resultados que se persiguen. La pregunta básica es: ¿qué deberíamos estar haciendo? De lo que se trata es de tener claro a qué debemos darle prioridad en el momento de definir nuestra estrategia e identificar lo que debemos hacer antes de ocuparnos de solucionar aquello que llevamos a cabo. En pocas palabras, eficacia es hacer bien las cosas maximizando los esfuerzos y recursos orientados al cumplimiento de objetivos y metas bien definidas. Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven

para medir de forma integral la productividad.

- Factores que Influyen en la Productividad

Schroeder (2002) indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos. El entorno La mayoría de las variables producidas por el entorno es incontrolable. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

2.2.3. Relación entre Satisfacción Laboral y la Productividad

Los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción productividad pueden resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Investigaciones indican que sí hay una relación positiva entre la satisfacción y la productividad. Por ejemplo, la relación es más fuerte si el comportamiento del empleado no está limitado o controlado por factores externos. La productividad de un empleado en puestosa ritmo de máquina, está mucho más influida por la velocidad de la máquina que por su nivel de satisfacción. De manera similar, la productividad de un agente de bolsa está limitada principalmente por el movimiento general de la bolsa de valores. Si el mercado asciende y el volumen es alto, tanto los agentes satisfechos como los

insatisfechos obtienen buenas comisiones.

Al contrario, si el mercado va hacia abajo, no es probable que signifique mucho el nivel de satisfacción del agente. El nivel del puesto también parece ser una importante variable moderadora. Las correlaciones satisfacción desempeño son más fuertes para los empleados de mayor nivel, como profesionales, de supervisión y administración. Otro aspecto importante en el tema de satisfacción productividad es la dirección de la flecha causal. La mayor parte de los estudios sobre esta relación utilizaban diseños de investigaciones que no podían probar la causa y el efecto.

Estudios que controlaron esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción, más que a la inversa. Si se hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello. Además, en el supuesto de que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el nivel de satisfacción en el puesto. Las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos, los estudios se han enfocado en los individuos más que en las organizaciones, y que las medidas de nivel individual de la productividad no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo.

2.2.4. Procuraduría Pública

- Definición de Procuraduría Pública:

La Procuraduría Pública, es el encargado de la defensa de los derechos e intereses del Estado lo realiza el Consejo de Defensa Judicial del Estado mediante los

Procuradores Públicos. Conforme lo prescrito en el Artículo 2° del Reglamento del Consejo de Defensa Judicial del Estado, este coordina y supervisa la defensa del Estado; además, es un órgano de consulta y asesoramiento respecto de las cuestiones legales sobre los asuntos relacionados con dicha materia. Asimismo, se pronuncia sobre la creación de nuevas Procuradurías Públicas y resuelve los problemas de competencia que se presenten entre ellas, así como presta coordinación técnica al conjunto de Procuradurías Públicas, promueve la dación de la normatividad necesaria para la mejor defensa del Estado, sanciona las disposiciones de carácter reglamentario para todas las Procuradurías Públicas y centraliza la información estadística de éstas. Su competencia es a nivel nacional. (Defensa Jurídica del Estado)

- Definición de Procurador Público:

En el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, señala que el Procurador Público es un funcionario que ejerce la defensa de los intereses del Estado, Gobiernos Regionales, Organismos Constitucionales autónomos y demás dependencias del Estado. Resulta siendo el Abogado del Estado y defiende a las entidades del Estado en los Juicios que ellas promueven contra terceros o que se promueven contra este.

- Designación del Procurador Público:

Hay tres tipos de Procuradores, cada uno tiene sus propios requisitos para la designación, Procuradores Públicos, Procuradores Públicos Adjuntos y Procuradores Públicos Ad-Hoc. Los tres deben ser designados por el Presidente de la república, por Resolución Suprema del Sector Justicia, con refrendo del Ministro de Justicia y del

Presidente del Consejo de Ministros y/o los respectivos Ministros.

En el caso de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, el nombramiento del cargo como Procurador Público en la Marina de Guerra del Perú, se rige conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 002-2001-JUS Aprueban el Reglamento para la Designación de Procuradores Públicos, de fecha 09 enero 2011, en su Capítulo III la cual prescribe el debido procedimiento para el nombramiento de los Procuradores Públicos, puntualmente en su artículo 8° prescribe: “Corresponde a los titulares de los sectores u organismos correspondientes, proponer la designación de los Procuradores Públicos, Procuradores Adjuntos y Procuradores Públicos Ad Hoc. La propuesta será presentada a través del Ministerio Público de Justicia quien encargará de tramitarla ante el Presidente de la República, para la expedición de la correspondiente Resolución Suprema”.

Sumado a ello, en su artículo 9° señala: “El Presidente del Consejo de Defensa Judicial del Estado, en todos los casos de designación a que se refiere el presente Reglamento, deberá emitir opinión técnica previa, sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y deberá visar la correspondiente Resolución Suprema”; por consiguiente, en el Capítulo II del citado Reglamento en su artículo 5° establece, los requisitos que debe cumplir para el cargo de Procurador Público como así se detalla a continuación:

- ✓ Ser peruano

- ✓ Haber ejercido la abogacía durante quince (15) años consecutivos, debiendo acreditar esta situación con la copia del diploma de incorporación al respectivo Colegio de Abogados,

- ✓ Estar colegiado y cumplir las obligaciones que le permitan el ejercicio de la profesión, lo cual se acreditará con la información que proporcione el respectivo Colegio de Abogados sobre su condición de miembro hábil; y,
- ✓ No estar incurso en las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, para lo cual deberá suscribir una Declaración Jurada, según formato elaborado por el Consejo de Defensa Judicial del Estado.

Para el nombramiento del cargo como Procurador Público dentro de la Marina de Guerra del Perú, se informa al Comandante General de la Marina de Guerra del Perú, de la propuesta que posteriormente será presentada a través del Ministro de Justicia quien encargará de tramitarla ante el Presidente de la República, para la expedición de correspondiente Resolución Suprema mediante el cual serán nombrados por Resolución Suprema refrendada por el Consejo de Ministros y Ministro del Ramo.

Ahora con la vigencia del Decreto Legislativo N° 1326 – Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, esto quiere decir; el nombramiento de Procurador Público se regirá conforme esta norma y ello implicará posibles colisiones con las normas militares castrenses.

- Nombramiento de Procurador en Legislaciones Comparadas

- ✓ Nombramiento de procurador en Chile:

A continuación, se expone el procedimiento para nombrar un Procurador Público en la Armada de Chile, y para ello, debe cumplir con requisitos puntuales para postular y

ser nombrado como Procurador, desempeño que se llevará a cabo dentro de la jurisdicción de Valparaíso – Chile, como así se detalla a continuación:

01 Procurador (Egresado de Derecho, habilitado para comparecer en juicios).

Código de Postulación: 20140108

Lugar de desempeño: Departamento de Bienestar Social Valparaíso-BIENVALP).

Cargo: Procurador

Principales funciones:

Representar a funcionarios y/o sus cargas familiares en las causas que tramita ante los Tribunales de Justicia, (previo patrocinio otorgado al abogado jefe, quien a su vez le delega el poder al procurador).

Atiende consultas jurídicas (de su competencia) de los funcionarios y sus cargas familiares, tanto personal como telefónicamente, según las necesidades de los usuarios, manteniendo al profesional correspondiente informado de estas acciones.

Entrega información para la confección públicas ya auxiliares de la administración de justicia, según requiera cada caso, como, por ejemplo: Conservadores de Bienes Raíces de diversas jurisdicciones, Servicio de Registro Civil, Servicio de Impuestos Internos, Notarías, Municipalidades, SERVIU, SEREMI de Bienes Nacionales, Tesorería Regional de la República, SENAME, Receptores Judiciales, Peritos Judiciales.

Tareas adicionales:

Ingresa, controla y archiva cada uno de los expedientes a cuyo cargo tiene la tramitación.

Redactar mensualmente un informe de las causas que tiene a su cargo, para entregar al abogado jefe.

Entrega información para la confección cuatrimestral del informe de causas en tramitación a la Dirección de Bienestar Social de la Armada (D.B.S.A.).

Descripción de la tarea principal:

Asesora y proporciona atención al público en general previo a la entrevista con el abogado.

Para poder diferenciar las funciones de la Procuraduría Pública dentro de las Instituciones Armadas en las Legislaciones Comparada, se ha revisado minuciosamente puntualmente de las Armadas de Chile, Argentina y México.

En el caso de Chile, se ha revisado la “Orgánica de la Armada de Chile”, en el cual, se ha encontrado que la Procuraduría se encuentra dentro del Departamento de Bienestar Social Valparaíso (BIENVALP); y, no como un órgano autónomo de Defensa Jurídica, a diferencia de nuestro país; así mismo, para nombrar a su Procurador Público, se realiza a través del citado Departamento, y debe cumplir ciertos requisitos. Igualmente, la legislación que se aplica es la misma que rige internamente a la Armada Chilena. (Armada de Chile).

- En Argentina:

En el caso de Argentina se le conoce a la Defensa Jurídica, en vez de Procuraduría Pública, se llama Dirección de Asuntos Jurídicos de la Armada, y ésta se encuentra dentro de la EMGA – Estado Mayor General de la Armada Argentina. Actualmente, está representado por el Contraalmirante Auditor, abogado de profesión, quien ejerce el cargo de Director General de Asuntos Jurídicos de la Armada. Se rige por la LEY N° 23985 Fuerzas Armadas de su país. (Armada Argentina – Ministerio de Defensa Presidencia de la Nación).

- México:

En el país de México, se llama “De la Unidad Jurídica”, que se encuentra encargado de Asesorar al Secretario lo relacionado a los proyectos de iniciativas de leyes, decretos, reglamentos, acuerdos y demás disposiciones jurídicas y administrativas. Intervenir en los asuntos de carácter legal y de interés para la misma, representando legalmente al Secretario, al Subsecretario y al Oficial Mayor, incluidos todos los trámites dentro de los juicios de amparo. Ley Orgánica de la Armada de México – D.O.F. 30-XII-2002.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Evolución Histórica Normativa de la creación de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú:

En el Decreto Supremo N° 237 de fecha 07 de octubre de 1966, decretó en su Artículo Único: “Desdoblar la Procuraduría General de la República para asuntos relativos a los Ministerios de Guerra y de la Marina, en Procuradurías independientes para cada Portafolio”. La Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, se crea mediante el Decreto Supremo N° 238 de fecha 19 de octubre de 1966, consecuentemente, a través del Decreto Supremo N° 239 de fecha 06 de octubre de 1966, resolvió en nombrar en su artículo único, al primer Procurador General de la República, para atender los asuntos relativos al Portafolio de Marina.

Cabe indicar que, desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1138 – Ley de la Marina de Guerra del Perú de fecha 6 de diciembre del 2012, en su inciso 4) del artículo 5° señala que: La Marina de Guerra del Perú está compuesta por los siguientes órganos y sus funciones y atribuciones específicas se establecerán en el reglamento de la presente norma: (...) 4) Órgano de defensa jurídica.- El Órgano de Defensa Jurídica es el

órgano encargado de ejercer la defensa jurídica de los intereses de la Marina de Guerra del Perú, de conformidad con la normativa legal vigente...”.

Señalando además que, la Procuraduría Pública, es el Órgano encargado de ejercer la Defensa Jurídica de los derechos e intereses de la Marina de Guerra del Perú, conforme a la Constitución Política del Perú y a las normas del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, ante los organismos jurisdiccionales y administrativos, así como ante el Ministerio Público, Tribunal Arbitral y otros de similar naturaleza en los que la Institución sea parte. Se encuentra a cargo de un Procurador designado mediante Resolución Suprema.

Asimismo, tiene las siguientes funciones:

✓ Representar y defender jurídicamente a la Marina de Guerra Perú – MGP en sede jurisdiccional y administrativa, nacional e internacional, ante el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Fuero Militar Policial, La Policía Nacional del Perú, Tribunales Arbitrales y Órganos Administrativos, Tribunal Constitucional y otros de similar naturaleza en los que sea emplazada la institución, con el fin de cautelar sus intereses conforme a la Constitución Política del Perú.

✓ Promover, presentar y contestar demandas de acción civil, constitucional, penal, administrativa, laboral, arbitral y de cualquier otra índole, en resguardo de los intereses de la Marina de Guerra del Perú, e impulsar tales acciones orientadas a obtener en el más breve plazo y al menor costo, resultados favorables.

✓ Delegar la representación en juicio a los abogados de las Procuradurías; a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar de las Institucionales de las Fuerzas; y, abogados, de las Oficinas de Asesoría Legal de las Unidades y Dependencias a nivel

nacional, cuando las circunstancias lo ameriten para la mejor defensa jurídica del Estado.

✓ Cumplir las funciones y atribuciones establecidas para los Procuradores Públicos en la normativa que regula el Sistema de Defensa Jurídica del Estado; el Sector Defensa y la Marina de Guerra del Perú.

✓ Interactuar con las Oficinas de Asesoría Legal de las Unidades y Dependencias a nivel nacional y, de ser el caso, por necesidad de la especialización de la materia controvertida, integrar cuando lo amerite a los Oficiales del Cuerpo Jurídico Militar, para efectos de presentar y contestar demanda o denuncias.

✓ Participar, asesorar y ejecutar el planeamiento estratégico institucional, así como aplicar la doctrina institucional, en el área de su competencia y mantener actualizada y cumplir la normativa en concordancia con la legislación nacional y regulaciones sectoriales.

✓ Informar periódicamente a la Comandancia General de la Marina el estado de las causas, así como el resultado de las mismas, señalando las circunstancias y aspectos que podrían ser mejorados en la ejecución de los mismos, a fin que se proceda a efectuar los cambios que sean necesarios en función a la casuística y fallos judiciales obtenidos que tiendan a una cultura de prevención institucional; entre otras.

2.3.2. Aspecto Normativo, Deberes y Derechos del Trabajador en el Perú

En la Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993, vigente desde el 30 de diciembre de 1993, prescribe en su TÍTULO I - DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD, dentro de su Capítulo II: De los Derechos Sociales y Económicos establece puntualmente en el párrafo segundo de su Artículo 23° desarrolla: El Estado y el Trabajo.- "...El Estado promueve condiciones para el progreso social y

económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo...", asimismo, en su Artículo 24° señala los Derechos del Trabajador: "...El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...", finalmente en el Artículo 25° establece La Jornada Ordinaria de Trabajo: "...La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados..." (Congreso Constituyente Democrático (1993).

En el Perú desde 1988 se inició una serie de modificaciones en el sistema laboral para flexibilizar los factores que contribuyen a crear nuevos empleos, pero existen varios factores que pueden alterar la creación, duración media y la rotación del empleo como por ejemplo, los cambios legislativos como la reducción de los costos de despido junto con la mayor utilización de contratos temporales, los ciclos económicos que a un mayor crecimiento una mayor creación de empleos y de forma inversa, por crecimiento demográfico ya que los jóvenes suelen tener una alta rotación del empleo y la reestructuración de las empresas en otras de menor tamaño. Los Costos Laborales en el Perú afectan a la empresa, ya que se deben priorizar los pagos de salarios y beneficios sociales a los de inversión en la empresa, por ese motivo las empresas se ven en la necesidad de reducir las personas contratadas en "planilla" (Costo no salarial cerca del 63% para el empleador), en algunos casos el personales contratado bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, o por honorarios profesionales (Costo no salarial es 0% para el empleador).

Se pueden ver que las remuneraciones brutas de los trabajadores peruanos están afectas a diversos aportes, contribuciones e impuestos.

✓ Gratificaciones legales:

Para el año 2016, la norma que regía respecto al otorgamiento por concepto de gratificación por Fiestas Patrias, se emitió el Decreto Supremo N° 183-2016-EF, concordante en el numeral 2 de la Quinta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, fija entre otros conceptos, el monto del Aguinaldo por Fiestas Patrias, por la suma de S/300.00.

Como además se dictaron disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad, previsto en el Decreto Supremo N° 001-2016-EF, por la suma ascendente a S/400.00. En cuanto, a este punto, es preciso indicar que los trabajadores contratados por el Régimen CAS, no tiene derecho a percibir la Bonificación Especial por Escolaridad.

✓ Vacaciones:

El trabajador tiene derecho a descanso remunerado, 30 días calendario por cada año completo de servicios siempre que haya trabajado el año completo para el mismo empleador.

✓ Descanso Semanal Obligatorio (DSO):

De manera similar a las vacaciones, los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado equivalente, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana.

✓ Previsiones para el Cese – CTS:

✓ Es un fondo de contingencia ante la eventualidad del despido.

2.3.3. Aspecto de Responsabilidad Social y Medio Ambiental

Se consideró en el aspecto medio ambiental, las condiciones y el entorno laboral de las personas, tales como las estructuras físicas y ambientales, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la institución y del cuidado del medio ambiente, el tipo de supervisión recibida, el clima laboral de las relaciones entre el comando naval y el personal, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras, a fin de evitar la insatisfacción laboral.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación cuantitativa, en razón que se establece relaciones causales que explica el objeto a estudiar, se basa sobre muestras representativa de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos. Este tipo de investigación hace uso de todos los pasos científicos para la obtención de datos, desde el ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación de los mismos, tal comose procedió para el presente estudio.

Así mismo, es de Tipo Correlacional porque se orientó a Determinar la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, año 2016, y su relación existente entre ambas variables motivo del presente estudio.

3.2. Diseño metodológico

El presente estudio es de nivel descriptivo, porque estudia, interpreta, relata y evalúa el comportamiento de cada una de las variables: Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica. Del mismo modo, es de nivel correlacional, en razón que mide el grado de relación entre las dos (2) variables de estudio en su contexto original sin manipularse. Utiliza relaciones correlaciones estructuras, variables independientes y dependientes.

Es de diseño transversal, porque analiza los datos que han sido recolectados de las encuestas aplicadas al personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, siendo la muestra de estudio.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población a nivel nacional, que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú se encuentra integrada por Setenta y dos (72) personas, el mismo que conforman un total del 100%.

3.3.2. Muestra

Se usó el muestreo: Probabilístico – Cuantitativo, en razón que la muestra de estudio será de 70 trabajadores de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, que corresponde al 97% de la dotación e incluye a los Abogados Militares que laboran en otras Dependencias Navales a nivel nacional.

Criterios de selección: Se han tenido en cuenta dos:

✓ **Criterios de inclusión:**

Todo el personal que labora en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú que no ejerzan los cargos de Procurador Público y Procurador Público Adjunto.

✓ **Criterios de exclusión**

Se excluirán al personal que ocupen los cargos de Procurador Público; y, Procurador Público Adjunto de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

3.4. Operacionalización de variables

Variables de estudio: (Ver Anexo N° 2)

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Variable Dependiente: Productividad Jurídica

3.4.1. Conceptualización de las variables

- Satisfacción laboral

Davis & Newstrom (2003), afirman que las actitudes generalmente se adquieren

durante largos periodos. De igual modo, mencionan que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento.

Se utilizaron las siguientes dimensiones o factores:

Identificación Institucional. - Identidad Institucional. Se entiende por identidad institucional el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico. El término identidad institucional, implica todo lo que una institución representa; su desarrollo, su comunicación, sus inmuebles, etc.

Desde una óptica organizacional se materializa a través de su estructura, las relaciones entre sus integrantes y la disciplina que imparte.

Según Capriotti la identidad de una organización presenta dos perspectivas:

La filosofía corporativa que es la concepción global de la organización establecida para alcanzar sus metas y objetivos; y, La cultura corporativa trata de los principios básicos que las personas que conforman una organización comparten y aceptan pautas que orientan los comportamientos.

Reto de trabajo. - Es el desarrollar métodos, enfoques, instrumentos y modelos coherentes con estos nuevos planteamientos. Esto quiere decir, que se siente identificado con las funciones de la Institución.

Remuneración salarial. - El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje. Legalmente, se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los

trabajadores —en dinero o en especie— por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Condiciones de trabajo. - La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *conditio*. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

- Productividad

Koontz y Weihrich (2004) la definen como la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Se utilizan las siguientes dimensiones:

Eficiencia. - Como la utilización correcta de los recursos disponibles, enfoca principalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, así como en capacitar a los subordinados por medio de un enfoque reactivo para que cumplan con las labores establecidas.

Efectividad. - Permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

Eficacia. - Hacer las cosas correctas, lograr objetivos y crear más valores.

3.4.2. Conceptualización operacional

Para operacionalizar la investigación, se utilizó una escala de Likert, la cual mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. La escala se construyó en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con diferentes alternativas de respuesta, estuvo dirigida a todo el personal que labora en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, con el objetivo de establecer la satisfacción del personal.

Para medir la productividad se elaboró una encuesta de productividad. La encuesta fue realizada por la Jefatura de Recursos Humanos de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, con el objetivo de evaluar al personal que tienen a su cargo y así obtener una puntuación objetiva y meta.

3.5. Instrumentos

Para la realización de un trabajo de investigación requerimos de técnicas e instrumentos que nos van a permitir arribar a un resultado y con ello demostrar las hipótesis que son respuestas hipotéticas por lo que en la presente investigación se ha empleado como técnica la encuesta, y utilizando como instrumento para recopilar datos el cuestionario, para tal fin hemos recurrido al tipo Likert:

3.5.1 Técnicas-Encuesta

Se procedió a medir por medio de la encuesta. según Hernández et al. (2020) “es una técnica fundada en preguntas, a las personas, por medio de cuestionarios, que contiene preguntas, realizado de forma directa, utilizando medios tecnológicos que indagar opiniones, costumbres, hábitos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación profesional, cultural, etc.” (p. 165).

Cuestionario o encuesta de Satisfacción Laboral, constó de veinte (20) preguntas, (Ver Anexo N° 6).

Cuestionario o encuesta de Productividad, constó de veinticinco (25) preguntas (Ver Anexo N° 7).

3.5.2 Encuesta de Satisfacción Laboral

Se le aplicó al personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, con la finalidad de evaluar su nivel de satisfacción, para el cual se utilizó la *ESCALA DE ACTITUDES (LIKERT)*; ésta es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

La escala se llama así por *RENSIS LIKERT*, que publicó en 1932 un informe describiendo su uso (también denominada Método de Evaluaciones Sumarias).

Niveles de Calificación

GRADO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Totalmente de acuerdo	5
B	De acuerdo	4
C	Indiferente	3
D	En desacuerdo	2
E	Totalmente en desacuerdo	1

3.5.3 Encuesta de Productividad. –

Para medir la productividad se elaboró una encuesta de productividad, la fue aplicada por la Jefatura de Recursos Humanos de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú,

con el objeto de evaluar al personal que labora en dicha institución y así obtener una puntuación objetiva y neta, en función a sus estándares establecidos.

Se usó la escala de Likert para la calificación y puntaje.

Niveles de Calificación

GRADO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Totalmente de acuerdo	5
B	De acuerdo	4
C	Indiferente	3
D	En desacuerdo	2
E	Totalmente en desacuerdo	1

3.5.4 Validación y Confiabilidad y Análisis

VALIDACIÓN. -

La encuesta de satisfacción laboral (instrumento) se validó mediante la ejecución de un Plan Piloto en donde se aplicó a veinte (20) personas que laboran en la Procuraduría Pública, durante el mes de agosto, con la finalidad de valorar sí el instrumento cumple con el objetivo de reflejar la fluidez, pertinencia, precisión y oportunidad de cada una de las preguntas; así como, en una segunda instancia valorar la metodología desarrollada respetando siempre la privacidad de las personas. Se procedió de igual forma con la encuesta de productividad, con la diferencia que ésta se aplicó al jefe de

Recursos Humanos de la citada Procuraduría Pública.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Así mismo, el Método de Coeficiente Alfa de CRONBACH, se utilizó para medir la Confiabilidad (Ver en detalle el Anexo N° 5).

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para el cálculo del estadístico alfa de Cronbach se hizo uso del software estadístico IBM SPSS Statistics 20.

SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,929	20	

Según George y Marelly (2003) la herramienta de Satisfacción Laboral tiene un alfa de Cronbach “Excelente”.

PRODUCTIVIDAD JURÍDICA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	25

Según George y Marelly (2003) la herramienta de Productividad Jurídica tiene un alfa de Cronbach “Bueno”.

3.6. Procedimientos

El procedimiento que se sigue para la obtención de resultados y llegar a las conclusiones se da de la siguiente manera: en primer lugar, se procederá con la aplicación de las encuestas a la muestra ya señalada anteriormente, siempre con el permiso informado de los sujetos. Asimismo, después de aplicada dicha técnica se procedió a vaciar la información en el programa SPSS para procesar los datos, generar las tablas estadísticas y finalmente generar los resultados, y por ende las conclusiones.

3.7. Análisis de datos

El método que se utilizó es un método estadístico, por cuanto, a partir de las respuestas recibidas a través de las encuestas se almacenaron los datos en Excel y el software SPSS versión 20., a fin de transformar las variables a niveles e intervalos y proporcionar los resultados respectivos. Al respecto dicho resultados se grafican a través de tablas que consignan frecuencias y porcentajes graficados con barras u otras formas geométricas que permitan una explicación didáctica de los resultados.

3.8. Consideraciones éticas

El presente trabajo se desarrolló bajo la Normas y estándares establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal en esa línea, se ha respetado a los diferentes autores respetando los derechos de autor, de modo que se cumplen con las exigencias normativa, legales y jurisprudenciales vigente en el ordenamiento jurídico nacional.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

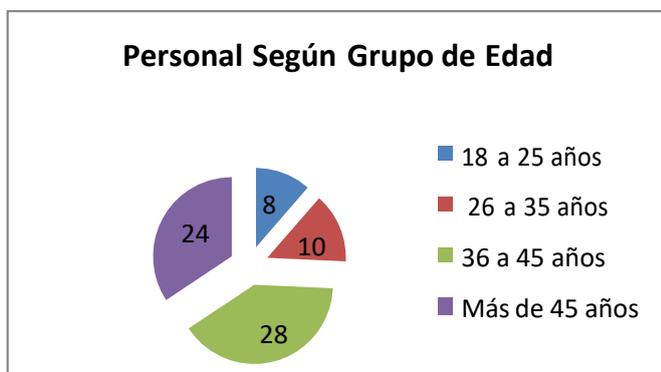
4.1.1. Análisis descriptivo:

Luego de la aplicación y procesamiento de los instrumentos o cuestionarios elaborados para el desarrollo del presente trabajo de investigación, para el cual se utilizó una encuesta que contiene 20 preguntas para evaluar la Satisfacción Laboral dirigida al personal naval y personal civil que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; así como una encuesta con 25 preguntas de Productividad Jurídica dirigida al Jefe de Recursos Humanos a fin de evaluar al personal a su cargo; así mismo, dichas encuestas fueron diligenciadas a 70 trabajadores entre las edades de 18 hasta más de 45 años; tal como se aprecia en las siguientes Tablas y Gráficos.

1. El 25,7% de los encuestados tiene entre 18 y 35 años (18), el 40% de los encuestados tiene entre 36 y 45 años (28) y los encuestados con más de 45 años representan el 34,3% (24) del total.

Tabla 1
Distribución del Personal según Grupo de Edad.

	Grupo de edad al que pertenece el encuestado			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 a 25 años	8	11,4	11,4
	26 a 35 años	10	14,3	25,7
	36 a 45 años	28	40,0	65,7
	Más de 45 años	24	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Figura 1*Distribución del Personal según Grupo de Edad*

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

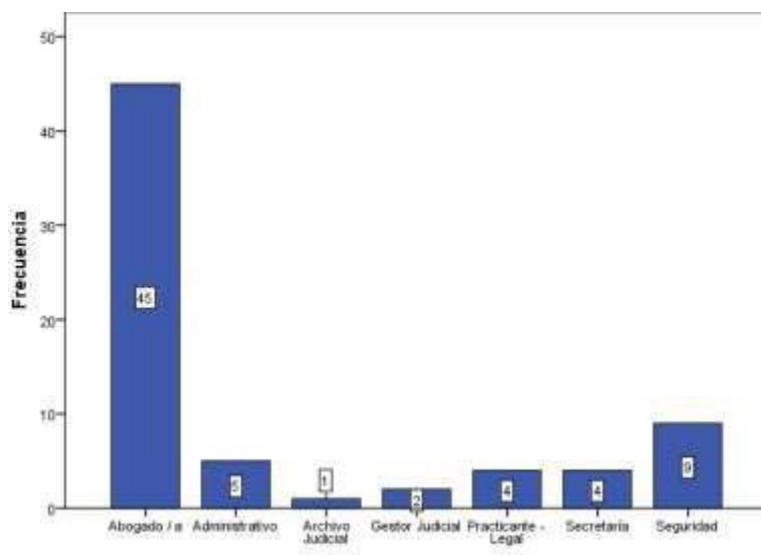
2. El 64.3% de los encuestados son Abogados militares y civiles (45), el 5.7% de los entrevistados son Practicantes Legales (Estudiantes Universitarios de Derecho, siendo 4), éstos 2 grupos conforman el 70% del personal; y el 30% está representado por personal que realizan gestiones administrativas incluyendo archivo judicial, gestor judicial, secretaría y seguridad, representado por 21 personas.

Tabla 2*Distribución del Personal según Cargo que desempeña.*

		Personal según Cargo		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Abogado / a	45	64,3	64,3	64,3
	Administrativo	5	7,1	7,1	71,4
	Archivo Judicial	1	1,4	1,4	72,9
	Gestor Judicial	2	2,9	2,9	75,7
	Practicante - Legal	4	5,7	5,7	81,4
	Secretaría	4	5,7	5,7	87,1
	Seguridad	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 2

Distribución del Personal según Cargo que desempeña.



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

3. El 42.9 % de los consultados, representados por 30 personas, son abogados que laboran en Provincias, es decir, en las diferentes Dependencias Navales de la Marina de Guerra del Perú que se encuentran ubicadas geográficamente nivel nacional; y el 57.1% de los encuestados, conformados por 40 personas, son aquellos que laboran en la sede principal de la Procuraduría Pública ubicada en el distrito de San Isidro, Provincia de Lima, Departamento de Lima.

Tabla 3

Distribución del Personal según Unidad /Área.

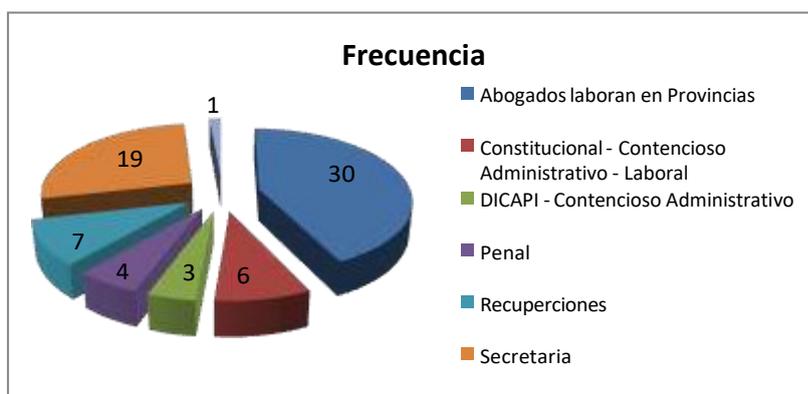
		Unidad / Área			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Abogados laboran en Provincias	30	42,9	42,9	42,9
	Constitucional - Contencioso Administrativo -	6	8,6	8,6	51,4

Unidad / Área				
Laboral				
DICAPI -	3	4,3	4,3	55,7
Contencioso				
Administrativo				
Penal	4	5,7	5,7	61,4
Recuperaciones	7	10,0	10,0	71,4
Secretaria	19	27,1	27,1	98,6
Seguridad	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 3

Distribución del Personal según Unidad / Área.



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

1. Satisfacción laboral:

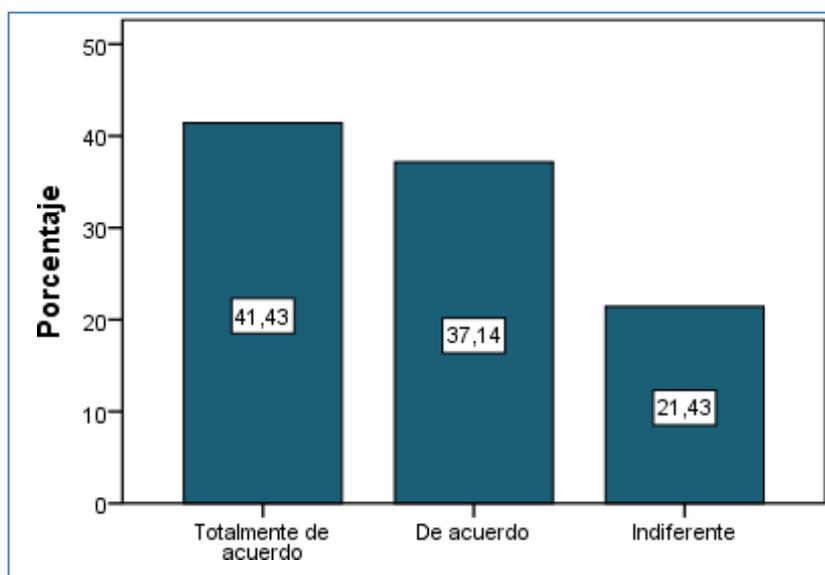
A) Identificación institucional

El 78,6% de las personas encuestadas (55) se identifican con la misión y visión de la procuraduría, y el 21,4% de las personas encuestadas (15) muestran indiferencia para identificarse con la misión y visión de la Procuraduría.

Tabla 4*Se Identifica con Misión y Visión de la Procuraduría Pública*

Se identifica con la misión y visión de la procuraduría				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	29	41,4	41,4
	De acuerdo	26	37,1	78,6
	Indiferente	15	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 4*Se Identifica con Misión y Visión de la Procuraduría Pública*

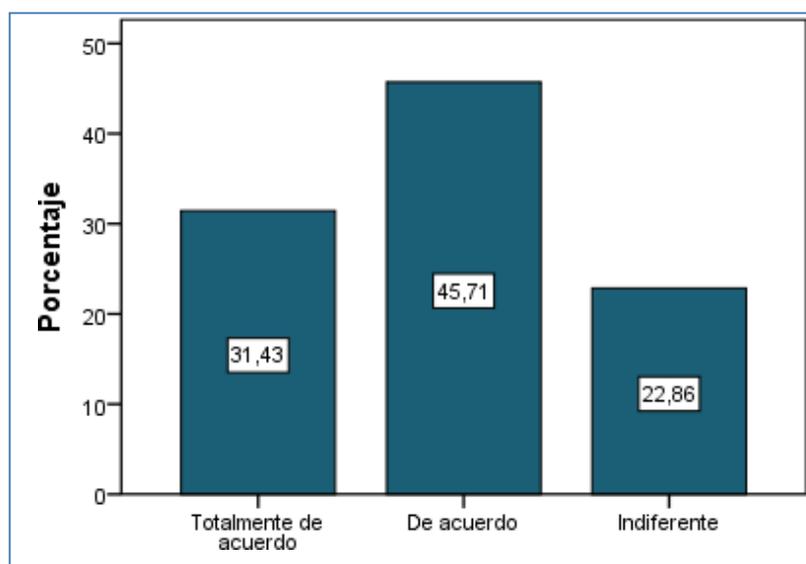
Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 77,1% de las personas encuestadas (54) mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución; y el 22,9% de las personas encuestadas (16) se muestran indiferentes para mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.

Tabla 5*Mantiene Actitud Positiva ante cambios se generan en la Institución*

Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución(Según calificación asignada (%))					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	22	31,4	31,4	31,4
	De acuerdo	32	45,7	45,7	77,1
	Indiferente	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 5*Mantiene Actitud Positiva ante cambios se generan en la Institución*

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 62,9% de las personas encuestadas (44) están de acuerdo o totalmente de acuerdo referente a que los valores de la organización están acordes con los suyos, el 32,9% de las personas encuestadas (23) son indiferentes frente a este hecho y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo frente a los valores de la organización están acordes con los suyos.

Tabla 6

Valores de la Organización están acordes a los suyos

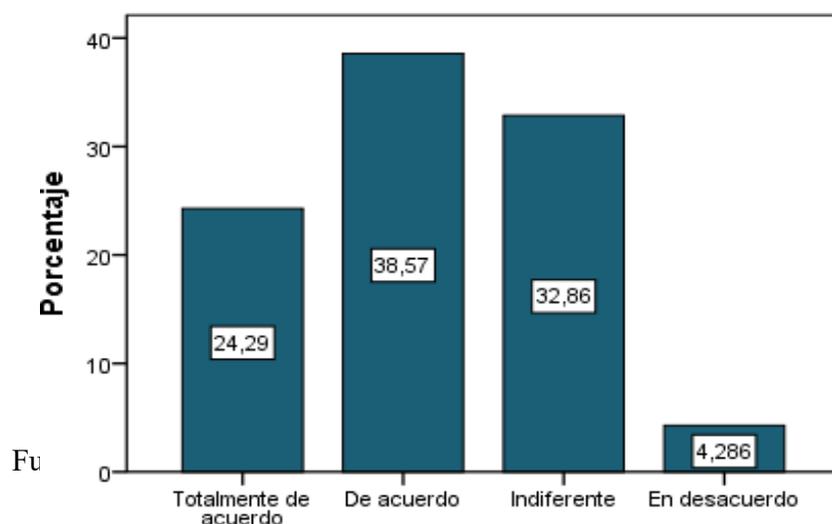
Los valores de la organización están acordes a los suyos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	17	24,3	24,3	24,3
	De acuerdo	27	38,6	38,6	62,9
	Indiferente	23	32,9	32,9	95,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 6

Valores de la Organización están acordes a los suyos



B) Reto de trabajo

El 85,7% de las personas encuestadas (60) conocen los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones; y el 14,3% de las personas encuestadas (10) se muestran indiferentes el hecho de conocer los objetivos de su puesto de trabajo y aplicarlos en sus funciones.

Tabla 7

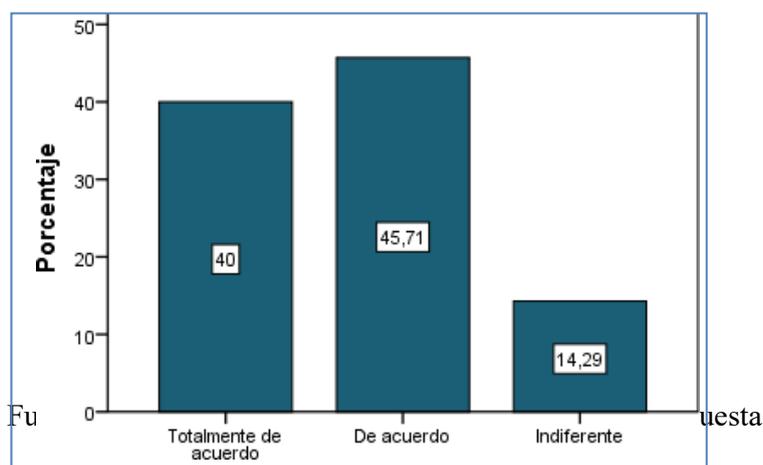
Conoce Objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	28	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	32	45,7	45,7	85,7
	Indiferente	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 7

Conoce Objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones



El 87,1% de las personas encuestadas (61) se sienten orgullosos del trabajo que realizan, el 11,4% de las personas encuestadas (8) se muestran indiferentes el hecho de sentirse orgullosos del trabajo que realizan; y el 1,4% de las personas encuestadas (1) están totalmente en desacuerdo con el hecho de sentirse orgulloso del trabajo que realiza.

Tabla 8

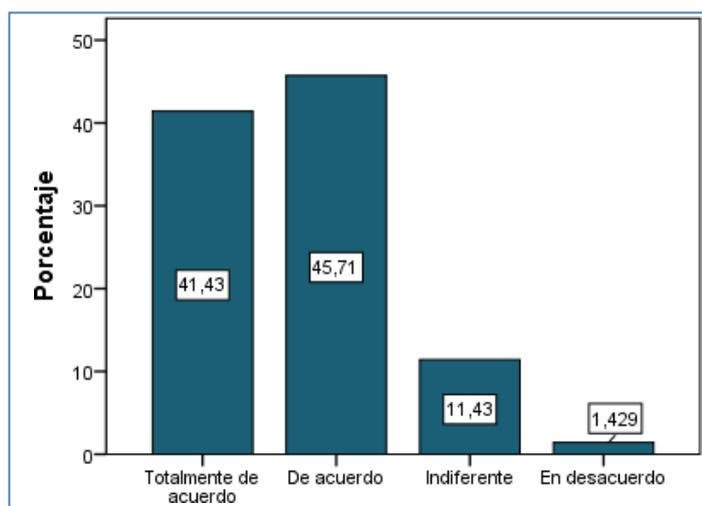
Se siente orgulloso del trabajo que realiza

		Se siente orgulloso del trabajo que realiza			
Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Totalmente de acuerdo	29	41,4	41,4
	De acuerdo	32	45,7	45,7	87,1
	Indiferente	8	11,4	11,4	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 8

Se siente orgulloso del trabajo que realiza



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 72,9% de las personas encuestadas (51) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que, aunque no se les solicite, brindan más tiempo del requerido, el 25,7% de las personas encuestadas (18) son indiferentes frente a este hecho y el 1,4% de las personas encuestadas

(1) están totalmente en desacuerdo con el hecho de brindar más tiempo del requerido, aunque no se lo soliciten.

Tabla 9

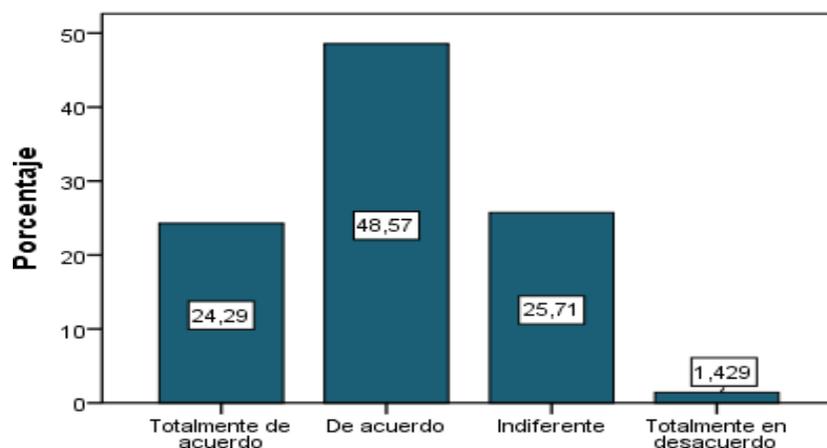
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido

Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	17	24,3	24,3	24,3
	De acuerdo	34	48,6	48,6	72,9
	Indiferente	18	25,7	25,7	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 9

Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido



El 70% de las personas encuestadas (49) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en sentirse identificados con las funciones que tienen a su cargo, el 28,6% de las personas encuestadas (20) son indiferentes frente a esta realidad; y el 1,4% de las personas encuestadas

(1) están en desacuerdo con el hecho de sentirse identificados con las funciones que tienen a su cargo.

Tabla 10

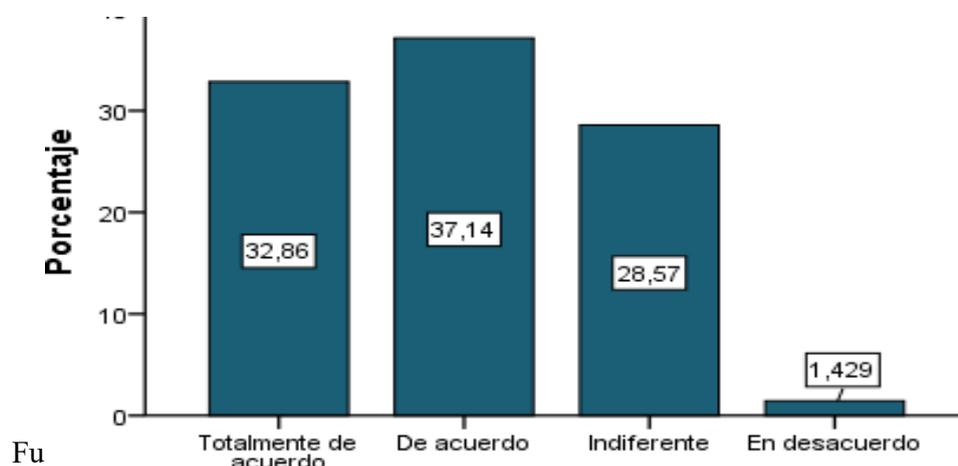
Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo

Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	23	32,9	32,9
	De acuerdo	26	37,1	70,0
	Indiferente	20	28,6	28,6
	En desacuerdo	1	1,4	1,4
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 10

Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo



El 82,8% de las personas encuestadas (58) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en sentir un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas; y el 17,1% de las personas encuestadas (12) son indiferentes frente a este hecho.

Tabla 11

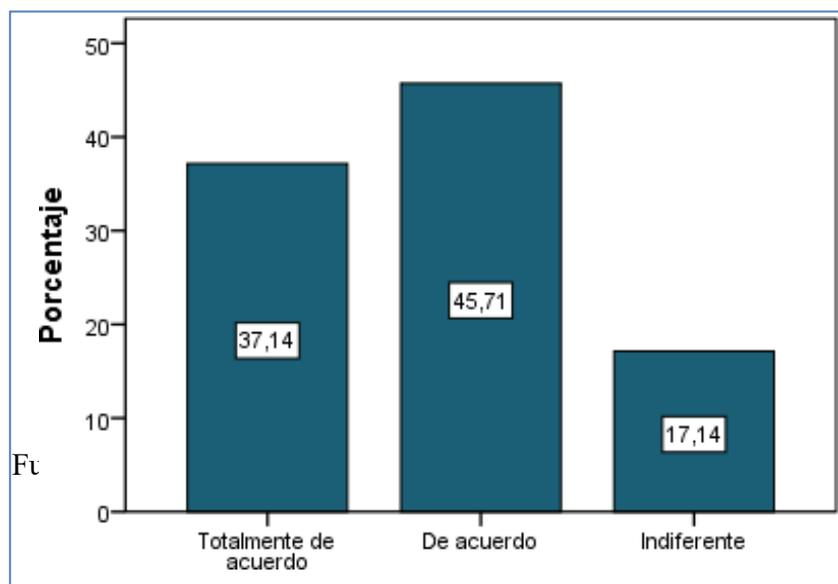
Siente un compromiso personal para que la Institución cumpla con las metas establecidas

Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	26	37,1	37,1	37,1
	De acuerdo	32	45,7	45,7	82,9
	Indiferente	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 11

Siente un compromiso personal para que la Institución cumpla con las metas establecidas



El 87,2% de las personas encuestadas (61) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en conocer la importancia que tiene su trabajo para la Institución; y el 12,8% de las personas encuestadas (9) son indiferentes frente a este hecho.

Tabla 12

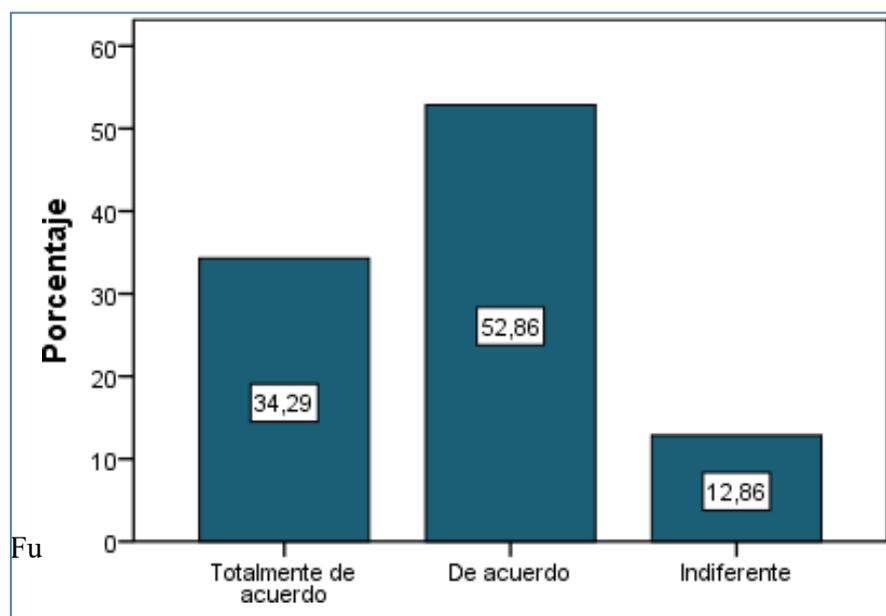
Conoce la importancia de su trabajo para la Institución

Conoce la importancia de su trabajo para la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	34,3	34,3	34,3
	De acuerdo	37	52,9	52,9	87,1
	Indiferente	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 12

Conoce la importancia de su trabajo para la Institución



El 78,6% de las personas encuestadas (55) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se sienten productivos cuando realizan su trabajo, el 20,0% de las personas encuestadas (14) son indiferentes y el 1,4% de las personas encuestadas (1) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 13

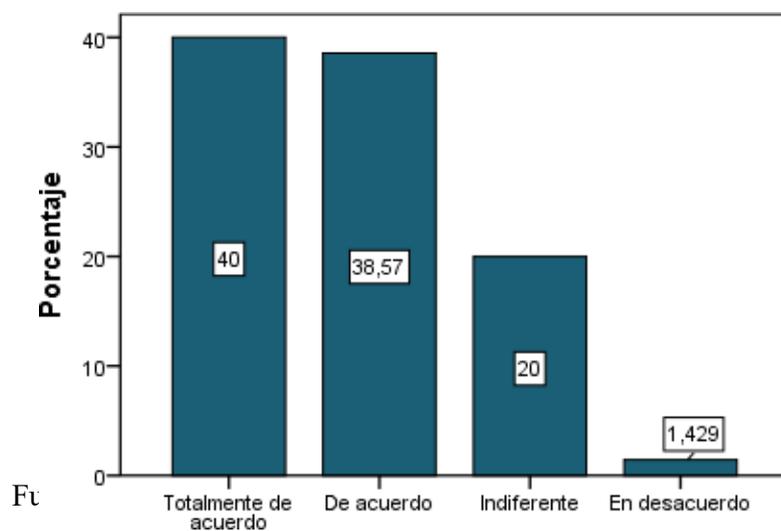
Se siente productivo cuando realiza su trabajo

		Se siente productivo cuando realiza su trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	28	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	27	38,6	38,6	78,6
	Indiferente	14	20,0	20,0	98,6
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 13

Se siente productivo cuando realiza su trabajo



El 82,9% de las personas encuestadas (58) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales; y el 17,1% de las personas encuestadas (12) son indiferentes frente a este hecho.

Tabla 14

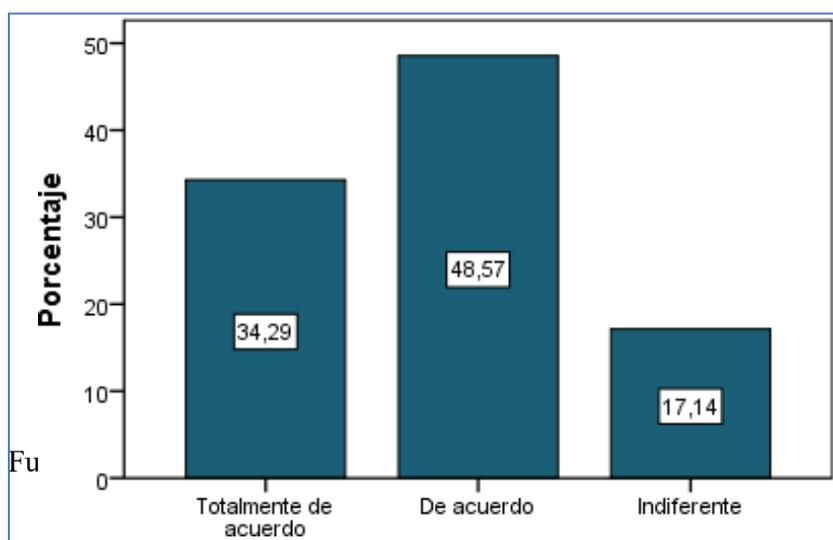
Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	24	34,3	34,3	34,3
	De acuerdo	34	48,6	48,6	82,9
	Indiferente	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 14

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales



El 80,0% de las personas encuestadas (56) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de considerar que tienen la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución, el 15,7% de las personas encuestadas (11) son indiferentes frente a este hecho; y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 15

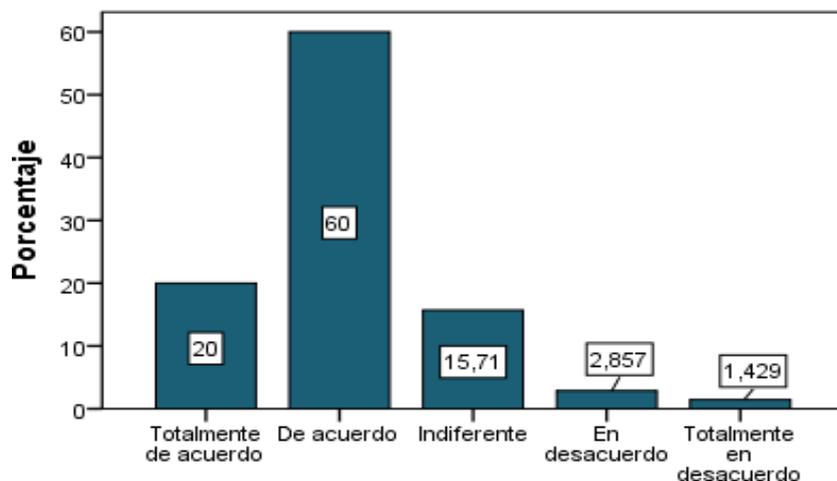
Por la Satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer unacarrera dentro de la Institución

Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer unacarrera dentro de la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	42	60,0	60,0	80,0
	Indiferente	11	15,7	15,7	95,7
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	98,6
	Desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 15

Por la Satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la Institución



C) Remuneración salarial

El 77,2% de las personas encuestadas (57) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que el sueldo que tienen es bastante aceptable, el 18,6% de las personas encuestadas (13) son indiferentes y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo frente a esta realidad.

Tabla 16

El sueldo que tiene es bastante aceptable

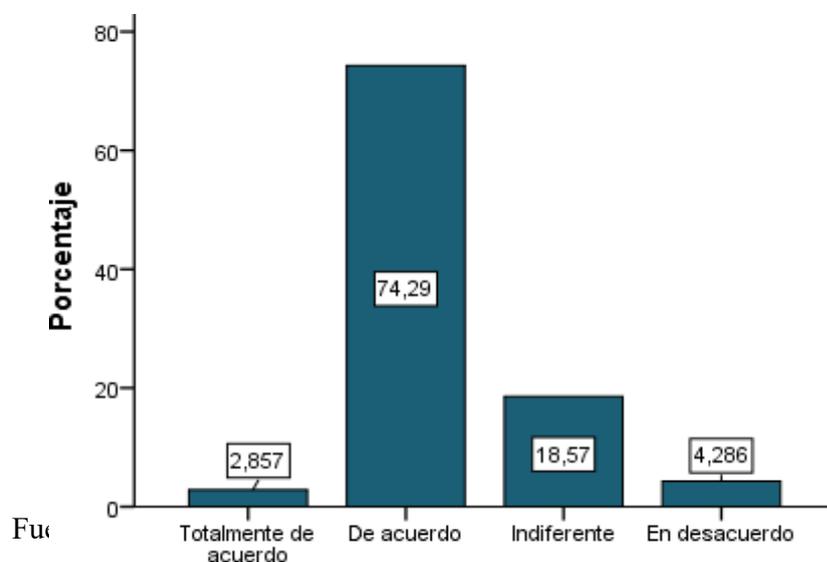
El sueldo que tiene es bastante aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	2	2,9	2,9	2,9
	De acuerdo	52	74,3	74,3	77,1
	Indiferente	13	18,6	18,6	95,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 16

El sueldo que tiene es bastante aceptable



El 55,7% de las personas encuestadas (39) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de faltar a sus labores, cuando es una verdadera emergencia, el 32,9% de las personas encuestadas (23) son indiferentes frente a este hecho y el 11,5% de las personas encuestadas (8) están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 17

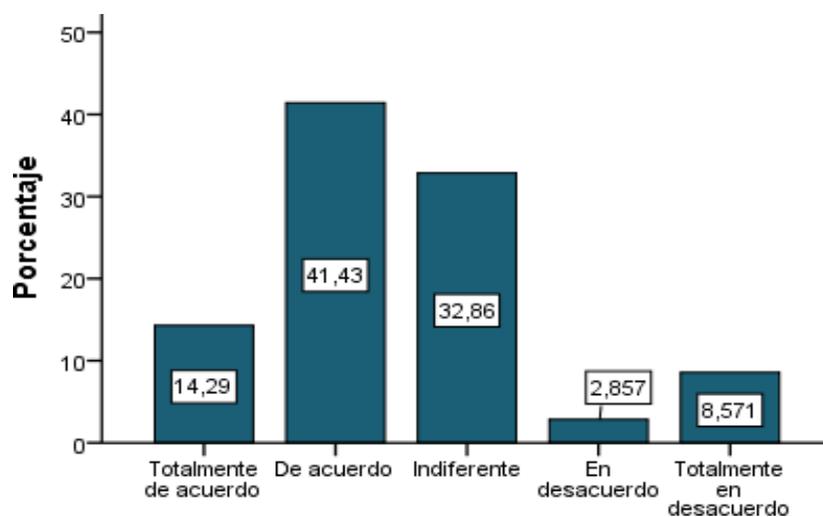
Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia

Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	29	41,4	41,4	55,7
Indiferente	23	32,9	32,9	88,6
En desacuerdo	2	2,9	2,9	91,4
Totalmente en desacuerdo	6	8,6	8,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 17

Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia



D) Condiciones de trabajo

El 84,3% de las personas encuestadas (59) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que sus jefes promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales, el 14,3% de las personas encuestadas (10) son indiferentes frente a este hecho; y el 1,4% de las personas encuestadas (1) está totalmente en desacuerdo con el hecho de que sus jefes promueven en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales.

Tabla 18

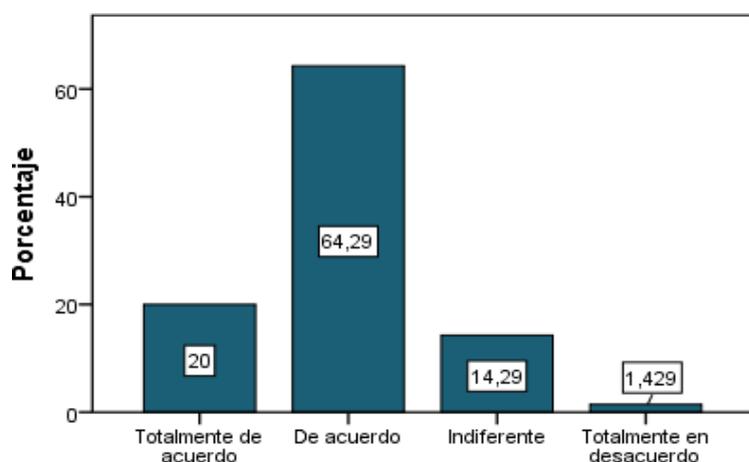
Su Jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales

		Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	45	64,3	64,3	84,3
	Indiferente	10	14,3	14,3	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 18

Su Jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 88,6% de las personas encuestadas (62) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho que su jefe les motiva constantemente para realizar sus trabajos de forma efectiva; y el 11,4% de las personas encuestadas (8) son indiferentes frente a este hecho.

Tabla 19

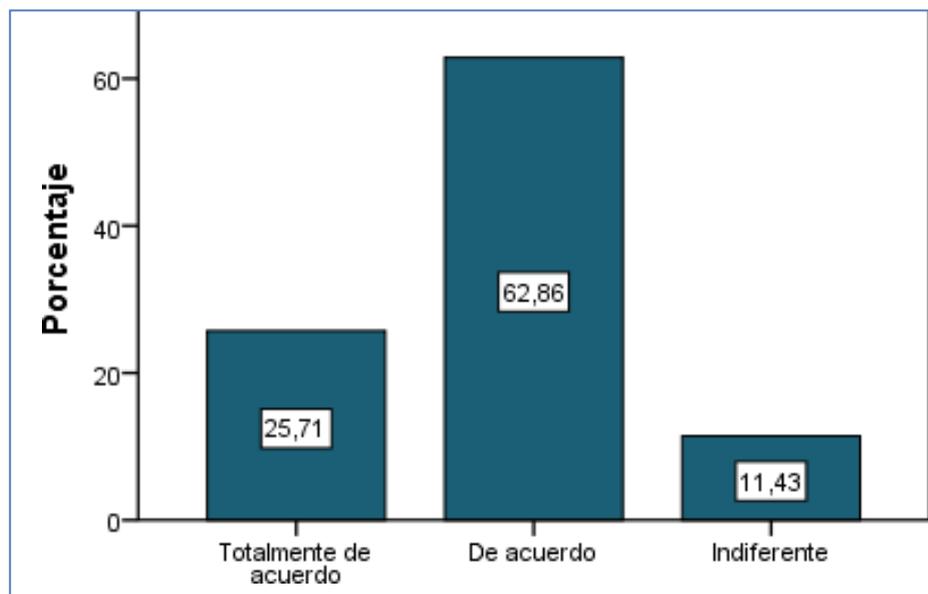
Su Jefe promueve le motiva constantemente para realizar su trabajo en forma efectiva

		Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	44	62,9	62,9	88,6
	Indiferente	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 19

Su Jefe promueve le motiva constantemente para realizar su trabajo en forma efectiva



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 78,6% de las personas encuestadas (55) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho que la relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria; y el 21,4% de las personas encuestadas (15) son indiferentes frente a este hecho.

Tabla 20

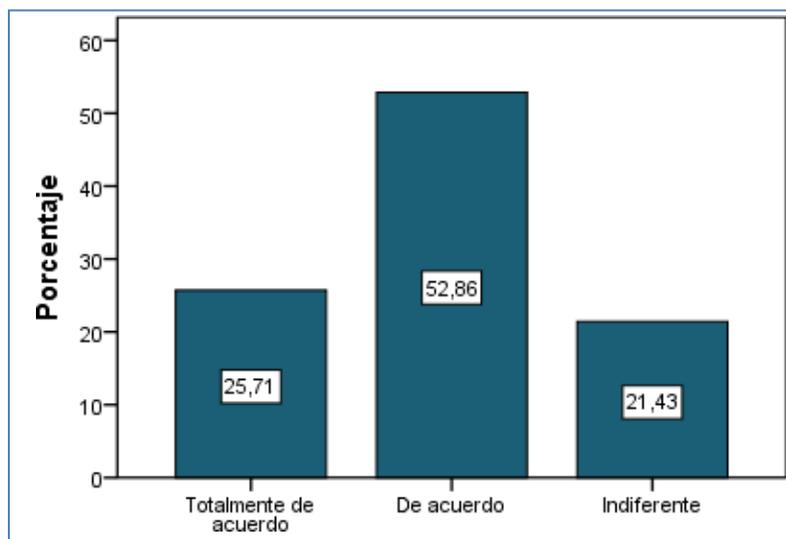
La relación con sus Compañeros y Jefes es agradable y facilita la convivencia diaria

La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	37	52,9	52,9	78,6
	Indiferente	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 20

La relación con sus Compañeros y Jefes es agradable y facilita la convivencia diaria



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 62,8% de las personas encuestadas (44) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se les brinda el recurso necesario para el buen rendimiento de sus funciones, el 32,9% de las personas encuestadas (23) son indiferentes y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 21: *Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones*

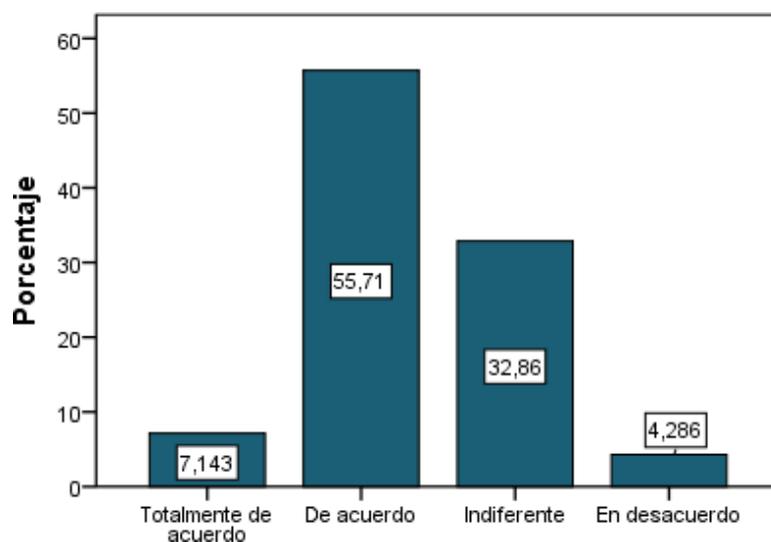
Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	7,1	7,1	7,1

Válidos	De acuerdo	39	55,7	55,7	62,9
	Indiferente	23	32,9	32,9	95,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 21

Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 80,0% de las personas encuestadas (56) están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se sienten cómodos en el ambiente físico donde trabajan, el 17,1% de las personas encuestadas (12) son indiferentes; y el 2,9% de las personas encuestadas (2) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 22

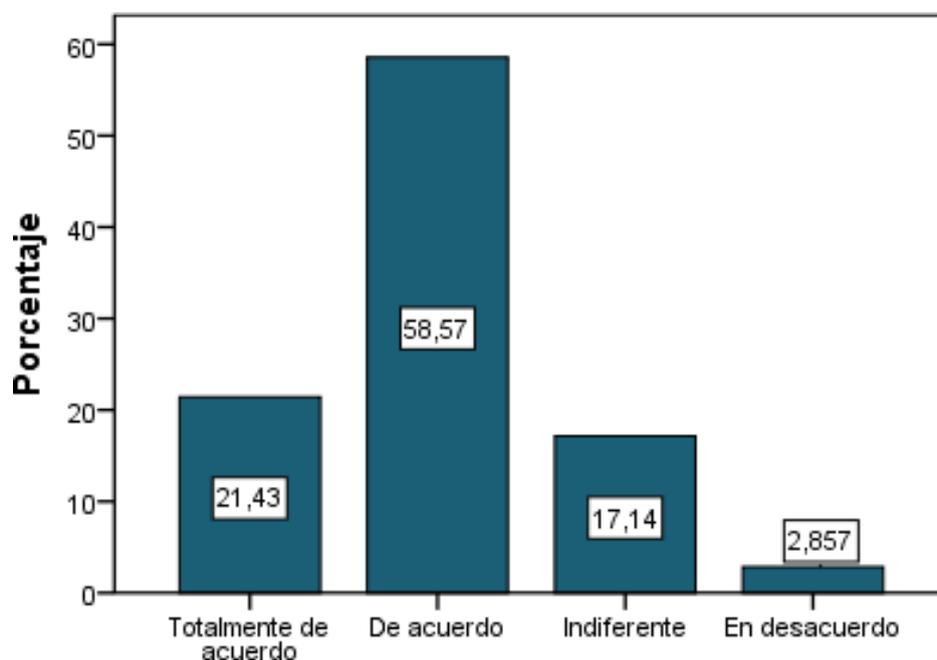
Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones

		Se siente cómodo en el ambiente físico donde trabaja			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	15	21,4	21,4	21,4
	De acuerdo	41	58,6	58,6	80,0
	Indiferente	12	17,1	17,1	97,1
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 22

Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones



El 57,1% de las personas encuestadas (40) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que el horario de trabajo le resulta incómodo, el 27,1% de las personas encuestadas (19) son indiferentes frente a este hecho y el 15,7% de las personas encuestadas

(11) están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 23

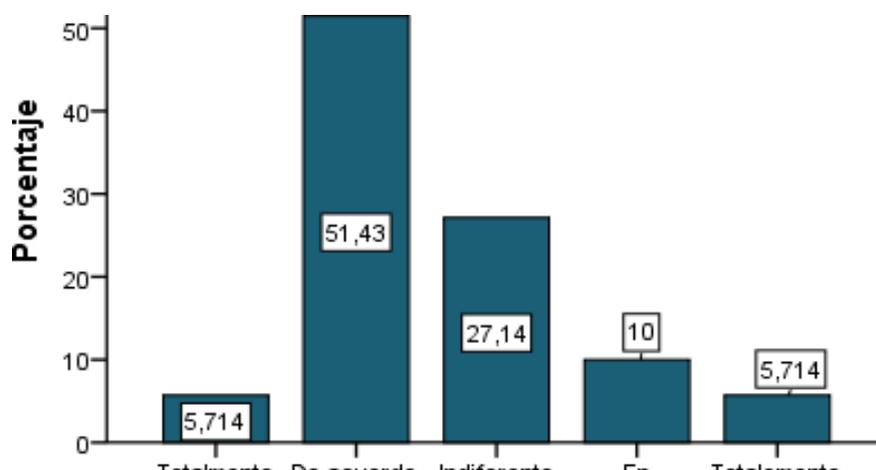
El horario que trabaja, le resulta incómodo

		El horario de trabajo le resulta incómodo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	4	5,7	5,7	5,7
	De acuerdo	36	51,4	51,4	57,1
	Indiferente	19	27,1	27,1	84,3
	En desacuerdo	7	10,0	10,0	94,3
	Totalmente en desacuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 23

El horario que trabaja, le resulta incómodo



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

2. Productividad jurídica:

Se obtuvieron los siguientes resultados según la calificación asignada (%).

A. Eficacia

El 22,9% de las personas encuestadas (16) están de acuerdo con compartir sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros, el 71,4% de las personas encuestadas (50) son indiferentes frente a este hecho, y el 5,7% de las personas encuestadas

(4) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 24

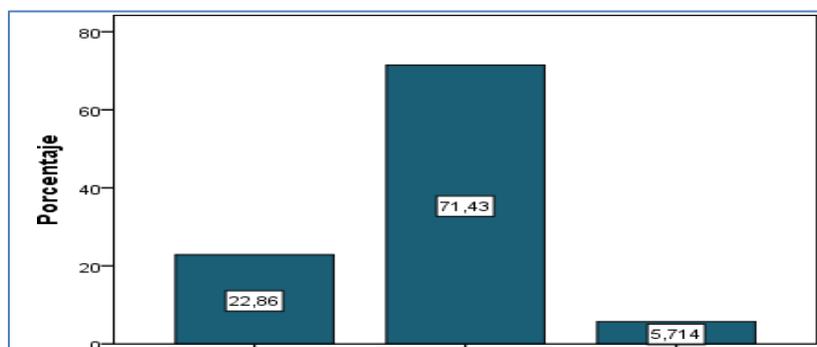
Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros

Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	16	22,9	22,9
	Indiferente	50	71,4	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 24

Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 50,0% de las personas encuestadas (35) están de acuerdo con aplicar los valores institucionales en sus puestos de trabajo, el 44,3% de las personas encuestadas (31) son indiferentes frente a este hecho y el 5,7% de las personas encuestadas (4) están en desacuerdo frente a este hecho.

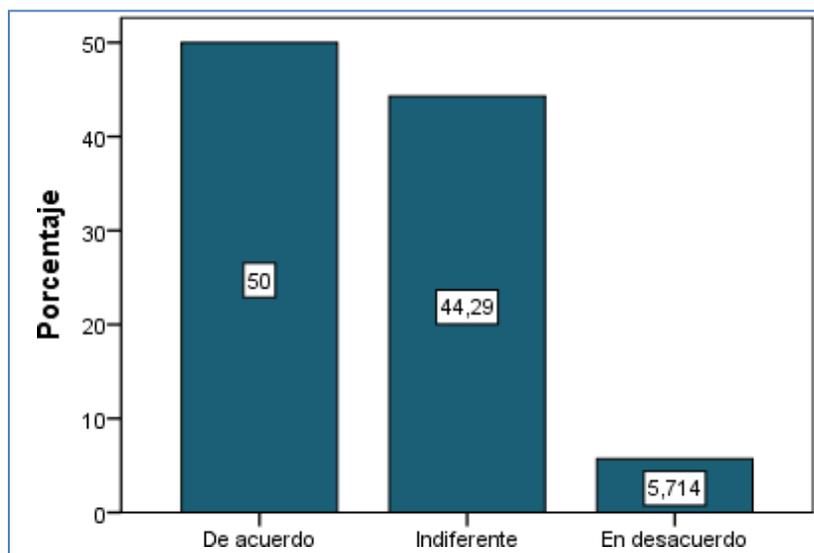
Tabla 25

Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo

Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	De acuerdo	35	50,0	50,0
	Indiferente	31	44,3	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 25



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 58,6% de las personas encuestadas (41) están de acuerdo con el hecho de ser leales con sus superiores, el 38,6% de las personas encuestadas (27) son indiferentes frente a este hecho y el 2,9% de las personas encuestadas (2) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 26

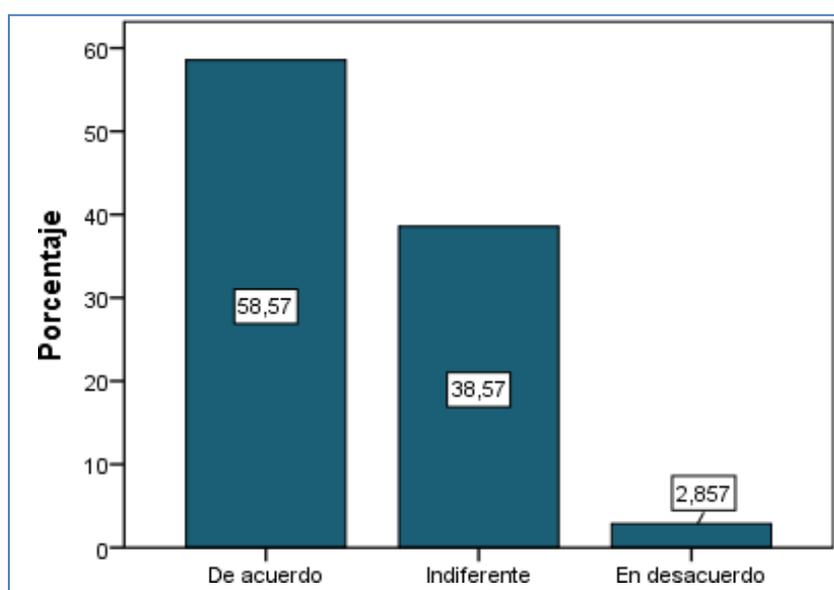
Es leal con sus superiores

Es leal con sus superiores					
Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		De acuerdo	41	58,6	58,6
	Indiferente	27	38,6	38,6	97,1
	En desacuerdo	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 26

Es leal con sus superiores



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 51,4% de las personas encuestadas (36) están de acuerdo con el hecho mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, el 44,3% de las personas encuestadas (31) son indiferentes frente a este hecho; y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 27

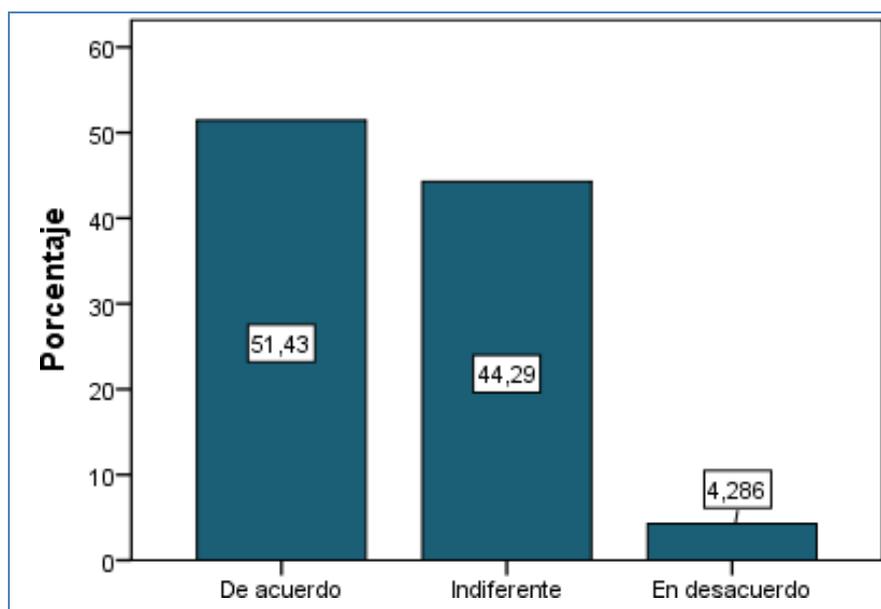
Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros

Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	De acuerdo	36	51,4	51,4
	Indiferente	31	44,3	95,7
	En desacuerdo	3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 27

Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 30,0% de las personas encuestadas (21) están de acuerdo con el hecho de evitar hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores, el 58,6% de las personas encuestadas

(41) son indiferentes frente a este hecho, y el 11,4% de las personas encuestadas (8) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 28

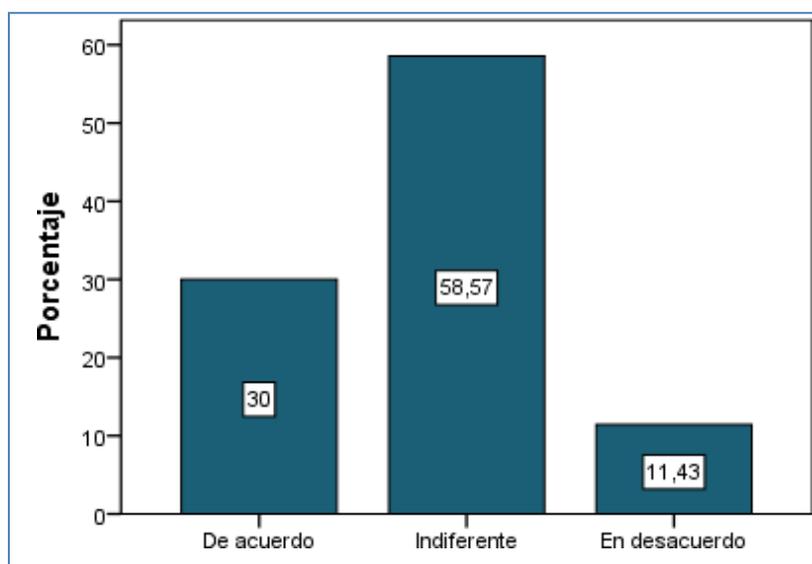
Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores

Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	21	30,0	30,0	30,0
	Indiferente	41	58,6	58,6	88,6
	En desacuerdo	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 28

Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 51,4% de las personas encuestadas (36) están de acuerdo con mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización, el 41,4% de las personas encuestadas (29) son indiferentes frente a este hecho y el 7,1% de las personas encuestadas (5) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 29

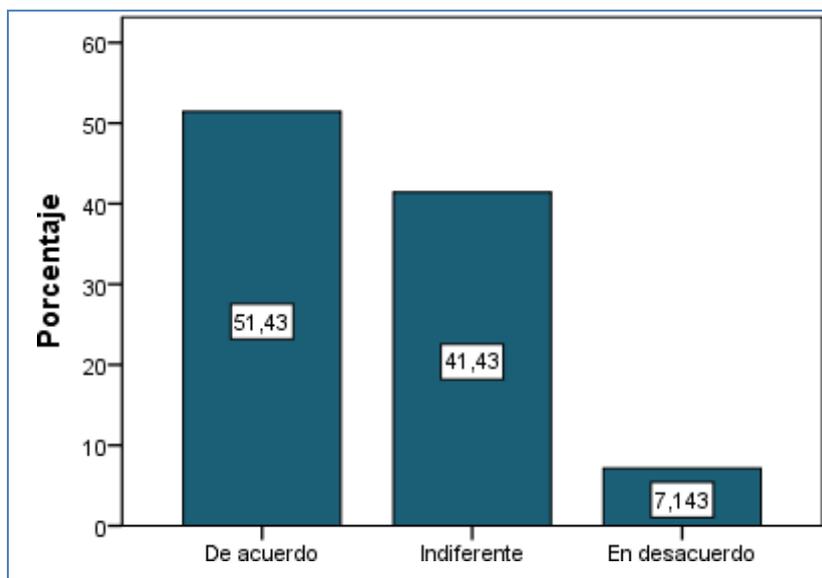
Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización

Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	36	51,4	51,4	51,4
Indiferente	29	41,4	41,4	92,9
En desacuerdo	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 29

Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 54,3% de las personas encuestadas (38) están de acuerdo con evitar ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo, el 35,7% de las personas encuestadas (25) son indiferentes frente a este hecho y el 10,0% de las personas encuestadas

(7) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 30

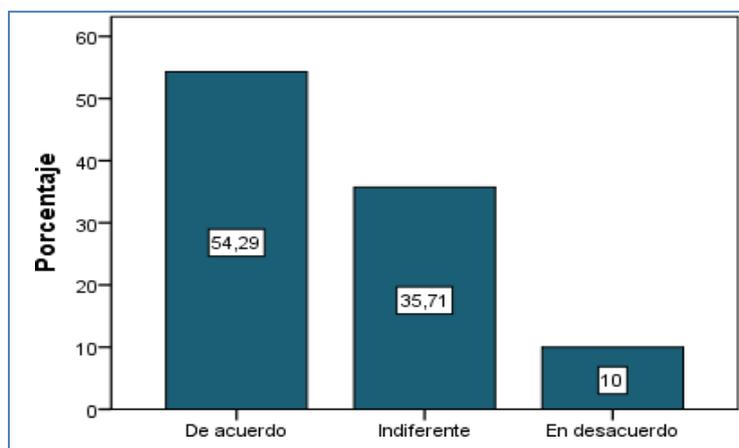
Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo

Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	De acuerdo	38	54,3	54,3
	Indiferente	25	35,7	90,0
	En desacuerdo	7	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 30

Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

B. Eficiencia

El 48,6% de las personas encuestadas (34) están de acuerdo con el hecho de mantener el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad, el 45,7% de las personas encuestadas (32) son indiferentes frente a este hecho; y el 5,7% de las personas encuestadas (4) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 31

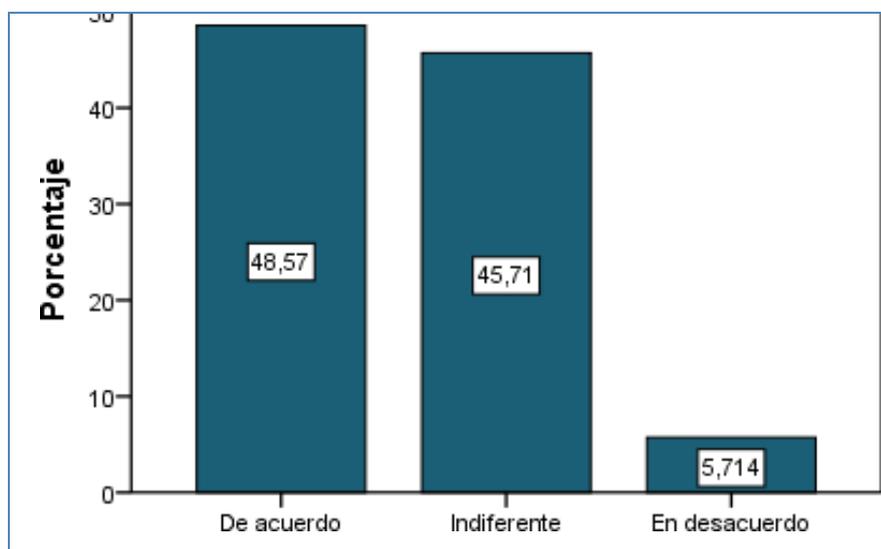
Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad

Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	34	48,6	48,6	48,6
	Indiferente	32	45,7	45,7	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 31

Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 50,0% de las personas encuestadas (30) están de acuerdo con ser puntuales con la entrega de trabajos que se le asignan, el 40,0% de las personas encuestadas (28) son indiferentes frente a este hecho y el 10,0% de las personas encuestadas (7) están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 32

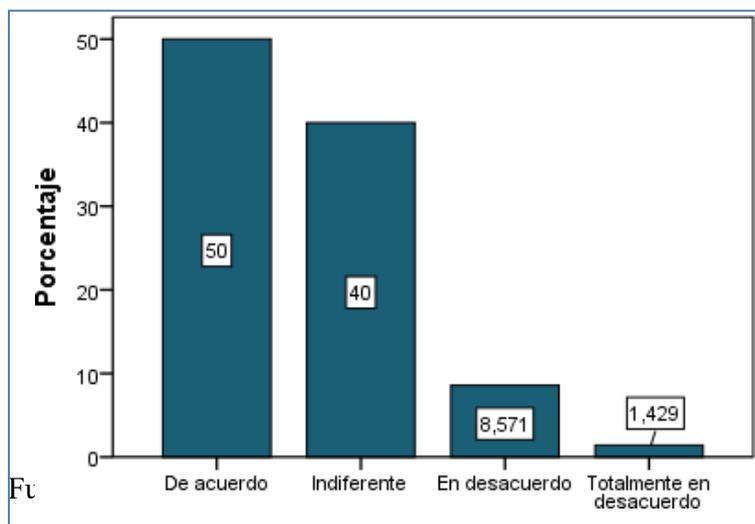
Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan

Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	35	50,0	50,0	50,0
	Indiferente	28	40,0	40,0	90,0
	En desacuerdo	6	8,6	8,6	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 32

Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan



El 17,1% de las personas encuestadas (12) están de acuerdo con asumir la responsabilidad en ausencia de su inmediato superior, el 64,3% de las personas encuestadas (45) son indiferentes frente a este hecho y el 18,5% de las personas encuestadas (13) están endesacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 33

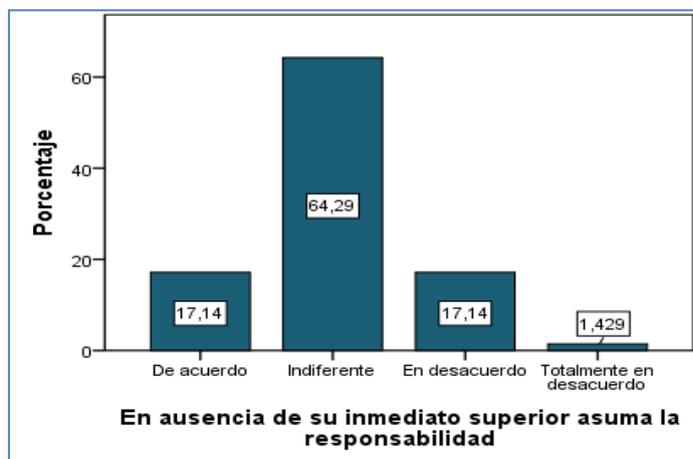
En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad

En ausencia de su inmediato superior asuma la responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	12	17,1	17,1	17,1
	Indiferente	45	64,3	64,3	81,4
	En desacuerdo	12	17,1	17,1	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 33

En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 71,4% de las personas encuestadas (50) están de acuerdo con el hecho de aceptar la ayuda de otros para superar las metas establecidas, el 24,3% de las personas encuestadas (17) son indiferentes frente a este hecho y el 4,3% de las personas encuestadas (3) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 34

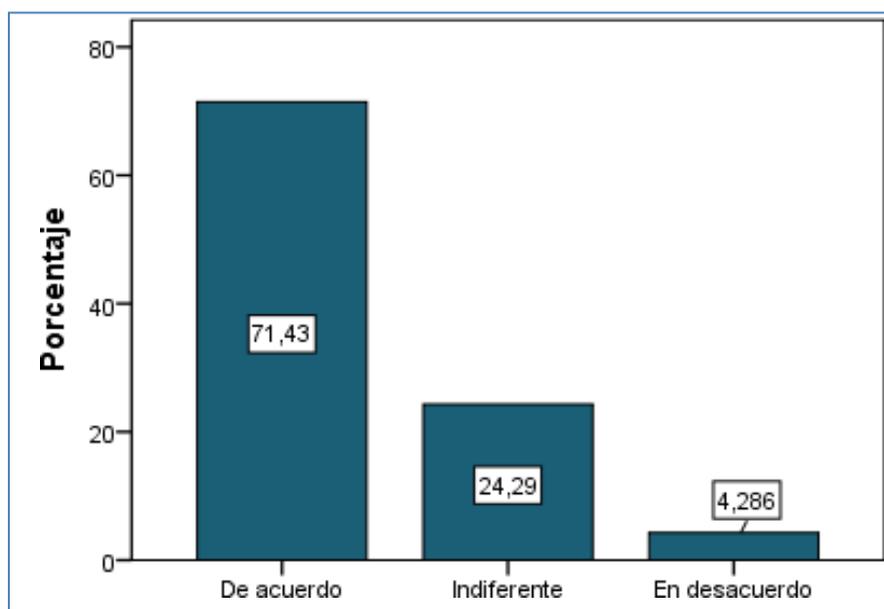
Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas

Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	50	71,4	71,4	71,4
	Indiferente	17	24,3	24,3	95,7
	En desacuerdo	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 34

Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 60,0% de las personas encuestadas (42) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión, el 30,0% de las personas encuestadas (21) son indiferentes frente a este hecho y el 10,0% de las personas encuestadas

(7) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 35

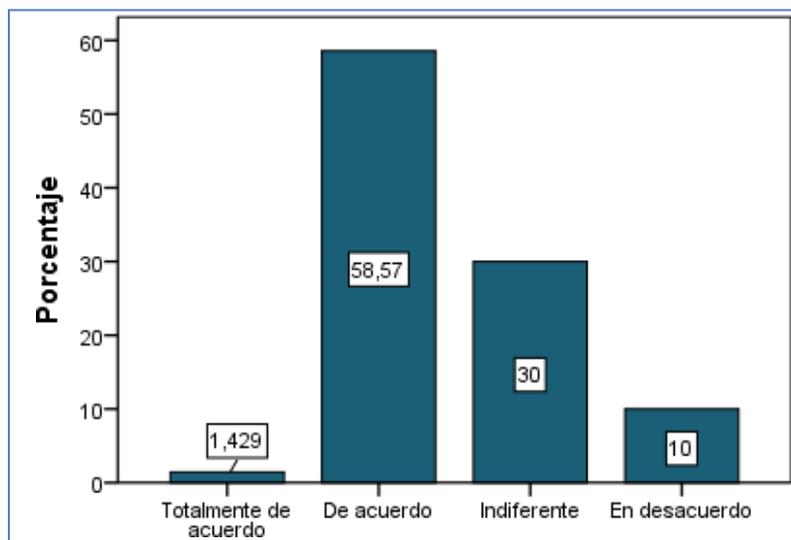
Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión

Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	De acuerdo	41	58,6	58,6	60,0
	Indiferente	21	30,0	30,0	90,0
	En desacuerdo	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 35

Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 45,7% de las personas encuestadas (32) están de acuerdo con el hecho de brindarmás tiempo del requerido, aunque no se les solicite, el 41,4% de las personas encuestadas

(29) son indiferentes frente a este hecho, y el 1,4% de las personas encuestadas (1) estántotalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 36

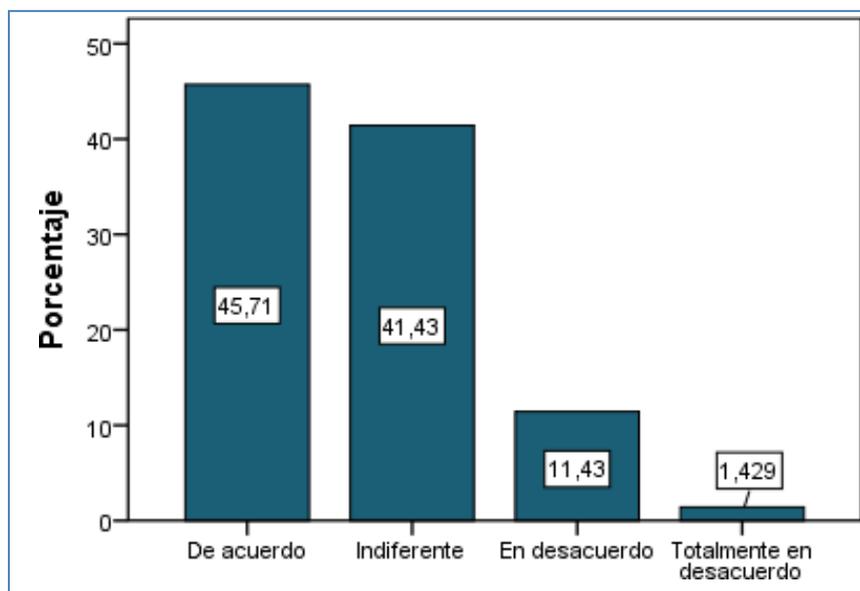
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido

		Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	32	45,7	45,7	45,7
	Indiferente	29	41,4	41,4	87,1
	En desacuerdo	8	11,4	11,4	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 36

Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 55,7% de las personas encuestadas (39) están de acuerdo con cumplir con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad, el 37,1% de las personas encuestadas (26) son indiferentes frente a este hecho y el 7,1% de las personas encuestadas

(5) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 37

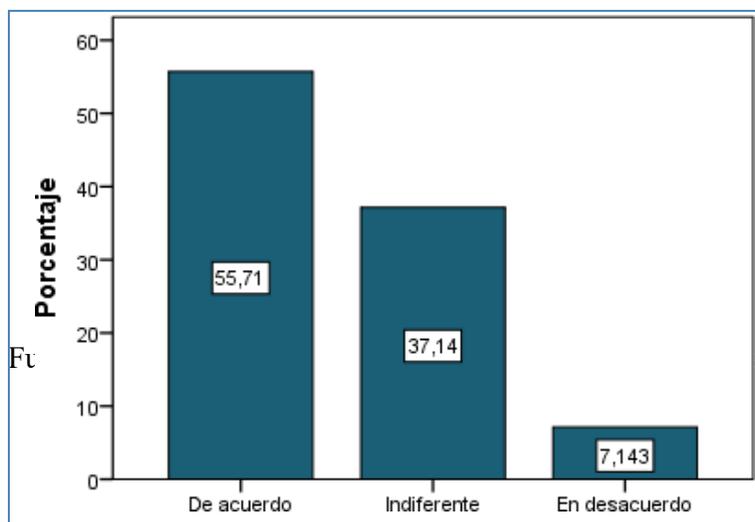
Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la Unidad

Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	39	55,7	55,7	55,7
	Indiferente	26	37,1	37,1	92,9
	En desacuerdo	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 37

Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la Unidad



El 62,9% de las personas encuestadas (44) están de acuerdo con el hecho de que poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan, el 31,4% de las personas encuestadas (22) son indiferentes frente a este hecho y el 5,7% de las personas encuestadas (4) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 38

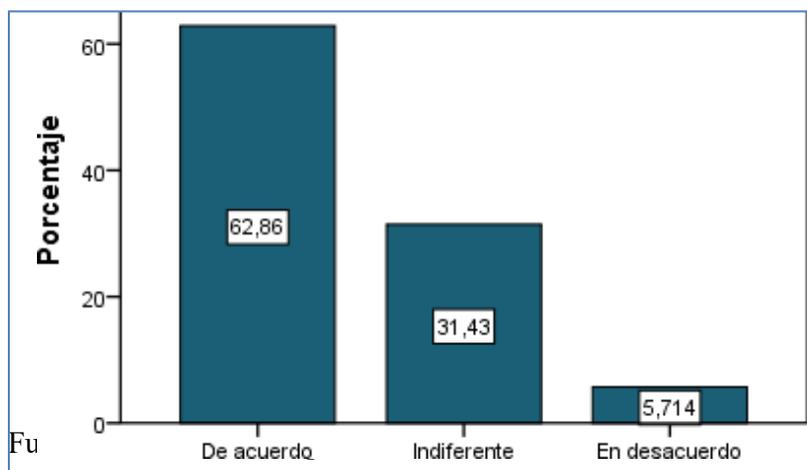
Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa

Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	44	62,9	62,9	62,9
	Indiferente	22	31,4	31,4	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 38

Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa



El 60,0% de las personas encuestadas (42) están de acuerdo con el hecho de participar con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo, el 34,3% de las personas encuestadas

(24) son indiferentes frente a este hecho, y el 5,7% de las personas encuestadas (4) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 39

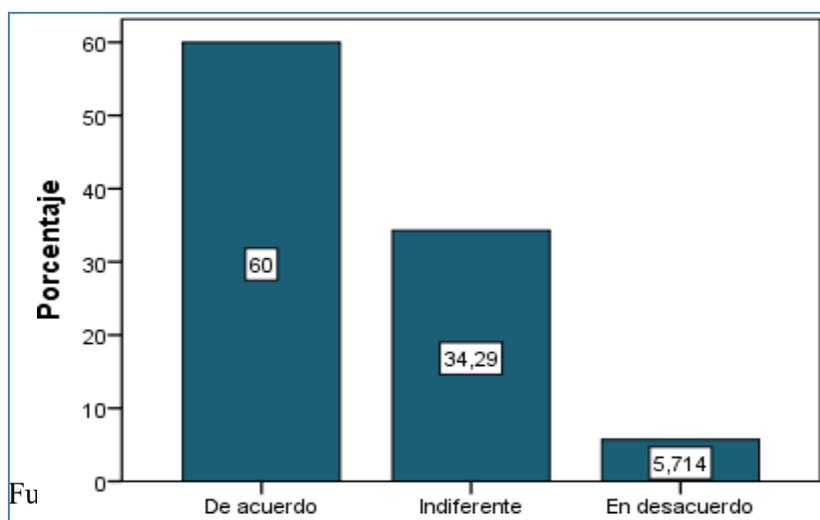
Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo

Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	42	60,0	60,0	60,0
	Indiferente	24	34,3	34,3	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 39

Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo



El 51,4% de las personas encuestadas (36) están de acuerdo con el hecho de participar con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas, el 42,9% de las personas encuestadas (30) son indiferentes frente a este hecho, y el 5,7% de las personas encuestadas

(4) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 40

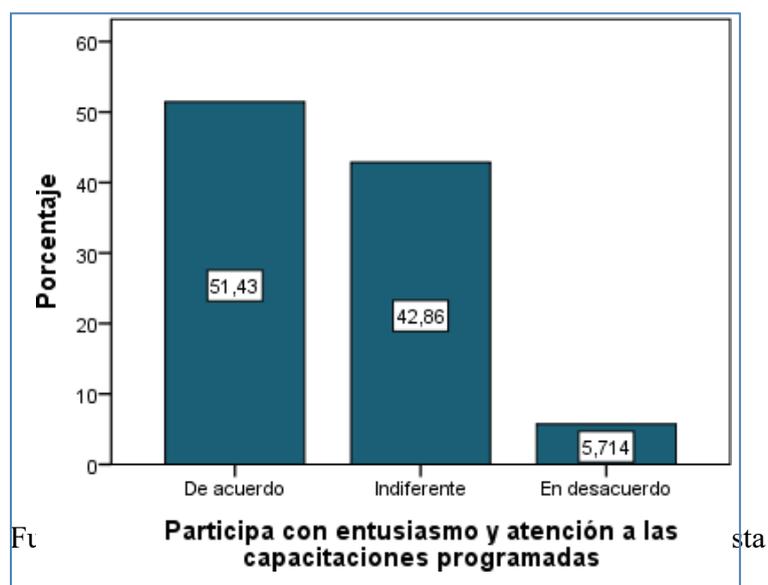
Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas

Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	De acuerdo	36	51,4	51,4
	Indiferente	30	42,9	94,3
	En desacuerdo	4	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 40

Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas



El 25,7% de las personas encuestadas (18) están de acuerdo con faltar a sus labores, cuando es una verdadera emergencia, el 64,3% de las personas encuestadas (45) son indiferentes frente a este hecho y el 10,0% de las personas encuestadas (7) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 41

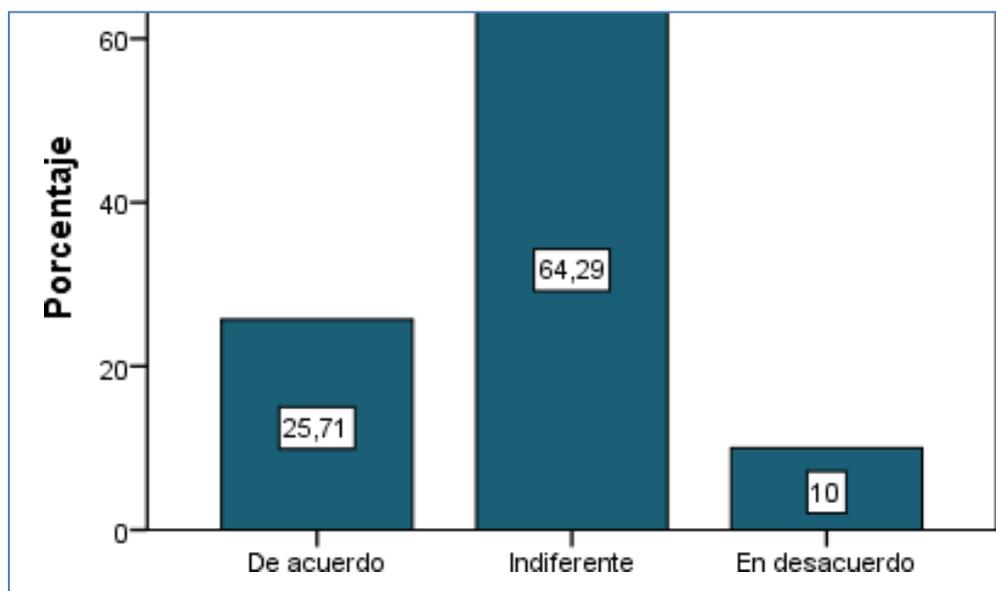
Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia

Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	De acuerdo	18	25,7	25,7
	Indiferente	45	64,3	90,0
	En desacuerdo	7	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 41

Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 44,3% de las personas encuestadas (31) están de acuerdo con hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo, el 54,3% de las personas encuestadas (38) son indiferentes frente a este hecho y el 1,4% de las personas encuestadas (1) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 42

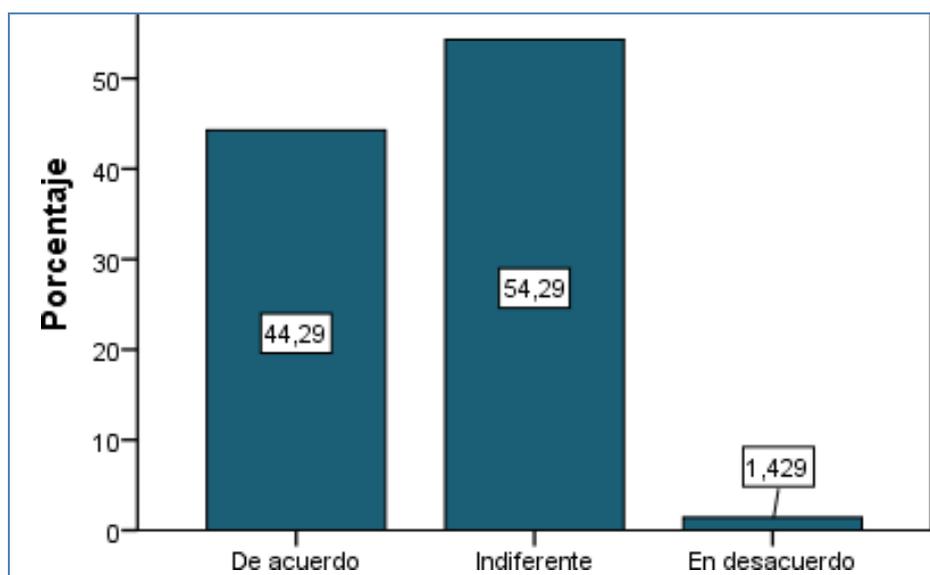
Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo

Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	31	44,3	44,3	44,3
Indiferente	38	54,3	54,3	98,6
En desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 42

Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 47,1% de las personas encuestadas (33) están de acuerdo con aplicar nuevos conocimientos en su lugar de trabajo, el 45,7% de las personas encuestadas (32) son indiferentes frente a este hecho y el 7,1% de las personas encuestadas (5) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 43

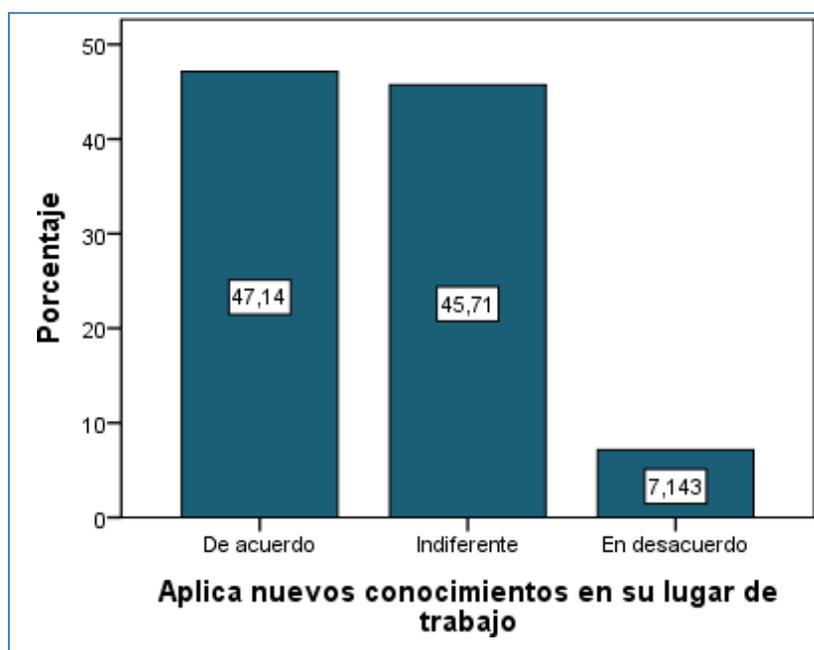
Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo

Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos De acuerdo	33	47,1	47,1	47,1
Indiferente	32	45,7	45,7	92,9
En desacuerdo	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 43

Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 57,1% de las personas encuestadas (40) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con efectuar aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad o área, el 34,3% de las personas encuestadas (24) son indiferentes frente a este hecho y el 8,6% de las personas encuestadas (6) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 44

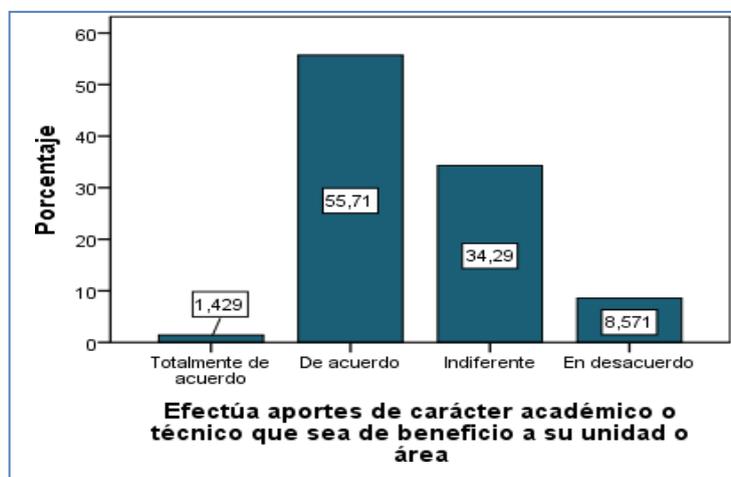
Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Unidad o Área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	De acuerdo	39	55,7	55,7	57,1
	Indiferente	24	34,3	34,3	91,4
	En desacuerdo	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 44

Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Unidad o Área



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

C. Efectividad

El 51,4% de las personas encuestadas (36) están de acuerdo con que les gusta participar de actividades en grupo, el 34,3% de las personas encuestadas (24) son indiferentes frente a este hecho y el 14,3% de las personas encuestadas (10) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 45

Le gusta participar en actividades en grupo

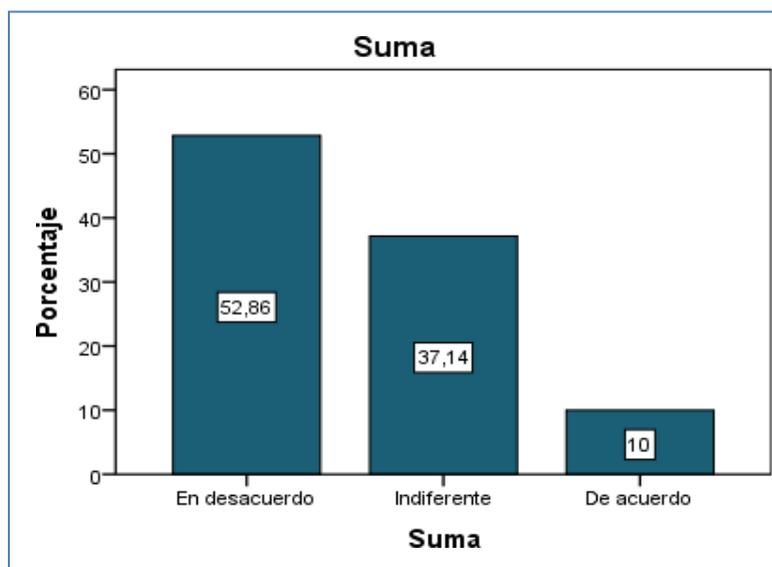
Le gusta participar en actividades en grupo			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	De acuerdo	36	51,4	51,4	51,4
	Indiferente	24	34,3	34,3	85,7
	En desacuerdo	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 45

Le gusta participar en actividades en grupo



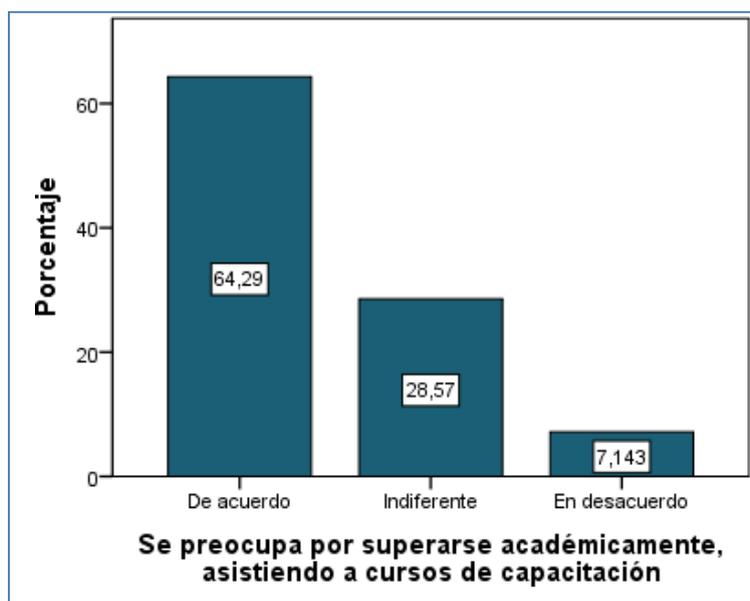
El 64,3% de las personas encuestadas (45) están de acuerdo con ser preocupados por superarse académicamente, asistiendo a curso de capacitación, el 28,6% de las personas encuestadas (20) son indiferentes frente a este hecho y el 7,1% de las personas encuestadas (5) están en desacuerdo frente a este hecho.

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Tabla 46*Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	45	64,3	64,3	64,3
	Indiferente	20	28,6	28,6	92,9
	En desacuerdo	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 46*Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación*

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

El 52,9% de las personas encuestadas (37) están de acuerdo con el hecho de aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas, el 37,1% de las personas encuestadas (26) son indiferentes frente a este hecho, y el 10,0% de las personas encuestadas (7) están en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 47

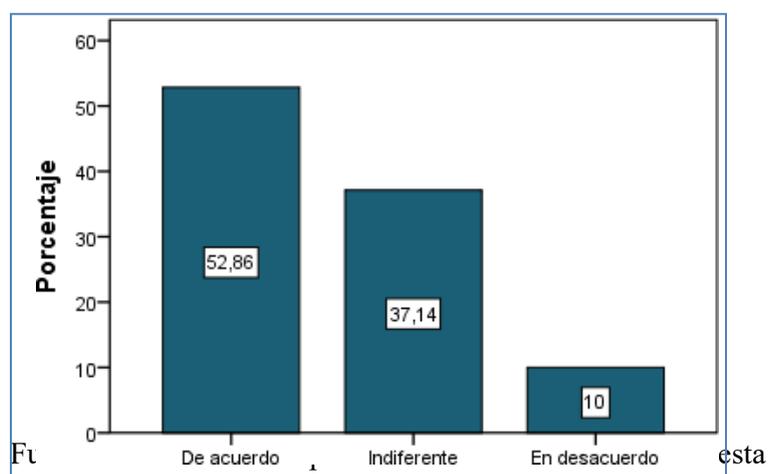
Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas

Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	37	52,9	52,9	52,9
	Indiferente	26	37,1	37,1	90,0
	En desacuerdo	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 47

Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas



D. Tecnología informática

El 58,6% de las personas encuestadas (41) están de acuerdo con el hecho de consultar e investigar Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la Procuraduría, el 32,9% de las personas encuestadas (23) son indiferentes frente a este hecho, y el 8,5% de las personas encuestadas (6) están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo frente a este hecho.

Tabla 48

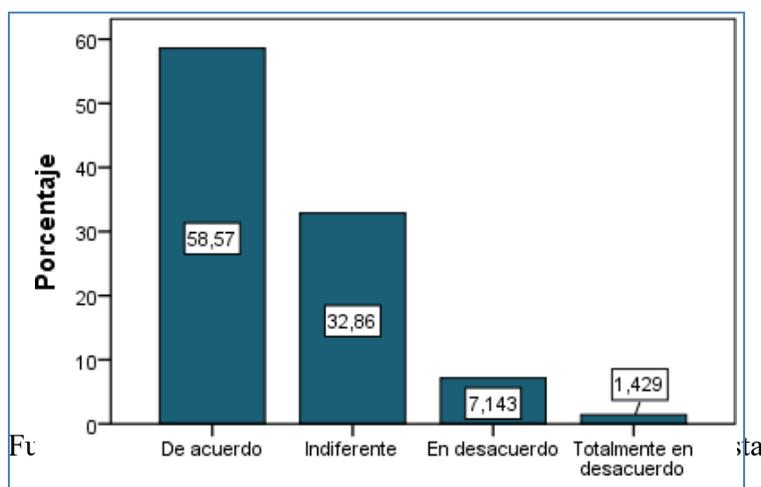
Consulta e investiga Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la Procuraduría

Consulta e investiga Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la Procuraduría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	41	58,6	58,6	58,6
	Indiferente	23	32,9	32,9	91,4
	En desacuerdo	5	7,1	7,1	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 48

Consulta e investiga Leyes, Reglamentos, Manuales, Directivas u otras normas que tiene la Procuraduría



4.2. Contrastación de la hipótesis:

Se aplicaron los instrumentos elaborados, los mismos que contenían preguntas dirigidas al personal que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, año 2016, seguidamente se procede a detallar lo siguiente:

La contrastación de la Hipótesis se analizó primeramente los siguientes supuestos previamente elaborados: Para determinar si existe Correlación entre las 2 variables de estudios, Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica, mediante la Regla Teórica para Toma de Decisiones; Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se rechaza la hipótesis. Pero, si el Valor p calculado es < 0.05 , se aceptará la hipótesis.

Hipótesis general:

La Satisfacción Laboral influye en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016

Seguidamente, se empezó a resolver la Hipótesis general, como se aprecia en las siguientes tablas; así mismo, se determinó el nivel de significancia de ambas variables, para ello, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 20, obteniéndose los siguientes datos:

Tabla 49:

Prueba de Kolmogorov-smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Satisfacción Laboral	Productividad Jurídica
N		70	70
Parámetros	Media	40.19	65.03
normales ^{a,b}	Desviación típica	9.898	11.573

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
Diferencias	Absoluta	.082	.127
más extremas	Positiva	.082	.127
	Negativa	-.078	-.098
Z de Kolmogorov-Smirnov		.683	1.066
Sig. Asintót. (bilateral)		.740	.206

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos por la SPSS, en la Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, se aprecia que las variables Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica se encuentran normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables, sobrepasa el valor de 0.05 (0.740 para Satisfacción Laboral y 0.206 para Productividad Jurídica), tal es así que se procedió a utilizar la prueba de Rho de Spearman. Se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 50:

Correlaciones entre la Satisfacción Laboral y la Productividad Jurídica de la Marina de Guerra del Perú

Correlaciones				
			Productividad Jurídica	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Productividad Jurídica	Coefficiente de correlación	1,000	-,125*
		Sig. (bilateral)	.	,302
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,302	.
		N	70	70

*.La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación:

Según los resultados obtenidos para comprobar esta Correlación, se ha encontrado que el coeficiente de Rho de Spearman, tiene el valor de -0.125 que es una correlación muy baja, con una significancia de 0.302 que es mayor al parámetro teórico que es 0.05; donde se demuestra que no hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis, por lo consiguiente dicha hipótesis se rechaza.

Tal como se comprueba a través de este resultado obtenido, que no existe correlación entre las variables satisfacción laboral y productividad jurídica, quiere decir que cada variable es independiente de la otra, determinándose que la satisfacción laboral no influye en la productividad jurídica, ni inversamente.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL			
RANGO	NIVEL	X	%
0-33	Bajo	0	0
34-66	Medio	0	0
66-100	Alto	70	100%

Hipótesis específica 1

Ha: La Identificación Institucional, Reto al Trabajo, Remuneración Salarial y las Condiciones de Trabajo, son las dimensiones más frecuentes en la satisfacción laboral de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

Para desarrollar esta Hipótesis, se determinó la frecuencia del personal según las siguientes dimensiones propuestas, obteniéndose los resultados que se detallan líneas abajo:

- 1.1 El 72.9% de los encuestados demostraron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la Identificación Institucional, por lo tanto, esta dimensión es frecuente e influye en la satisfacción del personal de la Procuraduría Pública, mientras que el 25.7% se mostraron indiferentes y el 1.4% en desacuerdo.

Tabla 51

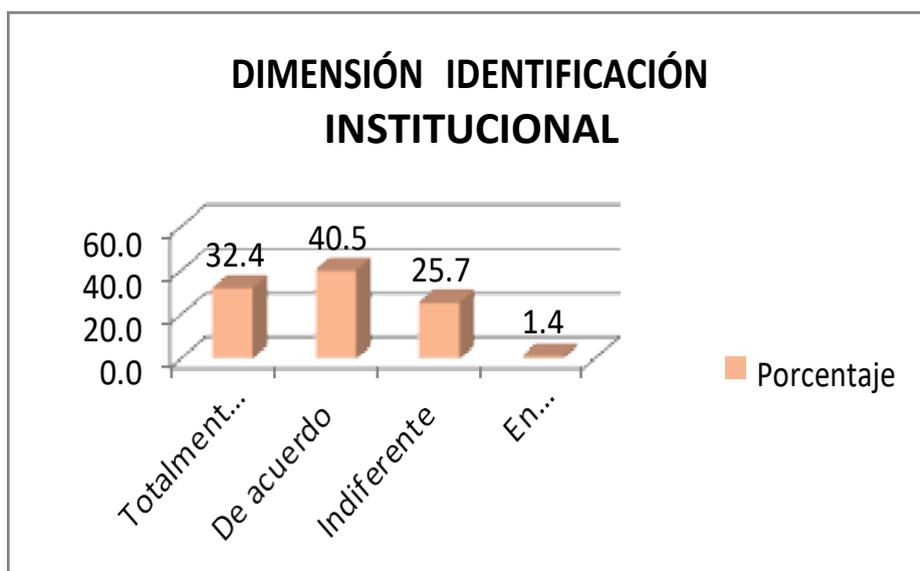
Frecuencia del personal según Dimensión Identificación Institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	68	32.4
	De acuerdo	85	40.5
	Indiferente	54	25.7
	En desacuerdo	3	1.4
	Total	210	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 49

Frecuencia del personal según Dimensión de Identificación Institucional



- 1.2 El 80.8% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo

con el Reto de Trabajo, por lo consiguiente, esta dimensión es frecuente e influye en la satisfacción del personal de la Procuraduría Pública, mientras que, el 18.1% son indiferentes y el 1.1% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 52

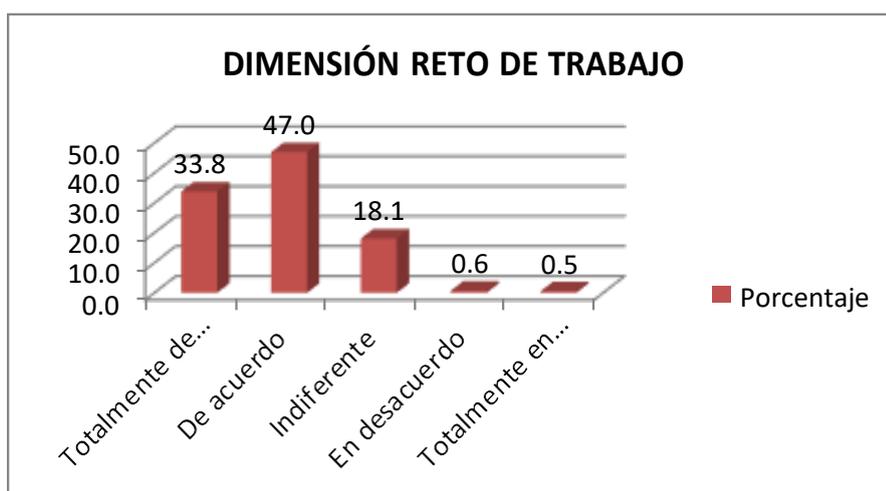
Frecuencia del personal según Dimensión Reto de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	213	33.8
	De acuerdo	296	47.0
	Indiferente	114	18.1
	En desacuerdo	4	0.6
	Totalmente en desacuerdo	3	0.5
	Total	630	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 50

Frecuencia del personal según Dimensión Reto de Trabajo



1.3 El 66.5% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con la remuneración salarial, por lo tanto, esta dimensión solo alcanza en el

personal de la Procuraduría Pública una satisfacción media; mientras que, el 25.7% mostraron su indiferencia, y el 7.9 % están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 53

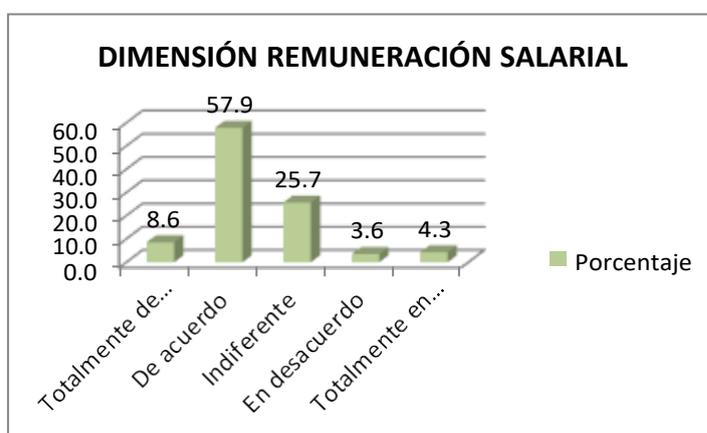
Frecuencia del personal según Dimensión Remuneración Salarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	12	8.6
	De acuerdo	81	57.9
	Indiferente	36	25.7
	En desacuerdo	5	3.6
	Totalmente en desacuerdo	6	4.3
	Total	140	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 51

Frecuencia del personal según Dimensión Remuneración Salarial



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

1.4 El 75.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con las condiciones del trabajo que le brinda la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, por lo tanto, esta dimensión es frecuente e influye en la alta satisfacción laboral; mientras que el 20.7% son indiferentes frente a este hecho, y el 4.3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 54

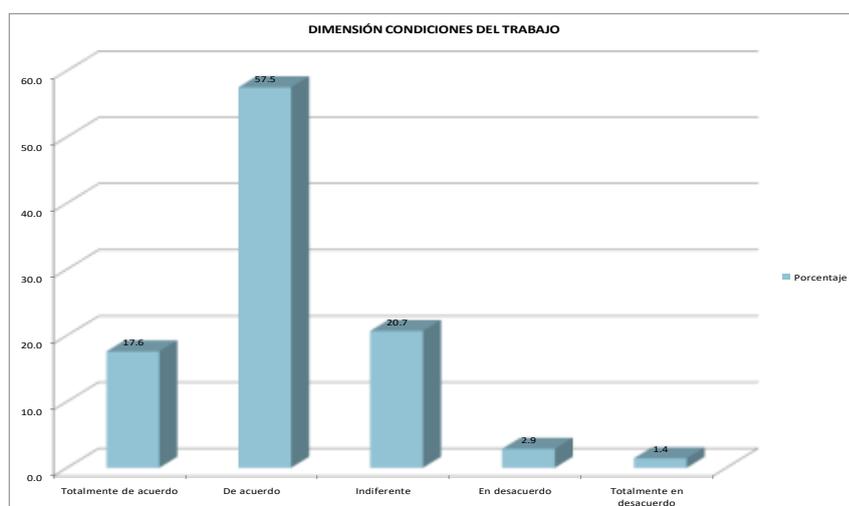
Frecuencia del personal según Dimensión Condiciones del Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	74	17.6
	De acuerdo	242	57.5
	Indiferente	87	20.7
	En desacuerdo	12	2.9
	Totalmente en desacuerdo	6	1.4
	Total	421	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 52

Frecuencia del personal según Dimensión Condiciones del Trabajo



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Hipótesis específica 2

Ha: Las dimensiones de la eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática son las más frecuentes en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerradel Perú.

- 4.3. El 47.5 % del personal ha demostrado eficacia durante su desempeño laboral lo que contribuye en la productividad jurídica, 49.9% demostró indiferencia, y el 2.6 % está en desacuerdo.

Tabla 55

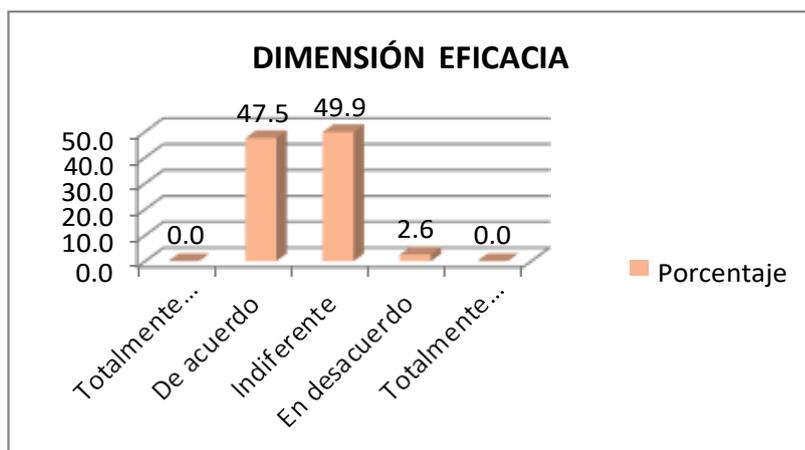
Frecuencia del personal según Dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	0	0.0
	De acuerdo	223	47.5
	Indiferente	234	49.9
	En desacuerdo	12	2.6
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0
	Total	469	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 53

Frecuencia del personal según Dimensión Eficacia



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

4.4. El 49.8 % del personal demostraron eficiencia durante sus funciones contribuyendo en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, el 42.1% se mostraron indiferentes, y el 8.1% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 56

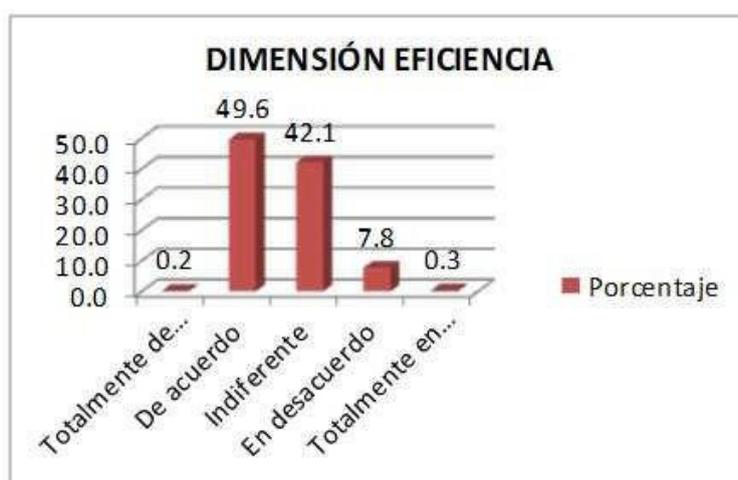
Frecuencia del personal según Dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	2	0.2
	De acuerdo	486	49.6
	Indiferente	413	42.1
	En desacuerdo	76	7.8
	Totalmente en desacuerdo	3	0.3
	Total	980	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 54

Frecuencia del personal según Dimensión Eficiencia



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

4.5. El 56.2 % del personal demostró efectividad durante el ejercicio de sus funciones, aportando a la productividad jurídica de la Procuraduría Pública, el 33.3% son indiferentes, y el 10.5 están en desacuerdo.

Tabla 57

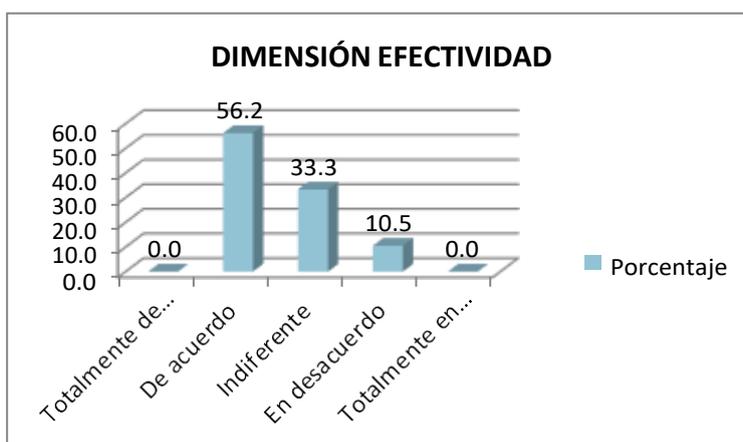
Frecuencia del personal según Dimensión Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	0	0.0
	De acuerdo	118	56.2
	Indiferente	70	33.3
	En desacuerdo	22	10.5
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0
	Total	210	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 55

Frecuencia del personal según Dimensión Efectividad



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

4.6. El 58.6 % del personal manifestó utilizar la dimensión tecnología informática como una herramienta de trabajo y de consulta, a fin de estar actualizado con el marco legal y otras normas para el mejor desempeño de sus funciones, y así contribuir en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública, el 32.9 % son indiferentes, y el 8.5 están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 58

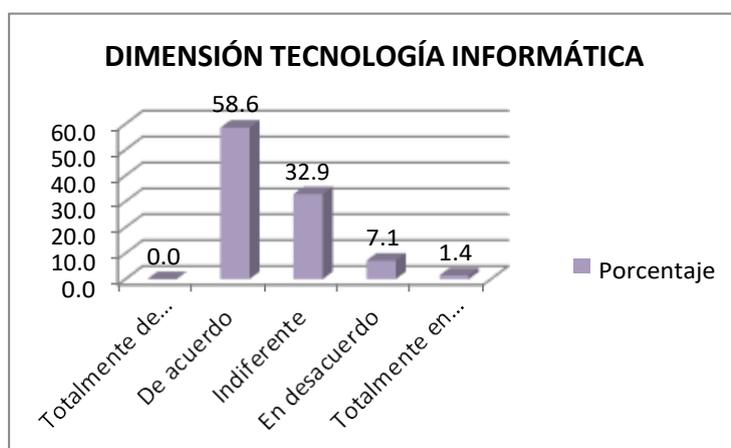
Frecuencia del personal según Dimensión Tecnología Informática

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	0	0.0
	De acuerdo	41	58.6
	Indiferente	23	32.9
	En desacuerdo	5	7.1
	Totalmente en desacuerdo	1	1.4
	Total	70	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 56

Frecuencia del personal según Dimensión Tecnología Informática



Hipótesis específica 3

Ha: El alto índice de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

Para desarrollar esta hipótesis relacionada a las variables de Satisfacción Laboral Global y la Productividad Jurídica Global, se realizó la suma de los puntajes de cada herramienta.

La asignación de las etiquetas: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, se efectuó calculando el rango por intervalo para las 5 etiquetas definidas.

Tabla 59

Rango por intervalo según Etiquetas por variables

Etiqueta	Satisfacción Laboral	Productividad Jurídica
Totalmente en desacuerdo	[20,35>	[25,44>
En desacuerdo	[36,51>	[45,64>
Indiferente	[52,67>	[65,84>
De acuerdo	[68,79>	[85,104>
Totalmente de acuerdo	[80,85]	[105,125]

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

3.1. El 76.4% del personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú se encuentra satisfecho laboralmente, y el 23.6 % mostraron su insatisfacción manifestada con su indiferencia, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo

Tabla 60

Satisfacción Laboral Global

		Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	26.2
	De acuerdo	50.2
	Indiferente	20.8
	En desacuerdo	1.7
	Totalmente en desacuerdo	1.1
Total		100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 57

Satisfacción Laboral Global



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

3.2 El 50.3 % del personal contribuye en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, mediante el ejercicio de sus funciones con eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática, en tanto el 42.8% son indiferentes, y el 6.9 % están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 61

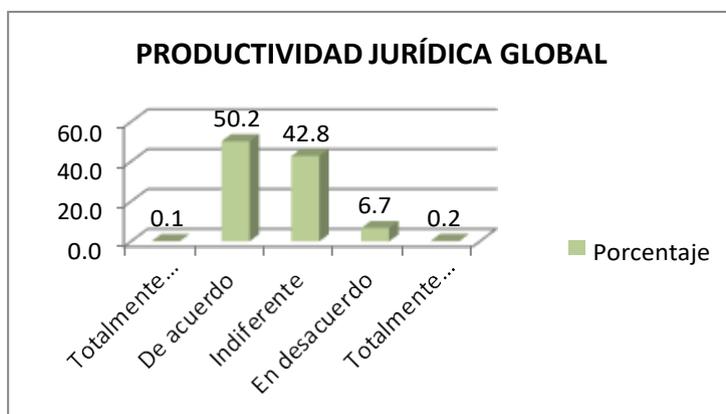
Productividad Jurídica Global

	Porcentaje
Válidos Totalmente de acuerdo	0.1
De acuerdo	50.2
Indiferente	42.8
En desacuerdo	6.7
Totalmente en desacuerdo	0.2
Total	100.00

Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Figura 58

Productividad Jurídica Global



Fuente: Elaboración Propia en base a Resultados de Encuesta

Al comparar y analizar estos resultados obtenidos, se concluye que la alta satisfacción laboral no influye en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, en razón que cada variable es independiente de la otra, confirmándose también, que no existe correlación entre las mencionadas variables del presente estudio.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A las instituciones públicas y privadas, les interesa que su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza, porque así, también obtendrán resultados exitosos al alcanzar los objetivos y las metas propuestas, efectos que contribuirán a aumentar el nivel de productividad.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación, tuvo como Objetivo Determinar la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016.

En cuanto a los resultados obtenidos, se aprecia que para la Hipótesis General planteada La Satisfacción Laboral influye en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016, primero se determinó el Nivel de significancia de ambas variables, mediante el programa estadístico SPSS 20 usándose la Prueba Normalidad de estadística de Kolmogorov- Smirov para Una Muestra, mediante el cual se obtuvo como resultado que las variables de Satisfacción Laboral y la de Productividad Jurídica se encuentran normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia alcanzado para las mencionadas variables fueron de 0.740 y de 0.206, respectivamente.

Luego se pasó a determinar si existe Correlación entre las 2 variables de estudio, mediante la Regla Teórica para Toma de Decisiones, encontrándose que el coeficiente de Rho de Spearman, tuvo el valor de -0.125 que es una correlación muy baja, con una significancia de 0.302 que es mayor al parámetro teórico que es de 0.05; demostrándose que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y productividad jurídica, es decir cada variable es independiente de la otra, concluyéndose que la satisfacción laboral no influye en la productividad jurídica; al respecto, este resultado no era lo que

se esperaba, pero comparando con otros autores se observa que Fuentes, S. (2012) en su estudio también concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y la productividad.

Para la Hipótesis específica 1, relacionada a la Identificación Institucional, Reto al Trabajo, Remuneración Salarial y las Condiciones de Trabajo, son las dimensiones más frecuentes en la Satisfacción Laboral de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; se aprecia que el 72.5% de los encuestados demostraron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la Identificación Institucional, por lo tanto, esta dimensión influye en la satisfacción del personal de la Procuraduría Pública, mientras que el 25.7% se mostraron indiferentes y el 1.4% en desacuerdo: por otro lado, el 80.8% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo, por lo consiguiente satisfechos laboralmente con la dimensión de Reto de Trabajo, el 18.1% son indiferentes y el 1.1% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; asimismo, el 66.4% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo, logrando estar satisfechos con la dimensión de Remuneración Salarial, el 25.7% mostraron su indiferencia, y el 7.9 % están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; y, el 75.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo, por lo tanto se encuentran satisfechos con las condiciones de trabajo que le brinda la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, y el 20.7% son indiferentes frente a este hecho, y el 4.3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; concluyéndose que la dimensión el reto al trabajo es la más frecuente que influye en la satisfacción laboral, seguido de las dimensiones condiciones del trabajo e identificación institucional.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, denominada, las dimensiones de la eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática son las más frecuentes en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; se

aprecia en los resultados que el 47.5 % del personal ha demostrado eficacia durante su desempeño laboral lo que contribuye en la productividad jurídica, el 49.9% demostró indiferencia, y el 2.6 % está en desacuerdo; igualmente, el 49.8 % del personal demostraron eficiencia durante sus funciones contribuyendo en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, el 42.1% se mostraron indiferentes, y el 8.1% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 56.2 % del personal demostró efectividad durante el ejercicio de sus funciones, aportando a la productividad jurídica de la Procuraduría Pública, el 33.3% son indiferentes, y el 10.5 están en desacuerdo; asimismo, el 58.6 % del personal manifestó utilizar la dimensión tecnología informática como una herramienta de trabajo y de consulta, a fin de estar actualizado con el marco legal y otras normas para el mejor desempeño de sus funciones, y así contribuir en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública, el 32.9 % son indiferentes, y el 8.5 están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; concluyéndose que las dimensiones más frecuente fueron la tecnología informática y la efectividad.

El resultado para la Hipótesis específica 3, detallada, El alto índice de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; se observó que de los 70 personas encuestadas, el 76.4% del personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú se encuentra satisfecho laboralmente, obteniéndose una alta satisfacción laboral, muy por el contrario, el 23.6 % mostraron su insatisfacción manifestado con su indiferencia, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en tanto, el 50.3 % del personal contribuye en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú; por lo que, al comparar y analizar estos resultados logrados, se concluye que la alta satisfacción laboral no influye en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de

la Marina de Guerra del Perú, en razón que cada variable es independiente de la otra, confirmándose también, que no existe correlación entre las mencionadas variables del presente estudio.

Por otro lado, el personal que labora en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, comprende el siguiente grupo etario, el 25,7% de los encuestados tiene entre 18 y 35 años (18), el 40% de los encuestados tiene entre 36 y 45 años (28) y los encuestados con más de 45 años representan el 34,3% (24); así como, se encontró que el 64.3% de los encuestados son Abogados militares y civiles (45), el 5.7% de los entrevistados son Practicantes Legales (Estudiantes Universitarios de Derecho, siendo 4), éstos 2 grupos conforman el 70% del personal; y el 30% está representado por personal que realizan gestiones administrativas incluyendo archivo judicial, gestor judicial, secretaría y seguridad, representado por 21 personas.

Cabe mencionar, que el 42.9 % de los consultados, representados por 30 personas, son abogados que laboran en Provincias, es decir, en las diferentes Dependencias Navales de la Marina de Guerra del Perú que se encuentran ubicadas geográficamente nivel nacional; y el 57.1% de los encuestados, conformados por 40 personas, son aquellos que laboran en la sede principal de la Procuraduría Pública ubicada en el distrito de San Isidro, Provincia de Lima, Departamento de Lima.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 6.1. Las variables Satisfacción Laboral y Productividad Jurídica se encuentran distribuidas Normalmente, pero no existe relación entre ambas variables, es decir cada variable es independiente de la otra, determinándose también que la Satisfacción Laboral no influye en la Productividad Jurídica.
- 6.2. La dimensión El Reto al Trabajo es la más frecuente en la Satisfacción laboral del Personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, seguido de las dimensiones Condiciones del Trabajo e Identificación institucional.
- 6.3. Las dimensiones de la Tecnología Informática seguido de la Efectividad son las más frecuentes en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.
- 6.4. La alta Satisfacción Laboral de 76.4% no influye en la Productividad Jurídica que se obtuvo un resultado del 50.6%, en razón que cada variable es independiente de la otra, confirmándose también en el presente estudio, que no existe correlación entre las mencionadas variables.

VII. RECOMENDACIONES

En concordancia a las conclusiones planteadas anteriormente, a continuación, se presentan las siguientes recomendaciones:

- 7.1. Establecer estrategia de comunicación asertiva interpersonales dirigidos a los Jefes y personal de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.
- 7.2. Programar y desarrollar actividades de clima organizacional y otros dirigido al personal, a fin de mantener y aumentar la Satisfacción Laboral en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.
- 7.3. Motivar y reconocer al personal durante el ejercicio de sus funciones, mediante programas de estímulos, capacitaciones; así como se evalúen periódicamente el desempeño laboral con una posterior retroalimentación, a fin de aumentar la productividad y contribuir al cumplimiento de las metas.
- 7.4. Efectuar mediciones de Satisfacción Laboral y de Productividad Jurídica en forma periódica, a fin de contar con información actualizada para analizar, evaluar y corregir las debilidades que se presenten y progresivamente se efectúen mejoras en la gestión.

VIII. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP-Tesis. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. del Distrito de Trujillo – 2014*. [Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.84/3456>
- Amorós, E. (2007) *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*, Lambayeque – Perú, Editorial. USAT – Escuela de Economía. <https://spiho.com/biblioteca/items/show/56>
- Armada Argentina Ministerio de Defensa Presidencia de la Nación (s.f.) “Organización”, Argentina. www.ara.mil.ar/pag.asp?idItem=72.
- Armada de Chile (s.f.). *200 Años, “Quiénes lo componen”, Organigrama de Chile*. <https://www.armada.cl/armada/quienes-la-componen/2014-05-05/102017.htm>.
- Bain, R. (2003). *La productividad*. (2ª. Ed.). Editorial McGraw Hill.
- Barrios, M. (2014), *Efectos del Desgaste Laboral, como Riesgo Psicosocial en la Productividad*. [Tesis Doctoral, Post Grado de la Facultad de Ingeniería. Universidad de Carabobo – Bárbula – Venezuela]. Repositorio Institucional de la Universidad de Carabobo. <https://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/mbarrios>
- Cisneros, C. (2011), *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario*. [Tesis Maestría, Facultad de

- Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí – México].
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/handle>
- Ccollana–Salazar, Y. (2014), *Rotación del Personal, Absentismo Laboral y Productividad de los Trabajadores*. *Revista de Ciencias Empresariales*, 5(3), 53 – 62. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream>
- Constitución Política del Perú 1993. (29 diciembre 1993),
<http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>
- Chiavenato (2004), *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.)
 Universidad Nacional Autónoma de México.
https://frq.cvg.uth.edu.ar/mod_resource/content
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (11ª ed.)
 Editorial Mc GrawHill.
- Decreto Legislativo N° 1068 – *Sistema de Defensa Jurídica del Estado*.
<https://www.minjus.gob.pe/defensa-juridica-del-estado-normatividad/>.
- De Olavide, P. (2015). *Análisis Económico de la Productividad en las Empresas Españolas del Sector Terciario*. [Tesis de Grado en Análisis Económico, Universidad Pablo de Olavide].
- Enric, F. (2016). *Aprender de los países con más satisfacción laboral* <https://blog.grupopya.com/aprender-de-los-paises-con-mas-satisfaccion-laboral>.
- Fuentes, S. (2012), *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. [Tesis en Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de Producción y Operaciones*.
 International Thomson Editores.
- Guevara, W. (2010). *Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (las) Trabajadores (as)*

de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas. [Tesis de Posgrado en Salud Ocupacional, Universidad Experimental de Guayana].

<https://es.scribd.com/document/148237698/EVALUACION-DE-LA-SATISFACCION-LABORAL>

Hannoun, G. (2011), *Satisfacción Laboral.* [Tesis de grado, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo].

<https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración.* (11^a ed.) Editorial McGraw-Hill.

Lasheras, J. (2007). *Ligar salario a productividad. ¿Cómo llevar la teoría a la práctica?*

<https://www.equiposytalento.com/tribunas/cezanne-software-iberica/ligar-salario-a-productividad-como-llevar-la-teoria-a-la-practica/2011-06-07/>.

Marvel, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). *La Productividad desde una Perspectiva Humana: Dimensiones y Factores.* Intangible Capital.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad.* (3^a ed.) Díaz de Santos.

<https://books.google.com/books/about/Motivación>

Oscoco, A. (2015). *Determinar la Relación entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción Laboral en una Organización.* [Tesis de Maestría, Escuela de Post

Grado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico

UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/594638>

Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.* [Tesis Doctoral,

Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Extremadura de Mérida]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=54193>

Peña, P. (2014). *La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el período 2013.* [Tesis de grado, Universidad Nacional Tecnológica

- del Cono Sur de Lima]. Repositorio Académico UPLA.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream>
- Quintero, J. (2007). *Teoría de las Necesidades de Maslow*.
<http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. (8^a ed.) Pearson.
- Sánchez, E. & Cimadevilla, J. (s.f.). *Teoría de la Equidad J. Stacy Adams*.
<https://es.scribd.com/document/480204846/teoria-de-la-equidad>
- Tito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la Motivación en la Productividad Empresarial: Caso Gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú. Gestión en el Tercer Milenio. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, UNMSM, 18(35), 51-59.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>
- Todoí, A. (2014). *Salarios y Productividad: Un Análisis Jurídico- Económico de los Complementos Salariales vinculados a la Productividad de la Empresa*. [Tesis Doctoral, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia].
- Valdés, C. (18 enero 2006). *Teoría de la Productividad Laboral y Empresarial*.
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>.
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de las Empresas Industriales en Chimbote*. ResearchGate.
<https://www.researchgate.net>
- Wikipedia. (28 de febrero 2019). Herzberg, F.
https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg.

IX. ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿De qué manera influye la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P1: ¿Cuáles son las dimensiones más frecuentes de la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?</p> <p>P2: ¿Cuáles son las dimensiones más frecuentes de la productividad jurídica en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?</p> <p>P3: ¿En qué medida, el nivel de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE1: Determinar las dimensiones más frecuentes de la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú</p> <p>OE2: Establecer las dimensiones más frecuentes de la productividad jurídica en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú</p> <p>OE3: Evaluar el nivel de satisfacción laboral global y su influencia en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u></p> <p>La Satisfacción Laboral influye en la Productividad Jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>H1: La Identificación Institucional, Reto al Trabajo, Remuneración Salarial y las Condiciones de Trabajo, son las dimensiones más frecuentes en la satisfacción laboral de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.</p> <p>H2: Las dimensiones de la eficacia, eficiencia, efectividad y tecnología informática son las más frecuentes en la productividad jurídica de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.</p> <p>H3: El alto índice de satisfacción laboral global influye en la productividad jurídica global de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú</p>	<p>Variable Independiente: Satisfacción Laboral</p> <p>Variable Dependiente: Productividad Jurídica</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION:</u></p> <p>TIPO – NIVEL : Descriptivo Aplicada con diseño corte transversal</p> <p>DISEÑO : Correlacional en razón que establece la relación entre las variables.</p> <p>ESTRATEGIAS DE PRUEBA DE HIPOTESIS: Por medio de los instrumentos de medición (encuestas) que se aplicaran a los trabajadores que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, se identificará los factores de la satisfacción Laboral que influyen en la Productividad de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú – Año 2016.</p> <p>Otro instrumento de medición o encuesta que contiene 25 preguntas que se efectuará a los trabajadores de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, una vez recolectado los datos, se analizará y se determinará los factores de Productividad, con la finalidad de comprobar si la hipótesis formulada es verdadera o falsa.</p> <p>Analizando de manera global los resultados de las dos variables de estudio, se demostrará el alto índice de satisfacción laboral que influenciaría en la productividad de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.</p> <p>POBLACION: 72 Personas MUESTRA: 70 Personas</p>

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL: Corresponde las preguntas 1, 2, y 3, de la encuesta de satisfacción laboral. 2. RETO DE TRABAJO: Corresponde las preguntas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12, de la encuesta de satisfacción laboral 3. REMUNERACION SALARIAL: Corresponde las preguntas 13 y 14 de la encuesta de satisfacción laboral. 4. CONDICIONES DE TRABAJO: Corresponde las preguntas 15, 16, 17, 18, 19 y 20, de la encuesta de satisfacción laboral. 	<p><u>Nominal, Escala de Likert, Escala de Actitudes</u></p> <p>Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indiferente: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1</p>
<p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u></p> <p>Productividad Jurídica</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. EFICACIA: Corresponde las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7, de la encuesta de productividad jurídica. 2. EFICIENCIA: Corresponde las preguntas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, de la encuesta de productividad jurídica. 3. EFECTIVIDAD: Corresponde las preguntas 22, 23 y 24, de la encuesta productividad jurídica. 4. TECNOLOGÍA INFORMATICA: Corresponde la pregunta 25, de la encuesta productividad jurídica. 	<p><u>Escala de Likert</u></p> <p>Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indiferente: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1</p>

ANEXO C.
MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO - ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	RETO DE TRABAJO	REMUNERACIÓN SALARIAL	CONDICIONES DE TRABAJO
<p>1. Se identifica con la misión y visión de la Institución.</p> <p>2. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.</p> <p>3. Los valores de la organización están acordes a los suyos</p>	<p>4. Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones.</p> <p>5. Se siente orgulloso del trabajo que realiza.</p> <p>6. Aunque no lo solicite, brinda más tiempo del requerido.</p> <p>7. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo</p> <p>8. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas.</p> <p>9. Conoce la importancia de su trabajo para la institución.</p> <p>10. Se siente productivo cuando realiza su trabajo</p> <p>11. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>12. Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de las instituciones</p>	<p>13. El sueldo que tiene es bastante aceptable.</p> <p>14. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.</p>	<p>15. Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales.</p> <p>16. Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.</p> <p>17. La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.</p> <p>18. Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.</p> <p>19. Se siente cómodo en el ambiente físico donde trabaja.</p> <p>20. El horario de trabajo le resulta incómodo</p>

ANEXO D.
MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO - ENCUESTA PRODUCTIVIDAD JURÍDICA

EFICACIA	EFICIENCIA	EFFECTIVIDAD	TECNOLOGÍA INFORMÁTICA
<p>1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.</p> <p>2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.</p> <p>3. Es leal con sus superiores.</p> <p>4. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.</p> <p>5. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.</p> <p>6. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.</p> <p>7. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.</p>	<p>8. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.</p> <p>9. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.</p> <p>10. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.</p> <p>11. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.</p> <p>12. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.</p> <p>13. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.</p> <p>14. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.</p> <p>15. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.</p> <p>16. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.</p> <p>17. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.</p> <p>18. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.</p> <p>19. Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.</p> <p>20. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.</p> <p>21. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.</p>	<p>22. Le gusta participar en actividades en grupo.</p> <p>23. Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.</p> <p>24. . Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.</p>	<p>25. Consulta e investiga manuales que tengan.</p>

ANEXO E. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Al medir una cualidad no directamente observable (por ejemplo, la aptitud) en una muestra de sujetos, se necesita de n variables observables en cada sujeto. Estas n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes. Es decir, las n variables conforman una herramienta de preguntas que evalúan los constructos que cuantifican la cualidad no directamente observable. El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de la herramienta (cuestionario). Otra forma de decirlo es que indica si la herramienta mide lo dice medir¹.

Cálculo del alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza de la pregunta i .
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados.
- k es el número de preguntas.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p.231)² sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar el coeficiente de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa mayor a 0.9 es excelente.
- Coeficiente alfa mayor a 0.8 es bueno.
- Coeficiente alfa mayor a 0.7 es aceptable.
- Coeficiente alfa mayor a 0.6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa mayor a 0.5 es pobre.
- Coeficiente alfa menor a 0.5 es inaceptable.

Para el cálculo del estadístico alfa de Cronbach se hizo uso del software estadístico IBM SPSS Statistics 20.

SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	20

Según George y Marelly (2003) la herramienta de Satisfacción Laboral tiene un alfa de Cronbach “**Excelente**”.

➤ PRODUCTIVIDAD JURÍDICA

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	25

Según George y Marelly (2003) la herramienta de Productividad Jurídica tiene un alfa de Cronbach “**Bueno**”.

ANEXO F. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Y ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A. NOMBRE:

Instrumento o Encuesta Satisfacción Laboral

B. OBJETIVO:

Determinar de manera individual el nivel de satisfacción laboral del personal que trabajan en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

C. AUTORA:

Jahaira María Isabel MÉNDEZ Martos

D. POBLACIÓN:

Se encuentra conformada por los trabajadores que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, distribuidos en sus cinco (05) Zonas Navales, a nivel nacional, integrada por SETENTA Y DOS (72) personas, el mismo que conforman un total del 100%.

E. MUESTRAS:

Se aplicará a los 70 trabajadores de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, que corresponde al 97% de la dotación e incluye a los Abogados Militares que laboran en otras Dependencias Navales a nivel nacional.

F. DURACION:

15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Al personal de laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

H. MODO DE APLICACIÓN:

- El presente instrumento de evaluación se encuentra estructurado en 20 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones respecto a la influencia de la Productividad Jurídica que son: identificación Institucional, Reto de Trabajo, Remuneración Salarial y Condiciones de Trabajo.
- Los trabajadores de la Procuraduría Pública, deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignados los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de aplicación de cuestionario será aproximadamente de 15 minutos y los materiales que utilizarán son un bolígrafo o lápiz.

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

GRADO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Totalmente de acuerdo	5
B	De acuerdo	4
C	Indiferente	3
D	En desacuerdo	2
E	Totalmente en desacuerdo	1

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	PREGUNTA	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	1. Se identifica con la misión y visión de la Institución. 2. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución. 3. Los valores de la organización están acordes a los suyos					
RETO DE TRABAJO	4. Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones. 5. Se siente orgulloso del trabajo que realiza. 6. Aunque no lo solicite, brinda más tiempo del requerido. 7. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo 8. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas. 9. Conoce la importancia de su trabajo para la institución. 10. Se siente productivo cuando realiza su trabajo 11. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales. 12. Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de las instituciones					
REMUNERACIÓN SALARIAL	13. El sueldo que tiene es bastante aceptable. 14. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia					
CONDICIONES DE TRABAJO	15. Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales. 16. Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva. 17. La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria. 18. Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones. 19. Se siente cómodo en el ambiente físico donde trabaja. 20. El horario de trabajo le resulta incómodo					

INSTRUMENTO O ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: 18 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años más de 45 años

Cargo que desempeña _____ Unidad/Área _____

Instrucciones La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción laboral del personal, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle una calificación.

GRADO	CALIFICACIÓN
A	Totalmente de acuerdo
B	De acuerdo
C	Indiferente
D	En desacuerdo
E	Totalmente en desacuerdo

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

	A	B	C	D	E
IDENTIFICACION INSTITUCIONAL					
1. Se identifica con la misión y visión de la institución.					
2. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.					
3. Los valores de la organización están acordes a los suyos.					
RETO DE TRABAJO					
4. Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones.					
5. Se siente orgulloso del trabajo que realiza					
6. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
7. Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.					
8. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas.					
9. Conoce la importancia de su trabajo para la institución.					
10. Se siente productivo cuando realiza su trabajo.					
11. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales.					
12. Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución.					
REMUNERACION SALARIAL					
13. El sueldo que tiene es bastante aceptable					
14. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
CONDICIONES DE TRABAJO					
15. Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales.					
16. Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.					
17. La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.					
18. Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.					
19. Se siente cómodo en el ambiente físico donde trabaja.					
20. El horario de trabajo le resulta incómodo					

Gracias por su colaboración.

**ANEXO G. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Y ENCUESTA DE
PRODUCTIVIDAD JURÍDICA**

NOMBRE:

Instrumento o Encuesta Productividad Jurídica

B. OBJETIVO:

Evaluar las dimensiones de la Productividad Jurídica en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú.

C. AUTORA:

Jahaira María Isabel MÉNDEZ Martos

D. POBLACIÓN:

Se encuentra conformada por los trabajadores que laboran en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, distribuidos en sus cinco (05) Zonas Navales, a nivel nacional, integrada por SETENTA Y DOS (72) personas, el mismo que hacen un total del 100%.

E. MUESTRA:

Se aplicará a los 70 trabajadores de la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú, que corresponde al 97% de la dotación e incluye a los Abogados Militares que laboran en otras Dependencias Navales a nivel nacional.

F. DURACION:

15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Se aplicarán una encuesta dirigida al Jefe, quien evaluará el nivel de Productividad de los trabajadores.

H. MODO DE APLICACIÓN:

- El presente instrumento de evaluación se encuentra estructurado en 25 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones respecto a la influencia de la Productividad Jurídica que son: Eficacia, Eficiencia, Efectividad y Tecnología Informática.

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

GRADO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Totalmente de acuerdo	5
B	De acuerdo	4
C	Indiferente	3
D	En desacuerdo	2
E	Totalmente en desacuerdo	1

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	PREGUNTA	TOTALM ENTE DE ACUERDO	DE ACUER DO	INDIFERE NTE	EN DESACUERD O	TOTALMENTE EN DESACUERDO
EFICACIA	1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros. 2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo. 3. Es leal con sus superiores. 4. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. 5. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores. 6. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización. 7. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo					
EFICIENCIA	8. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad. 9. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan. 10. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad. 11. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas. 12. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. 13. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido. 14. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad. 15. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. 16. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo. 17. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas. 18. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia. 19. Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo. 20. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo. 21. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
EFFECTIVIDAD	22. Le gusta participar en actividades en grupo. 23. Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación. 24. Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	25. Consulta e Investiga manuales que tengan					

INSTRUMENTO O ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

Nombre del evaluado: _____

Cargo que desempeña: _____ Unidad/Área _____

Instrucciones La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad del personal que labora en la Procuraduría Pública, a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle un grado de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

GRADO	CALIFICACIÓN
A	Totalmente de acuerdo
B	De acuerdo
C	Indiferente
D	En desacuerdo
E	Totalmente en desacuerdo

Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue al rendimiento del colaborador, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

	A	B	C	D	E
EFICACIA					
1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
3. Es leal con sus superiores					
4. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
5. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
6. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.					
7. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
EFICIENCIA					
8. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
9. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
10. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
11. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
12. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
13. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
14. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
15. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
16. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
17. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
18. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
19. Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.					
20. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
21. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
EFFECTIVIDAD					
22. Le gusta participar en actividades en grupo					
23. Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
24. Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
TECNOLOGIA INFORMATICA					
25. Consulta e investiga manuales que tengan					

Gracias por su colaboración.

ANEXO H. CONSENTIMIENTO INFORMADO

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD JURÍDICA DE LA PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ - AÑO 2016”

Investigadora: Jahaira María Isabel Méndez Martos

Con la finalidad de mejorar la Satisfacción Laboral, se está realizando una encuesta al personal, es anónima, de carácter voluntario, reservado y privado.

CONSIDERACIONES ÉTICAS:

El estudio cumple los requisitos estipulados en el Reglamento de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Federico Villarreal y en concordancia a lo señalado en el art. 2° de la Constitución Política del Perú que establece el derecho a la información que debe tener todo ciudadano, por lo consiguiente es necesario contar con el consentimiento del encuestado, pues, aunque no es un trabajo de tipo experimental, es preciso solicitarlo para la utilización de datos de carácter personal.

Yo (Nombres y Apellidos)

.....He

leído el formato de información que se me ha entregado

He realizado algunas preguntas sobre el estudio

He recibido suficiente información sobre el estudio

He conversado con (Nombre del investigador)

.....

Comprendo que mi participación es voluntaria

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

Cuando lo desee

Sin tener que dar explicaciones

Sin que afecte en mis atenciones o cuidados médicos

En tal sentido, expreso libremente mi conformidad para participar en el presente estudio.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

FIRMA DEL INVESTIGADOR

FECHA

ANEXOS I. BASE DE DATOS UTILIZADO

A. SATISFACCIÓN LABORAL:

N_Cuestionario	Grupo_edad	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	P_20
1	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	4
4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	3	1	1	2	4	1	3
5	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
7	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
8	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3
10	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	5
11	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
12	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4
13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
14	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	5	2	2
15	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2
16	3	1	1	1	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	5	4	4
17	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	4
18	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
20	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2
22	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	4
23	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	4	3
24	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	4	5	4	2
25	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	2	1	3	2
26	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4
28	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
29	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
30	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3
31	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2
32	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1
33	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	2
34	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2
35	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	5	3	5
36	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	5
37	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3
38	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3
39	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	5
40	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
41	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
42	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
43	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
44	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
45	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
50	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
51	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
52	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
53	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
54	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
55	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
59	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
60	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
61	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
62	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
64	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
65	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
66	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
67	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
68	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3

B. PRODUCTIVAD JURÍDICA:

Regis t ro	C a r g o	Unida d	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	Secretario	P ROCUMAR	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
2	Abo gado Auxiliar	Area Civil P ro cumar	3	3	3	2	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
3	Abo gado Auxiliar	P enal Militar	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
4	Abo gado Auxiliar	DICAP I	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
5	Telemático		2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
6	P olicía Naval	Seguridad	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Auxiliar de Abo gado		4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
8	Abo gado	P enal Militar	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
9	Adminis trado r	Adminis tració n	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
10	Secretaria	Secretario	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	Cho fer	P ROCUMAR	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
12	Abo gada	P ROCUMAR	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
13	Abo gada	Recuperacio nes	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	P olicía Naval	P ROCUMAR	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
15	Encargado	P ROCUMAR	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
16	Mayo rdo mo	P ROCUMAR	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
17	P ers o nal Marina	P ROCUMAR	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
18	P ers o nal Marina	P ROCUMAR	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	P ers o nal Marina	P ROCUMAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
20	P ers o nal Marina	P ROCUMAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
21	Seguridad	P ROCUMAR	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
22	Seguridad	P revenció n	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
23	Abo gado	Adminis tració n Co ns titucio nal	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
24	Abo gada		2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	Abo gado	Civil	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2
26	Abo gada	DICAP I	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
27	Abo gada	Civil	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
28	Abo gada	P enal Militar	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
29	Abo gado	P enal Militar	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
30	Secretaria	P ROCUMAR	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	Secretaria	P ROCUMAR	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
32	Ges to r J udicial	P ROCUMAR	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
33	Tecnico	P ROCUMAR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
34	Tecnico	P ROCUMAR	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
35	P ers o nal Limpieza	P ROCUMAR	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
36	P racticante	P ROCUMAR	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
37	P racticante	P ROCUMAR	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
38	P racticante	P ROCUMAR	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
39	P racticante	P ROCUMAR	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
40	As es o r Legal	COMOP ERP AC	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	As es o r Legal	J EMGEMAR	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
42	Jefe As es o ría	DICAP I	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	As es o r Legal	DICAP I	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	As es o r Legal	SIMA	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
45	As es o r Legal	COMGEMAR	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46	As es o r Legal	MINDEF	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
47	As es o r Legal	DIMATEMAR	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
48	As es o r Legal	COMOP ERAMA	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2
49	As es o r Legal	DIP ERMAR	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
50	As es o r Legal	DIP ERMAR	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	As es o r Legal	DIP ERMAR	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	As es o r Legal	COMGEMAR	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	As es o r Legal	COMGEMAR	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	Sub As es o r Legal	COMOP ERP AC	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2
55	Sub As es o r Legal	COMOP ERP AC	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
56			3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
57			3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
58	As es o r Legal	DISAMAR	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
59	As es o r Legal	DISAMAR	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
60	As es o r Legal	DISAMAR	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
61	As es o r Legal	DIMAR	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	As es o r Legal	COMZOUNO	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
63	As es o r Legal	COMZOUNO	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
64	As es o r Legal	Es cuela Naval	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
65	As es o r Legal	Es cuela Naval	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
66	As es o r Legal	P ROCUMAR	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
67	As es o r Legal	COMZOTRES	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
68	Abo gado	Civil	3	2	2	4	3	4	3																		

ANEXOS J. LA AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD

"El Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 20 de Agosto del 2018

A : Johaira María Isabel MÉNDEZ Martos
Abogada Civil de la Procuraduría Pública
Marina de Guerra del Perú

De : Dr. Juan Vicente COTERA Chávez
Contralmirante - Cuerpo Jurídico
Procurador Público de la Marina de Guerra del Perú

Asunto: AUTORIZO SE APLIQUE RESPECTIVAS ENCUESTAS EN LA
PROCURADURÍA PÚBLICA EN PERÍODO QUE SE INDICA

Referencia: APLICACIÓN DE DOS INSTRUMENTOS O ENCUESTAS EN LA
PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

Que, en atención a su solicitud de fecha 15 de julio del 2018, donde solicita "Autorización para la aplicación de DOS (02) Instrumentos o Encuestas en la Procuraduría Pública de la Marina de Guerra del Perú" durante el periodo del mes de setiembre a octubre con la finalidad de obtener su grado académico "MAESTRO".

Al respecto hago de su conocimiento, ante la solicitud presentada, AUTORIZO SE APLIQUE los correspondientes Instrumentos o Encuestas dentro de la Procuraduría Pública, que tendrá bajo la supervisión del Maestro de Armas - MARMAS, quien le permitirá tener todas las facilidades del caso.

Por lo expuesto, mi estima y consideración.



Contralmirante CJ
Juan Vicente COTERA Chávez
Procurador Público de la
Marina de Guerra del Perú