



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores  
de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Leydi Yulay Zapata Aguilar

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**PERÚ 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**





Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

## **DEDICATORIA**

A Dios. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres papi Julian y mami Martha. Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por sus valores, por su motivación constante que me han llevado a ser una persona de bien, por su ejemplo de perseverancia y constancia que los caracteriza, por el valor mostrado para salir adelante, pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos Marina y Junior, porque al ser ustedes menores, me empujan a ser su ejemplo y guía para que ser mejores personas y a la vez grandes profesionales.

A mis profesores. Por su gran apoyo y motivación para la culminación de mi maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, a mis profesores por su gran apoyo y motivación para la culminación de mi maestría.

Al Dr. Luis Alberto Santos Álvarez, por haber sido mi principal guía en todos los pasos para la elaboración de esta tesis, por su paciencia y comprensión.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo, **Leydi Yulay Zapata Aguilar**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 46833489, con la tesis titulada: Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Presentada en 111 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 02 de agosto del 2018



---

Br. Leydi Yulay Zapata Aguilar

DNI N° 46833489

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018; con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b>	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad Problemática .....	14
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1. Definición de productividad	18
1.3.2. Definición de satisfacción laboral	24
5.1. Formulación del problema .....	28
5.1.1. Problema general	28
5.1.2. Problemas específicos	28
5.2. Justificación de la investigación .....	29
5.3. Hipótesis .....	30
5.3.1. Hipótesis General	30
5.3.2. Hipótesis específicas	30
5.4. Objetivos .....	31
5.4.1. Objetivo general	31
5.4.2. Objetivos específicos	32
<b>II. MÉTODO</b>	<b>33</b>
2.1. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, Operacionalización .....	33
2.3. Población y/o Muestra de Estudio .....	35
2.3.1. Población	35
2.3.2. Muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	36
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.4.2. Descripción de instrumentos	36
2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	38

2.5. Métodos de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos.....	40
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>41</b>
3.1. Descripción de los resultados.....	41
3.2. Resultados obtenidos para la variable: productividad .....	41
3.2.1. Resultados de las dimensiones de la variable productividad	43
3.3. Resultados obtenidos para la variable Satisfacción Laboral.....	50
3.3.1. Resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	52
3.4. Comprobación de hipótesis.....	60
3.4.1. Prueba de normalidad	60
3.4.2. Prueba de hipótesis	61
3.4.3. Hipótesis general	61
3.4.4. Hipótesis específicas	63
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>69</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>73</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>74</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>77</b>
<b>ARTÍCULO CIENTÍFICO</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO 2: Operacionalización de variables</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO 3: Operacionalización del instrumento de investigación de variables</b>	<b>93</b>
<b>ANEXO 4: Matriz de validación de la variable productividad</b>	<b>100</b>
<b>ANEXO 5: Matriz de validación de la variable satisfacción laboral</b>	<b>101</b>
<b>ANEXO 6: Validación de expertos</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO 7: Cuestionario de productividad</b>	<b>106</b>
<b>ANEXO 8: Cuestionario de satisfacción laboral</b>	<b>108</b>
<b>ANEXO 9: Carta de autorización</b>	<b>110</b>
<b>ANEXO 10: Evidencias fotográficas</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO 11: Base de Datos</b>	<b>112</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Baremos para el análisis de la variable: Productividad	37
Tabla 2. Baremos para el análisis de la variable: Satisfacción laboral	38
Tabla 3. Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach	39
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad para la variable productividad	39
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad para la variable satisfacción laboral	39
Tabla 6. Resultados de la variable: Productividad	41
Tabla 7. Resultados de dimensión eficacia personal de variable productividad	43
Tabla 8. Resultados de dimensión eficiencia personal de variable productividad	44
Tabla 9. Resultados de dimensión efectividad de la variable productividad	46
Tabla 10. Resultados de dimensión adaptabilidad de la variable productividad	47
Tabla 11. Resultados de la dimensión capacitación del personal de la variable productividad	49
Tabla 12. Resultado de la variable: Satisfacción Laboral	50
Tabla 13. Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral	52
Tabla 14. Resultado de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral	53
Tabla 15. Resultado de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 16. Resultado de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 17. Resultado de la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral	58
Tabla 18. Pruebas de normalidad	60
Tabla 19. Rangos de correlación	61
Tabla 20. Correlaciones entre las variables: productividad y satisfacción laboral	62
Tabla 21. Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión condiciones físicas y/o materiales	63
Tabla 22. Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	64
Tabla 23. Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión política administrativa	65
Tabla 24. Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión desarrollo personal	66
Tabla 25. Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión desempeño de tareas	67

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados de la variable: Productividad	42
Figura 2. Resultados de la dimensión eficacia personal de la variable productividad	43
Figura 3. Resultados de la dimensión eficiencia personal de la variable productividad	45
Figura 4. Resultados de la dimensión efectividad de la variable productividad	46
Figura 5. Resultados de la dimensión adaptabilidad de la variable productividad	48
Figura 6. Resultados de la dimensión capacitación del personal de la variable productividad	49
Figura 7. Resultado de la variable: Satisfacción Laboral	51
Figura 8. Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral	53
Figura 9. Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral	54
Figura 10. Resultados de dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral	56
Figura 11. Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral	58
Figura 12. Resultados de la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral	59

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 y la hipótesis de la investigación fue que existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Se trabajó con la variable productividad cuyas dimensiones son: eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación del personal y la variable satisfacción laboral, la cual está conformada por siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas, la población en la investigación estuvo conformada por 239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una muestra de 54 trabajadores. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, los mismos que demostraron ser confiables mediante la aplicación del Alfa de Cronbach.

Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una correlación ( $r = 0,757$ ) directa entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Esto quiere decir a una mayor productividad le corresponde una mayor satisfacción laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

**Palabras Clave:** Productividad, satisfacción laboral, municipalidad.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between productivity and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018 and the hypothesis of the research was that there is a direct relationship between productivity and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018.

We work with the variable productivity whose dimensions are: personal efficiency, personal efficiency, effectiveness, adaptability and training of staff and the variable job satisfaction, which is made up of the following dimensions: physical and / or material conditions, labor and / or remunerative benefits , administrative policies, personal development and performance of tasks, the population in the investigation consisted of 239 workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, with a sample of 54 workers. The data collection was done using the survey technique, at the same time two questionnaires were used to evaluate the productivity and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, who proved to be reliable by applying the Alpha of Cronbach.

The results of the investigation show the existence of a direct correlation ( $r = 0.757$ ) between the productivity and the labor satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. This means that greater productivity corresponds to greater job satisfaction. In conclusion, we note that there is a direct and significant relationship between productivity and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto.

**Keywords:** Productivity, job satisfaction, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Las instituciones actualmente intentan alcanzar una producción en el ámbito laboral, mediante una buena gestión administrativa considerada como una variable importante dentro de toda organización.

En el mundo globalizado, los trabajadores de las organizaciones asumen un grado de compromiso y sus funciones que le son delegadas va a depender de cómo se encuentren motivados, generando así diversas satisfacciones laborales que va a lograr un incremento en el nivel de producción.

Según (Medina J. , 2013), afirma que en el Perú se requiere de personal preparado, con suficiencia para alcanzar objetivos en la administración pública, mediante un gobierno transparente, honesto que resuelva las necesidades de sus comunidades.

Los usuarios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto perciben un bajo rendimiento de productividad laboral, asumiendo este nivel de producción a la insatisfacción laboral que existe en los trabajadores de la institución, considerando que los recursos humanos es el capital humano más importante a ser utilizados por las instituciones.

En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se observa que la satisfacción laboral de los trabajadores ha ido disminuyendo considerablemente, es posible que esta insatisfacción laboral afecte directamente en la productividad de la institución. Los usuarios observan que el personal administrativo de la municipalidad no se siente comprometido con la visión y misión de la institución, a pesar que pasan la mayoría del tiempo en su área laboral o también en algunos casos esperan la hora de salida y se retiran o simplemente faltan a su centro laboral, o evaden parte de su responsabilidad. Asimismo se observa que, el personal mantiene una actitud negativa, estos aspectos son dañinos para la actividad laboral, que trae como consecuencia el incumplimiento de las actividades que a la vez repercuten en el cumplimiento de metas, estos problemas serán

abordados a través de la presente investigación en el cual se determinará cuáles son los aspectos negativos que generan esta situación y poder trabajar en ellos y así lograr resultados óptimos y contribuir a mejorar el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Por consiguiente, consideramos que con esta investigación mostraremos la trascendencia del problema, razón por la cual pretendemos encontrar la correlación de la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, así como recomendar medidas para superar las deficiencias que actualmente existen en dicha institución según los temas de estudio.

## **1.2. Trabajos previos**

Para realizar la investigación utilizamos diversas fuentes de apoyo entre las cuales destacan tesis, investigaciones de niveles nacionales e internacionales que varios autores realizan estudios sobre la productividad y la satisfacción laboral.

A continuación, presentamos investigaciones realizadas a nivel internacional para poder apoyar al tema de investigación.

(Fuentes, 2012) en su informe de Investigación titulado “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, cuyo objeto fue demostrar el dominio que tiene la satisfacción en la productividad de los trabajadores; la presente investigación se ha realizado en una organización judicial con una población 20 trabajadores; que representan el 40% de la población laboral, el tipo de investigación es descriptiva, el instrumento utilizado es la encuesta escala de Likert; el autor concluye, que la estabilidad en el trabajo, así como, las relaciones humanas, el agrado que tienen por el trabajo así , las condiciones de trabajo y el tiempo de servicio dentro en el trabajo son indicadores que causan efectos para que las personas que prestan servicios en una organización este satisfechos. De acuerdo a lo examinado por los jefes inmediatos a los trabajadores de aquel organismo judicial, son productivos y están satisfechos, toda vez que el entorno laboral es agradable y su organización les otorga todo el material e infraestructura apropiada con el fin de realizar sus cargos de manera óptima, como también gozan de los

beneficios económicos y beneficios extraordinarios como servidores públicos. Se debe concluir que dichos trabajadores tienen alta satisfacción laboral, pero también es importante la existencia de comunicación con acierto y armonía con las diferentes unidades que conforman la organización.

(Amezcuca, 2012), en su Informe de Investigación titulado “Satisfacción Laboral y su relación en la Productividad”, es un estudio con una población de 14 trabajadores, utilizando como instrumento la encuesta llegando a la conclusión de que el objetivo, de esta investigación era saber si los colaboradores de la empresa Lekki Restaurant se encontraban satisfechos con sus actividades dentro de su área de trabajo, con su ambiente laboral, con la comunicación entre los colaboradores, y saber si estos eran los indicados para destacar dentro de su puesto, como el restaurant realizo una remodelación también deseaba saber si los colaboradores con los que ya contaba estaban a gusto con el ambiente de trabajo y con lo que realizaban en su puesto, dado esto, las mediciones de satisfacción, de actitudes, el cuestionario aplicado, nos dio como resultado que cada puesto está correctamente establecido y dado a las actividades correctas, y así se llegó a la conclusión de que los colaboradores se encuentran satisfechos dentro de lo que hacen pues sus actividades no son siempre rutinarias y tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa, es decir, se le motiva para que estos ya satisfechos laboralmente, realicen sus actividades y tareas de la mejor manera dando su mayor esfuerzo.

(Esteves, 2015), en su informe de investigación titulado “La satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de la productividad y la eficiencia en las empresas de Ecuador” (estudio realizado - Guayaquil, Ecuador), es un estudio con una población de 410 personas y una muestra de 384 empleados ecuatorianos, la investigación fue descriptiva. Llegando a concluir: que los trabajadores de las empresas del ecuador, revelan diferentes niveles de capacitación relacionados con el trabajo que realizan; la carga laboral es medianamente justa; el 45% de los trabajadores consideran que las remuneraciones son inadecuadas en correlación al trabajo que desempeñan; el 100% de los trabajadores señalan que sentirse satisfechos en sus labores mejora la eficiencia y productividad.

A nivel nacional las investigaciones que se han realizado sobre las variables de estudio, se presentan a continuación para apoyar a nuestra investigación.

(Juares & Alva, 2014), en su Informe de investigación titulado: “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los docentes en las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín”, presentado para lograr un doctorado en Administración en la Universidad Alas Peruanas; cuyo objetivo fue determinar la existencia de la correlación entre satisfacción y productividad de los profesores en las facultades de Economía y Salud, la investigación cuenta con 200 docentes como población; considerando una muestra de 130 docentes de ambas facultades, el estudio es tipo descriptivo correlacional comparativo; concluyendo que: La productividad docente inicia con la satisfacción en el trabajo y el proceso motivacional, se comprueba la existencia de la relación entre satisfacción y productividad en las ambas facultades, asimismo la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud , en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, determinando en ambas facultades menor productividad.

(Gómez, Incio, & O'Donnell, 2011), en su investigación titulado “Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial”, estudio realizado para lograr el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, es un estudio con enfoque cuantitativo, realizada con una población constituida de 2,036 empleados, cuya muestra es 312 empleados del área comercial, cuyo instrumento fue las encuestas. Llegando a las siguientes conclusiones: a mayor grado laboral, mayor es la satisfacción, existiendo relación directa en esta variable, en cuanto al puesto ocupacional y la edad en los trabajadores muestran discrepancias sustanciales. En cuanto al puesto laboral, se dan diferencias sustanciales en el nivel de satisfacción al trabajo de los puestos administrativos y operativos. Los directivos siempre muestran mayores niveles de satisfacción, seguidos de aquellos funcionarios, promotores de venta, así como los asesores de ventas y personal servicios. En cuanto a la edad del trabajador se observa diferencias en el nivel de satisfacción el rango mayor de 40- 49 tiene mayor nivel de satisfacción laboral.



(Quispe, 2013), en su tesis “La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de Sodimac Perú”, investigación de tipo descriptivo, teniendo como población a 170 trabajadores y como muestra a 119 trabajadores, el método y técnicas para contrastar la hipótesis planteada, se utilizó el “diseño en línea” y la encuesta, llega a la conclusión de que la remuneración que perciben no es la justa y que los beneficios que adquieren no están al alcance de todos los empleados y que estos beneficios son afines al desempeño de cada trabajador. Asimismo, manifiesta que no es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar, esto se debe a que no tienen una buena relación laboral con sus jefes o compañeros. Que no existe sentimiento de compañerismo, cada quien hace sus funciones no se observa sentimiento de familia o equipo. Los jefes no manifiestan una visión clara donde va la empresa solo busca lograr alcanzar los objetivos de su departamento.

(Juares, J; Alva, J, 2014), en su informe de Investigación titulado “Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de productividad” (estudio realizado en la Empresa Agropecuaria Chimú S.A.-Trujillo 2014), investigación descriptiva de corte transversal, se ha realizado con una población muestral de 80 trabajadores, utilizando técnicas e instrumentos de recolección de datos a través de encuesta, el autor concluye: La correlación es directa y se encuentra en un nivel medio entre satisfacción laboral y productividad. En cuanto a los trabajadores que no son reconocidos por su trabajo se encuentran en un nivel medio de satisfacción con su trabajo, además, la relación con sus superiores no es la apropiada; la capacitación que da la organización es restringida para ejecutar su labor y existe insatisfacción por sus sueldos. La productividad está en el nivel medio, ello se debe a que la distribución de los recursos no es la óptima, y la capacitación del personal es deficiente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definición de productividad**

Toda institución tiene como objetivo lograr una elevada productividad; por tanto, esta definición es motivo de estudio a través del comportamiento de la organización, con incidencia en el factor humano.

La productividad es definida como la relación que existe entre los resultados obtenidos de bienes o servicios de una organización y los medios que se utilizan para el logro de dichos resultados, teniendo en consecuencia una reducida relación entre la eficiencia y la eficacia que sean habituales de la Institución y, como resultado de ello, con su efectividad.

Con respecto al concepto de productividad existen diferentes autores que dan a conocer su posesión, así tenemos:

A (Núñez, 2007), quien indica que los elementos de la productividad son: la producción, el hombre y el dinero. En producción interesa analizar la eficiencia y la efectividad de determinados procesos laborales, para poder obtener bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, en que participa los medios de producción, conformados por el capital, la materia prima y el trabajo, que en conjunto vas a permitir la productividad. El hombre quien coloca objeto y medios de trabajo dando lugar al proceso de trabajo. El dinero, medio que facilita demostrar el esfuerzo realizado por el hombre y la organización.

(Robbins & Coulter, 2005), afirma que la productividad es el volumen de los bienes que son producidos, y divididos entre el volumen de los medios utilizados para lograr generar esa producción.

Para (Martínez, 2007), la productividad muestra la forma como se están utilizando los medios escasos de una economía en toda la producción de bienes y servicios; se interpreta como la relación que existe entre los recursos utilizados y los frutos obtenidos.

### **1.3.1.1. Teorías relacionadas a la productividad**

#### **a. Beneficios de la productividad**

(Bain, 2003), señala que es un medio de comparación para ejecutivos de las empresas, profesionales y políticos; compara el rendimiento en los distintos niveles del sistema económico, es decir la organización, país o sector, con sus recursos consumidos.

Asimismo, los intercambios de la productividad influyen grandemente en los fenómenos sociales y económicos.

#### **b. Medición de la productividad.**

Para (Gaither & Frazier, 2000), considera a la productividad como el conjunto de servicios y productos logrados con los medios empleados, producen la formula siguiente:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es considerada como la medida de desempeño que comprende la obtención de metas y el equilibrio entre el logro de resultados y de la materia prima requerida para poder conseguirlos.

#### **c. Indicadores de productividad**

Según los autores (Koontz & Weihrich, 2004), se tiene tres pareceres que se utilizan en la valoración del desempeño de un sistema, los mismos que se encuentran relacionados con llamada productividad.

### **1. Eficiencia**

Que para (Chiavenato, I, 2004), es el uso adecuado de recursos disponibles. Esta se refiere a los medios utilizados y los resultados alcanzados. Cuyo objetivo siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

### **2. Efectividad**

Es el enlace que existe entre los resultados obtenidos y los propuestos, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Se enlaza con la productividad por medio del impacto en la obtención de superiores y mejores productos.

### **3. Eficacia**

Es lograr el resultado que se desea o producir el resultado en expectativa. La eficacia hace que se enfatice en los resultados, lograr los objetivos, en realizar las cosas correctas, y creando valores.

Resumidamente la eficacia es realizar correctamente las cosas utilizando al máximo los esfuerzos, recursos destinados al logro de metas y objetivos debidamente precisos.

Analizando estos tres indicadores puede medirse integralmente la productividad.

### **d. Factores que influyen en la productividad**

De acuerdo a (Schroeder, 2002), estos factores son: la inversión de capital, la indagación y el desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y los lineamientos de gobierno.

De acuerdo a las teorías mejor admitidas, se determinan cuatro factores principales de la productividad, estos son:

### **1. El entorno**

Está dado por normas emitidas por el gobierno, los versátiles valores y actitudes sociales que intervienen en las personas, los cambios tecnológicos, la energía, el capital y los precios de la materia prima.

### **2. Características en la organización**

Para que esta sea productiva, necesita implementar estrategias, que desarrollen las habilidades y capacidades indispensables, seleccionado a trabajadores en puestos claves, proveer los recursos económicos que permitan implementar la estrategia, organizar administrativamente, creando planes de incentivos y recompensas.

### **3. Las características del trabajo**

Para lograr una adecuada productividad, el trabajo debe caracterizarse por: ser realizado con trabajadores que buscan las metas en común, decididos a compartir las responsabilidades, realizar las actividades en forma coordinada, planificando adecuadamente el tiempo, las metas, actividades y esfuerzos, manteniendo abiertos los canales de comunicación con todos los trabajadores, desarrollando todas las actividades estratégicamente y lo que es más importante fomentar la armonía, el compañerismo, la solidaridad y la ayuda mutua.

#### **4. Las aptitudes y actitudes de los individuos**

Según diferentes autores las aptitudes de los individuos son: El manejo de idiomas, capacidad de adaptación, lealtad, ser polivalentes, poseer habilidades, tener capacidad de trabajo, capacidad de negociación, capacidad de innovación y buen relacionamiento. En tanto que las actitudes con las que deben contar son la flexibilidad, capacidad de superación, optimismo, iniciativa y motivación.

##### **1.3.1.2. Dimensiones de la productividad**

###### **1. Eficacia personal**

Según (Chiavenato, I, 2004) es realizar correctamente las cosas utilizando al máximo los esfuerzos, recursos destinados al logro de metas y objetivos debidamente precisos.

###### **2. Eficiencia personal**

Para (Chiavenato, I, 2004), es el uso adecuado de los recursos disponibles. Esta se refiere a los medios utilizados y los resultados alcanzados. Cuyo objetivo siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

###### **3. Efectividad**

Efectividad. Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

#### **4. Adaptabilidad**

Es la adaptación del trabajador hacia los cambios.

#### **5. Capacitación de personal**

Es la adquisición de conocimientos teóricos, técnicos y prácticos en un proceso de formación para contribuir al desarrollo del trabajador en el desempeño de sus actividades.

#### **1.3.2. Definición de satisfacción laboral**

(Palma, 1999), define a la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador con respecto a su trabajo; esto quiere decir que esa actitud es influenciada por la percepción que tiene en función de su trabajo. También considera que el puesto laboral se adecua al trabajador, con respecto a sus necesidades, valores y comportamiento.

(Pablos, 2016), la satisfacción laboral, se relaciona con diferentes aspectos. No se llega a un consenso a la hora de definirla pues hay autores que la consideran como una dinámica, como una evaluación o bien como un estado emocional.

Según (Alva, 2014), afirma que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño; es decir, a un trabajador feliz se le considera como un trabajador productivo. Así mismo indica que el trabajador mientras este motivado y contento con las actividades laborales que realiza y con el ambiente en el que encuentra, entonces pondrá mayor empeño en sus actividades y logrará obtener mejores resultados.

(Newstron, 2011), considera que, en el campo organizacional, las actitudes se definen como sentimientos y las creencias que en gran parte determinan la

manera en que los trabajadores perciben el ambiente y se comprometen con las actividades que se pretenden y su comportamiento.

#### **1.3.2.1. Teorías relacionadas a la satisfacción laboral**

(Kootz & Wehrich, 2004), mencionan que la satisfacción es el placer que los trabajadores experimentan una vez que lograron cumplir con su deseo o alguna meta, es decir la satisfacción es un resultado que ya ha experimentado.

#### **Teoría del ajuste laboral**

La teoría del ajuste laboral ha sido considerada como una de las teorías más completas en el cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría se centra en la interacción entre el trabajador y el ambiente laboral; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre trabajador y ambiente, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado ajuste en el trabajo.

En la teoría se menciona que la satisfacción no se deriva del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino también del grado en que el contexto laboral es atendido, también de las necesidades, los valores de los trabajadores. Esta teoría señala que existen tres variables dependientes: la satisfacción laboral de las personas, los resultados satisfactorios y la existencia de antigüedad laboral. Las variables independientes: son las destrezas y las habilidades individuales, las destrezas y habilidades son requeridas por una posición dada, la correspondencia existente entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores del individuo y los refuerzos ocupacionales.



## **Teoría de los dos factores de Herzberg**

(Herzberg, 1959) citado por (Chiavenato, I, 2011), formula su teoría para poder explicar el comportamiento de las personas en el ámbito laboral. Herzberg afirma la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de los trabajadores.

### **a. Factores de motivación**

La satisfacción que es el resultado de los factores de motivación llamado factores intrínsecos, el cual está relacionado con la satisfacción del trabajador en el cargo y con las tareas que ejecuta. Los factores intrínsecos implican sentimientos que estén relacionados con el crecimiento y el desarrollo personal, así como el reconocimiento profesional, necesidad de autorrealización, mayor responsabilidad y depende de las tareas que el trabajador realiza en su institución. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del trabajador, y tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

### **b. Factores de higiene**

Los factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, debido a se encuentran en el ambiente que rodean a los trabajadores y las condiciones en que realizan su labor. Dado que estas condiciones son administradas y decididas por la institución, los factores extrínsecos o higiénicos se encuentran fuera del control de los trabajadores.

Los factores de higiene son factores de contexto y se ubican en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos o extrínsecos fueron tomados en cuenta en la motivación hacia los trabajadores: el trabajo se consideraba una actividad desagradable, y para lograr que las

personas trabajen más, se hacía necesario considerar premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al trabajador, a cambio de su trabajo. Otros incentivan el trabajo de las personas mediante recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los trabajadores, pues no logran elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Por otro lado, cuando los factores higiénicos son pésimos o efímeros, provocan la insatisfacción de los trabajadores. Debido a la influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg lo denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción.

#### **1.3.2.2. Dimensiones de satisfacción laboral**

##### **1. Condiciones físicas y/o materiales**

Está conformado por los elementos que son materiales o la infraestructura en donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se establece como facilitador de la misma. (Morillo, 2006)

##### **2. Beneficios laborales y/o remunerativos**

Es el grado de complacencia con relación a los incentivos económicos que sean de forma regular que se considera como pago por la labor que realizan los trabajadores. (Morillo, 2006).

### **3. Políticas administrativas**

Es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales que están dirigidas a regular la relación laboral y están asociadas directamente al trabajador. (Morillo, 2006).

### **4. Desarrollo personal**

Es la oportunidad del trabajador para realizar algunas actividades que sean significativas para su autorrealización. (Morillo, 2006).

### **5. Desempeño de tareas**

Es el valor que se le asocia el trabajador con las tareas cotidianas que realiza en la organización que labora. (Morillo, 2006).

## **5.1. Formulación del problema**

### **5.1.1. Problema general**

¿De qué manera se relaciona la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?

### **5.1.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relacionan las condiciones físicas y/o materiales con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?
2. ¿Cómo se relacionan los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?
3. ¿Cómo se relacionan las políticas administrativas con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?

4. ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?
5. ¿Cómo se relacionan el desempeño de tareas con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?

## **5.2. Justificación de la investigación**

Con la presente investigación pretendemos contribuir con un aporte para mejorar de manera positiva la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.

### **Conveniencia**

En la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, como gobierno local es importante conocer si los trabajadores directivos cuentan con habilidades directivas o gerenciales para influir en sus colaboradores haciendo que trabajen con más entusiasmo para el logro de objetivos o metas de la institución.

### **Relevancia Social**

Resulta relevante socialmente, debido a que sus resultados beneficiaran a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, para mejorar la prestación de los servicios de los usuarios.

### **Implicancias Prácticas**

El presente trabajo de investigación permitirá conocer la relación existente entre la la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

## **Valor teórico**

Con la presente investigación se estará contribuyendo con mayores conocimientos que intentan describir la relación existente entre la productividad y la satisfacción laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, así mismo los resultados obtenidos aportara a tener un mayor conocimiento del comportamiento de las variables del estudio y así mismo el análisis de la relación que existe entre ellas.

## **Utilidad Metodológica**

La presente investigación se justifica de acuerdo a la utilidad metodológica donde se contribuirá a la definición de los conceptos, variables y su relación entre ellas, asimismo estudiar adecuadamente la eficacia, la eficiencia personal y capacitación en la entidad, con relación a la productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

### **5.3. Hipótesis**

#### **5.3.1. Hipótesis General**

**H0:** No existe relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**Ha:** Existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

#### **5.3.2. Hipótesis específicas**

**H01:** No existe relación entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**Ha1:** Existe relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**H02:** No existe relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**Ha2:** Existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**H03:** No existe relación entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**Ha3:** Existe relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**H04:** No existe relación entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**Ha4:** Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**H05:** No existe relación entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**Ha5:** Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

## **5.4. Objetivos**

### **5.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

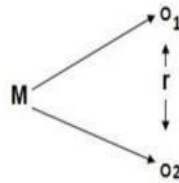
#### **5.4.2. Objetivos específicos**

1. Identificar la relación que existe entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.
2. Identificar la relación que existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.
3. Identificar la relación que existe entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.
4. Identificar la relación que existe entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.
5. Identificar la relación que existe entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, transeccional correlacional, según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) afirman que los diseños transeccionales correlacionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. El esquema del diseño No Experimental, transeccional correlacional-causal se presenta a continuación:



M: Muestra de 54 trabajadores

O1: Variable 1: Productividad

O2: Variable 2: Satisfacción laboral

r: Posible relación

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### Variable 01: 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. (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)

#### Variable 02: Satisfacción laboral

Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. (Morillo, 2006).



### Operacionalización de la variable: Productividad

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Cant. Ind.	Num. Items	Escala de medición
Variable 01 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. (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	Operacionalmente se recogerá la valoración de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto acerca de las dimensiones de eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación del personal a través de un cuestionario.	Eficacia personal (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>- Autoridad y atribuciones para la toma de decisiones</li> </ul>	02	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal
			Eficiencia personal (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas con recurso asignados</li> <li>- Trabajo con eficiencia y precisión</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Resultados</li> </ul>	04	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Efectividad (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento de la productividad en el trabajo</li> <li>- Mejora de la calidad de producción</li> </ul>	02	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Adaptabilidad (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad del trabajador orientada hacia cambios</li> </ul>	01	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
			Capacitación del personal (Martínez, 2007) y (Chiavenato, I, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superación académica</li> <li>- Participación en capacitaciones</li> <li>- Aplica nuevos conocimientos</li> <li>- Investiga con relación a su trabajo</li> </ul>	02	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	
Variable 02 Satisfacción laboral	Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. (Morillo, 2006)	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones de las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea.	Condiciones físicas y/o materiales (Morillo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura</li> <li>- Materiales</li> </ul>	02	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos (Morillo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecto económico</li> <li>- Beneficios laborales</li> </ul>	02	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Políticas administrativas (Morillo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> <li>- Normas institucionales</li> </ul>	02	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Desarrollo personal (Morillo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Participación</li> </ul>	03	19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Desempeño de tareas (Morillo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto a la normatividad</li> <li>- Información y Organización</li> <li>- Ambiente de trabajo</li> </ul>	03	25, 26, 27, 28, 29, 30	

## 2.3. Población y/o Muestra de Estudio

### 2.3.1. Población

La población de la presente investigación, está conformada por 239 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, según el CAP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto del 2018.

### 2.3.2. Muestra

La muestra para la presente investigación está conformada por 54 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, para el cálculo del tamaño de muestra, se utilizó el muestreo aleatorio simple, con un nivel de significancia del 5% y un error de muestreo del 7%. Los cálculos se muestran a continuación:

Formula del muestreo aleatorio simple

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando los datos:

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.9 \times 0.1}{0.07^2} = 70.56$$

$$n = \frac{70.56}{1 + \frac{70.56}{239}} = 54.48$$

$$n = 54$$

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

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

- Para la recolección de datos de la variable productividad, se utilizará la técnica de la encuesta y su instrumento será el “Cuestionario de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto”.
- Para la recolección de datos de la variable satisfacción laboral, se utilizará la técnica de la encuesta y su instrumento será el “Cuestionario de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto”.

o

### **2.4.2. Descripción de instrumentos**

#### **A. Cuestionario de productividad**

Se analizó la variable productividad utilizando un cuestionario de 40 ítems, que fueron agrupados en cinco dimensiones: eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación del personal. Asignándole una valoración por ítem: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Los puntajes que se han obtenido de acuerdo a sus dimensiones se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, alto y muy alto. Para el análisis de la variable y sus dimensiones se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores:

**Tabla 1***Baremos para el análisis de la variable: Productividad*

Dimensiones / Variable	Niveles			
	Muy Bajo	Bajo	Alto	Muy Alto
- Eficacia personal	8 -15	16 - 23	24 - 31	32 - 40
- Eficiencia personal	8 -15	16 - 23	24 - 31	32 - 40
- Efectividad	8 -15	16 - 23	24 - 31	32 - 40
- Adaptabilidad	8 -15	16 - 23	24 - 31	32 - 40
- Capacitación del personal	8 -15	16 - 23	24 - 31	32 - 40
Variable: Productividad	40 - 79	80 -119	120 - 159	160 - 200

**Fuente:** Instrumento utilizado**B. Cuestionario de satisfacción laboral**

Se analizó la variable satisfacción laboral utilizando un cuestionario de 30 ítems, fueron agrupados en cinco dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas. Asignándole una valoración por ítem: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Los puntajes obtenidos de acuerdo a sus dimensiones se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, alto y muy alto. Para el análisis de la variable y sus dimensiones se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores.

**Tabla 2**

*Baremos para el análisis de la variable: Satisfacción laboral*

Dimensiones / Variable	Niveles			
	Muy Bajo	Bajo	Alto	Muy Alto
- Condiciones físicas y/o materiales	6 -11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
- Beneficios laborales y/o remunerativos	6 -11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
- Políticas administrativas	6 -11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
- Desarrollo personal	6 -11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
- Desempeño de tareas	6 -11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
Variable: Satisfacción Laboral	30 - 59	60 - 89	90 - 119	120 - 150

**Fuente:** Instrumento utilizado

### 2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

#### 2.4.3.1. Validación de instrumentos

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron validados mediante el juicio de expertos, cuyos resultados se muestran en los Anexos.

#### 2.4.3.2. Confiabilidad de instrumentos

Para determinar la fiabilidad en los instrumentos utilizados, se realizó mediante el índice de confiabilidad Alfa de Crombach ( $\alpha$ ), cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_r^2}{S_i^2} \right]$$

Dónde:

K : número de reactivos en la escala

$S_r^2$  : Varianza de cada reactivo

$S_i^2$  : Varianza del instrumento

**Tabla 3**

Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

### 1. Cuestionario de productividad

Los resultados, mostraron que el índice de confiabilidad es muy alto ( $\alpha=0.920$ ), esto significa que el instrumento: Cuestionario de productividad es de muy alta confiabilidad.

**Tabla 4**

Estadísticas de fiabilidad para la variable productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	40

### 2. Cuestionario de satisfacción laboral

Los resultados, mostraron que el índice de confiabilidad es muy alto ( $\alpha=0.905$ ), esto significa que el instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral es de muy alta confiabilidad.

**Tabla 5**

Estadísticas de fiabilidad para la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Luego de haber realizado la recolección de datos se procesó la información, elaborando un consolidado de los datos que refleje los resultados de las variables analizadas. En la presente investigación se utilizaron los siguientes estadísticos:

- Para ordenar los datos se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, debido a que las variables de investigación fueron consideradas como índices de: productividad y satisfacción laboral, por lo tanto, las variables y dimensiones de la investigación se cuantificaron mediante Baremos para poder trabajar como índices de logro por niveles: muy bajo, bajo, alto y muy alto
- Para la contrastación de las pruebas de hipótesis se utilizaron el estadístico Rho de Spearman
- La información recolectada se procesó con el software estadístico SPSS de la versión 24.

## **2.6. Aspectos éticos**

Durante la elaboración y ejecución del proceso estadístico de acuerdo a la aplicación del instrumento según la muestra de estudio, se respetó la participación y decisión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de manera reservada, a fin de no ocasionar descontentos por la aplicación del instrumento utilizando en la investigación

Asimismo, frente a la fundamentación de los contenidos utilizados de acuerdo a las variables de estudio descrito en las bases teóricas, a fin de caracterizar y describir conceptos teóricos según las fuentes utilizadas, se tomó la decisión de respetar los contenidos de los autores mencionados de acuerdo a la categoría o enlaces fundamentados.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados

A continuación, presentamos los resultados obtenidos, de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a la variable de estudio productividad, con 40 ítems distribuidos en un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en cinco dimensiones: eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación del personal y la segunda variable de estudio: satisfacción laboral con 30 ítems distribuidos en cinco dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas.

Para una mejor interpretación, se han organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, los cuales corresponden a cada uno de los objetivos de la presente investigación. Se aplicaron los instrumentos a 54 trabajadores que forman parte de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Una vez recolectada la información se vació la información en una base de datos, la misma que se procesó con el programa estadístico SPSS versión 24. Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión. Las tablas y gráficos fueron organizados de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación la misma que es como sigue.

#### 3.2. Resultados obtenidos para la variable: productividad

**Tabla 6**

*Resultados de la variable: Productividad*

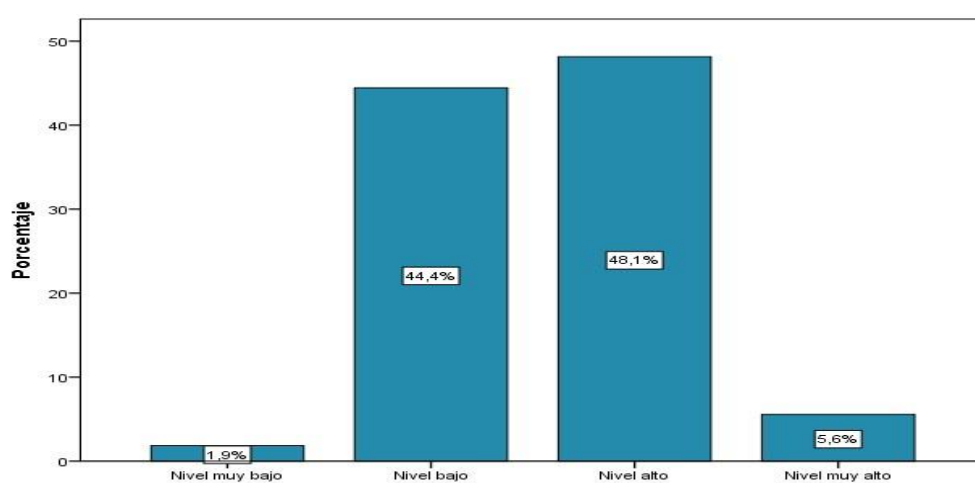
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	1	1,9
Nivel bajo	24	44,4
Nivel alto	26	48,1
Nivel muy alto	3	5,6
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado



## Interpretación

En la tabla , se observan los resultados de la variable productividad que fueron obtenidos a partir de la muestra de estudio de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en los resultados se aprecia que el 1,9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran un nivel muy bajo de productividad, el 44,4% consideran un nivel bajo, el 48,1% lo consideran un nivel alto de productividad y el 5,6% de los trabajadores consideran que existe un nivel muy alto de productividad en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.



**Figura 1:** Resultados de la variable: Productividad

**Fuente:** Tabla 6

### Análisis

Según los resultados de la figura 1, podemos observar que el 1,9% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo de productividad en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, esto quiere decir que existe un bajo nivel de eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación personal; el 44,4% opinan que existe un bajo nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el 48,1% un nivel alto y el 5,6% indican que existe un nivel muy alto de productividad.

### 3.2.1. Resultados de las dimensiones de la variable productividad

**Tabla 7**

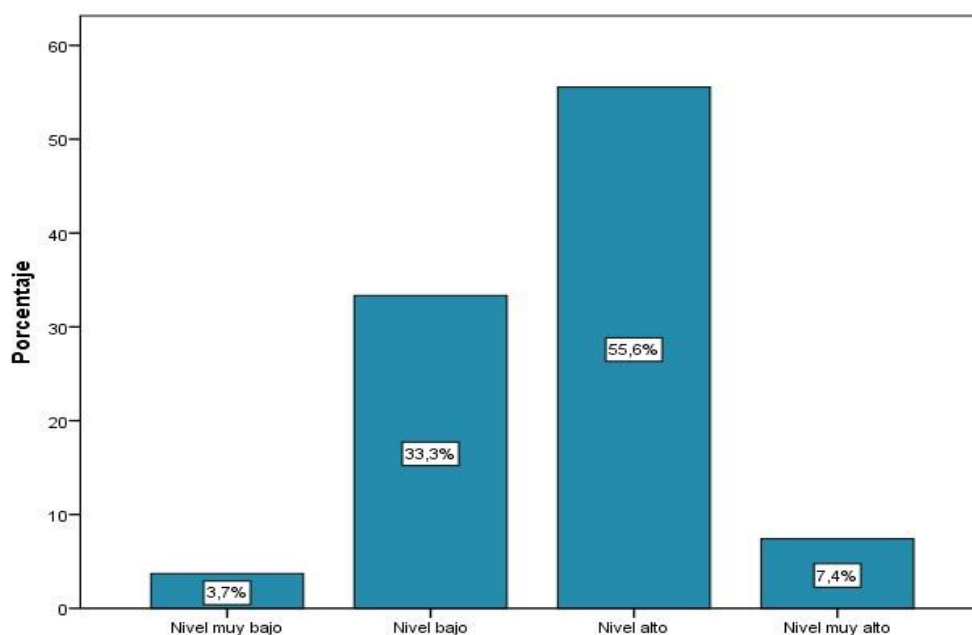
*Resultados de la dimensión eficacia personal de la variable productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	2	3,7
Nivel bajo	18	33,3
Nivel alto	30	55,6
Nivel muy alto	4	7,4
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

#### Interpretación

De la tabla 7, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión eficacia personal, resultados que se han obtenido a partir de la muestra de 54 trabajadores, en la cual se observa que el 3,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión eficacia personal en un nivel muy bajo, el 33,3% lo consideran en un nivel bajo, el 55,6% en un nivel alto y el 7,4% en un nivel muy alto de eficacia personal.



**Figura 2:** Resultados de la dimensión eficacia personal de la variable productividad

**Fuente:** Tabla 7

## Análisis

Según los resultados de la figura 2, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la eficacia personal, es decir en el cumplimiento de metas y objetivos y así mismo en la autoridad y atribuciones para la toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 33,3% afirman que la eficacia personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 55,6% consideran que existe un alto nivel de eficacia personal y el 7,4% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el cumplimiento de metas y objetivos y toma de decisiones.

**Tabla 8**

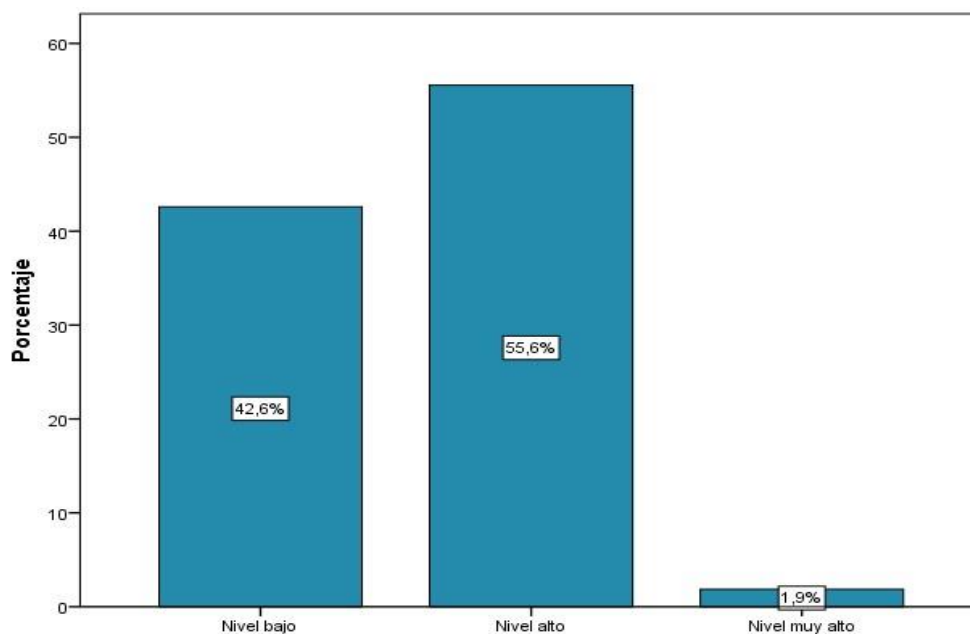
*Resultados de la dimensión eficiencia personal de la variable productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	23	42,6
Nivel alto	30	55,6
Nivel muy alto	1	1,9
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

## Interpretación

De la tabla 8, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión eficiencia personal, resultados que se han obtenido a partir de la muestra de 54 trabajadores, en la cual se observa que el 42,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión eficiencia personal en un nivel bajo, el 55,6% lo consideran en un nivel alto y el 1,9% en un nivel muy alto de eficacia personal.



**Figura 3:** Resultados de la dimensión eficiencia personal de la variable productividad  
**Fuente:** Tabla 8

### Análisis

Según los resultados de la figura 3, podemos observar que el 42,6% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel bajo en la eficiencia personal, es decir en el cumplimiento de metas con recurso asignados, trabajo con eficiencia y precisión, recursos materiales y resultados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 55,6% afirman que la eficiencia personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel alto, y el 1,9% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el cumplimiento de metas con recurso asignados, trabajo con eficiencia y precisión, recursos materiales y resultados.

**Tabla 9**

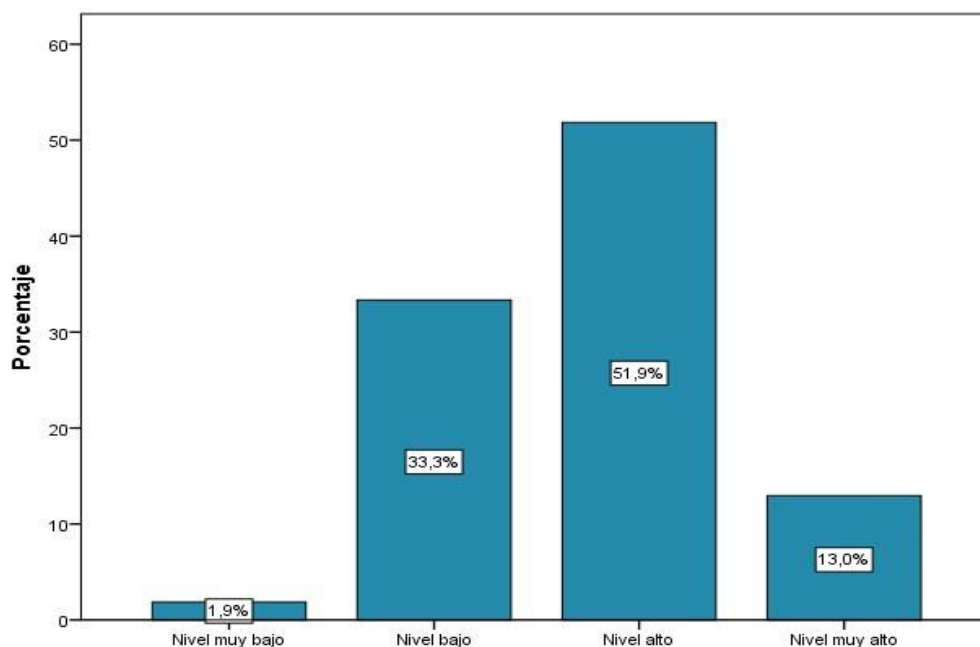
*Resultados de la dimensión efectividad de la variable productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	1	1,9
Nivel bajo	18	33,3
Nivel alto	28	51,9
Nivel muy alto	7	13,0
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

### Interpretación

De la tabla 9, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión efectividad, resultados que se han obtenido a partir de la muestra de 54 trabajadores, en la cual se observa que el 1,9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión efectividad en un nivel muy bajo, el 33,3% en un nivel bajo, el 51,9% lo consideran en un nivel alto y el 13% en un nivel muy alto de efectividad.



**Figura 4:** Resultados de la dimensión efectividad de la variable productividad

**Fuente:** Tabla 9

## Análisis

Según los resultados de la figura 4, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la efectividad, es decir en crecimiento de la productividad en el trabajo y en la mejora de la calidad de producción de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 33,3% afirman que la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, 51.9% de los trabajadores consideran un nivel alto de efectividad y el 13% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el crecimiento de la productividad en el trabajo y en la mejora de la calidad de producción.

**Tabla 10**

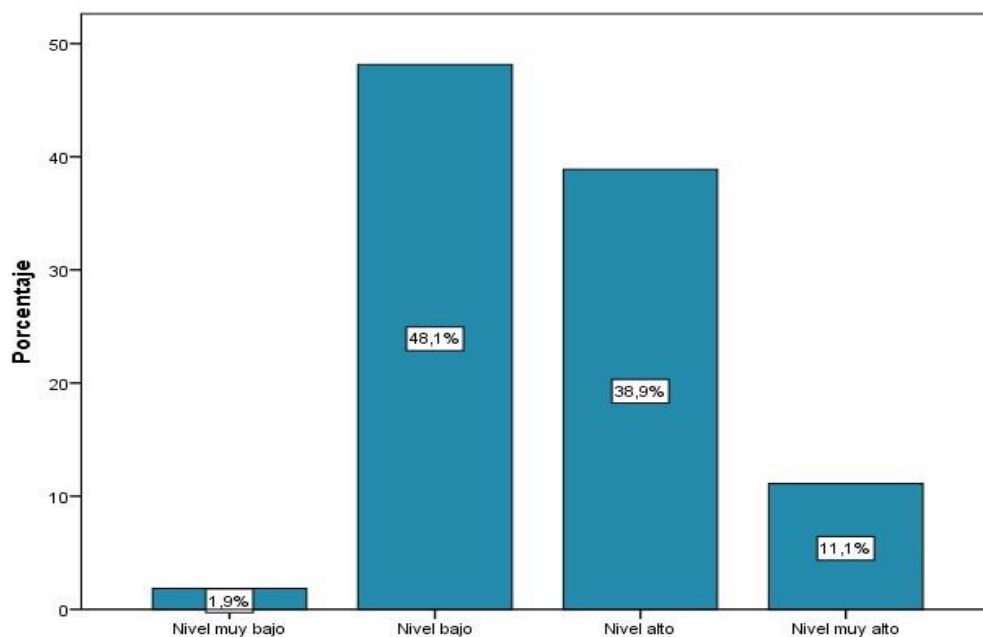
*Resultados de la dimensión adaptabilidad de la variable productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	1	1,9
Nivel bajo	26	48,1
Nivel alto	21	38,9
Nivel muy alto	6	11,1
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

## Interpretación

De la tabla 10, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión adaptabilidad, resultados que se han obtenido a partir de la muestra de 54 trabajadores, en la cual se observa que el 1,9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión adaptabilidad en un nivel muy bajo, el 48,1% en un nivel bajo, el 38,9% lo consideran en un nivel alto y el 11,1% en un nivel muy alto de adaptabilidad.



**Figura 5:** Resultados de la dimensión adaptabilidad de la variable productividad  
**Fuente:** Tabla 10

### **Análisis**

Según los resultados de la figura 5, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la adaptabilidad, es decir en la capacidad del trabajador orientada hacia cambios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 48,1% afirman que la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 38.9% de los trabajadores consideran un nivel alto de adaptabilidad y el 11,1% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta un nivel muy alto en la capacidad del trabajador orientada hacia cambios.

**Tabla 11**

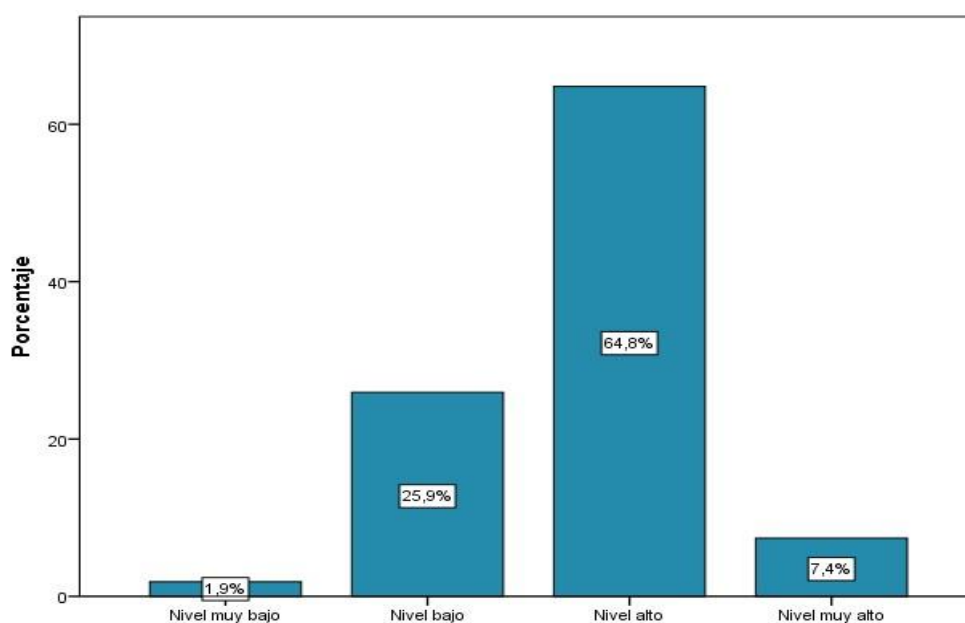
*Resultados de la dimensión capacitación del personal de la variable productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	1	1,9
Nivel bajo	14	25,9
Nivel alto	35	64,8
Nivel muy alto	4	7,4
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

### Interpretación

De la tabla 11, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión capacitación del personal, resultados que se han obtenido a partir de la muestra de 54 trabajadores, en la cual se observa que el 1,9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión capacitación del personal en un nivel muy bajo, el 25,9% en un nivel bajo, el 64,8% lo consideran en un nivel alto y el 7,4% en un nivel muy alto de capacitación del personal.



**Figura 6:** Resultados de la dimensión capacitación del personal de la variable productividad

**Fuente:** Tabla 11



## Análisis

Según los resultados de la figura 6, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la capacitación del personal, es decir en la superación académica, en la participación en capacitaciones, en la aplicación de nuevos conocimientos y en la investigación con relación a su trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 25,9% afirman que la capacitación del personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 64.8% de los trabajadores consideran un nivel alto de capacitación del personal y el 7,4% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta un nivel muy alto de capacitación de personal en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

### 3.3. Resultados obtenidos para la variable Satisfacción Laboral

**Tabla 12**

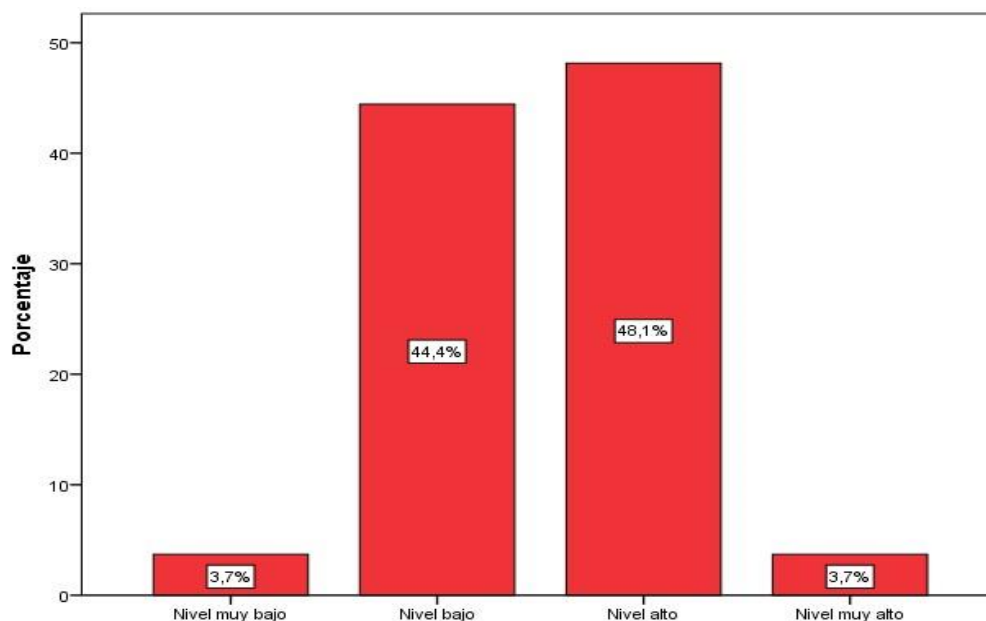
*Resultado de la variable: Satisfacción Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	2	3,7
Nivel bajo	24	44,4
Nivel alto	26	48,1
Nivel muy alto	2	3,7
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

#### Interpretación

En la tabla 12, podemos observar los resultados de la variable satisfacción laboral obtenidos a partir de una muestra de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en la cual podemos observar que el 3.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la variable satisfacción laboral en un nivel muy bajo, el 44,4% lo consideran en un nivel bajo, el 48,1% en un nivel alto de satisfacción laboral y el 3.7% lo consideran en un nivel muy alto de satisfacción laboral.



**Figura 7:** Resultado de la variable: Satisfacción Laboral

**Fuente:** Tabla 12

### **Análisis**

De acuerdo a los resultados de la figura 7, podemos observar que el 3,7% de los entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, esto indica que la Municipalidad presenta un nivel muy bajo de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal. Mientras que el 44,4% de los entrevistados afirman que existe un bajo nivel de satisfacción laboral, el 48,1% considera que existe un nivel alto de satisfacción laboral y el 3,7% de los entrevistados afirman que existe un nivel muy alto de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

### 3.3.1. Resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

**Tabla 13**

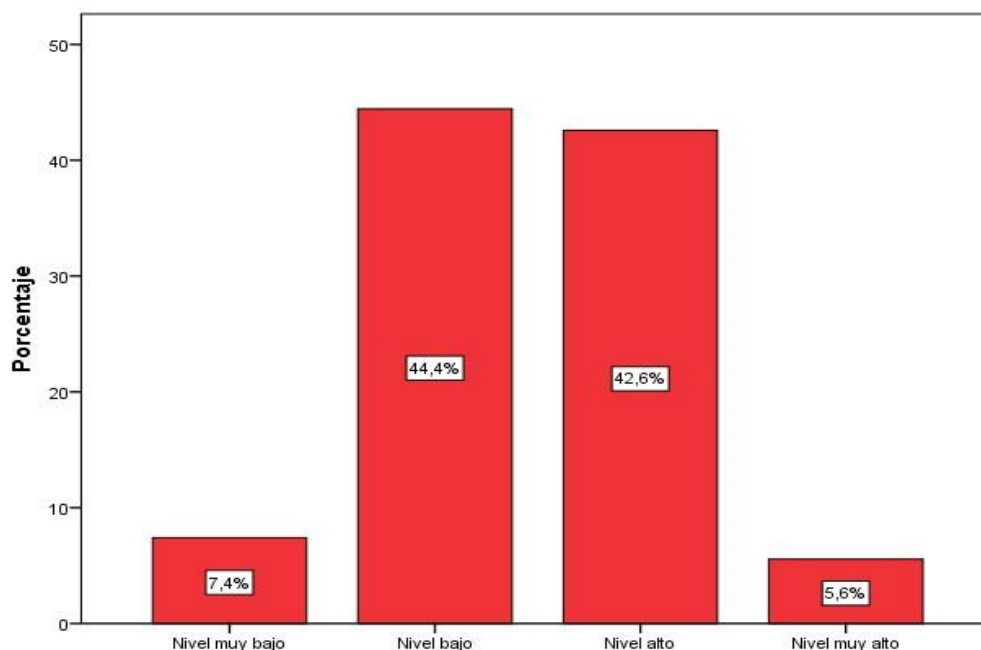
*Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	4	7,4
Nivel bajo	24	44,4
Nivel alto	23	42,6
Nivel muy alto	3	5,6
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

#### **Interpretación**

De la tabla 13, podemos visualizar los resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral que fueron obtenidas a partir de una muestra de 54 trabajadores, en dichos resultados podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión condiciones físicas y/o materiales en un nivel muy bajo, el 44,4% lo consideran en un nivel bajo, el 42,6% de los trabajadores afirman que la municipalidad se encuentra en un nivel alto de condiciones físicas y/o materiales y el 5.6% consideran a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en un nivel muy alto de condiciones físicas y/o materiales.



**Figura 8:** Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral

**Fuente:** Tabla 13

### **Análisis**

De acuerdo a los resultados de la figura 8, podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la infraestructura y materiales. Mientras que el 44,4% afirman que las condiciones físicas y/o materiales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 42,6% lo consideran en un nivel alto y el 5,6% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en las condiciones físicas y/o materiales.

**Tabla 14**

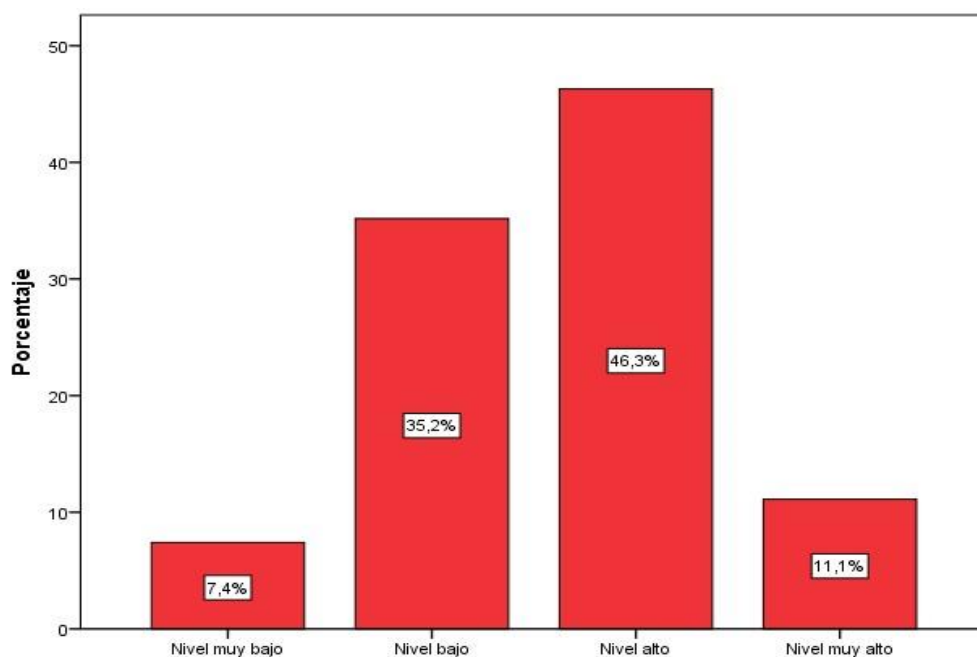
*Resultado de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	4	7,4
Nivel bajo	19	35,2
Nivel alto	25	46,3
Nivel muy alto	6	11,1
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado

## Interpretación

De la tabla 14, podemos visualizar los resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral que fueron obtenidas a partir de una muestra de 54 trabajadores, en dichos resultados podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos en un nivel muy bajo, el 35,2% lo consideran en un nivel bajo, el 46,3% de los trabajadores afirman que la municipalidad se encuentra en un nivel alto de beneficios laborales y/o remunerativos y el 11.1% consideran a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en un nivel muy alto de beneficios laborales y/o remunerativos.



**Figura 9:** Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral

**Fuente:** Tabla 14

## Análisis

De acuerdo a los resultados de la figura 9, podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en

aspectos económicos y beneficios laborales. Mientras que el 35,2% afirman que los aspectos económicos y beneficios laborales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 46,3% lo consideran en un nivel alto y el 11,1% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en los aspectos económicos y beneficios laborales.

**Tabla 15**

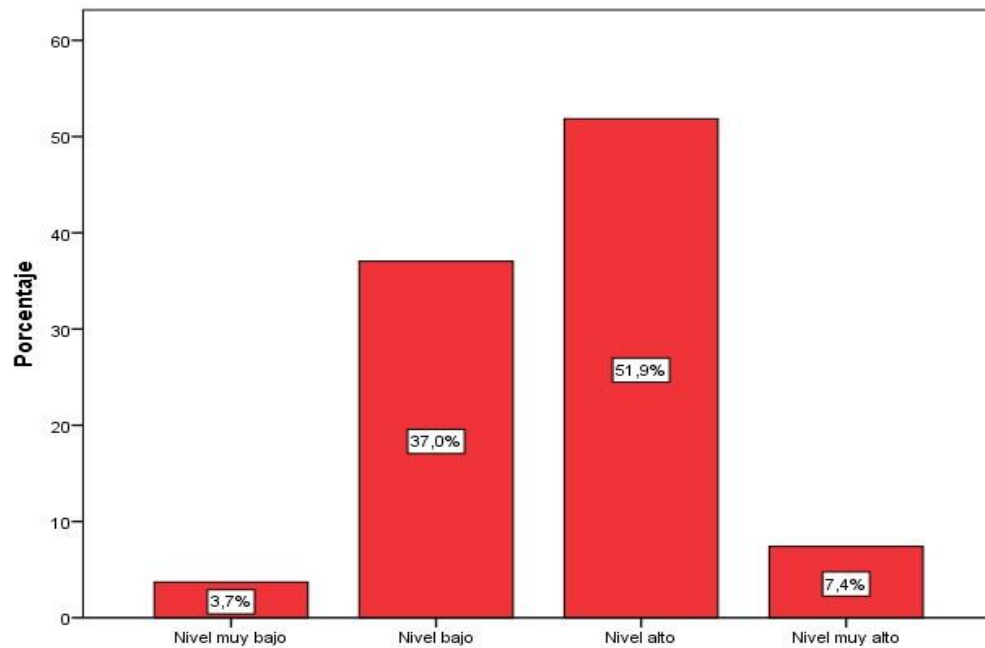
*Resultado de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	2	3,7
Nivel bajo	20	37,0
Nivel alto	28	51,9
Nivel muy alto	4	7,4
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado

### **Interpretación**

De la tabla 15, podemos visualizar los resultados de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral que fueron obtenidas a partir de una muestra de 54 trabajadores, en dichos resultados podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión políticas administrativas en un nivel muy bajo, el 37% lo consideran en un nivel bajo, el 51,9% de los trabajadores afirman que la municipalidad se encuentra en un nivel alto de políticas administrativas y el 7.4% consideran a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en un nivel muy alto de políticas administrativas.



**Figura 10:** Resultados de la dimensión políticas administrativas de la variable *satisfacción laboral*

**Fuente:** Tabla 15

### **Análisis**

De acuerdo a los resultados de la figura 10, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales. Mientras que el 37% afirman que la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 51,9% lo consideran en un nivel alto y el 7,4% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales.

**Tabla 16**

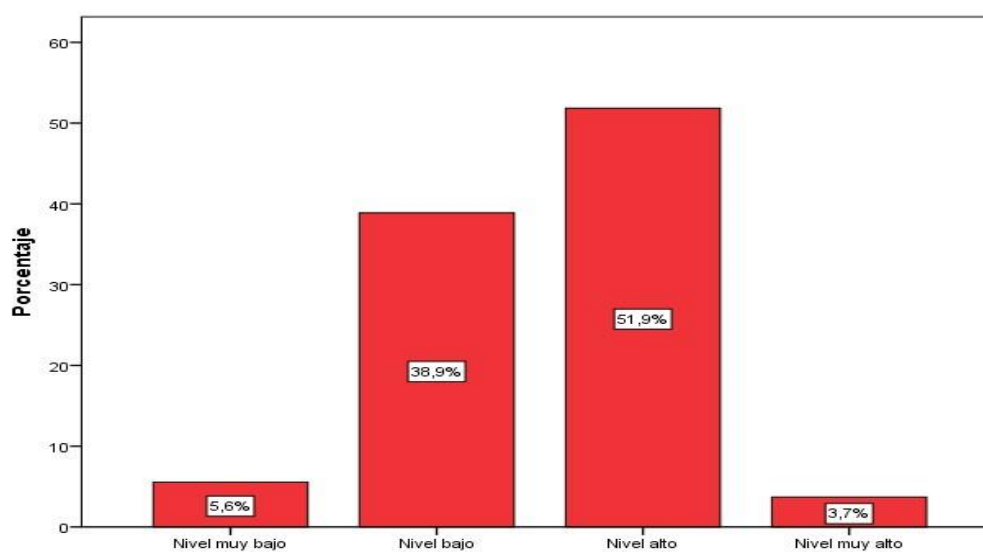
*Resultado de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	3	5,6
Nivel bajo	21	38,9
Nivel alto	28	51,9
Nivel muy alto	2	3,7
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

### Interpretación

De la tabla 16, podemos visualizar los resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral que fueron obtenidas a partir de una muestra de 54 trabajadores, en dichos resultados podemos observar que el 5,6% de los trabajadores entrevistados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión desarrollo personal en un nivel muy bajo, el 38,9% lo consideran en un nivel bajo, el 51,9% de los trabajadores afirman que la municipalidad se encuentra en un nivel alto de desarrollo personal y el 3.7% consideran a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en un nivel muy alto de desarrollo personal.



**Figura 11:** Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral

**Fuente:** Tabla 16



## Análisis

De acuerdo a los resultados de la figura 11, podemos observar que el 5,6% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en capacitación, motivación y participación. Mientras que el 38,9% afirman que el desarrollo personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentra en un nivel bajo, el 51,9% lo consideran en un nivel alto y el 3,7% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en capacitación, motivación y participación.

**Tabla 17**

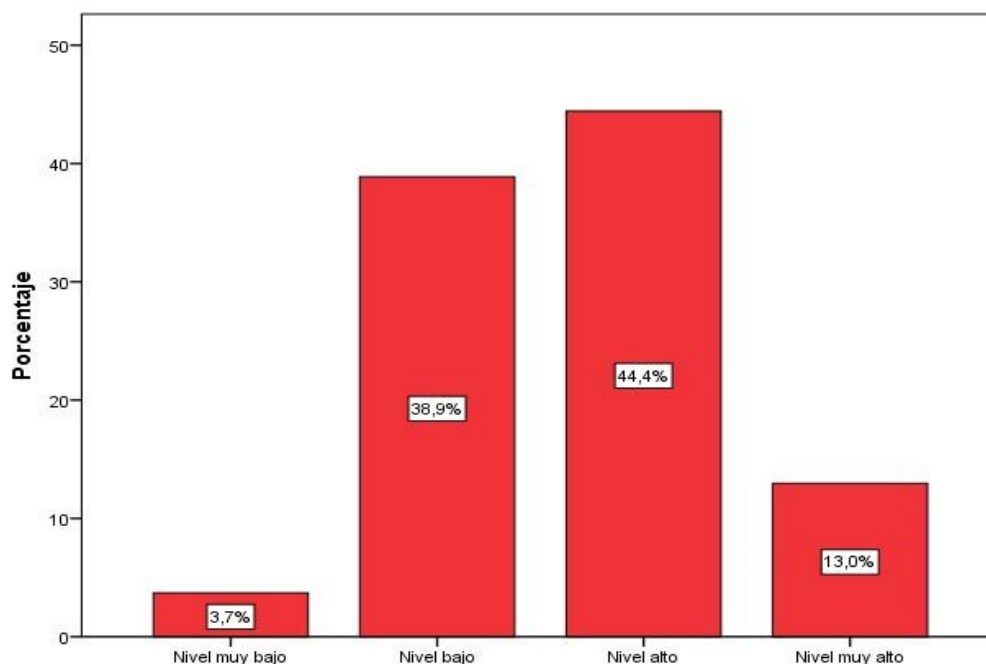
*Resultado de la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	2	3,7
Nivel bajo	21	38,9
Nivel alto	24	44,4
Nivel muy alto	7	13,0
Total	54	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado

### **Interpretación**

De la tabla 17, podemos visualizar los resultados de la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral que fueron obtenidas a partir de una muestra de 54 trabajadores, en dichos resultados podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consideran a la dimensión desempeño de tareas en un nivel muy bajo, el 38,9% lo consideran en un nivel bajo, el 44,4% de los trabajadores afirman que la municipalidad se encuentra en un nivel alto de desempeño de tareas y el 13% consideran a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en un nivel muy alto de desempeño de tareas.



**Figura 12:** Resultados de la dimensión desempeño de tareas de la variable satisfacción laboral

**Fuente:** Tabla 17

### **Análisis**

De acuerdo a los resultados de la figura 12, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en respecto a la normatividad, a la información y organización, así como al ambiente de trabajo. Mientras que el 38,9% afirman que el desempeño de tareas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentra en un nivel bajo, el 44,4% lo consideran en un nivel alto y el 13% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en el respecto a la normatividad, a la información y organización, así como al ambiente de trabajo.

### 3.4. Comprobación de hipótesis

#### 3.4.1. Prueba de normalidad

❖ : Las muestras de las variables relacionales: Productividad y Satisfacción laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.

❖ : Las muestras de las variables relacionales: Productividad y Satisfacción laboral, si cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.

#### Nivel de significancia:

P - valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

#### Regla de decisión:

Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 18**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,125	54	<b>,035</b>	,956	54	,045
Satisfacción laboral	,157	54	<b>,002</b>	,926	54	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

Luego del procesamiento estadístico, los resultados permiten demostrar que los errores calculados, a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov (KS), son mucho menores (Sig.=0.035; Sig.=0.002) que el error planteado (p-valor=0.05).

Entonces, la decisión en la aceptación de la hipótesis recae en la hipótesis alterna. Esto quiere decir que, las muestras en ambas variables (Productividad y Satisfacción aboral), no cumplen con el supuesto de normalidad. Debiendo utilizar, para la comprobación de hipótesis de investigación pruebas no paramétricas; siendo el estadístico seleccionado el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r).

### 3.4.2. Prueba de hipótesis

En la presente investigación, se utilizó el estadístico Rho de Spearman como un indicador que puede utilizarse para poder medir el grado de relación que existe entre variables cualitativas ordinales. La valoración del coeficiente Rho de Spearman es la siguiente:

**Tabla 19**  
*Rangos de correlación*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

### 3.4.3. Hipótesis general

#### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

H<sub>a</sub>: Existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

## 2. Estadístico de prueba

**Tabla 20**

*Correlaciones entre las variables: productividad y satisfacción laboral*

			Productividad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

**Fuente:** Instrumento aplicado

## 3. Conclusión

Según el estadístico Rho de Spearman obtenido, fue de 0,757 el cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre las variables de estudio y el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

### 3.4.4. Hipótesis específicas

#### A. Hipótesis específica 01:

##### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

##### 2. Estadístico de prueba

**Tabla 21**

*Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión condiciones físicas y/o materiales*

			Productividad	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Condiciones físicas y/o materiales	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Fuente: Instrumento aplicado

##### 3. Conclusión

Según los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman que fue de 0,591 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable de estudio y la dimensión; como el valor de  $p =$

0,000 es menor a 0,05; se concluye que las condiciones físicas y/o materiales se relacionan significativamente con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

## B. Hipótesis específica 02:

### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

### 2. Estadístico de prueba

**Tabla 22**

*Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos*

			Productividad	Beneficios laborales y/o remunerativos
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

**Fuente:** Instrumento aplicado



### 3. Conclusión

Según los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman que fue de 0,655 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable de estudio y la dimensión; como el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan significativamente con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

### C. Hipótesis específica 03:

#### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

#### 2. Estadístico de prueba

**Tabla 23**

*Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión política administrativa*

		Productividad		Políticas administrativas	
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,704**	
n		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	54	54	
	Políticas administrativa	Coefficiente de correlación	,704**	1,000	
s		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	54	54	

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

**Fuente:** Instrumento aplicado

### 3. Conclusión

Según los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman que fue de 0,704 el cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión; como el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que las políticas administrativas se relacionan significativamente con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

#### D. Hipótesis específica 04:

##### 1. Formulación de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

##### 2. Estadístico de prueba

**Tabla 24**

*Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión desarrollo personal*

			Productividad	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

**Fuente:** Instrumento aplicado

### 3. Conclusión

Según los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman que fue de 0,751 el cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión; como el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que el desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

#### E. Hipótesis específica 05:

##### 1. Formulación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

##### 2. Estadístico de prueba

**Tabla 25**

*Correlaciones entre la variable productividad y la dimensión desempeño de tareas*

		Desempeño de tareas	
		Productividad	
Rho de Spearman	Productividad	1,000	,671**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	54	54
	Desempeño de tareas	,671**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	54	54

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

Fuente: Instrumento aplicado

### **3. Conclusión**

Según los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman que fue de 0,671 el cual indica la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable de estudio y la dimensión; como el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que el desempeño de tareas se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Antes de dar inicio a la discusión de los resultados de la presente investigación, es importante indicar que los niveles de fiabilidad por consistencia interna y validez de los instrumentos utilizado han sido óptimos. Por consiguiente, estos datos dan la garantía para su uso en la presente investigación.

En la presente investigación, se consideró como muestra a 54 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, obtenidas de una población de 239 trabajadores administrativos, mediante un muestreo aleatorio simple. El tipo de investigación se encuentra dentro de la investigación aplicada, según su finalidad, correlacional según su profundidad y según su alcance temporal es transversal, para la recolección de datos del presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, para lo cual se han utilizado dos cuestionarios validados como instrumentos que permitieron evaluar la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

En esta sección comparamos los resultados que tenemos con lo de los otros investigadores que se han citado y con el soporte teórico considerado en la fundamentación científica, para ello lo que se ha buscado es responder al problema general de desconocimiento de la existencia de una relación entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto con la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?, para lo cual nuestra hipótesis general busca demostrar que: “Existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, por otro lado encontrados en los resultados, como se puede observar en la tabla 20, se confirma a la hipótesis planteada, afirmando que existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, ya que el Rho de Spearman obtenido fue de 0,757 el cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables y el valor de  $p=0,000$  que es menor a 0,05 con un nivel de confianza al 95%.

La dimensión que más influencia tiene en la primera variable estudiada que es la productividad, es la capacitación del personal en un 72.2% que consideran que se encuentra en el nivel ALTO A MUY ALTO, que significa que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

promueve la superación académica, la participación en capacitaciones, la aplicación de nuevos conocimientos y la investigación con relación al trabajo que realizan los trabajadores su trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, dichos resultados son corroborados con (Fuentes, 2012) en su informe de Investigación titulado “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, cuyo objeto fue demostrar el dominio que tiene la satisfacción en la productividad de los trabajadores; la presente investigación se ha realizado en una organización judicial con una población 20 trabajadores; que representan el 40% de la población laboral, el tipo de investigación es descriptiva, el instrumento utilizado es la encuesta escala de Likert; la investigación concluye, que la estabilidad en el trabajo, así como, las relaciones humanas, el agrado que tienen por el trabajo así , las condiciones de trabajo y el tiempo de servicio dentro en el trabajo son indicadores que causan efectos para que las personas que prestan servicios en una organización este satisfechos y sean más productivos. Por otra parte tenemos a (Amezcu, 2012), en su Informe de Investigación titulado “Satisfacción Laboral y su relación en la Productividad”, es un estudio con una población de 14 trabajadores, utilizando como instrumento la encuesta llega a la conclusión de que los colaboradores se encuentran satisfechos dentro de lo que hacen pues sus actividades no son siempre rutinarias y tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa, es decir, se le motiva para que estos ya satisfechos laboralmente, realicen sus actividades y tareas de la mejor manera dando su mayor esfuerzo. De igual manera (Esteves, 2015), en su informe de investigación titulado “La satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de la productividad y la eficiencia en las empresas de Ecuador” (estudio realizado - Guayaquil, Ecuador), llega a concluir: que los trabajadores de las empresas del ecuador, revelan diferentes niveles de capacitación relacionados con el trabajo que realizan y el 100% de los trabajadores señalan que sentirse satisfechos en sus labores mejora la eficiencia y productividad. También tenemos a (Esteves, 2015), en su informe de investigación concluye que los trabajadores de las empresas del ecuador, revelan diferentes niveles de capacitación relacionados con el trabajo que realizan; la carga laboral es medianamente justa; el 45% de los trabajadores consideran que las remuneraciones son inadecuadas en correlación al trabajo que desempeñan; el 100% de los trabajadores señalan que sentirse satisfechos en sus labores mejora la eficiencia y productividad

Con relación a la segunda variable que es la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, la dimensión que más influencia tiene son las políticas administrativas en un 59,3 % que también consideran que se encuentra en el nivel ALTO A MUY ALTO, resultados que nos permite afirmar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel adecuado en la participación para la toma de



decisiones y en las normas institucionales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto . Dichos resultados se corroboran con (Juares & Alva, 2014), en su Informe de investigación titulado: “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los docentes en las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín”, presentado para lograr un doctorado en Administración en la Universidad Alas Peruanas; concluye afirmando que la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud , en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción. Por otra parte, tenemos a (Gómez, Incio, & O'Donnell, 2011), en su investigación titulado “Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial”, estudio realizado para lograr el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, es un estudio con enfoque cuantitativo, realizada con una población constituida de 2,036 empleados, cuya muestra es 312 empleados del área comercial, concluye afirmando que: a mayor grado laboral, mayor es la satisfacción, existiendo relación directa en esta variable, en cuanto al puesto ocupacional y la edad en los trabajadores muestran discrepancias sustanciales. Así mismo indica que en cuanto al puesto laboral, se dan diferencias sustanciales en el nivel de satisfacción al trabajo de los puestos administrativos y operativos. Los directivos siempre muestran mayores niveles de satisfacción, seguidos de aquellos funcionarios, promotores de venta, así como los asesores de ventas y personal servicios. En cuanto a la edad del trabajador se observa diferencias en el nivel de satisfacción el rango mayor de 40- 49 tiene mayor nivel de satisfacción laboral.

En los resultados de la presente investigación se evidencia la existencia de una relación directa y significativa ( $r = 0,757$ ) entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el cual indica la existencia de una correlación positiva *alta* entre las variables de estudio y el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Estos resultados son similares a hallados por (Juares & Alva, 2014), quien en su informe de investigación se comprueba la existencia de la relación entre satisfacción y productividad en las ambas facultades, asimismo la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud , en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, determinando en ambas facultades menor productividad. (Juares, J; Alva, J, 2014), en su informe de Investigación titulado “Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de productividad (estudio realizado en la Empresa Agropecuaria Chimú S.A.-Trujillo 2014),

concluye afirmando que la correlación es directa y se encuentra en un nivel medio entre productividad y la satisfacción laboral.

## V. CONCLUSIONES

1. Al analizar las variables de la investigación, se encontró que existe una correlación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, evidenciándose una correlación positiva alta ( $r = 0.757$ ) entre la variable la variable productividad y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
2. Cuando se evaluó las condiciones físicas y/o materiales y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre las condiciones físicas y/o materiales y la variable productividad. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva moderada ( $r=0.591$ ) entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
3. Al evaluar los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la variable productividad. Evidenciándose una correlación positiva moderada ( $r = 0.655$ ) entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
4. Cuando se evaluó las políticas administrativas y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre las políticas administrativas y la variable productividad. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva alta ( $r = 0.704$ ) entre las políticas administrativas y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
5. Al evaluar el desarrollo personal y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre el desarrollo personal y la variable productividad. Evidenciándose una correlación positiva alta ( $r = 0.751$ ) entre el desarrollo personal y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
6. Cuando se evaluó el desempeño de tareas y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva moderada ( $r = 0.671$ ) entre el desempeño de tareas y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto considerar los resultados de la presente investigación para optimizar el uso adecuado de los recursos de la municipalidad, con eficacia, eficiencia y efectividad en el uso de recursos humanos, maquinaria y equipos y la organización del trabajo, a fin de lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.
2. Recomendamos a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto mejorar las condiciones físicas y/o materiales de las instalaciones de la entidad, para que los trabajadores administrativos de la municipalidad se sientan más productivos con su actividad laboral.
3. Recomendamos a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto establecer incentivos económicos al personal administrativo para mejorar la satisfacción e incrementar su productividad laboral.
4. A la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, promover la participación de los trabajadores administrativos en la toma de decisiones para poder mejorar el nivel de productividad del trabajador, factor importante para la entidad.
5. Recomendamos a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, realizar capacitaciones constantemente, lo que contribuirá a tener un buen nivel de productividad. Debido a que el capital humano de la institución, es el recurso más importante, y es importante que sean capacitado para que puedan adquirir nuevos conocimientos y les permita desarrollar mayores habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas asignadas.
6. A la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, se recomienda desarrollar dinámicas, con la finalidad de sensibilizar a los trabajadores sobre las normas positivas de relación y desarrollar diferentes estrategias para cada grupo de trabajadores de acuerdo a la condición laboral, género y tiempo de servicio, para poder mejorar el nivel de satisfacción del trabajador, factor importante para la entidad.

## VII. REFERENCIAS

- Alva, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antegor Orriego.
- Amezcuca, H. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en LEKKI RESTAURANT*. México: Universidad Veracruzana.
- Bain, R. (2003). *La Productividad*. Colombia: McGraw Hill.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: Quinta edición.
- Esteves, M. (2015). *Satisfacción Laboral y su incidencia en la relación con el el nivel de Productividad y eficiencia en las empresas Ecuatorianas*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. International Thomson Editores: México.
- Gómez, L., Incio, P., & O'Donnell, V. (2011). *Niveles de Satisfacción Laboral de una Banca Comercial*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
- Juares, J., & Alva, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Juares, J; Alva, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. Interamericana: : McGraw-Hill.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, M. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. México: Red de Estudios de la Economía Mundial.

- Medina, J. (2013). *Opinión Economía 2013*. Perú: Revista América Economía.
- Morillo, E. (2006). *Satisfacción laboral*. México.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill, Interamericana.
- Núñez, B. (2007). *Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad*. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. España: Universidad de Extremadura.
- Palma. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Quispe, R. (2013). *La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de Sodimac Perú – Trujillo Open Plaza*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Schroeder, G. (2002). *Administración de operaciones*. México: McGraw Hill Interamericana.

## **ANEXOS**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

### 2. AUTOR

Br. Leydi Yulay Zapata Aguilar

e-mail: [lzapataaguilar@gmail.com](mailto:lzapataaguilar@gmail.com)

### 3. RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 y la hipótesis de la investigación fue que existe relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Según su finalidad, el tipo de investigación es aplicada, según su profundidad es correlacional y según su alcance temporal es transversal, la población en la investigación estuvo conformada por 239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una muestra de 54 trabajadores. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una correlación ( $r = 0,757$ ) directa entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Esto quiere decir a una mayor productividad le corresponde una mayor satisfacción laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

### 4. PALABRAS CLAVE

Productividad, satisfacción laboral, municipalidad.

### 5. ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between job satisfaction and productivity in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018 and the hypothesis of the research was that there is a direct relationship between job satisfaction and productivity in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018.



According to its purpose, the type of research is applied, according to its depth is correlational and according to its temporal scope is transversal, the population in the research was made up of 239 workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, with a sample of 54 workers. Data was collected using the survey technique, while two questionnaires were used to evaluate the productivity and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. The results of the investigation show the existence of a direct correlation ( $r = 0.757$ ) between the productivity and the labor satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. This means that greater productivity corresponds to greater job satisfaction. In conclusion, we note that there is a direct and significant relationship between productivity and job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto.

## **6. KEYWORDS**

Productivity, job satisfaction, municipality.

## **7. INTRODUCCIÓN**

Las instituciones actualmente intentan alcanzar una producción en el ámbito laboral, mediante una buena gestión administrativa considerada como una variable importante dentro de toda organización. Los trabajadores de las organizaciones asumen un grado de compromiso y sus funciones que le son delegadas va a depender de cómo se encuentren motivados, generando así diversas satisfacciones laborales que va a lograr un incremento en el nivel de producción.

Los usuarios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto perciben un bajo rendimiento de productividad laboral, asumiendo este nivel de producción a la insatisfacción laboral que existe en los trabajadores de la institución, considerando que los recursos humanos es el capital humano más importante a ser utilizados por las instituciones.

Según (Medina J. , 2013), afirma que en el Perú se requiere de personal preparado, con suficiencia para alcanzar objetivos en la administración pública, mediante un gobierno transparente, honesto que resuelva las necesidades de sus comunidades.

En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se observa que la satisfacción laboral de los trabajadores ha ido disminuyendo considerablemente, es posible que esta insatisfacción laboral afecte directamente en la productividad de la institución. Los usuarios observan que

el personal administrativo de la municipalidad no se siente comprometido con la visión y misión de la institución, a pesar que pasan la mayoría del tiempo en su área laboral o también en algunos casos esperan la hora de salida y se retiran o simplemente faltan a su centro laboral, o evaden parte de su responsabilidad. Asimismo se observa que, el personal mantiene una actitud negativa, estos aspectos son dañinos para la actividad laboral, que trae como consecuencia el incumplimiento de las actividades que a la vez repercuten en el cumplimiento de metas, estos problemas serán abordados a través de la presente investigación en el cual se determinará cuáles son los aspectos negativos que generan esta situación y poder trabajar en ellos y así lograr resultados óptimos y contribuir a mejorar el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Por consiguiente, consideramos que con esta investigación mostraremos la trascendencia del problema, razón por la cual pretendemos encontrar la correlación de la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, así como recomendar medidas para superar las deficiencias que actualmente existen en dicha institución según los temas de estudio.

## **8. METODOLOGÍA**

La presente investigación se enmarca según su finalidad: dentro de la Investigación aplicada, Según su profundidad la investigación es de tipo correlacional. Según su alcance temporal, nuestra investigación es de tipo transversal. El diseño de la presente investigación es no experimental, transeccional correlacional.

La población de la presente investigación, está conformada por 239 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, según el CAP de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. La muestra está conformada por 54 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, para el cálculo del tamaño de muestra, se utilizó el muestreo aleatorio simple, con un nivel de significancia del 5% y un error de muestreo del 7%.

Para la recolección de datos de las variables: productividad y satisfacción laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y dos instrumentos.

## **9. RESULTADOS**

Según los resultados de la variable productividad, podemos observar que el 1,9% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo de productividad en la

Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, esto quiere decir que existe un bajo nivel de eficacia personal, eficiencia personal, efectividad, adaptabilidad y capacitación personal; el 44,4% opinan que existe un bajo nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el 48,1% un nivel alto y el 5,6% indican que existe un nivel muy alto de productividad.

Según los resultados de la dimensión eficacia personal, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la eficacia personal, es decir en el cumplimiento de metas y objetivos y así mismo en la autoridad y atribuciones para la toma de decisiones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 33,3% afirman que la eficacia personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 55,6% consideran que existe un alto nivel de eficacia personal y el 7,4% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el cumplimiento de metas y objetivos y toma de decisiones. En la dimensión eficiencia personal, podemos observar que el 42,6% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel bajo en la eficiencia personal, es decir en el cumplimiento de metas con recurso asignados, trabajo con eficiencia y precisión, recursos materiales y resultados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 55,6% afirman que la eficiencia personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel alto, y el 1,9% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el cumplimiento de metas con recurso asignados, trabajo con eficiencia y precisión, recursos materiales y resultados. En la dimensión efectividad, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la efectividad, es decir en crecimiento de la productividad en el trabajo y en la mejora de la calidad de producción de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 33,3% afirman que la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, 51.9% de los trabajadores consideran un nivel alto de efectividad y el 13% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestra un nivel muy alto en el crecimiento de la productividad en el trabajo y en la mejora de la calidad de producción. En cuanto a la dimensión adaptabilidad, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la adaptabilidad, es decir en la capacidad del trabajador orientada hacia cambios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 48,1% afirman que la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 38.9% de los trabajadores consideran un nivel alto de adaptabilidad y el 11,1% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta un nivel muy alto en la capacidad del trabajador orientada hacia cambios. Y finalmente en la dimensión Capacitación del personal, observamos que el 1,9% de los trabajadores administrativos que fueron entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la capacitación del personal, es decir en la superación académica, en la participación en capacitaciones, en la aplicación de nuevos conocimientos y en la investigación con relación a su trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mientras que el 25,9% afirman que la capacitación del personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 64.8% de los trabajadores consideran un nivel alto de capacitación del personal y el 7,4% opinan que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta un nivel muy alto de capacitación de personal en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

De acuerdo a los resultados de la variable satisfacción laboral, podemos observar que el 3,7% de los entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, esto indica que la Municipalidad presenta un nivel muy bajo de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal. Mientras que el 44,4% de los entrevistados afirman que existe un bajo nivel de satisfacción laboral, el 48,1% considera que existe un nivel alto de satisfacción laboral y el 3,7% de los entrevistados afirman que existe un nivel muy alto de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

De acuerdo a las condiciones físicas y/o materiales, podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la infraestructura y materiales. Mientras que el 44,4% afirman que las condiciones físicas y/o materiales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 42,6% lo consideran en un nivel alto y el 5,6% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en las condiciones físicas y/o materiales. Con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, podemos observar que el 7,4% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en aspectos económicos y beneficios laborales. Mientras que el 35,2% afirman que los aspectos económicos y beneficios laborales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se

encuentran en un nivel bajo, el 46,3% lo consideran en un nivel alto y el 11,1% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en los aspectos económicos y beneficios laborales. De acuerdo a las políticas administrativas, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales. Mientras que el 37% afirman que la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentran en un nivel bajo, el 51,9% lo consideran en un nivel alto y el 7,4% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en la participación para la toma de decisiones y en normas institucionales. En cuanto al desarrollo personal, podemos observar que el 5,6% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en capacitación, motivación y participación. Mientras que el 38,9% afirman que el desarrollo personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentra en un nivel bajo, el 51,9% lo consideran en un nivel alto y el 3,7% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en capacitación, motivación y participación. Y con respecto al desempeño de tareas, podemos observar que el 3,7% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un nivel muy bajo en respeto a la normatividad, a la información y organización, así como al ambiente de trabajo. Mientras que el 38,9% afirman que el desempeño de tareas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se encuentra en un nivel bajo, el 44,4% lo consideran en un nivel alto y el 13% opinan que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel muy alto en el respeto a la normatividad, a la información y organización, así como al ambiente de trabajo.

Las hipótesis de investigación fueron contrastados según el estadístico Rho de Spearman, que fue de 0,757 el cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre las variables de estudio y el valor de  $p = 0,000$  es menor a 0,05; se concluye que existe relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

## **10. DISCUSIÓN**

En esta sección comparamos los resultados que tenemos con lo de los otros investigadores que se han citado y con el soporte teórico considerado en la fundamentación científica, para ello lo que se ha buscado es responder al problema general de desconocimiento de la existencia de una relación entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores

en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto con la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?, para lo cual nuestra hipótesis general busca demostrar que: “Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, por otro lado se confirma a la hipótesis planteada, afirmando que existe relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, ya que el Rho de Spearman obtenido fue de 0,757 el cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables y el valor de  $p=0,000$  que es menor a 0,05 con un nivel de confianza al 95%.

La dimensión que más influencia tiene en la primera variable estudiada que es la productividad, es la capacitación del personal en un 72.2% que consideran que se encuentra en el nivel ALTO A MUY ALTO, que significa que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la superación académica, la participación en capacitaciones, la aplicación de nuevos conocimientos y la investigación con relación al trabajo que realizan los trabajadores su trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, dichos resultados son corroborados con (Fuentes, 2012) en su informe de Investigación titulado “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, cuyo objeto fue demostrar el dominio que tiene la satisfacción en la productividad de los trabajadores; la presente investigación se ha realizado en una organización judicial con una población 20 trabajadores; que representan el 40% de la población laboral, el tipo de investigación es descriptiva, el instrumento utilizado es la encuesta escala de Likert; la investigación concluye, que la estabilidad en el trabajo, así como, las relaciones humanas, el agrado que tienen por el trabajo así, las condiciones de trabajo y el tiempo de servicio dentro en el trabajo son indicadores que causan efectos para que las personas que prestan servicios en una organización este satisfechos y sean más productivos. Por otra parte tenemos a (Amezcu, 2012), en su Informe de Investigación titulado “Satisfacción Laboral y su relación en la Productividad”, es un estudio con una población de 14 trabajadores, utilizando como instrumento la encuesta llega a la conclusión de que los colaboradores se encuentran satisfechos dentro de lo que hacen pues sus actividades no son siempre rutinarias y tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa, es decir, se le motiva para que estos ya satisfechos laboralmente, realicen sus actividades y tareas de la mejor manera dando su mayor esfuerzo. De igual manera (Esteves, 2015), en su informe de investigación titulado “La satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de la productividad y la eficiencia en las empresas de Ecuador” (estudio realizado -

Guayaquil, Ecuador), llega a concluir: que los trabajadores de las empresas del Ecuador, revelan diferentes niveles de capacitación relacionados con el trabajo que realizan y el 100% de los trabajadores señalan que sentirse satisfechos en sus labores mejora la eficiencia y productividad. También tenemos a (Esteves, 2015), en su informe de investigación concluye que los trabajadores de las empresas del Ecuador, revelan diferentes niveles de capacitación relacionados con el trabajo que realizan; la carga laboral es medianamente justa; el 45% de los trabajadores consideran que las remuneraciones son inadecuadas en correlación al trabajo que desempeñan; el 100% de los trabajadores señalan que sentirse satisfechos en sus labores mejora la eficiencia y productividad

Con relación a la segunda variable que es la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, la dimensión que más influencia tiene son las políticas administrativas en un 59,3 % que también consideran que se encuentra en el nivel ALTO A MUY ALTO, resultados que nos permite afirmar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto muestran un nivel adecuado en la participación para la toma de decisiones y en las normas institucionales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Dichos resultados se corroboran con (Juares & Alva, 2014), en su Informe de investigación titulado: "Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los docentes en las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín", presentado para lograr un doctorado en Administración en la Universidad Alas Peruanas; concluye afirmando que la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud, en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción. Por otra parte, tenemos a (Gómez, Incio, & O'Donnell, 2011), en su investigación titulado "Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial", estudio realizado para lograr el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, es un estudio con enfoque cuantitativo, realizada con una población constituida de 2,036 empleados, cuya muestra es 312 empleados del área comercial, concluye afirmando que: a mayor grado laboral, mayor es la satisfacción, existiendo relación directa en esta variable, en cuanto al puesto ocupacional y la edad en los trabajadores muestran discrepancias sustanciales. Así mismo indica que en cuanto al puesto laboral, se dan diferencias sustanciales en el nivel de satisfacción al trabajo de los puestos administrativos y operativos. Los directivos siempre muestran mayores niveles de satisfacción, seguidos de aquellos funcionarios, promotores de venta, así como los asesores de ventas y personal servicios. En cuanto a la edad del trabajador

se observa diferencias en el nivel de satisfacción el rango mayor de 40- 49 tiene mayor nivel de satisfacción laboral.

En los resultados de la presente investigación se evidencia la existencia de una relación directa y significativa ( $r = 0,757$ ) entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el cual indica la existencia de una correlación positiva alta entre las variables de estudio y el valor de  $p = 0,000$  es menor a  $0,05$ ; se concluye que existe relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Estos resultados son similares a hallados por (Juares & Alva, 2014), quien en su informe de investigación se comprueba la existencia de la relación entre satisfacción y productividad en las ambas facultades, asimismo la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud , en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, determinando en ambas facultades menor productividad. (Juares, J; Alva, J, 2014), en su informe de Investigación titulado “Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de productividad“(estudio realizado en la Empresa Agropecuaria Chimú S.A.-Trujillo 2014), concluye afirmando que la correlación es directa y se encuentra en un nivel medio entre satisfacción laboral y productividad.

## **11. CONCLUSIONES**

1. Al analizar las variables de la investigación, se encontró que existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, evidenciándose una correlación positiva alta ( $r = 0.757$ ) entre la variable satisfacción laboral y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
2. Cuando se evaluó las condiciones físicas y/o materiales y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre las condiciones físicas y/o materiales y la variable productividad. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva moderada ( $r=0.591$ ) entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
3. Al evaluar los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la variable productividad. Evidenciándose una correlación positiva moderada ( $r = 0.655$ )



entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

4. Cuando se evaluó las políticas administrativas y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre las políticas administrativas y la variable productividad. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva alta ( $r = 0.704$ ) entre las políticas administrativas y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
5. Al evaluar el desarrollo personal y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre el desarrollo personal y la variable productividad. Evidenciándose una correlación positiva alta ( $r = 0.751$ ) entre el desarrollo personal y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.
6. Cuando se evaluó el desempeño de tareas y la productividad, se demostró la existencia de una relación directa entre el desempeño de tareas y la variable productividad. Evidenciándose la existencia de una correlación positiva moderada ( $r = 0.671$ ) entre el desempeño de tareas y la variable productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

## 12. REFERENCIAS

- Alva, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo. Trujillo: Universidad Privada Antegor Orriego.
- Amezcu, H. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en LEKKI RESTAURANT. México: Universidad Veracruzana.
- Bain, R. (2003). La Productividad. Colombia: McGraw Hill.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Santa Fé de Bogotá: Quinta edición.
- Esteves, M. (2015). Satisfacción Laboral y su incidencia en la relación con el el nivel de Productividad y eficiencia en las empresas ecuatorianas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. International Thomson Editores: México.

- Gómez, L., Incio, P., & O'Donnell, V. (2011). Niveles de Satisfacción Laboral de una Banca Comercial. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
- Juares, J., & Alva, J. (2014). Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Juares, J; Alva, J. (2014). Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración una Perspectiva Global. Interamericana: : McGraw-Hill.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración. México: McGraw-Hill.
- Martínez, M. (2007). El concepto de productividad en el análisis Económico. México: Red de Estudios de la Economía Mundial.
- Medina, J. (2013). Opinión Economía 2013. Perú: Revista América Economía.
- Morillo, E. (2006). Satisfacción laboral. México.
- Newstron, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial McGraw-Hill, Interamericana.
- Núñez, B. (2007). Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre".
- Pablos, M. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. España: Universidad de Extremadura.
- Palma. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Quispe, R. (2013). La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de Sodimac Perú – Trujillo Open Plaza. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Schroeder, G. (2002). Administración de operaciones. México: McGraw Hill Interamericana.

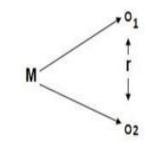
### **13.RECONOCIMIENTOS**

A las personas que apoyaron: discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas, apoyo financiero para llevar a cabo la investigación.

### ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

**Título:** Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**Investigador:** Leydi Yulay Zapata Aguilar

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables - Dimensiones	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.</p>	<p><b>Variable 1: Productividad</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia personal</li> <li>- Eficiencia personal</li> <li>- Efectividad</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Capacitación del personal (Martínez, 2007 &amp; Chiavenato 2011)</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Según su finalidad: Investigación aplicada Según su profundidad: Investigación correlacional. Según su alcance temporal: Investigación transversal</p> <p><b>DISEÑO DE ESTUDIO</b></p> <p>Diseño no experimental transeccional correlacional.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cómo se relacionan las condiciones físicas y/o materiales con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?</p> <p>2. ¿Cómo se relacionan los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>1. Identificar la relación que existe entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>2. Existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p>	<p><b>Variable 02: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas y/o materiales</li> <li>- Beneficios laborales y/o remunerativos</li> <li>- Políticas administrativas</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Desempeño de tareas (Morillo, 2006)</li> </ul>	<p>M: Muestra O1: Variable 1 O2: Variable 2 r: Posible Relación</p>  <p><b>POBLACION</b></p> <p>239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto según el CAP.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.</p>

<p>3. ¿Cómo se relacionan las políticas administrativas con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?</p> <p>5. ¿Cómo se relacionan el desempeño de tareas con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018?</p>	<p>3. Identificar la relación que existe entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p>	<p>3. Existe relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>4. Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p> <p>5. Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018</p>		<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>- <b>Instrumento:</b> Dos cuestionarios auto administrados al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos, porcentajes</li> <li>- Software a utilizar: SPSS versión 24</li> </ul> <p><b>VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b></p> <p>Juicio de expertos y Alfa de Cronbach.</p> <p><b>CONTRASTACIÓN</b></p> <p>Prueba de Hipótesis de correlación de Spearman</p>
--	--	---	--	---

## ANEXO 2: Operacionalización de variables

**Título:** Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

**Investigador:** Leydi Yulay Zapata Aguilar

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
<b>Variable 1: Productividad</b>	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. (Martínez, 2007 & Chiavenato 2011))	Operacionalmente se recogerá la valoración de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto acerca de las dimensiones de eficacia personal, eficiencia personal, efectividad adaptabilidad y capacitación de personal a través de un cuestionario.	<b>Dimensión 1:</b> Eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>- Autoridad y atribuciones para la toma de decisiones</li> </ul>	Ordinal
			<b>Dimensión 2:</b> Eficiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas con recurso asignados</li> <li>- Trabajo con eficiencia y precisión</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Resultados</li> </ul>	
			<b>Dimensión 3:</b> Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento de la productividad en el trabajo</li> <li>- Mejora de la calidad de producción</li> </ul>	
			<b>Dimensión 4:</b> Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad del trabajador orientada hacia cambios</li> </ul>	
			<b>Dimensión 5:</b> Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superación académica</li> <li>- Participación en capacitaciones</li> <li>- Aplica nuevos conocimientos</li> <li>- Investiga con relación a su trabajo</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>	Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. (Morillo, 2006).	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones de las condiciones físicas y/o materiales laborales y/o remunerativos, políticas admirativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas relación con la autoridad a través de un cuestionario de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.	<b>Dimensión 1:</b> Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura</li> <li>- Materiales</li> </ul>	Ordinal
			<b>Dimensión 2:</b> Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecto económico</li> <li>- Beneficios laborales</li> </ul>	
			<b>Dimensión 3:</b> Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> <li>- Normas institucionales</li> </ul>	
			<b>Dimensión 4:</b> Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Participación</li> </ul>	
			<b>Dimensión 5:</b> Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto a la normatividad</li> <li>- Información y Organización</li> <li>- Ambiente de trabajo</li> </ul>	

### ANEXO 3: Operacionalización del instrumento de investigación de variables

Título: Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ITEMS	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Productividad	1.1. Eficacia personal	1.1.1. Cumplimiento de metas y objetivos	20%	08	- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto tiene objetivos traducidos en metas concretas. - La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución - La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas. - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal	<b>Escala ordinal</b> 1. Totalmente en desacuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		1.1.2. Autoridad y atribuciones para la toma de decisiones			- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas. - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el volumen de trabajo en el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo. - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se cumple con los niveles de productividad. - La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto persuade al personal a realizar la actividad laboral con eficacia.	
	1.2. Eficiencia personal	1.2.1. Cumplimiento de metas con recurso asignados	20%	08	- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los recursos del estado para el logro óptimo de los objetivos de la institución. - En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión.	

		1.2.2. Trabajo con eficiencia y precisión			<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se aplican destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del personal.</li> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por actuar de acuerdo a estándares técnicos y/o profesionales dándole un toque profesional a todo lo que hacen.</li> </ul>	
		1.2.3. Recursos materiales			<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.</li> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.</li> </ul>	
		1.2.4. Resultados			<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.</li> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida</li> </ul>	
	1.3. Efectividad	1.3.1. Crecimiento de la productividad en el trabajo	20%	08	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El desempeño que tiene cada trabajador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad</li> <li>- Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante</li> </ul>	



					<ul style="list-style-type: none"> <li>- La seguridad laboral está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por lo que la productividad está en crecimiento</li> </ul>	
		1.3.2. Mejora de la calidad de producción			<ul style="list-style-type: none"> <li>- La producción de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura</li> <li>- La calidad de la producción está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por el buen control de cada uno de sus procesos de parte del personal</li> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción</li> <li>- La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas</li> </ul>	
	1.4. Adaptabilidad	1.4.1. Capacidad del trabajador orientada hacia cambios	20%	08	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se solidariza frente a los problemas individuales del personal</li> <li>- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente</li> <li>- En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana</li> </ul>	

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, cumple y atiende a sus trabajadores.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, presta atención suficiente al trabajo realizado por el personal.</li> <li>- Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están satisfechos con la labor que realizan</li> <li>- Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten satisfechos con el trato de sus jefes inmediatos.</li> </ul>	
1.5. Capacitación del personal	1.5.1. Superación académica	20%	08	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por la superación académica de su persona, realizando cursos de capacitación.</li> </ul>		
	1.5.2. Participación en capacitaciones			<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto participa con entusiasmo y atención en las capacitaciones programadas.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto capacita a sus trabajadores para un mejor desempeño laboral.</li> </ul>		
	1.5.3. Aplica nuevos conocimientos			<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto aplica nuevos conocimientos en el centro de trabajo.</li> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consulta e investiga manuales que tengan relación con el trabajo</li> </ul>		

		1.5.4. Investiga con relación a su trabajo			<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es puntual en la entrega de trabajos que se le asigna.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite la realización profesional de sus trabajadores.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	--

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ITEMS	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
<b>Variable 2. Satisfacción laboral</b>	2.1. Condiciones físicas y/o materiales	2.1.1. Infraestructura	20%	06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La distribución física de los ambientes en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto facilita la realización de las actividades laborales.</li> <li>- Las condiciones de trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son seguras (no representan riesgos para la salud).</li> <li>- Las condiciones ambientales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan la actividad laboral.</li> </ul>	<b>Escala ordinal</b> 1. Totalmente en desacuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		2.1.2. Materiales			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan el trabajo de la institución.</li> <li>- Las herramientas informáticas que se utiliza en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están bien adaptadas a las necesidades de la institución para cumplir con los objetivos y metas.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto proporciona material necesario, para el cumplimiento de los objetivos institucionales</li> </ul>	

	2.2. Beneficios laborales y/o remunerativos	2.2.1. Aspecto económico	20%	06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El sueldo asignado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es el adecuado de acuerdo a las labores que realizan.</li> <li>- El sueldo y las prestaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto satisfacen las necesidades del trabajador y de su familia.</li> <li>- El sueldo que establece la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es bastante aceptable.</li> </ul>
		2.2.2. Beneficios laborales			<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ofrece beneficios laborales.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve oportunidades de ascenso de acuerdo al desempeño laboral.</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto reconoce el esfuerzo realizado, mediante beneficios laborales y/o remunerativos.</li> </ul>
	2.3. Políticas administrativas	2.3.1. Participación en la toma de decisiones	20%	06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son competentes para tomar decisiones</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación en la toma de decisiones</li> <li>- Las responsabilidades en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están claramente definidas.</li> </ul>
		2.3.2. Normas institucionales			<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto establece normas institucionales para el cumplimiento de objetivos y metas</li> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto propone normas de conducta y seguridad laboral</li> <li>- Las normas y valores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto favorecen el trabajo de la institución</li> </ul>
		2.4.1. Capacitación	20%	06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la capacitación personal.</li> </ul>

	2.4. Desarrollo personal		20%	06	- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas	
		2.4.2. Motivación			- Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten realizados haciendo su trabajo. - Trabajar en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite al trabajador desarrollarme personalmente.	
		2.4.3. Participación			- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de sus trabajadores en la toma de decisiones - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de los trabajadores en cargos directivos	
	2.5. Desempeño de tareas	2.5.1. Respeto a la normatividad	- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto publica y pone a disposición en su portal web los documentos de gestión - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es respetuosa de las normas y reglamentos laborales			
		2.5.2. Información y organización	- La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta la información necesaria para que los trabajadores dispongan de ella para realizar su trabajo eficientemente - La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un organigrama congruente con la visión y misión de la institución.			
		2.5.3. Ambiente de trabajo	- El ambiente laboral de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es agradable. - En el ambiente físico de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es cómodo			

### ANEXO 4: Matriz de validación de la variable productividad

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
			Tratamiento de acuerdo	De acuerdo	No de acuerdo, n de acuerdo	De acuerdo	Tratamiento de acuerdo		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Variable 01: Productividad  Es un indicador que refleja que también 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. (Martínez, 2007 & Chavesato 2011)	Eficacia personal	Cumplimiento de metas y objetivos	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto tiene objetivos traducidos en metas concretas.																			
			La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución																			
			La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.																			
		Autoridad y atribuciones para la toma de decisiones	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal																			
	Eficacia personal	Autoridad y atribuciones para la toma de decisiones	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas.																			
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el volumen de trabajo en el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.																			
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se cumple con los niveles de productividad.																			
			La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto persuade al personal a realizar la actividad laboral con eficacia																			
	Eficacia personal	Cumplimiento de metas con recursos asignados	En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los recursos del estado para el logro óptimo de los objetivos de la institución.																			
			En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión.																			
			En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se aplican destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del personal.																			
			El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por actuar de acuerdo a estándares técnicos y/o profesionales dándole un toque profesional a todo lo que hacen.																			
	Eficacia personal	Trabajo con eficiencia y precisión	En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.																			
			El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal																			
			En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.																			
			El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida																			
	Eficacia personal	Recursos materiales	En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.																			
			El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal																			
			En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.																			
			El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida																			
Eficacia personal	Resultados	El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida																				
		El desempeño que tiene cada trabajador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad																				
		Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante																				
Efectividad	Crecimiento de la productividad en el trabajo	La seguridad laboral está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por lo que la productividad está en crecimiento																				
		La producción de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura																				
		La calidad de la producción está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por el buen control de cada uno de sus procesos de parte del personal																				
		El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción																				
Efectividad	Mejora de la calidad de producción	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se solidariza frente a los problemas individuales del personal																				
		En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente																				
Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia cambios	En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, cumple y atiende a sus trabajadores.																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, presta atención suficiente al trabajo realizado por el personal.																				
		Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están satisfechos con la labor que realizan																				
Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia cambios	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten satisfechos con el trato de sus jefes inmediatos.																				
		En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se respeta las funciones del personal interactuando asertivamente																				
		En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, cumple y atiende a sus trabajadores.																				
Capacitación del personal	Superación académica	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por la superación académica de su persona, realizando cursos de capacitación.																				
		El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto participa con entusiasmo y atención en las capacitaciones programadas.																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto capacita a sus trabajadores para un mejor desempeño laboral.																				
		El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto aplica nuevos conocimientos en el centro de trabajo.																				
Capacitación del personal	Participación en capacitaciones	El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consulta e investiga manuales que tengan relación con el trabajo																				
		El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consulta e investiga manuales que tengan relación con el trabajo																				
		El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es puntual en la entrega de trabajos que se le asigna.																				
		La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite la realización profesional de sus trabajadores.																				

## ANEXO 5: Matriz de validación de la variable satisfacción laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN		ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta									
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Variable 2: Satisfacción laboral <small>Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo, es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. (Morillo, 2006).</small>	Condiciones físicas y/o materiales	Infraestructura	La distribución física de los ambientes en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto facilita la realización de las actividades laborales.																					
			Las condiciones de trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son seguras (no representan riesgos para la salud).																					
			Las condiciones ambientales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan la actividad laboral.																					
		Materiales	Las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan el trabajo de la institución.																					
			Las herramientas informáticas que se utiliza en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están bien adaptadas a las necesidades de la institución para cumplir con los objetivos y metas.																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto proporciona material necesario, para el cumplimiento de los objetivos institucionales																					
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Aspecto económico	El sueldo asignado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es el adecuado de acuerdo a las labores que realizan.																					
			El sueldo y las prestaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto satisfacen las necesidades del trabajador y de su familia.																					
		Beneficios laborales	El sueldo que establece la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es bastante aceptable.																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ofrece beneficios laborales.																					
	Políticas administrativas	Participación en la toma de decisiones	Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son competentes para tomar decisiones																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación en la toma de decisiones																					
			Las responsabilidades en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están claramente definidas.																					
		Normas institucionales	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto establece normas institucionales para el cumplimiento de objetivos y metas																					
	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto propone normas de conducta y seguridad laboral																							
	Desarrollo personal	Capacitación	Las normas y valores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto favorecen el trabajo de la institución																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la capacitación personal.																					
		Motivación	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas																					
			Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten realizados haciendo su trabajo.																					
		Participación	Trabajar en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite al trabajador desarrollarme personalmente.																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de sus trabajadores en la toma de decisiones																					
	Desempeño de tareas	Respeto a la normatividad	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de los trabajadores en cargos directivos																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto publica y pone a disposición en su portal web los documentos de gestión																					
		Información y Organización	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es respetuosa de las normas y reglamentos laborales																					
			La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta la información necesaria para que los trabajadores dispongan de ella para realizar su trabajo eficientemente																					
	Ambiente de trabajo	Ambiente de trabajo	La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un organigrama congruente con la visión y misión de la institución.																					
			El ambiente laboral de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es agradable.																					
			En el ambiente físico de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es cómodo																					

ANEXO 6: Validación de expertos

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LUIS ALBERTO SANTOS ÁLVAREZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto ✓	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	------	----------



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez  
FIRMA DEL EVALUADOR



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

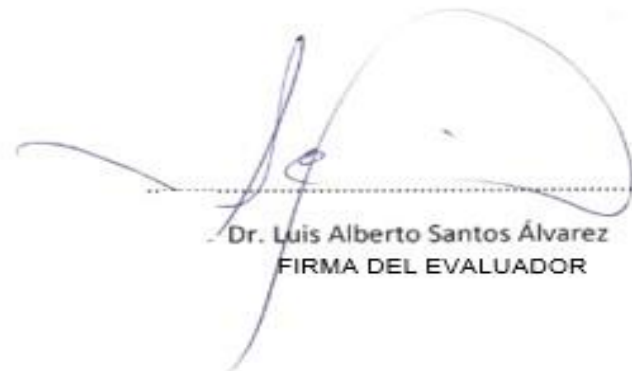
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LUIS ALBERTO SANTOS ÁLVAREZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto ✓	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	------	----------

  
Dr. Luis Alberto Santos Álvarez  
FIRMA DEL EVALUADOR

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROBLES RAMIREZ MÓNICA YESINA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto ✓	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	------	----------



Mgr. MÓNICA Y. ROBLES RÁMIREZ  
FIRMA DEL EVALUADOR

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROBLES RAMIREZ MÓNICA YESINA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto ✓	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	------	----------



Mgr. MÓNICA Y. ROBLES RÁMIREZ  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 7: Cuestionario de productividad

### DATOS GENERALES

EDAD	SEXO		CONDICIÓN LABORAL	
	Masculino	Femenino	Nombrado	Contratado

### INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 40 Ítems, lea con atención cada uno de ellos y responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción que considera conveniente
2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Eficacia personal	1. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto tiene objetivos traducidos en metas concretas.					
	2. La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución					
	3. La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto proporciona recursos (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.					
	4. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal					
	5. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas.					
	6. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto evalúa el volumen de trabajo en el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.					
	7. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se cumple con los niveles de productividad.					
	8. La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto persuade al personal a realizar la actividad laboral con eficacia.					
Eficiencia personal	9. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los recursos del estado para el logro óptimo de los objetivos de la institución.					
	10. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión.					
	11. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se aplican destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del personal.					
	12. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por actuar de acuerdo a estándares técnicos y/o profesionales dándole un toque profesional a todo lo que hacen.					
	13. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.					
	14. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.					
	15. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.					

	16. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida					
Efectividad	17. El desempeño que tiene cada trabajador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad					
	18. Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado					
	19. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante					
	20. La seguridad laboral está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por lo que la productividad está en crecimiento					
	21. La producción de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura					
	22. La calidad de la producción está garantizada en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto por el buen control de cada uno de sus procesos de parte del personal					
	23. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción					
	24. La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas					
Adaptabilidad	25. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad					
	26. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se solidariza frente a los problemas individuales del personal					
	27. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente					
	28. En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana					
	29. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, cumple y atiende a sus trabajadores.					
	30. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, presta atención suficiente al trabajo realizado por el personal.					
	31. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están satisfechos con la labor que realizan					
	32. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten satisfechos con el trato de sus jefes inmediatos.					
Capacitación del personal	33. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan.					
	34. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se preocupa por la superación académica de su persona, realizando cursos de capacitación.					
	35. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto participa con entusiasmo y atención en las capacitaciones programadas.					
	36. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto capacita a sus trabajadores para un mejor desempeño laboral.					
	37. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto aplica nuevos conocimientos en el centro de trabajo.					
	38. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto consulta e investiga manuales que tengan relación con el trabajo					
	39. El personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es puntual en la entrega de trabajos que se le asigna.					
	40. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite la realización profesional de sus trabajadores.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO 8: Cuestionario de satisfacción laboral

### INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 30 Ítems, lea con atención cada uno de ellos y responda cada ítem marcando con un aspa (X) en la opción que usted considere.
2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido.

DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Condiciones físicas y/o materiales	1. La distribución física de los ambientes en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto facilita la realización de las actividades laborales.					
	2. Las condiciones de trabajo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son seguras (no representan riesgos para la salud).					
	3. Las condiciones ambientales de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan la actividad laboral.					
	4. Las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan el trabajo de la institución.					
	5. Las herramientas informáticas que se utiliza en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están bien adaptadas a las necesidades de la institución para cumplir con los objetivos y metas.					
	6. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto proporciona material necesario, para el cumplimiento de los objetivos institucionales					
	7. El sueldo asignado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es el adecuado de acuerdo a las labores que realizan.					
Beneficios laborales y/o remunerativos	8. El sueldo y las prestaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto satisfacen las necesidades del trabajador y de su familia.					
	9. El sueldo que establece la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es bastante aceptable.					
	10. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto ofrece beneficios laborales.					
	11. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve oportunidades de ascenso de acuerdo al desempeño laboral.					

	12. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto reconoce el esfuerzo realizado, mediante beneficios laborales y/o remunerativos.					
Políticas administrativas	13. Las autoridades de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto son competentes para tomar decisiones					
	14. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación en la toma de decisiones					
	15. Las responsabilidades en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto están claramente definidas.					
	16. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto establece normas institucionales para el cumplimiento de objetivos y metas					
	17. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto propone normas de conducta y seguridad laboral					
	18. Las normas y valores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto favorecen el trabajo de la institución					
Desarrollo personal	19. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la capacitación personal.					
	20. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas					
	21. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se sienten realizados haciendo su trabajo.					
	22. Trabajar en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto permite al trabajador desarrollarme personalmente.					
	23. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de sus trabajadores en la toma de decisiones					
	24. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto promueve la participación de los trabajadores en cargos directivos					
Desempeño de tareas	25. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto publica y pone a disposición en su portal web los documentos de gestión					
	26. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es respetuosa de las normas y reglamentos laborales					
	27. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto presenta la información necesaria para que los trabajadores dispongan de ella para realizar su trabajo eficientemente					
	28. La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto cuenta con un organigrama congruente con la visión y misión de la institución.					
	29. El ambiente laboral de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es agradable.					
	30. En el ambiente físico de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto es cómodo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO 9: Carta de autorización



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Leydi Yulay Zapata Aguilar, identificado con DNI N° 46833489 egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 46833489



Trujillo 22 de julio del 2018



**ANEXO 10: Evidencias fotográficas**



### ANEXO 11: Base de Datos

PRODUCTIVIDAD																																									
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	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	4	3	2	1	2		
3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2		
3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1		
2	3	3	2	4	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1		
4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4			
3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3		
3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3		
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3		
3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3		
2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	
2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	
3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	
3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4
3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	
3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	
3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	
2	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	
3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	
3	2	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	
3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3		
2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	
2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	
4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	
2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	
2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	
3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	
3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	
4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	
2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	
2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	
3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	
4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	1	
3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	
3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4		
2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3		
3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	
4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	
3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4		
3	3</																																								

SATISFACCION LABORAL

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30		
1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	1		
2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3	
1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	1	3	3		
2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4		
1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	3		
4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3		
2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3		
4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3		
2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3		
2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	
2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	
3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	
2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	
3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5		
3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3		
2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
3	2	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4		
3	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	
2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	
3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	
3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	
3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	
3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	
3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	
4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	
3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	
5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	
3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	
2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	
1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	
3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	1	
3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	
3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	
2	2	3	2	3	3	4	3	1	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	
4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	
4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	
3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	
3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2
3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3
3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2
3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4
1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1
3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3
3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2
3	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3
3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2
4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4