



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Azabache Vasquez, Lurdes Lorena (orcid.org/0000-0001-5312-5833)

ASESORES:

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

Mtro. Cruz Vegas, Ruben Alfredo (orcid.org/0000-0002-8697-4468)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar la presente tesis a las futuras generaciones que buscan una guía o inspiración para desarrollar su proyecto de investigación, de igual manera lo dedico a mis padres que me apoyaron en todo momento y a mis hermanos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mis queridos padres, por inculcarme buenos valores y el gusto por el estudio, a mi hermano mayor Álvaro Azabache que fue un excelente ejemplo y guía académico, Agradezco también a mi Asesor de Tesis Dr. Alvarez, Torres Freddy por haber resuelto de manera eficaz todas mis dudas y a mi coasesor Ms. Cruz Vegas, Rubén Alfredo por la orientación brindada, de la presente.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021", cuyo autor es AZABACHE VASQUEZ LURDES LORENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:00:54

Código documento Trilce: TRI - 0507463



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AZABACHE VASQUEZ LURDES LORENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AZABACHE VASQUEZ LURDES LORENA DNI: 48670210 ORCID: 0000-0001-5312-5833	Firmado electrónicamente por: LAZABACHEVA el 02- 09-2023 11:40:20

Código documento Trilce: INV - 1274152

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	6
3.2. Variables y Operacionalización	7
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	10
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución por niveles de satisfacción laboral	12
Tabla 2. Distribución por niveles de la productividad	13
Tabla 3. Reto de trabajo y la productividad en los trabajadores.....	14
Tabla 4. Remuneraciones justas y la productividad en los trabajadores.....	15
Tabla 5. Condiciones de trabajo y la productividad en los trabajadores	16
Tabla 6. Determinación de la relación de trabajo - empleado	17
Tabla 7. Nivel de Eficacia de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	18
Tabla 8. Nivel de Eficacia de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	19

Índice de gráficos

Figura 1. Distribución por niveles de satisfacción laboral	12
Figura 2. Distribución por niveles de la productividad.....	13
Figura 3. Distribución por niveles de la productividad.....	14
Figura 4. Remuneraciones justas y la productividad en los trabajadores	15

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general Determinar como el reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, además presentó como objetivos específicos: Determinar en qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021; Determinar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021; Determinar como la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021. El tipo de investigación fue no experimental, transversal descriptivo y correlacional causal, debido a que permitió determinar no sólo los datos recolectados, sino la relación e interpretación que existe entre las variables de estudio. La presente investigación concluyó en que un trabajador que no se encuentra satisfecho en su centro de labor, no tiene una productividad eficaz ni eficiente.

En la Municipalidad de Distrital de Laredo solo un 9% se encuentra satisfecho en su trabajo, por otro lado, un 84% de colaboradores afirma no sentirse conforme con su puesto laboral y un 7% se encuentra disgustado trabajando en la Municipalidad.

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, eficiencia y eficacia.

Abstract

The present thesis had as a general objective to determine how the work challenge influences the productivity of the workers of the District Municipality of Laredo, also presented as specific objectives: To determine to what extent the remunerations influence the productivity of the workers of the District Municipality from Laredo, 2021; Determine to what extent working conditions influence the productivity of workers in the District of Laredo, 2021; Determine how the labor - employee relationship influences the productivity of the workers of the District Municipality of Laredo, 2021. The type of research was non-experimental, cross-sectional, descriptive, and causal correlation, because it allowed determining not only the data collected, but also the relationship and interpretation that exists between the study variables. The present investigation concluded that a worker who is not satisfied in his workplace does not have effective or efficient productivity.

In the District Municipality of Laredo, only 9% are satisfied with their work, on the other hand, 84% of collaborators affirm that they do not feel satisfied with their job position and 7% are upset working in the Municipality.

Keywords: Job satisfaction, productivity, efficiency and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Gran parte de organizaciones en Perú tienen como finalidad, ser exitoso y competitivo para estar mejor posicionado en el mercado, se prioriza el trabajo para el lograr las metas propuestas, ya que el bienestar de los administrativos debe ser fundamental para un mejores resultados, y así lograr las metas planteadas por la entidad, por lo cual se tiene que priorizar los servicios ofrecidos al público y la satisfacción de los colaboradores, para lograr una óptima productividad (Saeed & Wahgule, 2021). Para conceptualizar las variables utilizadas en la presente tesis , satisfacción laboral y productividad se consideran factores visibles y no visibles (Van der Voordt & Jensen, 2021), allí radica la importancia de priorizar la satisfacción de los administradores. Se debe considerar que la productividad y el impacto de la eficacia y eficiencia en realizar compromisos institucionales y personales; se tomará en cuenta como influye el reto de trabajo y la similitud de jefe - colaborador (Chois & Hai, 2019). También se encontró que, el 93% de los latinos menciona que este nivel de satisfacción se incrementa cuando su variable se incrementa al 32%. Se tiene evidencia a nivel nacional que los colaboradores satisfechos en su centro de labor es un 27% y muestran mayor productividad frente a sus socios que no están satisfechos, por ello, tener una base laboral es vital ya que con ello se lograra el cumplimiento de las metas propuestas, todo ello se da debido a que los administrativos sienten influencia entre su estado emocional y lo laboral, (Andina - Agencia, 2021). Investigaciones elaboradas en Perú, en los lugares económicamente activas (Breña, Chimbote y San Martín), demostraron 47% de administrativos que no están satisfechos de su trabajo ni la zona donde lo ejercen, muchos de ellos afirman que todo ello es por el mal el ambiente en sus trabajos. Para desarrollar la presente tesis se formuló el siguiente problema general: ¿En qué medida la satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021? Y las siguientes problemas específicos:¿ En qué medida el Reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021?,¿ En qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021?, ¿En qué medida

las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021?, ¿ En qué medida la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021?. Se tiene como justificación de la presente tesis saber la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad.

Se puede evidenciar las teorías en las bases e investigaciones previas donde se demuestra que el gusto laboral y la productividad tienen relación directa, pues todo colaborador satisfecho con buen clima laboral tendrá más entusiasmo al momento de trabajar y por ende tendrá un mejor rendimiento.

Se determinó como objetivo general: Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021. En consecuencia, los objetivos específicos planteados son los siguientes: Determinar como el reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021; Determinar en qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021; Determinar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021; Determinar como la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021. Para la elaboración del proyecto de investigación se planteó la siguiente hipótesis general; La satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021.

Teniendo como Hipótesis específicas; El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021; El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021; La influencia de las remuneraciones de la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, año 2021; y finalmente; La determinación de la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral y la productividad de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según los trabajos de tesis encontrados, se contrastan investigaciones de nivel internacional como Rodríguez (2012), ya que hizo una reseña descriptiva teniendo también un corte transversal, respecto a satisfacción laboral en un hospital de cuarto nivel, dicha indagación se realizó con una muestra de 105 enfermeras que laboraban en el hospital, Bogotá en mesa de partes, en la presente tesis usaron se utilizó el método de Fon – Roja, de esa manera se midió el gusto laboral y el desenlace que se obtuvo fue que el 53% de colaboradores afirma descontento y el 36.1% no está contento respecto a la satisfacción laboral.

Por Córdoba, Ángeles (2015), la cual realizó una tesis descriptiva, presentando, con propósito medir la magnitud del gusto en los administrativos del centro de salud Usquil I - 4, obtuvo por el personal de enfermería, un 51.4% se encuentra contento, por el contrario, solo el, 45.4%, muestra decepción dentro del área laboral.

En Guatemala se realizó un hallazgo con enfoque descriptivo, según, factores resaltantes en cuanto a gusto laboral en los colaboradores de logística y contabilidad de una entidad financiera, dedicada a la venta de abarrotos”, teniendo como resultado que un 75% no está satisfecho con sus labores y solo un 25% está conforme con sus puestos y sus salarios (Calif, 2017).

A nivel nacional se encontraron investigaciones, relacionadas al material de estudio véase a (García C. 2021) donde centra su estudio en trabajadores de la Municipalidad de Lima, tuvo como resultado que el 42.4% de la muestra total presentaron nivel promedio en cuanto a la Satisfacción laboral y el 4.8% presentaron niveles muy insatisfechos, dio como recomendación realizar un estudio de clima organizacional una vez al año para implementar un plan de contingencia en la municipalidad de Lima.

(Abanto P., 2014) acerca del clima profesional en un hospital del Callao, el cual tuvo de objetivo medir las relaciones existentes entre los médicos y las enfermeras en una muestra de 76 colaboradores. Concluyeron que, existen relaciones tóxicas de trabajo sobre todo con el personal estable ya que, al estar fijos, no rinden de manera eficiente y no cumplen las labores encomendadas

de forma eficaz. Por otro lado, el personal Cas y 276, tiene un mejor rendimiento, debido a que no tienen estabilidad laboral, y por ello se esfuerzan en mantener sus puestos seguros.

A nivel local en Trujillo, se hizo una investigación que se basa en la instrucción, ordenamiento y gusto en el trabajo de los colaboradores de un banco muy reconocido, el cuál arroja como resultado que los que laboran en plataforma realizan sus labores de manera ordenada y responsable, en cambio los que se encuentran en orientación al cliente trabajan de manera estresada ya que lidian todo el tiempo con reclamos.

Como bases teóricas respecto al gusto laboral y su influencia con el rendimiento de los administrativos resalta lo siguiente: La satisfacción laboral abarca las aptitudes del colaborador, haciendo sus labores, y su aptitud está conformada las habilidades desarrolladas en la entidad, (Pérez, 1987).

Se analizó el enlace entre tres dimensiones del desempeño social corporativo de un centro laboral (relación con los clientes y proveedores, relación con los accionistas y la relación con la comunidad civil) y el gusto laboral de sus colaboradores desde una perspectiva multinivel. Integrando el enfoque de desempeño social corporativo y la teoría de disonancia cognitiva de Festinger (2019) en un marco meso, en el que se integran variables contextuales e individuales, se presentan proposiciones que especifican los factores que hacen más probable que las prácticas de responsabilidad social de una organización influyan positivamente en la satisfacción laboral de sus empleados. Se concluye destacar preguntas empíricas para investigación futura a resolver mediante modelos lineales jerárquicos y se incluyen implicaciones prácticas y teóricas.

Existe una teoría de la visión neoclásica acerca del rendimiento: La cual indica medios de rendimiento deben ser productivos del trabajo que se lleva a cabo en una oficina o entidad.

Con base legal que sustenta la presente tesis se considera a la ley que se aprobó el 4 de Julio del 2013, la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, plantea

identificar colaboradores civiles competentes que concreten con el tipo de puestos estipulados, siendo sobre las bases de los principios de:

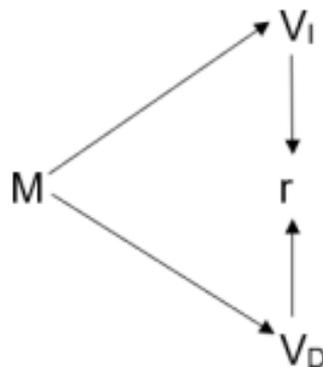
- Mérito: El Régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, la progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- Transparencia: La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- Igualdad de Oportunidades: Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

III. METODOLOGÍA

3.1. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.1.1. Tipo de investigación: En la tesis realizada se llevó a cabo utilizando investigación de tipo básica, ya que se tiene como objetivo recopilar datos para describir los fenómenos o sucesos del mundo sin adrentarse en posibles prácticas.

3.1.2. Diseño de investigación: Tiene diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional causal.



Dónde:

M: Trabajadores de la municipalidad.

VI: Satisfacción Laboral

VD: Productividad

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

“El gusto laboral corresponde al nivel en el que las expectativas, deseos y capacidades están en confluencia y sincronía con las actividades o tareas encomendadas en un centro laboral. (2018).

Definición operacional:

Abarca las siguientes dimensiones

- Reto del trabajo
- Remuneraciones
- Condiciones de trabajo
- Relación trabajo-empleado

Indicadores:

Se realizarán 15 preguntas acerca de la variable independiente.

Escala de medición:

En la presente tesis se hizo uso de la escala de Medición ordinal en los cuestionarios llenados por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

• Variable dependiente: Productividad de los trabajadores

Definición conceptual:

Según Esquivel A. (2017), Define a productividad como la relación entre los insumos necesarios para rendir un determinado bien o servicio, en periodo determinado, donde no se descuide la calidad.

Definición operacional:

Esta variable abarca las siguientes dimensiones:

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

Indicadores:

Se realizarán 7 preguntas sobre la variable dependiente, para determinar el gusto laboral y la influencia con el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Laredo.

Escala de medición:

En la presente tesis se utilizó la escala de Medición ordinal en las encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Se seleccionó a 78 trabajadores de la Municipalidad distrital de Laredo, para Chavez B.(2018), la población "Es el conjunto de unidades que pueden ser personas o elementos que serán impactados por la investigación, es decir el proceso investigativo gira entorno a ella por ser el universo afectado durante el estudio, pues la problemática abordada se relaciona directamente con este conjunto, en consecuencia, se debe recolectar información de ella.

- **Criterios de inclusión:** Ser trabajador de la Municipalidad Distrital de Laredo del régimen 728.
- **Criterios de exclusión:** Gerentes, trabajadores por Locación de servicios, CAS, y trabajadores del régimen 276, no serán considerados en el estudio de la presente tesis.

3.3.2. Muestra

La muestra se conformó luego de haber aplicado la fórmula correspondiente a una población finita.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

n = Muestra de la población

N = Población = 78

Z = 1.96 (95%)

P = 0.5

Q = 0.5 (1 - P)

E = 0.1 (10% de precisión)

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (78)}{0.1^2 (78-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)} = 43$$

De acuerdo a la fórmula aplicada, la muestra de la población de la tesis consta de 43 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo. Según Becerra A.(2017). Sostiene que la muestra se define como una parte de la población, que por estar dentro de esta última posee la misma naturaleza de la totalidad del conjunto y es por ello que se puede tomar información fidedigna con el menor margen de error posible.

3.3.3 Muestreo:

Se obtuvo como resultado 43, lo cual significa que la muestra de la presente tesis consta de 43 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

3.3.4 Unidad de análisis:

Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, los que poseen contratos 728, y laboraron durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas usadas fueron: Aplicada a los trabajadores Municipalidad Distrital de Laredo., que laboran como personal estable, con la finalidad de comprender su gusto laboral y su influencia con el rendimiento. Según Aponte (2018), la encuesta es el método más efectivo en una investigación científica porque se obtienen mediante preguntas puntuales a las personas involucradas en el problema.

Instrumentos de recolección de datos

➤ Guía de entrevista:

Es un instrumento de la técnica de “entrevista” en la cual se utilizarán 27 preguntas cerradas a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Laredo. Aguirre S.(2017), afirma que la guía de entrevista sirve para permitirse realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas posibles que se abordan en la entrevista.

3.5. Procedimientos

Para recolectar los datos necesarios en la elaboración de la presente tesis, se solicitaron los permisos correspondientes, luego de ello se realizaron diferentes visitas, a la Municipalidad Distrital de Laredo con el propósito de entender la actividad de la misma, para luego proceder a indagar el gusto laboral de los colaboradores y la productividad que tienen los mismos, por eso se reunirá datos por medio de las encuestas, hechas al personal que labora en dicha institución, también se solicitará,

el listado de trabajadores del año 2021, y el régimen laboral al cual pertenecen, todo ello a través de una revisión documental.

3.6. Método de análisis de datos

- Se consideró análisis de encuestas por medio del programa estadístico sps versión 26.
- Los instrumentos fueron evaluados en su confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach que resulto de la aplicación de la prueba piloto.

3.7. Aspectos éticos

Se hizo mención de diversos autores nacionales e internacionales, todos ellos citados de acuerdo al manual APA cumpliendo las pautas éticas, dado que la información presentada fue puesta de manera transparente y fidedigna.

IV. RESULTADOS

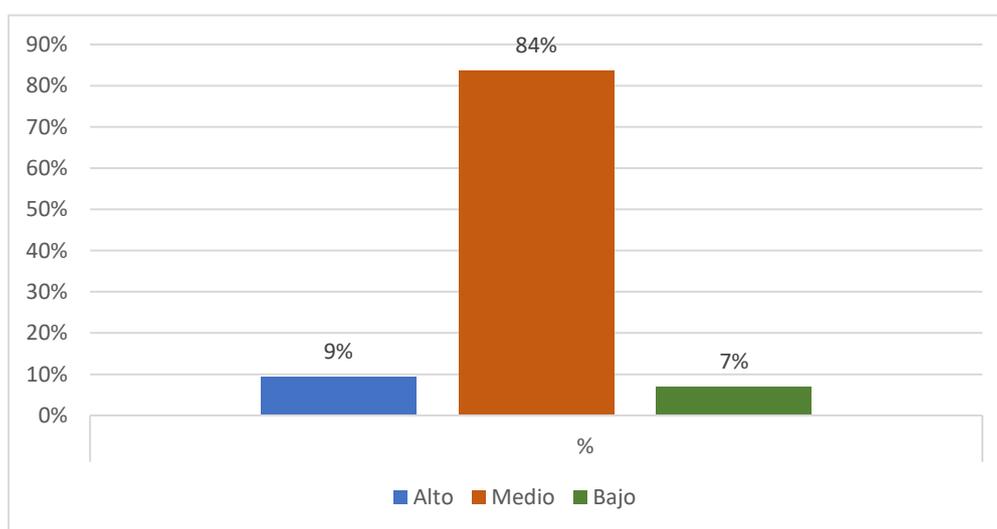
Tabla N°1. Distribución por niveles de la satisfacción laboral

Nivel	Satisfacción laboral	
	fi	%
Alto	4	9%
Medio	36	84%
Bajo	3	7%
Total	43	100%

Fuente: Obtenidos de la recopilación de datos

Según la tabla N°1 observamos al 84% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Laredo presentando un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual refiere que consideran tener un regular comportamiento en respuesta a su situación laboral, por otra parte, el 9% de trabajadores considera tener un nivel alto y un 7% considera no sentirse satisfecho.

Figura N°1 Distribución por niveles de la satisfacción laboral



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

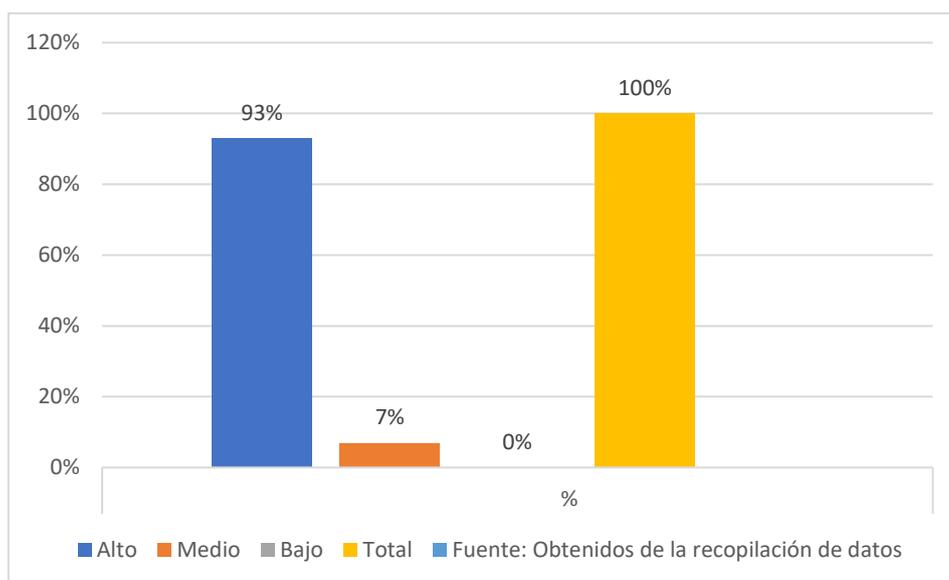
Tabla 2. Distribución por niveles de la productividad

Nivel	Productividad	
	fi	%
Alto	40	93%
Medio	3	7%
Bajo	0	0%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Como se aprecia en la tabla N°2 el nivel de rendimiento predominante de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo es alto y asciende al 93%, el 7% de trabajadores corresponde al nivel medio y ninguno considera tener un nivel bajo.

Figura N°02 Distribución por niveles de la productividad



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

HIPÓTESIS GENERAL: La satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021.

Según lo investigación que se hizo y de haber aplicado los cuestionarios al personal 728 de la Municipalidad Distrital de Laredo, se concluye que la satisfacción si influye en la productividad de los trabajadores de la entidad.

OBJETIVO N°1 Determinar como el reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021

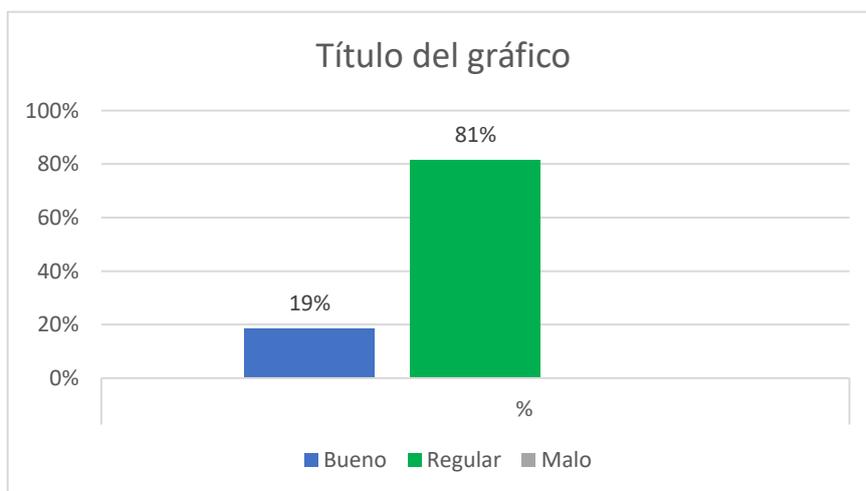
Tabla 03. Reto de trabajo y la productividad en los trabajadores

Nivel	Reto de trabajo	
	fi	%
Alto	8	19%
Medio	35	81%
Bajo	0	0%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

La tabla N°03 muestra los niveles en los que se encuentra el reto de trabajo precisando que el 19% de encuestados manifestó que existe un alto reto de trabajo, por otra parte, el 81% refirió que se encuentra en nivel medio y nadie manifiesta estar en un nivel bajo.

Figura N° 3. Distribución por niveles de la productividad



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

HIPÓTESIS N°1: El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021.

Según lo recolectado se observó que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad es de nivel regular, es decir muchos de sus administrativos no se sienten identificados con las funciones y responsabilidades encargadas.

Objetivo N°02 Determinar en qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021

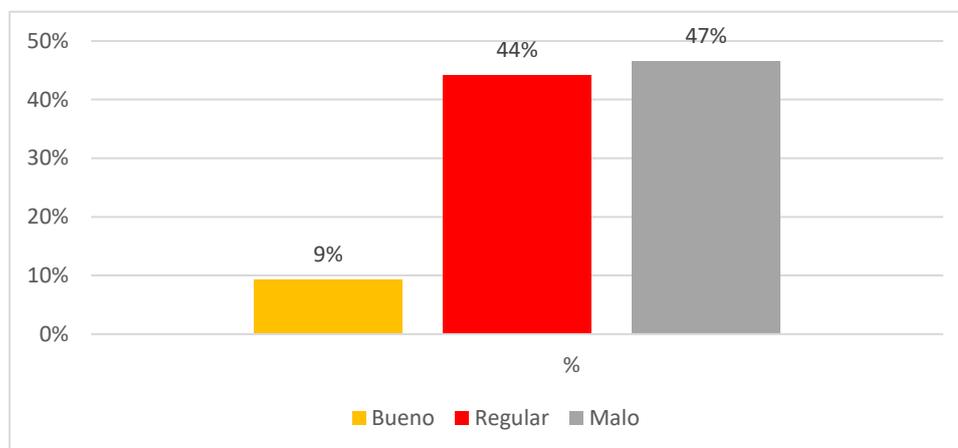
Tabla 04. Remuneraciones justas y la productividad en los trabajadores

Nivel	Remuneraciones justas	
	fi	%
Bueno	4	9%
Regular	19	44%
Malo	20	47%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Como se aprecia en la tabla N°04 solo el 9% de trabajadores expresa que el salario mensual es bueno, por otro lado, el 44% manifiesta que el sueldo es regular y el 47% siendo la mayoría expresa que el salario es malo.

Figura N° 4. Remuneraciones justas y la productividad en los trabajadores



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

HIPÓTESIS N°2: Las remuneraciones influyen directamente en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo, ya que ellos afirman no sentirse contentos con las remuneraciones otorgadas mensualmente, por ello su productividad es mala.

Objetivo N°03 Determinar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021

Tabla 05. Condiciones de trabajo y la productividad en los trabajadores

Nivel	Condiciones de trabajo	
	fi	%
Bueno	4	9%
Regular	19	44%
Malo	20	47%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Respecto a la tabla N°05 se aprecia el nivel de trabajo de los colaboradores, tal es el caso que el 9% evidencia que el nivel de condiciones laborales es bueno, el 44% mencionó que las condiciones de trabajo son regulares y el 47% señala que escasea buenas condiciones laborales y por ello la productividad es débil.

HIPÓTESIS N°3:

Las condiciones laborales si influyen en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad, en este caso de manera negativa, ya que no se siente a gusto con las instalaciones de dicho centro, por lo descuidado que están sus paredes, sus baños, y sus equipos de trabajo despasados.

Objetivo N°04 Determinar como la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021

Tabla 06. Determinación en la relación trabajo – empleado

Nivel	Relación trabajo empleado	
	fi	%
Alto	0	-
Medio	18	42%
Bajo	25	58%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Como se aprecia en la tabla N°06 los métodos de comunicación entre empleador y trabajador están en un nivel medio con 42% sin embargo el 58% de colaboradores afirma que el nivel de la relación es bajo.

HIPÓTESIS N°4:

La relación trabajo – empleado influye de manera directa en la productividad del trabajador, ya que al haber una comunicación escasa entre ambas partes por consiguiente habría un bajo rendimiento y menos producción, es justamente lo que pasó en Laredo, los colaboradores no tienen una buena relación con sus superiores.

➤ **VARIABLE DEPENDIENTE (EFICACIA)**

Tabla 07. Nivel de Eficacia de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Nivel	Eficacia	
	fi	%
Bueno	37	86%
Regular	6	14%
Malo	0	0%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Como se aprecia en la tabla N°07, el 86% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo tiene un buen nivel de eficacia desarrollando sus funciones dentro de las instalaciones de su centro laboral, sin embargo, el 14% posee un nivel regular de eficacia.

➤ **VARIABLE DEPENDIENTE (EFICIENCIA)**

Tabla 08. Nivel de Eficiencia de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Nivel	Eficiencia	
	fi	%
Bueno	40	93%
Regular	3	7%
Malo	0	0%
Total	43	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario

Como se aprecia en la tabla N°08, el 93% de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Laredo tiene un buen nivel de eficiencia desarrollando sus funciones dentro de las instalaciones de su centro laboral, sin embargo, el 7% posee un nivel regular desempeñando sus funciones.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la presente tesis y presentados en el capítulo anterior se obtuvo que en la dimensión reto de trabajo un 81.4% de trabajadores se encuentra en un nivel regular y solo el 18.6% considera estar en un buen nivel, por otro lado, a la dimensión remuneraciones justas, solo el 9.3% considera estar bien remunerado, el 44.2% afirma que el pago es regular y el 46.5% manifiesta que el salario mensual es malo.

Respecto a las Condiciones de trabajo el 9.3% afirma tener buenas condiciones laborales, por el contrario, un 44.2% no está cómodo con las condiciones de trabajo y un 46.5% siendo mayoría afirma que la Municipalidad Distrital de Laredo está en malas condiciones respecto a infraestructura.

En referencia a Gavidia H.(2018) muestra un diagnóstico de los recursos materiales financieros y humanos en programas sociales del gobierno con el propósito de implementar un plan de gestión estratégica para cumplir con las metas propuestas de la entidad y con la mejora de infraestructura y renovación de equipos de cómputo.

Lo referente a la dimensión trabajo- empleado el 41.9% afirma un nivel regular y el 58.1% por el contrario no siente una buena comunicación con su jefe inmediato.

La tesis de Guzman P. (2019), menciona que el trabajo estable es fundamental para el trabajador que genera niveles confiables de compromiso, en el cual, la comunicación influye para que ello se mantenga en la organización, es decir al tener un grato ambiente laboral, se logran los objetivos de manera rápida y eficaz. Paredes y Zuñiga (2017), revelan la existencia de un compromiso afectivo en colaboradores de entidades nacionales y extranjeras que laboran en Chorrillos; dado que el intercambio de culturas hace más ameno el ambiente laboral.

Las dimensiones señaladas respaldan el gusto de los trabajadores realizando sus labores. Por ello la presente tesis se relaciona con el estudio de Calvo.H. (2017), en su trabajo de investigación: "Gusto laboral y la influencia en el rendimiento de trabajadores, donde concluye que la estabilidad laboral, afecta de manera positiva ya que así el colaborador labora con menos presión y con más motivación.

Así también Paco B. (2019) afirma que el personal se preocupa de su ambiente laboral solo cuando es bien remunerado, entonces allí velan por realizar de manera correcta sus actividades diarias, alcanzando niveles óptimos de producción y con ello aseguran sus puestos laborales.

Asimismo, Ajahuana y Guerra (2017), en su investigación concluyó la existencia de una vinculación importante entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal de un puesto de Salud del distrito de Paucarpata; por ello, la obtención de la investigación ha corroborado el objetivo general y la hipótesis, con ello se concluye que a mayor o superior satisfacción laboral hay un mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores hacia el centro de salud. Según los resultados en esta tesis resalta que los colaboradores no necesariamente están en una organización para buscar continuidad, ya que también está el entorno laboral y el mismo clima organizacional para cumplir con los objetivos de la institución.

Respecto a las variables dependientes se observó que el 93% consideró tener un nivel bueno en eficiencia y un 7% siendo minoría considera tener un nivel regular, por otro lado, enfocándonos en eficacia el 86% considera tener un nivel bueno y el 14% piensa que tiene un nivel regular.

Por ello Espinoza (2015) resalta su objetivo general que es rendir la relación entre gusto laboral y eficiencia en gestión personal y administrativa de la Municipalidad de la Molina, por ello aplicó una encuesta estructurada la cual le permita conocer la situación real de los trabajadores en el ámbito laboral.

Finalmente, en el contexto de la presente tesis, se encontró una relación entre gusto laboral y productividad laboral, no implicó que necesariamente una variable sea causante de la otra. Según la investigación de Vanden (2011), es posible que se observe la relación entre el gusto laboral y rendimiento laboral desde diferentes perspectivas: ya que puede que la satisfacción laboral cause el desempeño laboral, o viceversa. Incluso, podrían ambas variables ser mutuamente influyentes. Por ello a una conclusión sobre causalidad, el autor Hernández Sampieri (2015) señala que el diseño de investigación pertinente es el experimental, ya que se utiliza cuando el investigador pretende establecer el

posible efecto de una causa (variable independiente), la cual se manipula para observar sus efectos sobre otras variables (las dependientes) en una situación controlada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** La influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021 es directamente proporcional, Por lo tanto, se puede decir que toda mejora en la satisfacción del trabajador generará un impacto positivo en el desempeño de la organización.
- Segunda:** Respecto al reto de trabajo solo un 19% de trabajadores considera tener un nivel bueno de productividad; en cambio un 81% manifestó tener un nivel regular de productividad.
- Tercera:** Refiriéndose a las remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo solo un 9% considera tener un buen salario mensual, mientras que un 44% afirmó tener un nivel regular y un 47% siendo mayoría sostuvo que tienen una mala remuneración, se concluye así que los colaboradores de dicha municipalidad no están conformes con las ganancias mensuales y por ello no son muy productivos en cuanto a las metas propuestas de la entidad.
- Cuarta:** En cuanto a la influencia de las condiciones de trabajo un 9% de trabajadores tiene un nivel bueno, un 44% sostiene que el nivel es regular y un 47% afirmó que las condiciones laborales de la Municipalidad Distrital de Laredo se encuentran en malas condiciones para laborar.
- Quinta:** Refiriéndose a la relación trabajo – empleado, nadie considera tener un nivel alto de comunicación con sus jefes, un 42% afirma tener un nivel medio y un 58% un nivel bajo de comunicación, concluyendo así que la gran mayoría de colaboradores no tienen una buena relación laboral con sus superiores y por ello su rendimiento laboral es bajo.

VII. RECOMENDACIONES:

- Primera:** Se recomienda a las gerencias de la Municipalidad Distrital de Laredo y al alcalde hacer periódicamente seguimiento a través de encuestas a los trabajadores acerca de su satisfacción laboral y tomar medidas correctivas a fin de brindar a sus colaboradores un buen ambiente laboral, el cual les permita tener un nivel alto de productividad.
- Segunda:** Se propone al Gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo analizar la causa de la satisfacción media que presentan sus trabajadores ya que, según el estudio, se encontró que más de la mitad de colaboradores no se encuentran satisfechos en su centro laboral, una vez identificadas las causas se procederán a tomar las medidas necesarias.
- Tercera:** Respecto a las remuneraciones a los trabajadores se recomienda evaluar la posibilidad de aumento a su salario mensual, para ello tendrían que ver si hay presupuesto para ello, de esa forma los colaboradores trabajarían más inspirados y comprometidos con las metas de la Municipalidad.
- Cuarta:** Se sugiere al área de recursos humanos de Municipalidad Distrital de Laredo revisar e implementar el área de trabajo de los colaboradores con equipos nuevos de cómputo y renovación de escritorios y sillones para que se sientan más cómodos en sus oficinas y de esa manera aumentarían su productividad.
- Quinta:** En cuanto a la relación trabajo - empleado se sugiere realizar más actividades de recreación para que los empleados y los jefes puedan socializar y fortalecer el vínculo laboral, de esa forma ya estando en oficina ante cualquier duda por parte del trabajador decírsela a su jefe inmediato sin tener timidez, mejorando así su productividad.

REFERENCIAS

- Aguilar, K. (2021). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center Konecta, Chiclayo 2018 [Tesis para titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3481>
- Andina - Agencia. (2021). Mantener al equipo motivado mejora la productividad. <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejoraproductividad-854746.aspx>.
- Banco Mundial (2015) Strengthening Skills and Employability in Perú. Report N° 61699-PE. Recuperado: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12533/616990ESW0whit0ficial0Use0Only00090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán Reyna, F. (2017). La política de satisfacción laboral y su incidencia en la situación económico - financiera de la Municipalidad Provincial de Trujillo año 2015 (tesis pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Baeza, V. (1998). La productividad del trabajo al encuentro de la teoría marxista. Revista da Sociedade Brasileira de Economía Política, Rio de Janeiro, (2), 25-46.
- Cataldi, S., & Sena, B. (2021). Mixed-Methods Data Collection in a Study on Interprofessional Care: Interviews, a Survey, and the Delphi Technique. SAGE Publications Ltd.
- Castro, G., Padilla, M., & Ramírez, S. (2015). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en Psicología, 14(1), 105-118.
- Chiang, M., Vega, M., Martín, M., Rodrigo, M., & Partido, A. (2016). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.

- Choi, Y., & Ha, J. (2018). Job satisfaction and work productivity: The role of conflict-management culture. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(7), 1101-1110.
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Congreso De la República del Perú, (27 de marzo, 2015). "Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral". Constitución Política del Perú de 1993. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Chiang, V., Salazar, B., Núñez, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76.
- Chiavenato, I. (2018). Parte 1, Introducción a la Teoría General de la Administración. Brasil: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México, D.F. Mc Graw Hill. p. 04-06 <https://cutt.ly/dYcAKXP>
- Chiavenato, I. (2011). Administração: teoria, proceso e prática. Rio de Janeiro, Elsevier/Campus.
- Calderón, N. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú
- Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6).
- Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha-Castrovirreyna, Huancavelica

[Tesis para maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Fellowes. (2021). Vuelve a la oficina con Satisfacción. <https://apps.fellowes.com/promos/satisfaction/es/es>

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango [Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Repositorio URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gestión - El diario de economía y negocios del Perú. (2015). "El diario de economía y negocios del Perú". Gestión. <http://gestion.pe/empleomanagement/45-trabajadores-no-feliz-su-centrolabores-2105975>.

Hannoun, G. (2017). Satisfacción Laboral. Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas.

Hernández, C. y Carpio, N. (2015). Introducción a los tipos de muestreo. Revista Alerta. Recuperado de <https://lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

Jones, G. (2016). "Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones". México: Pearson Educación, ACADEMIA.

Lazos, P., Stefanidou, C., & Skordoulis, C. (2021). The Collection of Scientific Instruments from the Maraslean Teaching Center and Experimental Science Education: Then and Now. In Historical Scientific Instruments in Contemporary Education. p. 105-121.

- Lomas, R. (2017). "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017". [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCVPOSGRADO. 20.500.12692/12891
- Marroquin, M., & Pizarro, W. (2019) "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Transportes Libertad SAC, 2019" [Tesis para titulación, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional UNSA. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/11049>
- Marroquin, M., & Pizarro, W. (2019) "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Transportes Libertad SAC, 2019" [Tesis para titulación, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional UNSA. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/11049>
- Michel, S., & Urquieta, T. (2020). "Satisfacción laboral de madres profesionales y su influencia con la productividad en comparación al resto del personal de la Banca Comunal Crecer IFD en la ciudad de La Paz" [Tesis para titulación, Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio Institucional UMSA <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/26316>
- Nieto, P. (2020). "Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora" [Tesis para titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41948>
- Núñez, M., & Jave, A. (2015). "El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque". *Hatun Runa*, (1), 7.
- Ozuna, N. (2016). La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera. (Tesis de maestría), Escuela de postgrado, Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México, México. Recuperada de <http://148.204.210.201/tesis/1359572818938FINALTESIS.pdf>
- Pérez, I. (2016). "La satisfacción laboral". Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia.

- Real Academia Española. (2015). "Diccionario de la lengua española" (23° ed.). Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obrasacademicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.
- Rivilla, C., & Tayupanda, J. (2016). "Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de las empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito" [Tesis para bachillerato, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador] Repositorio Institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6581>
- Rodríguez, M. (2015). "Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales". Barcelona, Edit Laertes.
- Romero, L., Castillo, B., & Ravina, R. (2019). "Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: revisión crítico-analítica de la literatura". *Revista Mundo Indess*, 1(1), 17-27.
- Saeed, O. A., & Waghule, S. N. (2021). Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: empirical evidence from India. *Studies in Economics and Business Relations*, 2(1).
- Salvatierra, E. (2019). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo-2019" [Tesis para titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. 20.500.12692/37610
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2018). "Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008". *Contaduría y administración*, 63(2). DOI: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>
- Satishprakash, S. (2020). *Concept of Population and Sample*. Gujarat University. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE
- Sladogna, M. (2017). "Productividad: Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva". Recuperado el 3.
- Sladogna, M. (2017). "Productividad: Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva". Recuperado el 3.
- Tito, P. (2016). "Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana" [Tesis para doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio UNMSM. <https://core.ac.uk/download/pdf/323350594.pdf>
- Urquiza, R. (2015). "Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud". *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69.
- Van der Voordt, T., & Jensen, P. (2021). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Vega, D., Balderas, V., Montiel, E., Córdova, E., & Gonzáles, E. (2018). "La satisfacción laboral y su influencia en la productividad". *TEUKEN BIDIKAY, Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153 DOI: <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a>

Tabla 1

Anexo N°01. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida la satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, año 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La satisfacción laboral influye DE manera positiva en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laredo, 2021.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE E Satisfacción laboral</p>	<p>Básica</p>	<p>Trabajadores de la Municipalidad distrital de la Laredo, 2021.</p>	<p>Análisis Documental. Encuesta</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	Productividad		
<p>-¿En qué medida el Reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021?</p> <p>-¿ En qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021?</p> <p>-¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021?,</p>	<p>-Determinar como el reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021.</p> <p>Determinar en qué medida las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021</p> <p>Determinar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la</p>	<p>El reto de trabajo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021.</p> <p>Las remuneraciones influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021</p> <p>Las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021.</p> <p>La relación trabajo - empleado influyen en</p>				

<p>-¿En qué medida la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021?</p>	<p>productividad de los trabajadores de la Distrital de Laredo, 2021. Determinar como la relación trabajo - empleado influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021</p>	<p>la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo,2021</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°02: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Roberto B. (2016). Cuando hablamos de satisfacción nos referimos a un estado de bienestar y armonía con todo lo que te rodea, esto incluye tanto tus metas personales y laborales, Si bien existen distintas definiciones, podemos entender que estar satisfecho es gozar de situaciones que provocan un estado de felicidad.</p>	<p>Esta variable aborda las siguientes dimensiones: Reto del trabajo Remuneraciones Relación trabajo -empleado.</p>	<p>Reto del trabajo</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Relación trabajo-empleado</p>	<p>Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8</p> <p>Preguntas 9 y 10</p> <p>Preguntas 11, 12, 13, 14, 15</p> <p>Preguntas 16</p>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Productividad</p>	<p>Chang (2017). La productividad mide la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción.</p>	<p>Esta variable aborda las siguientes dimensiones: Eficiencia Eficacia Efectividad</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p> <p>Preguntas 8, 9, 10, 11</p>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°03:

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marcar con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

SATISFACCIÓN LABORAL						
Reto de Trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto laboral.					
2	Las tareas asignadas van acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.					
Significación de la tarea						
3	El trabajo que realiza contribuye en desarrollo de su vida cotidiana, personal y familiar.					
Autonomía						
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertades para la ejecución de sus actividades.					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	Recibe capacitaciones constantes por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
Remuneraciones justas		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	La remuneración que Ud. recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades básicas, cubriendo todos sus gastos.					

Fuente: Lomas, 2017.

Condiciones de trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5
11	La Municipalidad Distrital de Laredo le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
Características del Trabajo						
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
13	Considera que la Municipalidad Distrital de Laredo se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
Supervisión						
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.					
15	La Municipalidad Distrital de Laredo aplica la supervisión constante de manera que permite la solución inmediata a todas las falencias encontradas por Ud.					
Relación trabajo – empleado		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
16	Se aplican métodos de comunicación entre el trabajador y el jefe inmediato.					

Fuente: Lomas, 2017.

Anexo 04. Instrumento para la variable Productividad

Cuestionario para evaluar la Productividad

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIÓN: Estimado Sr. (a) trabajador de la Municipalidad Distrital de Laredo, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención identificar los niveles de productividad en el Municipio que labora en función de ciertos indicadores.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x).

ESCALA DE VALORACIÓN

-	0	+
1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

EFICIENCIA

PREGUNTAS	N	AV	S
1. ¿En el área que Ud. Labora, se alcanza las metas propuestas, en el menor tiempo posible?	1	2	3
2. ¿Ud. comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	1	2	3
3. ¿Ud. emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?	1	2	3
4. ¿Ud. Mantiene una actitud positiva ante los cambios de horario?	1	2	3
5. ¿Cree Ud. que el uso de una mayor tecnología en cuanto a los equipos de cómputo, mejoraría su desempeño?	1	2	3
6. ¿Ud. Considera que tiene claro sus responsabilidades individuales?	1	2	3
7. ¿Le gusta participar en actividades de recreación convocadas por la Municipalidad Distrital de Laredo?	1	2	3

Fuente: Deza, 2017.

EFICACIA

8. ¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?	1	2	3
9. ¿En ausencia de su jefe inmediato Ud. asume responsabilidad de las funciones del área?	1	2	3
10. ¿Es puntual con la carga laboral que se le asigna diariamente?	1	2	3
11. ¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad o su área de trabajo?	1	2	3

Fuente: Deza, 2017.

Anexo 05

Permiso para aplicar la encuesta de recolección de datos



Municipalidad
Distrital de
Laredo

Unidad de Personal

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL

Laredo, 25 de noviembre del 2022

CARTA N°022-2022-UP-MDL

SEÑOR:
Dr. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- TRUJILLO

PRESENTE. -

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS
PARA EL DESARROLLO DE TESIS A SERVIDORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO.**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, hacer de vuestro conocimiento que nuestra institución **HA AUTORIZADO** para aplicar instrumentos para el desarrollo de tesis al personal de la Municipalidad Distrital de Laredo, dichos instrumentos serán realizados por la estudiante Lurdes Lorena Azabache Vásquez, para su tesis titulada "SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO,2021", la misma que debe realizarse de preferencia sin interrumpir sus actividades de los servidores, así mismo respetando las condiciones y protocolos de bioseguridad establecidos para estos fines.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima.

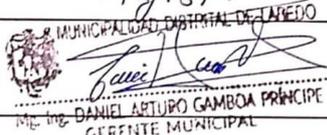
Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO
Bach. José Michael González Mochuca
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

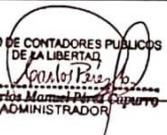
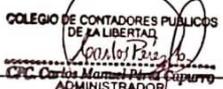
 @LaredoMunicipalidadDistrital
www.munilaredo.gob.pe/

Anexo 06. Ficha de Validación de Contenido del instrumento

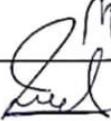
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral		
Título de Tesis	Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021		
Objetivo de Instrumento	Saber el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.		
Nombres y Apellidos del Experto	Daniel Arturo Gamboa Príncipe	DNI N°	38154793
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	948143485
Dirección Domiciliaria	Av. H.H. Corazón de Jesús No. 4 Lte 16 - Laredo		
Grado Académico	Magister.		
FIRMA	  DANIEL ARTURO GAMBOA PRÍNCIPE GERENTE MUNICIPAL	Lugar y Fecha:	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral		
Título de Tesis	Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021		
Objetivo de Instrumento	Saber el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS MANUEL PÉREZ CAPURRO	DNI N°	17804817
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	987281576
Dirección Domiciliaria	ATAHUALLPA Nº 328 URB. SANTA MARÍA I ETAPA - TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRIA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS		
FIRMA	  CPC Carlos Manuel Pérez Capurro ADMINISTRADOR	Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 23 DE NOVIEMBRE DEL 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral		
Titulo de Tesis	Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2021		
Objetivo de Instrumento	Saber el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.		
Nombres y Apellidos del Experto	Maria Jesus Vasquez Contreras	DNI N°	18062095
Titulo Profesional	Contadora Pública Colegiada.	Celular	969595451
Dirección Domiciliaria	A.V. Peruviana		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA	 <hr/> C.P.C. Maria Jesús Vásquez Contreras MAT. 02-2953	Lugar y Fecha:	