



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores
de la Municipalidad de La Esperanza, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Mantilla Aguilar, Fidel César (ORCID: 0000-0003-2533-1976)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi querida hija Ivanna Valentina Mantilla Luis, quien es mi inspiración para seguir adelante con mis metas.

A mi esposa, Johanna Pamela Luis Ortiz, quien es mi apoyo incondicional para cumplir mis sueños.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía, y darme mucha fortaleza en los momentos difíciles.

Gracias a mi Familia, amistades y docentes por la confianza que tuvieron en mí y por los buenos valores y principios que me inculcaron durante mi vida.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	31
VIII. PROPUESTA DE MEJORA.....	32
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020	21
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.	22
Tabla 3 Relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.	23
Tabla 4 Determinar la relación que existe entre las 5s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.....	24
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	79

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de las 5s y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020	77
Figura 2 Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.....	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de La Esperanza, 2020. Se utilizó el tipo y diseño correlacional – no experimental con corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, considerando una muestra de 248 trabajadores. Los resultados señalan que la variable 5S es percibida con un nivel regular según el 60% de los colaboradores, y el 40% un nivel bueno. Asimismo, en las dimensiones clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina se destaca un nivel regular según el 60%, 67%, 60%, 59%, 60% de los encuestados, respectivamente. Asimismo, sobre la satisfacción laboral es percibida con un nivel regular según el 53% de los colaboradores, mientras que en las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales y clima social destaca el nivel regular según el 68%, 76%, 63%, 72%, 72% de los colaboradores, respectivamente. Y, la dimensión salario es percibida con un nivel malo (46%).

Finalmente, existe relación directa significativa entre las 5S y la satisfacción laboral ($Rho = 0.445$) en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Metodología 5S, Satisfacción laboral, desarrollo, salario.

Abstract

The objective of the research was to determine what is the relationship between the 5S and job satisfaction in the collaborators of the Municipality of La Esperanza, 2020. The type and correlational design - non-experimental with a cross-sectional section was used. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, considering a sample of 248 workers. The results indicate that the variable 5S is perceived with a regular level according to 60% of the collaborators, and 40% a good level. Likewise, in the dimension's classification, order, cleanliness, standardization and discipline, a regular level stands out according to 60%, 67%, 60%, 59%, 60% of the respondents, respectively. Likewise, regarding job satisfaction it is perceived with a regular level according to 53% of the collaborators, while in the dimension's development, policies, hygiene factors, motivational factors and social climate, the regular level stands out according to 68%, 76%, 63 %, 72%, 72% of employees, respectively. And, the salary dimension is perceived with a bad level (46%).

Finally, there is a significant direct relationship between the 5S and job satisfaction ($Rho = 0.445$) in the employees of the Municipality of La Esperanza, 2020, therefore, the research hypothesis was accepted.

Keywords: 5S Methodology, Job satisfaction, development, salary.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en pleno siglo XXI se hace necesario estudiar las relaciones laborales en las instituciones públicas, como el ambiente laboral en que desempeñan sus actividades, y tienen como fin reformar la satisfacción de los trabajadores y responder de manera integrada a las nuevas necesidades. Sobre todo, cuando la autonomía y la estima son factores influyentes en la satisfacción laboral (Pujol-Cols & Dabos; García, 2019).

En España se realizó un estudio comparativo entre el sector privado y público de la satisfacción laboral de los directivos y de los empleados y los resultados evidencian que los altos directivos públicos son muy similares a los altos directivos privados, mientras que los empleados públicos tienen poco parecido con los empleados privados. Los indicadores que se tomaron en cuenta fueron: las buenas relaciones laborales y sociales en el lugar de trabajo, la satisfacción con la jornada laboral y el salario (Lasierra, 2018). Sin embargo, las tecnologías actuales permiten mantener una comunicación por redes sociales entre directivos y empleados contribuye a la satisfacción (Rodríguez-Aceves, et al., 2018; Castellacci & Viñas, 2019). Por otro lado, el mejoramiento del ambiente de trabajo ha ido mejorando, pero aún existen deficiencias, lo cual afecta a los colaboradores; la seguridad también es importante en los puestos de trabajo (López Bohle, et al., 2018).

En el Perú, en las municipalidades distritales, las malas condiciones laborales provocan estrés, siendo el más recurrente, además, se considera que el espacio de trabajo es uno de los factores que afecta más a dicha situación porque no son cómodos y no tienen todos los requerimientos porque se encuentran sobrecargados al no tener una distribución que facilite la circulación de movimiento del personal.

Por otro lado, es conocimiento que el talento humano y equipamiento en la administración municipal son fundamentales para formar municipales eficientes y eficaces. Sin embargo, en el caso peruano, la situación es preocupante y muchas veces precaria. En primer lugar, se evidencia que el personal municipal no goza de condiciones adecuadas para su buen desempeño. Por ejemplo, según el INEI, en el 2016 solo el 11,1% de servidores municipales son nombrados, es decir, tienen un vínculo permanente con la entidad. Esta situación debilita la institucionalidad municipal y la sostenibilidad de los procesos internos (INEI, 2017).

A nivel local, la municipalidad del distrito de La Esperanza gestiona y mide las metas trazadas y lo hace con el presupuesto asignado por el gobierno central, sin embargo, un factor que limita el cumplimiento de lo planeado es la limitación de gestión administrativa en relación a los ambientes laborales, estos se encuentran en mal estado; es decir, no mantienen un orden según las necesidades de utilización de los colaboradores, por ejemplo, se observó que existen teléfonos malogrados ocupando espacios en los escritorios, archivadores en el piso, papeles de reciclaje repartidos por el piso, entre otras herramientas tecnológicas dañadas. Además, se evidenció una mala utilización de los escritorios puesto que lo usan para colocar, manuales, libros, cajas, etc., y por eso tienen problemas de espacio para colocar documentos importantes.

Por otro parte, por la coyuntura del covid-19 se ha logrado eliminar algunos materiales innecesarios, pero aún continúa el desorden. Por otro lado, el mal uso y aprovechamiento de la infraestructura ha contribuido a la pérdida de tiempo de los trabajadores cuando realizan sus actividades, ya que solo tienen un almacén para los objetos, esto impide que el personal de áreas más alejadas sea rápido con la obtención de algún material y con la realización de su trabajo.

Finalmente, existe un descontento por el salario recibo por algunos funcionarios y también porque no sienten la motivación y el reconocimiento de parte de sus superiores, esto en ocasiones repercute en lo productivo que puede ser el trabajador.

Todo esto ha generado insatisfacción en los trabajadores porque les impide buscar, encontrar o usar alguna herramienta importante en un momento dado, además, ha generado que la circulación del personal sea más abrumadora. Y, se sientan desmotivados para realizar sus labores diarias. De continuar el problema habrá más pérdida de tiempo en la ejecución de diligencias rutinarias, menos progreso en la gestión de la municipalidad. Por eso que el gobierno central debe realizar una reforma en el sector público, específicamente en las municipalidades del Perú.

Por lo mencionado anteriormente esta investigación plantea averiguar ¿Cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020?

La justificación del presente proyecto se basa en los criterios de Hernández et al (2014), se dividen en: por su convivencia, contribuye a la utilización de la metodología 5S por más organizaciones, ya sea públicas o privadas y mejorar las condiciones de trabajo y ser más productivos, sobre todo no tener tiempos muertos; Por su relevancia social, proporcionará información correcta sobre la metodología de las 5s en la municipalidad, y conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión de dicha organización y tenerlo en cuenta para futuras mejoras en otras municipalidades que tengan similar problemática.

Por su implicación práctica, dará a conocer a los gestores que tan importante es aplicar los 5 principios de: clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y ser disciplinado para saber optimizar los recursos y lograr con las metas trazadas con la ayuda de la metodología 5S, pero sobre todo una buena planificación.

Por su valor teórico, permite analizar los resultados posteriores al análisis de las 5s, lo que definirá si esto se relaciona con la satisfacción de los trabajadores, y tomarlo como ejemplo en el futuro para realizar nuevas investigaciones relacionadas a las dos variables de estudio.

Finalmente, la utilidad metodológica se aplicará dos cuestionarios, uno para cada variable y así medir la relación, lo cual servirá como validación y adaptación de otros investigadores.

En el desarrollo de la investigación se tiene como objetivo general determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. Además, se plantea objetivos específicos: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, Establecer la relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Finalmente, se tiene la hipótesis alterna: Existe relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones sobre el las 5S han registrado un gran avance en la búsqueda de nuevas formas y herramientas que permita mejorar las condiciones de trabajo, la productividad, la satisfacción laboral de los colaboradores. En el contexto internacional, Ossandón (2019) en su tesis titulada: Optimización de un sistema de gestión en un laboratorio químico mediante la implementación de herramientas 5S-lean sigma. El diseño del estudio fue aplicativo. Los instrumentos utilizaron fueron: el desarrollo de un plan de trabajo para aplicar las 5s en las 3 áreas del laboratorio. Las conclusiones fueron: la implementación de las 5s se relaciona con el compromiso, motivación, integración en los colaboradores, con ello se contribuyó a la mejora de la limpieza, el orden, la organización que asegura la seguridad integridad en el personal, además, se eliminó los objetos innecesarios en beneficio de la organización, lo cual contribuyó a que los empleados estén motivados, confiados y con buen ánimo para realizar sus actividades diarias. Finalmente, permitió descartar los desperdicios del área, disminuir la pérdida de tiempo en buscar las herramientas y optimizar los procesos y los recursos.

Ochoa (2017) investigó sobre Salud ocupacional y el método de las 5 “S” como herramienta de trabajo que mejore las condiciones laborales y morales de la persona. La investigación fue no experimental. Los instrumentos utilizaron fueron: el cuestionario para medir las condiciones laborales y también se hizo uso de la guía de entrevista. El total de encuestados fueron 350 colaboradores. Se concluye que el método 5S es efectivo en la medida que permite generar ambientes laborales agradables, en donde existe se usa estrategias para colocar nombres, colores, etc., para la identificación de las herramientas, además, la organización de los objetos, el orden y la limpieza contribuyen a mejorar las actividades. En resumen, antes de aplicar el taller se evidenció insatisfacción laboral, ineficiencia, etc., sin embargo, después de dictar el taller el personal se creó un ambiente agradable, de satisfacción, y buen manejo de emociones relacionadas al estrés laboral, la preocupación y las expresiones compulsivas.

Montoya et al. (2017) en su tesis titulada: Satisfacción Laboral y su relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. La investigación tuvo fue no experimental, con diseño correlacional. La muestra fue

166 trabajadores. Se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, adicionalmente se aplicó un cuestionario con la finalidad de conocer los datos de las características sociales y demográficas de la unidad de análisis. Se concluyó que los docentes y administrativos se sienten satisfechos en su centro de labores, con un puntaje de 95% y 90,6% respectivamente. Asimismo, respecto al clima laboral tanto docente como administrativos tuvieron un nivel alto, con un puntaje de 80% y 72,7%, respectivamente.

Haider (2018) en su investigación: Mediación moderada entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desempeño laboral del empleado: el papel del bienestar psicológico y la satisfacción con los compañeros de trabajo. Se utilizó de 284 personas. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral entre compañeros de trabajo incrementa el bienestar psicológico de los mismos, además, mejora el desempeño laboral.

Jindiachi (2016) en su tesis titulada: Metodología de organización documental basados en las 5s de la calidad para mejorar el servicio al cliente, del gobierno autónomo descentralizado provincial de morona Santiago. En el estudio se empleó un método inductivo. En la muestra se incluyó a 20 integrantes del lugar de estudio. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario, guía de entrevista y ficha de observación. Se concluyó que la aplicación de las 5S facilitó el trabajo y contribuyó a la eficiencia y eficacia, utilizando lo mínimo de recursos. Además, se evidenció un cambio en el comportamiento del personal que integra la organización, por lo que el éxito de esto depende de todos los integrantes.

En el contexto nacional, Puma (2018), en su tesis titulada: Satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Canas del departamento de Cusco – 2018. El tipo y diseño de investigación fueron: no experimental - descriptivo. La muestra constó de 108 empleados de la Municipalidad Provincial de Canas. Se aplicó el cuestionario con el fin de indagar sobre dichas variables. En los resultados se tuvo que la satisfacción laboral es considerada como normal, las dimensiones que contribuyeron a ello son la remuneración percibida, la supervisión, la estabilidad laboral, y el clima social, lo cual les hace sentir insatisfechos. Finalmente, las condiciones laborales como: iluminación, infraestructura y material de trabajo presentaron un nivel regular.

Llanos (2018) investigó sobre la metodología de las 5S's y su relación con la eficiencia del Taller de mantenimiento de la Empresa CFG Investment S.A.C. de Chimbote, 2018. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional y se usó de dos cuestionarios uno para cada variable La muestra fue 34 personas de la organización. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario, uno para cada variable. Se concluyó que del total de encuestados el 38.2% consideraron a las 5S en un nivel malo, y respecto a sus dimensiones: seleccionar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina, presentaron un puntaje de 50%, 35.2%, 38.2%, 44.1% y 38.2%, respectivamente, asimismo, se calificó como: malo, malo, regular, bueno y malo, respectivamente. Finalmente, la variable 5S presentó un nivel regular (35,3%).

Jaen (2018) investigaron sobre: Las cinco "S" y la Ecoeficiencia en la Municipalidad Distrital de Wanchaq. En dicha investigación se tuvo en cuenta el conocimiento de la metodología. El estudio fue correlacional – no experimental. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recopilar los datos. Y se obtuvo como resultado que las dimensiones seiri, seiketsu y seiton de las 5s presentaron un nivel regular, y la variable presentó un nivel regular.

Criollo (2017) investigó sobre la Gestión de la cultura organizativa de la empresa Metico S.A. - 2017: diseño de un plan de mejora 5's. El diseño del estudio fue descriptivo y se usó el método de análisis y síntesis por que se separó las partes del problema para establecer las relaciones. La muestra estuvo conformada por 381 personas entre funcionarios, empleados, obreros, clientes y proveedores. Los instrumentos utilizaron fueron: el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Se concluyó que: el diseño de un plan de la metodología 5S evidencia mejoras en niveles de seguridad lo cual contribuye a la motivación de los colaboradores, asimismo se da mejor calidad, respuestas rápidas, incrementa la vida útil de los aparatos, incide en cultura organizacional y por último incide a que las empresas implementen modelos de calidad total y, por lo tanto, asegurar calidad en sus productos o servicios.

García (2016) investigó sobre la metodología 5s y su relación con la satisfacción laboral en la unidad de economía del hospital San Juan de Lurigancho 2016. El tipo de estudio fue no experimental - transeccional de amplitud

correlacional. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario, uno para cada variable. Se obtuvo una muestra de 30 colaboradores contratados (cas, nombrados y terceros) del hospital. Concluyendo que existe una correlación directa entre las 5S y la satisfacción laboral, por consiguiente, si se aplica una buena metodología de trabajo basado en las 5S mejora el bienestar de los colaboradores y viceversa.

En el contexto local, Marcelo (2019), en su tesis titulada: Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, 2018. La investigación contó con una muestra de 61 trabajadores de dicha institución, la técnica utilizada por el investigador es la encuesta; en ella se preguntó acerca de estas dos variables en las cuales se deseaba indagar como era la realidad de los colaboradores en la organización. La variable de satisfacción laboral más del 49% se siente en un nivel regular. Finalmente, la dimensión remuneraciones presentó un nivel bajo (39%), condiciones mínimas en el trabajo presentó un nivel regular (39%).

Montoya (2018), en su tesis titulada: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública del distrito Trujillo. La muestra tomada para la investigación es 248 auxiliares jurisdiccionales, con un tipo de muestreo no probabilístico. La técnica e instrumento utilizados fueron: la encuesta y el cuestionario. Se concluyó que la relación jefatura/superior presenta una relación directa con un $r=36$, en cambio referente a la dimensión de condiciones satisfacción en el trabajo y condiciones físicas presentó relación directa de magnitud pequeña, por otro lado, en la colaboración de toma de decisiones la relación fue inversa $r > -10$.

Vargas (2018) en su tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, correlacional. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores que integran esta entidad financiera. El instrumento fue un cuestionario. Concluyendo que el 90.9% de los encuestados presentan un nivel medio respecto a la motivación; el 4.5% presenta un nivel bajo, del mismo modo el 4.5% presentan un nivel bueno, con respecto al clima laboral mientras que en la satisfacción laboral el 59% de los colaboradores presenta un

nivel bueno, así mismo 27% presenta un nivel medio, y 14% presenta un nivel muy bueno.

Morillas (2018), en su tesis titulada: La satisfacción laboral de los colaboradores y calidad de atención en la Zona registral N° - sede Trujillo, 2018, presentada en la Universidad César Vallejo, la finalidad es determinar la relación entre las dos variables antes ya mencionadas. Para esta investigación se obtuvo una muestra de 22 trabajadores que laboran en la Zona registral N°-Sede de Trujillo, la técnica utilizada para la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; en la cual se basó en el ambiente laboral de las organizaciones, remuneración, la política entre otras. Mediante el estudio se concluyó que consta una fuerte correlación de la satisfacción laboral con la calidad de atención con un porcentaje mayor del 60%, eso significa que la satisfacción laboral es primordial en el ambiente laboral ya que es crucial para un buen desempeño del trabajador. En conclusión, si existe una correlación entre la variable satisfacción y calidad de atención.

Briceño y Morán (2017) en su tesis titulada: Implementación de la metodología de las 5s de kaizen para mejorar la productividad en las áreas de logística y ventas de Farm Import S.A en la ciudad de Trujillo del 1° trimestre, año 2017. El diseño del estudio fue cuasi – experimental. Los instrumentos utilizados fueron: ficha de resumen y de observación y la guía de entrevista. La muestra del estudio lo conformaban 10 colaboradores. Se concluyó que mediante la aplicación de las 5S se logró mejorar los productos, los servicios, asimismo, se redujo costos de diseño, de los tipos de inventario y de distribución, se incrementó el desarrollo del personal, lo cual tuvo como secuela tener trabajadores más contentos, tanto en el área de ventas como en el de logística, condescendiendo una excelente interrelación entre sus integrantes y fomentando la conciencia en sus objetivos propuestos.

En las teorías, Dorbessan (2006) explica que las 5S es una herramienta que tiene una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y en la renovación de técnicas e gestión. Asimismo, explica que, Seiri significa dejar solo los materiales necesarios para la realización de actividades; Seiton consiste en ordenar los materiales para

tener un fácil acceso al momento de atizarlos, Seiso significa limpiar las áreas de trabajo, así como los materiales, equipos, etc.; Seiketsu hace mención a estandarizar, conservar y optimizar los resultados realizados; por último, Seiketsuke significa cumplir con lo establecido. Y, Veres, Marian, Moica & Al-Akel (2017) mencionan que aplicar método de las 5S en las organizaciones tiene un impacto positivo en los resultados, puesto que incrementa la productividad, reduce costos y tiempo

De forma similar, (Bonilla, Díaz, Kleeberg y Noriega (2020) menciona la mejora continua tiene como estrategia de soporte a las 5S, y su origen se remonta a 1950, y cuya finalidad es realizar cambios de actitud del colaborador en la gestión de su trabajo.

Primera: Seiri (clasificar) se basa en retirar del área de trabajo todo elemento que no sea necesario para realizar las actividades, segunda: Seiton (organizar) consiste en disponer de un lugar correcto para cada elemento necesario para las labores diarias, tercera: Seiso (limpiar) radica en realizar la limpieza continua del ambiente de trabajo; Seiketsu (normalizar) consiste en unificar los procesos de limpieza y orden, y hacerlo de forma continua, finalmente, Shitsuke (perseverar) que tiene como fin cumplir con las normas y volverlas un hábito.

La metodología de las 5s se basa en la composición de 5 fases las cuales intervienen en el procedimiento de un proyecto y cada palabra proviene de una palabra japonesa. La primera se denomina seiri, implica seleccionar los elementos necesarios de los incensarios. Segunda, es seiton que consiste en orden los objetos del ambiente de trabajo. Tercera es seiso, significa limpiar el ambiente para prevenir problemas. Cuarta, seiketsu, permite la estandarización las normas generales por los grupos de la empresa. Por último, shitsuke, dinamiza las auditorias y consolidar la mejora en la empresa. (Jaume, Vidal, Lorente y Aldavert, 2017).

De igual importancia, Nava, León, Toledo y Kido (2017) explican que las 5S consiste en tener espacios de trabajos organizados, ordenados, limpios, estandarizados y disciplinados, lo cual genera opiniones buenas en los clientes, eleva la moral de los empleados e incrementa la eficiencia y la eficacia en la organización. Así mismo, el objetivo principal es eliminar los obstáculos que impiden un trabajo eficiente, también mejorar la limpieza, seguridad e higiene en las áreas

de la empresa. Y, se refleja en los colaboradores en la satisfacción en su centro de trabajos, asimismo, se evita desperdiciar materiales y ser más competitivos frente a la competencia. Es importante resaltar que en las operaciones de las organizaciones la limpieza y el orden son factores muy importantes, sobre todo para mejorar la seguridad laboral de todas las áreas de la empresa (Rodríguez y Cárcel, 2019).

De la misma forma, Maldonado (2018) señala que las 5S es un método muy simple que se puede aplicar en cualquier ambiente laboral y que se trata de un mantenimiento integral, tanto de objetos como del entorno en colaboración de todos. Las “5S” son: clasificar: separar objetos innecesarios; organizar: acomodar los objetos que usaran para las actividades; limpieza: eliminar todo objeto sucio; estandarizar: señalar singularidades; disciplina: cumplir con las normas establecidas. Además, alcanzar la mejora continua en la productividad, es muy importante para todo tipo de organizaciones, puesto que los colaboradores estarán comprometidos y tendrán un buen desempeño laboral (Pilligua y Arteaga, 2019). Por otra parte, en toda empresa una buena percepción del contexto laboral, de rol de los directivos, las herramientas, entre otros, evitan el estrés en los colaboradores (Carrión & Hernández, 2018).

En la teoría de la satisfacción laboral Robbins y Judge (2013) lo definen como un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos. Además, el apoyo social y las relaciones con los colegas fuera del campo laboral poseen una estrecha relación con la satisfacción laboral, inclusive más allá del trabajo en sí mismo. También, la satisfacción laboral de los trabajadores de cualquier organización si influyen de forma positiva en el desempeño (Shaju & Subhashini, 2017; Darma, 2019)

Cabe resaltar que Sánchez y García (2017) consideran que la percepción de equidad es una variable importante de la satisfacción en el trabajador, ya que analiza las recompensas a los compañeros de trabajo frente al suyo. Por otro lado, también existe reciprocidad entre autoeficacia y satisfacción laboral (Bargsted, et al.; Veri, et al., 2019). Por lo que las empresas deben tener presente el trabajo motivacional y social en sus planes. Pero, Omar, Salessi & Urteaga (2017) refieren

que en las empresas antes de preocuparse por la satisfacción laboral deben analizar la cultura de la organización, con la finalidad que los trabajadores conozcan la mentalidad que refleja la organización. Puesto que, comprender que las culturas son variables macroorganizacionales es importante para implementar políticas y directrices que garanticen el bienestar y una vida de calidad en las organizaciones (Andrade, 2019; Paz, Fernandes, Carneiro, & Melo, 2020).

El desarrollo. Consiste en dar recursos para mejorar la capacitación y su desarrollo personal y profesional de los trabajadores, lo cual representa el adiestramiento continuo, asimismo, ofrecer información y conocimientos, enseñar técnicas novedosas, formar y desarrollar personas talentosas en la organización (Chiavenato, 2013). De igual importancia, las organizaciones deben preocuparse por mejorar los procesos e identificar el mejor talento para su desarrollo, con la finalidad de mantener colaboradores satisfechos y motivados y puedan ser innovadores en la empresa (Madero y Hernández, 2014). De forma similar, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018). explican que el buen desempeño de los colaboradores influye directamente en la eficiencia y en la competitividad empresarial, por lo que los directivos deben ser accesibles, éticos, equitativos y tener justicia social. Del mismo modo, la seguridad laboral puede motivar a los empleados a desarrollar planes a largo plazo en su vida personal, por lo que se evidencia la alegría en el trabajo, conllevando a un mejor desempeño laboral. Mientras que, el empleado que se siente desanimado prefiere buscar otro empleo (Ahmed, Awais, & Kashif, 2018).

Las políticas de las relaciones están ligadas a la doctrina, valores y cultura de la alta dirección de las organizaciones, lo cual está sujeta a la incidencia del desarrollo de sindicatos, al régimen político del jefe Estado y a la coyuntura del país (Chiavenato, 2007).

La dimensión de factores higiénicos se refiere a las condiciones de trabajo en donde se encuentra las personas, lo cual incluye ambiente físico, instalaciones y seguridad laboral, están relacionados con los factores externos al individuo y con sus necesidades esenciales. Además, Robbins y Judge (2013) consideran que un estado de ánimo negativo puede ocasionar lesiones peligrosas y que las personas de mal humor sufren con mayor ansiedad.

Por otro lado, en la dimensión factores motivacionales hace referencia a las actividades y funciones que realiza el empleado de acuerdo a su cargo en la empresa, y que estos generen satisfacción perdurable y aumentan la productividad a niveles óptimos. (Chiavenato, 2013). Además, la organización tiene que aprovechar el de capital y los esfuerzos relacionados al medio ambiente y a la sociedad, y la comunicación es un medio adecuado para motivar a las personas que conforman la empresa (Zenteno y Durán, 2016; Erben & Büyüktaş, 2019). Por otra parte, Haider, Jabeen & Ahmad (2018) explican que en las organizaciones se debe mejorar las habilidades de los colaboradores, su sentido de responsabilidad, entre otros, con la finalidad de mejorar la satisfacción. Además, la estabilidad emocional, la conciencia y la extroversión son tres predictores sólidos de calificaciones del supervisor de desempeño. (Lado & Alonso, 2017).

En la dimensión clima social se da la interacción entre rangos iguales o entre jefe y colaborador. Es decir, la fluidez de la comunicación entre el personal de trabajo de una compañía. (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

En la dimensión salario, Chiavenato (2007) explica que este es una inversión aplicado al factor productivo porque a corto o mediano plazo va a conseguir un mejor rendimiento. De manera similar, (Hernández y Juárez, 2015) definen que el salario es la parte del ingreso nacional que perciben los individuos en pago de sus servicios personales, a diferencia de los servicios prestados por su tierra y capital. Desde el punto de vista del monto, se divide en: Mínimo general, que todo colaborador debe recibir el mínimo establecido por la ley, lo mismo se aplica para el salario mínimo profesional, y el remunerador, debe asegurar factores económicos, de salud y de vida para el colaborador y su familia.

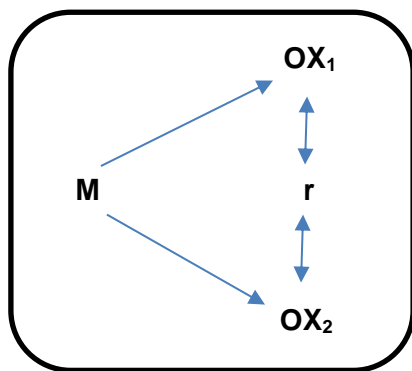
De igual forma, el salario muchas veces obliga a competir a las organizaciones por conseguir a los colaboradores más competitivos, ofreciendo salarios elevados en comparación de la remuneración promedio (Méndez, 2015). Asimismo, el salario tiene como fin reducir la pobreza, disminución de las desigualdades y generar bienestar en la sociedad, específicamente, en las familias de los colaboradores (Escobar, 2014). Finalmente, la productividad laboral es un determinante crucial a largo plazo de los salarios reales. (Lado & Alonso, 2018). Finalmente, Romero Caraballo (2019) explica que la condición precaria denota debilidad, cinismo y efectos colaterales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada porque contribuyó a convertir el conocimiento teórico en conceptos que se desglosan de la investigación básica (Lozada, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables, solo se observó el fenómeno en su ámbito natural.



Dónde:

M = Colaboradores

X₁ = 5S.

X₂ = Satisfacción laboral

r = Relación entre las dos variables

O = Observación o medida

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y establecer nuevas técnicas de gestión (Dorbessan, 2006).

Definición operacional: Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de las 5S.

Indicadores: Condiciones de las herramientas, estado del mobiliario, señalización, ubicación de los materiales, limpieza de las herramientas, rutina de limpieza, lugar fijo para los materiales, procedimientos de trabajo, seguimiento y cumplimiento de las reglas y normas.

Escala de medición: Ordinal

Definición conceptual:

Variable 2: La satisfacción laboral describe un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de satisfacción laboral.

Indicadores: Desarrollo personal, desarrollo profesional, cumplimiento, condiciones laborales, reconocimiento, relación entre empleador – empleado, reconocimiento por el tiempo empleado, conformidad con el monto recibido.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 700 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, hombres y mujeres de las siguientes edades: 18 – 70 años.

Criterios de selección:

a) Criterios Inclusión:

- Los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020.
- Edad: 18-70 años
- Sexo: masculino y femenino

b) Criterios Exclusión:

- Los trabajadores que no laboren en la Municipalidad de la Esperanza, 2020.
- Edad: 0-17; 71 a más años.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada de 248 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestro probabilístico, tipo aleatorio simple (poblaciones homogéneas)

3.3.4. Unidad de análisis

Unidad de análisis: Un trabajador de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos que provienen de las variables de estudio: Las 5S y satisfacción laboral, durante su aplicación se consideró la siguiente técnica e instrumento:

3.4.1. Técnica

Técnica: En una investigación cuantitativa como la presente, se tuvo que recolectar y analizar datos para dar respuestas a la formulación del problema, comprobando la hipótesis y efectuar los cálculos numéricos, conteos y procesamientos estadísticos y la revisión documentaria, hacer las interpretaciones concernientes, se establece como técnica:

Encuesta: Permite obtener valores de fuentes importantes sobre las dos variables de estudio: Las 5S y satisfacción laboral y de acuerdo a ello realizar las interpretaciones de forma detallada basándose en el problema.

3.4.2. Instrumento

El instrumento: el cuestionario, se construyó en base a preguntas cerradas con 5 alternativas de respuesta. Se aplicó a 248 trabajadores, los cuales conformaron parte de la muestra y se resumió la información de ambas variables: Las 5S y satisfacción laboral.

El cuestionario concerniente a la variable 5S consta de 20 ítems en cinco dimensiones: clasificación tiene 4 ítems, orden tiene 4 ítems, limpieza tiene 4 ítems, estandarización tiene 4 ítems y disciplina tiene 4 ítems.

El cuestionario concerniente a la variable satisfacción laboral tiene seis dimensiones con 18 ítems: Desarrollo tiene 4 ítems, Políticas tiene 3 ítems,

Factores higiénicos tiene 3 ítems, Factores motivacionales tiene 3 ítems, Clima social tiene 3 ítems y Salario tiene 2 ítems.

3.4.3. Validez

Los instrumentos de las variables de las 5S y satisfacción laboral fueron elaborados por el investigador. El tipo de validez utilizado fue por contenido, en el cual se hizo uso del coeficiente V de Aiken. Además, se llevó a cabo mediante la valoración de 4 expertos:

Dr. José Alexander Guevara Ramírez

Mg. Miriam Zoleida Zavaleta Chávez

Mg. Wilfredo Santiago Bocanegra Merino

Mg. Manuel Amadeo Sevilla Angelaths

La validez en ambos cuestionarios fue perfecta = 1.

3.4.4. Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de los dos instrumentos se aplicó a una muestra piloto de 30 trabajadores de la municipalidad de Víctor Larco, luego se llenó la base de datos en Excel, y finalmente se halló la confiabilidad de cada instrumento usando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable las 5S es $\alpha = 0.93$ lo que significa que el grado de confiabilidad es muy bueno. Y, el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral es $\alpha = 0.79$ lo que significa que el grado de confiabilidad es bueno.

3.5. Procedimiento

Después de haber planteado el marco teórico se determinó las dimensiones e indicadores y para el recojo de información sobre las variables de estudio en la Municipalidad de La Esperanza se elaboró dos instrumentos y los ítems permitirán elaborar el criterio para mediar las variables. Asimismo, los colaboradores participaron de forma voluntaria.

Para la validez primero se hizo el formato de validación y se llenó las preguntas de los instrumentos, después, se buscó 5 expertos para realizar la validez de los dos cuestionarios. Se levantó las observaciones de los validadores y se pasó los datos a una hoja de Excel y se procedió aplicar la

prueba piloto. Se recolectó los datos y se procesó en una base de datos en Excel. Sucesivamente, se realizó la confiabilidad de los instrumentos.

En abril se realizó la coordinación con el directivo de la Municipalidad, y luego se presentó la constancia de realización de estudio de investigación para aplicar los cuestionarios a la muestra de estudio

Se recolectó los datos en una semana, es decir, se dejó los cuestionarios en las áreas de la Municipalidad y al día siguiente se recogió el material, se aplicó 60 encuestas diarias.

Por otro lado, se procedió al vaciado de la información en base de datos del programa Excel, asimismo, se realizó la baremación para identificar el rango de los niveles. Sucesivamente, se ingresó los datos al Software SPSS para calcular el nivel de las variables y la correlación entre las mismas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar la información se utilizó la estadística descriptiva:

Se realizó el análisis descriptivo para analizar los resultados de los niveles de la variable 5S y de la variable satisfacción laboral de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Además, se utilizó la estadística inferencial:

Y en la estadística inferencial para determinar si los datos de cada variable siguen una distribución normal, se realizó la prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov (mayor a 30 encuestados).

Finalmente, para la comprobación de la hipótesis general se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se protege la identificación de los colaboradores, en consideración de los elementos éticos respectivos, la confidencialidad, consentimiento de la información, libertad de participación y anonimato explicativo.

- La confidencialidad: Los datos que se obtuvieron solo serán divulgados, ni usados para otros fines que no sean académicos.
- El consentimiento de la información: se tuvo la autorización de los funcionarios de las Municipalidad para aplicar la investigación y obtener los datos de forma libre.
- Libertad participativa: los participantes no fueron coaccionados, solo fueron motivados a participar en el estudio.
- Anonimato explicativo: Se tuvo en cuenta desde que se empezó la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 1

Nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020

Variable/ Dimensiones	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5S	99	40	149	60	0	0	248	100
Clasificación	99	40	149	60	0	0	248	100
Orden	81	33	167	67	0	0	248	100
Limpieza	99	40	149	60	0	0	248	100
Estandarización	102	41	146	59	0	0	248	100
Disciplina	98	40	150	60	0	0	248	100

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 1 respecto a la variable 5S se concluye que el 60% en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza presenta nivel regular mientras que el 40% presenta nivel bueno. Asimismo, en la dimensión clasificación de la variable 5S se observa que el 60% presenta nivel regular en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020, mientras que el 40% presenta nivel bueno. Se puede apreciar que en la dimensión orden el 67% en los colaboradores presenta nivel regular y el 33% presentan nivel bueno. También se puede observar que en la dimensión limpieza el 60% en los colaboradores presenta nivel regular y el 40% presenta nivel bueno. Al igual en la dimensión estandarización se observa que el 59% en los colaboradores presenta nivel regular y el 41% presenta nivel bueno. Del mismo modo en la dimensión disciplina el 60% en los colaboradores presenta nivel regular y el 40% presenta nivel bueno.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Variable/ Dimensiones	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfacción Laboral	117	47	131	53	0	0	248	100
Desarrollo	80	32	168	68	0	0	248	100
Políticas	60	24	188	76	0	0	248	100
Factores Higiénicos	67	28	181	72	0	0	248	100
Factores Motivacionales	70	28	178	72	0	0	248	100
Clima Social	69	28	179	72	0	0	248	100
Salario	26	10	109	44	113	46	248	100

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 2, respecto a la variable satisfacción laboral se concluye que el 53% en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza presenta nivel regular mientras que el 47% presenta nivel bueno. Asimismo, en la dimensión desarrollo de la variable satisfacción laboral se observa que el 68% presenta nivel regular en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020, mientras que el 32% presenta nivel bueno. Se puede apreciar que en la dimensión políticas el 76% en los colaboradores presenta nivel regular y el 24% presentan nivel bueno. También se puede observar que en la dimensión factores higiénicos el 63% en los colaboradores presenta nivel regular y el 27% presenta nivel bueno. Al igual en la dimensión factores motivacionales se observa que el 72% en los colaboradores presentan nivel regular y el 28% presenta nivel bueno. Del mismo modo en la dimensión clima social el 72% en los colaboradores presentan nivel regular y el 28% presentan nivel bueno. También se observa en la dimensión salario el 46% en los colaboradores presenta nivel malo, el 44% presenta nivel regular y el 10% nivel bueno.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 3

Relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Satisfacción laboral	5S		
	Dimensión	Rho de Spearman	p=valor
Desarrollo	0,421	0,000	248
Políticas	0,410	0,000	248
Factores higiénicos	0,415	0,000	248
Factores motivacionales	0,420	0,000	248
Clima social	0,422	0,000	248
Salario	0,460	0,000	248

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 3, se muestra una correlación directa de grado moderado y estadísticamente significativa ($p < .05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, es decir, las 5s se relaciona de forma directa con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.

Tabla 4

Relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.

Variable	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p	N
5S	0,445	0,000	248

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

p: Significancia
 N: Tamaño de muestra
 *p<.01

Hipótesis de investigación:

H_i = Existe relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

H_o = No existe relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 4, del 100% de la población en estudio (Colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020), se observa que en la variable 5S el 38.7% presenta un nivel regular lo que ocasiona que la satisfacción laboral se encuentre en un nivel regular y cabe mencionar que, si la variable 5S presenta un nivel bueno, esta influye en un nivel bueno del 25.8% basado en la satisfacción laboral. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.445 con un valor p = 0.000 el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05. Por lo tanto, existe relación directa significativa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

V. DISCUSIÓN

Las 5S es una metodología utilizada por la municipalidad de La Esperanza, sin embargo, se evidencia varias deficiencias según nuestra investigación, la municipalidad presenta insuficiencias en el orden de los materiales de trabajo, malas condiciones de las herramientas de trabajo, falta de cumplimiento de las reglas y normas, no hay una rutina de limpieza de las herramientas de trabajo, asimismo, no se establece un lugar fijo para cada herramienta, a su vez, no logra la satisfacción plena de sus colaboradores, lo cual ocasiona incomodidad entre los mismos, evidenciándose en la falta de motivación para realizar las actividades. Por tal motivo, se llegó a realizar la investigación con la finalidad de analizar la relación de las 5S con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 1 se observa que la variable 5S según el 60% de colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza presenta un nivel regular, mientras que, en la dimensión clasificación destaca un nivel regular (60%), en la dimensión orden el nivel regular (67%), en la dimensión limpieza el nivel regular (60%), en la dimensión estandarización destaca el nivel regular (59%), finalmente, el nivel regular (60%) para la dimensión disciplina. Acorde a los resultados se afirma que los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza perciben de manera regular cada una de las dimensiones, con una tendencia a incrementarse. Los resultados se revalidan con los de Llanos (2018), concluyó que en la dimensión limpieza presentó un nivel regular con un 38.2%, y de manera general la variable 5S presentó un nivel regular (35,3%). Así mismo, Ochoa (2017), concluyó que el método 5S es efectivo porque permite generar ambientes laborales agradables, haciendo uso de estrategias como: colocar nombres, colores, entre otros, para la identificación de las herramientas, además, el orden de los objetos y la limpieza favorecen la mejora de las actividades. Finalmente, Jaen (2018), obtuvo como resultado que las dimensiones seleccionar, limpieza y orden de las 5s presentaron un nivel regular, y la variable presentó un nivel regular.

Asimismo, es importante destacar que según Dorbessan (2006) las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una organización, y genera beneficios en la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y en la renovación técnicas de gestión. De la misma forma, Maldonado (2018) señala que las 5S es un método muy simple que se puede aplicar en cualquier ambiente laboral y que se trata de un mantenimiento integral, tanto de objetos como del entorno en colaboración de todos.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados encontrados, se puede ratificar la información de las dimensiones de las 5S y su importancia en las organizaciones para mantener un ambiente agradable y productivo. Según lo obtenido, resulta esencial que los dirigentes propicien ambientes limpios, ordenados, para el mejor desarrollo de las actividades.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 2 se puede observar que la variable satisfacción laboral según el 53% de colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza presenta un nivel regular, mientras que, en la dimensión desarrollo destaca un nivel regular (68%), en la dimensión políticas el nivel regular (76%), en la dimensión factores higiénicos el nivel regular (63%), en la dimensión factores motivacionales destaca el nivel regular (73%), en la dimensión clima social el nivel regular (72%), finalmente, el nivel malo (46%) para la dimensión salario. Estos resultados se relacionan con los estudios de Marcelo (2019) concluyó que la variable satisfacción laboral presentó un nivel regular (49%), y las dimensiones remuneraciones y condiciones mínimas en el trabajo presentaron un nivel bajo (39%) y regular (39%), respectivamente. De igual forma, Puma (2018), concluyó que la satisfacción laboral es considerada como normal, las dimensiones que contribuyeron a ello fueron la remuneración, la supervisión, la estabilidad laboral, y el clima social, lo cual les hace sentir insatisfechos. Además, las condiciones laborales presentaron un nivel regular.

Asimismo, es importante destacar que según Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral, se refiere a un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Además, el apoyo social y las

relaciones con los colegas fuera del campo laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, inclusive más allá del trabajo en sí mismo.

Por lo tanto, los componentes de salario, clima social y factores higiénicos tienen un significado importante en la satisfacción de los colaboradores. Cabe resaltar que, el problema se centra en los colaboradores, sin embargo, se debe en gran medida a la falta de iniciativas de mejora por parte de los administrativos, lo cual se ha podido evidenciar en los resultados obtenidos.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 3 se muestra una correlación directa de grado moderado y estadísticamente significativa ($p < .05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, dicha interpretación es porque los colaboradores con una percepción del desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario apropiados, también, tendrán una mejor satisfacción laboral. Los resultados asientan en la teoría de Ossandón (2019), quien concluyó que las 5S se relación de forma directa con el compromiso, la motivación y la integración en los colaboradores. Del mismo modo, Criollo (2017) señaló que, la metodología 5S evidencia mejoras en niveles de seguridad lo cual se relaciona con los factores motivacionales de los colaboradores, asimismo, mejora la calidad y respuestas rápidas.

Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020. En la tabla 4 se muestra la relación directa significativa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, cuyo coeficiente Rho de Spearman = 0.445 es moderado. Dichos resultados se corroboran con los García (2016), quien concluyó que existe una correlación directa entre las 5S y la satisfacción laboral, por consiguiente, si se aplica una buena metodología de trabajo basado en las 5S mejora el bienestar de los colaboradores y viceversa. También, Jindiachi (2016) mostró que as 5S facilitó el trabajo y contribuyó a la eficiencia y eficacia. Igualmente, se evidenció un cambio en el comportamiento del personal que integra la organización, por lo que el éxito

de esto depende de todos los integrantes. Finalmente, Montoya (2018), quien concluyó que la relación jefatura/superior presenta una relación directa con un $r=36$, asimismo, en la dimensión de condiciones de satisfacción en el trabajo y condiciones físicas presentó una relación directa de magnitud pequeña.

Por lo tanto, según lo mencionado existe relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, ya detallado en la tabla 4.

Asimismo, es importante señalar que, de acuerdo a los resultados, existe la posibilidad de recomendar a que más organizaciones se sumen a la aplicación de la metodología de las 5S para mejorar la satisfacción laboral, lo cual genera beneficios a ambas partes, administrativos y colaboradores. Por tal motivo, como se demostró, los colaboradores se ven influenciados por su contexto laboral, lo cual es muy importante tenerlo presente en las decisiones estratégicas.

VI. CONCLUSIONES

Se identificó que la variable 5S según el 60% en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza presenta nivel regular, mientras que de acuerdo a la dimensión clasificación destaca un nivel regular (60%), debido a que no se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado, en la dimensión orden el nivel regular (67%), debido a que las áreas no tiene todas las señalizaciones correspondientes y a la falta de orden de las herramientas de trabajo en la dimensión limpieza el nivel regular (60%), debido a la falta de una rutina de limpieza, en la dimensión estandarización el nivel regular (59%), debido a no se respeta las reglas y no se cuenta con procedimientos estandarizados y finalmente el nivel regular (60%) para la dimensión disciplina, debido a la falta de cumplimiento de reglas y normas (Tabla 1).

Se identificó que de acuerdo a la evaluación de la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel regular, según el 53% de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza; asimismo, en cuanto a las dimensiones, se destaca un nivel regular según el 68% para la dimensión desarrollo, debido a que consideran que trabajan en la Municipalidad no contribuye a su crecimiento profesional, un nivel regular según el 76% para la dimensión políticas, debido a la falta de compromiso con el cumplimiento de las mismas, un nivel regular según el 63% para la dimensión factores higiénicos, la razón es que el área de trabajo no permanece limpia, un nivel regular según el 72% para la dimensión factores motivacionales, porque no hay reconocimiento de los demás, un nivel regular según el 72% para la dimensión clima social, debido a no se genera un trato agradable en niveles jerárquicos; y finalmente, un nivel malo según el 43% para la dimensión salario, debido a que no se reconoce el trabajo de horas extras (Tabla 2).

Se estableció una correlación directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ($p < .05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, es decir, las 5s se relaciona de forma directa con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020 (Tabla 3).

Se determinó una correlación directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre las 5S y satisfacción laboral ($\rho = .445$), dicha interpretación es porque los trabajadores con una buena percepción de las 5S practicado por la Municipalidad de La Esperanza, también mejorarán su satisfacción laboral (Tabla 4).

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se recomienda realizar acciones informativas y de seguimiento de la metodología de las 5S, en las dimensiones de clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina para tener mejores resultados en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Al directivo de la Municipalidad de La Esperanza se recomienda realizar talleres de información, principalmente en las dimensiones de desarrollo, políticas y salario para tener mejores resultados en las actividades diarias de los trabajadores de la Municipalidad.

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se recomienda renovar los ambientes físicos de la Municipalidad conforme a lo señalado en la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y evaluar la imparcialidad interna y externa de los niveles remunerativos que perciben los trabajadores.

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se sugiere elaborar y aplicar un plan de capacitación sobre las 5S y satisfacción laboral en la Municipalidad de La Esperanza.

VIII. PROPUESTA DE MEJORA

Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad

“Plan de capacitación aplicable a la labor de los Trabajadores y administrativos de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad”

1. Finalidad

Luego de haber determinado la relación entre las 5S y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, se desarrollará un Plan de capacitación basado en dos fases: taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de la metodología de las 5S y taller informativo sobre los beneficios de la satisfacción laboral.

2. Objetivos

Objetivo general:

Mejorar la metodología de las 5S y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Objetivos específicos:

- Mejorar las dimensiones de las 5S (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina) de la Municipalidad Distrital de La Esperanza
- Reforzar los indicadores de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

3. Alcance

Está sujeta a la presente gestión de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

4. Disposiciones generales

La gerencia de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza es la responsable de la implementación de las actividades propuestas.

5. Disposiciones específicas

Acerca de las causas de las estrategias de mejora

En la Municipalidad Distrital de La Esperanza se pudo observar que, a pesar de contar con personal talentoso y con un presupuesto destinado para realizar

programas de mejora en beneficioso de la productividad laboral, no existe un plan definido sobre la importancia y los pasos que deben seguir los colaboradores para cumplir la metodología de las 5s. lo cual ha ocasionado que las condiciones laborales no sean las correctas. Por otra parte, se ha generado un descontento por la falta de motivación de los superiores, con actividades que permitan la interacción entre miembros de la municipalidad.

6. Estrategias para el abordaje del tema

Mediante los resultados obtenidos de las encuestas y la situación moderada actual por la que atraviesa la municipalidad en relación a las variables mencionadas, se pudo determinar y adaptar dos talleres informativos sobre la metodología de las 5s y de la satisfacción laboral, basadas información actualizada y con capacitadores expertos en el tema.

Estos talleres están orientados a informar sobre la importancia y los pasos que deben seguir los colaboradores respecto a las 5S. Asimismo, la implementación de estos talleres permitirá mejorar el desempeño laboral, disminuir los tiempos ociosos, y sobre todo la reducción de costos.

El plan de capacitación constará de 2 fases, la fase está orientada a la mejora del cumplimiento correcto de la metodología 5S, y la segunda fase está orientada a la mejora de la satisfacción laboral.

7. Fase 1: Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de la metodología de las 5S

7.1. Finalidad

La primera fase busca mejorar el nivel de cumplimiento de la metodología de las 5S de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

7.2. Actividades a ejecutar

- a) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

- b) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- c) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- d) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- e) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

7.3. Desarrollo y descripción de actividades

- a) **Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.**

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión clasificación, desde el correcto uso de las herramientas de trabajo, reducción de necesidades de espacio, evita la compra de materiales no necesarios y su deterioro y de esta manera evitar gastos incensarios.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Lunes 4/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

b) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión orden, desde la menor necesidad de controles de stock, menor tiempo para la búsqueda de las herramientas de trabajo, aumento de la productividad laboral, mayor racionalización del trabajo, menor cansancio físico y mental.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo

del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Martes 5/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

c) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión limpieza, desde reducir el riesgo potencial de que se produzcan accidentes, mejor ambiente

físico, herramientas de trabajo con buen aspecto, y voluntad de trabajar en esos ambientes.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Miércoles 6/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

d) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión estandarización, desde mejorar el bienestar del personal al crear un hábito de tener impecable el lugar de trabajo en forma permanente, evitar errores de limpieza que puedan causar a accidentes laborales innecesarios.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Jueves 7/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

e) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión disciplina, desde los malos hábitos hasta la creación del cumplimiento de reglas y normas relacionadas a la clasificación, organización, limpieza y estandarización, puesto que la disciplina se cumple teniendo en cuenta las cuatro primeras dimensiones de la metodología.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Viernes 8/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

7.4. Cronograma

Tiempo Actividades	Año 2021					Responsable	Costo aprox.
	(04/01/ – 08/01/)						
	1	2	3	4	5		
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo.	X					Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo		X				Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo.			X			Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo				X		Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo					X	Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
TOTAL							S/. 1000.00

8. Fase 2: Taller informativo sobre los beneficios de la satisfacción laboral

8.1. Finalidad

La primera fase busca mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

8.2. Actividades a ejecutar

- a. Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.
- b. Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.
- c. Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.

8.3. Desarrollo y descripción de actividades

a. Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del alineamiento de los objetivos personales con los de la empresa, lo cual permita la integración y compromiso con la empresa, desde los esfuerzos individuales hasta los grupales, además, el clima favorable que genera la socialización y amabilidad entre miembros, así como el buscar alternativas de ascenso.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, en los siguientes horarios:

Lunes 11/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

b. Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia de desarrollar habilidades nuevas, capacitarse, tener ambientes limpios y tener un plan de vida que les motiven a realizar sus actividades personales y profesionales.

Desarrollo

Introducción: El coach se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El coach desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El coach dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana en los siguientes horarios:

Martes 12/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 300.00

c. Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores repasen y hagan un análisis de todos los subtemas mencionadas y expresen su compromiso con la Municipalidad en adoptar nuevos hábitos en el trabajo con el objetivo de ser más competitivos.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador aplicará los dos cuestionarios de la presente investigación, recibirá los mismos y dará las gracias por la finalización del taller.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Encuestas

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de tres horas, una vez a la semana, en los siguientes horarios:

Miércoles 13/01/2021: 8:00 am – 10:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 450.00

8.4. Cronograma

Tiempo Actividades	Año 2021			Responsable	Costo aprox.
	(11/01/ – 13/01/)				
	1	2	3		
Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.	X			Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza		X		Gerencia de RR.HH	S/. 300.00
Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.			X	Gerencia de RR.HH	S/. 450.00
TOTAL					S/.950.00

REFERENCIAS

- Abuhashesh-Mohamed., Al-Dmour, R. & Masa'deh-Ra'ed. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Andrade, M.S, Westover, J.H., & Peterson, J. (2019). Job Satisfaction and Gender. *Revista de diversidad empresarial*, 19 (3). <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i3.2211>
- Bargsted-Mariana, Ramirez, R. & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 157-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Bonilla, E., Díaz, B. Kleeberg, F. y Noriega, M. (2020). *Mejora continua de los procesos. Herramientas y técnicas*. (1° ed.). Universidad de Lima.
- Briceño Montes, N. y Morán Bermúdez, A. (2017). *Implementación de la metodología de las 5s de kaizen para mejorar la productividad en las áreas de logística y ventas de Farm Import S.A en la ciudad de Trujillo del 1° trimestre, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio digital de la Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4415>
- Carrión-García, M. y Hernández-Gracia, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 24(3). <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/10587>
- Castellacci, F. & Viñas, C. (2019). Internet use and job satisfaction. *Computers in Human Behavior*, 90, 141-152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.001>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. y Núñez Partido, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Comillas.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8° ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. (3° ed.). Mc Graw Hill.
- Criollo Carrasco, G. (2017). *Gestión de la cultura organizativa de la empresa Metico S.A. - 2017: diseño de un plan de mejora 5 s* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional digital. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2311?locale-attribute=en>
- Darma, I.N.A.S, Surya, I.B.K y Suwandana, I.G.M. (2019). Moderate job satisfaction in self-leadership in job performance. *Revista internacional de investigación de gestión, TI y ciencias sociales*, 6 (6), 270-277. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.809>
- Dorbessan, J. (2006). *Las 5S, herramienta de cambio*. (1° ed.). Universitaria de la U.T.N.
- Erben, G.S., & Büyüktaş, G.A. (2019). Job satisfaction preferences of generation y; the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Bujse*. <https://doi.org/10.18221/bujss.491812>
- Escobar-Toledo, S. (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Economíaunam*, 11(33), 94-109. [https://doi.org/10.1016/S1665-952X\(14\)72183-8](https://doi.org/10.1016/S1665-952X(14)72183-8)
- Gabini, S. & Salessi, S. (2019). Work-family Interfase and Job Performance: Job Satisfaction as Mediator. *Journal of Psychological Research*, 1(2). <https://doi.org/10.30564/jpr.v1i2.624>
- García Izaga, J. (2016). *La metodología 5s y su relación con la satisfacción laboral en la unidad de economía del hospital San Juan de Lurigancho 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18553>

- García, D. M., Molina, I. R., & Marco, J. M. (2019). The effect of job characteristics on intrinsic and extrinsic job satisfaction: the moderating role of psychological capital. *Psychologica*, 62(1), 39-56. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_2
- Haider, S., Jabeen, S. & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34 (1), 29-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231355465004>
- Haider-Sajid, Jabeen, S. & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hernández, J., y Juárez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de los recursos humanos*. (2°. ed.). Grupo editorial Patria.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Estadísticas municipales 2017. INEI.
- Jaen Rodriguez, S. E. (2018). *Las cinco “S” y la Ecoeficiencia en la Municipalidad Distrital de Wanchaq* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio campus UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2556>
- Jara-Martínez A., Asmat-Vega, N., Alberca-Pintado, N. y Medina-Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jaume, A., Vidal, E., Lorente, J. y Aldavert, X. (2017). *Guía práctica 5S para la mejora continua*. La base de Lean. (2°. ed.). Alda Talent.

- Jindiachi Pidru, L. (2016). *Metodología de organización documental basados en las 5s de la calidad para mejorar el servicio al cliente, del gobierno autónomo descentralizado provincial de morona Santiago* [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/12720>
- Lado-Mario. & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>
- Lasierra-José, M. (2018). Job satisfaction among senior managers and employees: A comparative analysis of the public and private sectors in Spain. *Academia*, 31(2), 410-425. <http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-06-2016-0185>
- Llanos Huiza, D. (2018). *La metodología de las 5S's y su relación con la eficiencia del Taller de mantenimiento de la Empresa CFG Investment S.A.C. de Chimbote, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41163>
- López Bohle, S.A., Chambel, M.J., Muñoz Medina, F., & Silva Da Cunha, B. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58 (4), 393-404. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1551/155157022005>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*, (3), 34-39. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Madero-Gómez, S. y Hernández, P. (2014). Relación entre los factores laborales y motivacionales con creatividad, desarrollo y desidia. *Investigación Administrativa*, 43(114), ,7-22. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782014000200007

- Maldonado, J. (2018). *Fundamentos de calidad total*. Honduras.
- Marcelo Casanova, E.A. (2019). *Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de La Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte] Repositorio campus UPN. <http://hdl.handle.net/11537/23176>
- Méndez, J. A. (2015). Salarios de eficiencia en un contexto de agentes heterogéneos y racionalidad limitada. *Revista Sociedad y Economía*, 29, 203-232. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99639245010>
- Montoya Benites, C (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4/discover>
- Montoya-Cáceres, P., Belio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morillas, C. (2019). *La satisfacción laboral de los colaboradores y la calidad de atención en la Zona Registral N° V -Sede Trujillo,2018* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33386>
- Nava-Martínez, I., León, M., Toledo, I. y Kido, J. (2017). Metodología de la aplicación 5'S. *Revista de Investigaciones Sociales*. 3 (8), 29-41. <http://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/>
- Ochoa Chivalán, E. (2017). *Salud ocupacional y el método de las 5 "S" como herramienta de trabajo que mejore las condiciones laborales y morales de la persona* [Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala] <http://www.repositorio.usac.edu.gt/8195/1/T13%20%283102%29>

- Omar-Alicia, Salessi, S. & Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 92-115. doi 10.1590/1678-69712017/
- Ossandón-Urzúa, F. (2019). *Optimización de un sistema de gestión en un laboratorio químico mediante la implementación de herramientas 5S-lean sigma* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Chile] Repositorio UC. <https://repositorio.uc.cl/>
- Paz, M., Fernandes, S., Carneiro, L. & Melo, A. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200122>
- Pilligua-Lucas, C. & Arteaga-Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pujol-Cols, L.J. & Dabos, G.E. (2019). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(1), 49-70. <https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2017-0355>
- Puma Enríquez, R. (2018). Satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Canas del departamento de Cusco – 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco] Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2061>
- Robbins Stephen, P. y Judge Timothy, A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15°. ed.). Pearson.
- Rodríguez-Aceves, L., Madero, S., & Valerio-Ureña, G. (2018). Perceptions about the usefulness of online social networks in the workplace. *Estudios Gerenciales*, 34 (147), 149-157. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21256159004>

- Rodríguez-Méndez, M. & Cárcel, F. (2019). Influencia del orden y limpieza en la actividad de la empresa. *Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(1), 10-27. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2019.080137.10-27>
- Romero-Caraballo, M.P. (2019). Working conditions and the meaning of the academic profession in Colombian university professors. *Acta Colombiana de Psicología*, 22 (2), 280-291. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79860419013>
- Sánchez-Trujillo, M., García-Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2) ,161-166. <https://core.ac.uk/search?q=Satisfacci%C3%B3n%2BLaboral%2Ben%2Blos%2BEntornos%2Bde%2BTrabajo.%2BUna%2Bexploraci%C3%B3n%2Bcualitativa%2Bpara%2Bsu%2Bestudio>
- Shaju, M. & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Researchgate*, 9(1),117-130. <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Vargas-Florez, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4/discover>
- Veres-Harea, C., Marian, L., Moica, S. & Al-Akel, K. (2017). Case study concerning 5S method impact in an automotive company. *Procedia manufacturing*, 28(2018), 900-905. https://www.researchgate.net/publication/324202036_Case_study_concerning_5S_method_impact_in_an_automotive_company
- Veri, J., Ridwan, M., & Lasman, F. (2019). Employee Behaviours Affecting Job Satisfaction. *Revista Internacional de Comercio y Mercados Globales (IJTGM)*, 12, (3/4). <http://www.inderscience.com/offer.php?id=101559>

Zenteno-Hidalgo, A. & Durán-Silva, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar, Revista Innovar Journal*, 26 (59), 119-135.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81843213010>

ANEXOS

Anexo 01: *Operacionalización de la variable:* Las 5S

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Las 5S	Las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y establecer nuevas técnicas de gestión (Dorbessan, 2006).	Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de las 5S.	Clasificación	Condiciones de las herramientas Estado del mobiliario	ordinal
			Orden	Señalización Ubicación de los materiales	
			Limpieza	Limpieza de las herramientas Rutina de limpieza	
			Estandarización	Lugar fijo para los materiales Procedimientos de trabajo	
			Disciplina	Seguimiento Cumplimiento de las reglas y normas	

Nota: Dimensiones e indicadores de las 5S principalmente de (Dorbessan, 2006) y (Bonilla, Díaz, Kleeberg y Noriega (2020)

Anexo 02: Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral describe un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos. (Robbins y Judge, 2013).	Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de satisfacción laboral.	Desarrollo	Desarrollo personal Desarrollo profesional	ordinal
			Políticas	Cumplimiento	
			Factores higiénicos	Condiciones laborales	
			Factores motivacionales	Reconocimiento	
			Clima social	Relación entre empleador - empleado	
			Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado Conformidad con el monto recibido	

Nota: Dimensiones e indicadores de satisfacción laboral principalmente de (Chiavenato, 2013) y Robbins y Judge (2013)

Anexo 03: Cálculo de la muestra

Para calcular la muestra se empleó la fórmula para población finita.

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 700}{0.05^2 (700 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 248$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

Z = 1.96 (nivel de confianza 95%)

p = 0.5 (Probabilidad de éxito)

q = 0.5 (probabilidad de fracaso)

E = 0.05 (margen de error)

Anexo 04: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre las 5s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las 5s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020. Objetivos específicos: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La	Hipótesis general: Hi: Las 5s se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. Ho: Las 5s no se relaciona de forma directa con la satisfacción	Las 5S	Las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y establecer nuevas técnicas de gestión (Dorbessan, 2006).	Para medir las 5S se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 ítems.	Clasificación	Condiciones de las herramientas	1, 2	Ordinal
							Estado del mobiliario	3, 4	
						Orden	Señalización	5, 6	
							Ubicación de los materiales	7, 8	
						Limpieza	Limpieza de las herramientas	9, 10	
							Rutina de limpieza	11, 12	
						Estandarización	Lugar fijo para los materiales	13, 14	
							Procedimientos de trabajo	15, 16	
Disciplina	Seguimiento	17, 18							

<p>Esperanza, 2020. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.</p> <p>Establecer la relación de las 5S en las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.</p>	<p>laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.</p>					Cumplimiento de las normas	19, 20	
		Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral describe un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos. (Robbins y Judge, 2013).</p>	<p>Para medir las satisfacción laboral se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 ítems.</p>	Desarrollo	Desarrollo personal	1, 2	Ordinal
						Desarrollo profesional	3, 4	
					Políticas	Cumplimiento	5, 6, 7	
					Factores higiénicos	Condiciones laborales	8, 9, 10	
					Factores motivacionales	Reconocimiento	11, 12, 13	
					Clima social	Relación empleador - empleado	14, 15, 16	
					Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado	17	
						Conformidad con el monto recibido	18	

Anexo 05: Formato de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado colaborador.

IBÁÑEZ DIAZ CHRISTIAN MARCOS.....

Con todo respeto, me presento ante usted. Mis datos son: Fidel César Mantilla Aguilár, estudiante de la Escuela de Administración perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo. Le informo que por el momento estoy realizando una investigación sobre: *Las 5s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020*, para lo cual necesito contar con su valiosa participación en responder dos breves cuestionarios para analizar: Las 5s y la satisfacción laboral. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. En caso no se comprenda la intención de alguna pregunta, será explicado de manera clara y objetiva por el encuestador.

Atte.

Estudiante investigador.

Yo, Christian Marcos Ibáñez Díaz con Documento de Identidad N° 26694244 afirmo haber sido informado y acepto participar en la investigación: *Las 5s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020*, del estudiante de IX ciclo de la carrera de administración.

La Libertad, 76 de Octubre, 2020

Anexo 06: Instrumento de recolección de datos de variable 1

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS 5S

Creado por el estudiante de la UCV de IX de la carrera de administración

Edad: a) 18-28 b) 29-39 c) 40-49 d) 50-59 e) 60-70 **Sexo:** F... M... **Código:** DC00__

OBJETIVO: Identificar el nivel de las 5s y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, en la descripción de esta hoja encontrará una lista de afirmaciones que evalúan las 5S de la Municipalidad de La Esperanza. Por favor, marque con un ASPA (X) la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista en todas las afirmaciones, no existen respuestas correctas ni incorrectas. Es preciso, aclarar que la información es absolutamente confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

Leyenda de la opción de respuesta.

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

5S						
CLASIFICACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Se clasifica las herramientas como: papel, lapiceros, perforador, etc., de acuerdo a sus condiciones físicas.					
2.	Considera que las herramientas de trabajo deben clasificarse por prioridad de uso.					
3.	Considera que se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado.					
4.	El estado mobiliario se encuentra acorde a las necesidades del trabajador.					

ORDEN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.	La Municipalidad tiene todas las señalizaciones correspondientes de acuerdo a la ley.					
6.	Los lugares de trabajo están señalizados de acuerdo al peligro que representa para los miembros de la municipalidad.					
7.	Las herramientas de trabajo (perforador, lapiceros, etc.) se ubican en el lugar que le corresponde.					
8.	Considera que la actual ubicación de los materiales de trabajo le permiten trabajar cómodamente.					
LIMPIEZA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9.	Las herramientas de trabajo que se utilizan en las áreas de la municipalidad se encuentran limpias.					
10.	Considera que limpiar las herramientas de trabajo es importante para el desarrollo de sus actividades.					
11.	Lleva una rutina sobre la limpieza en su puesto de trabajo					
12.	Considera que se debe tener una rutina de limpieza en todas las áreas de la municipalidad.					
ESTANDARIZACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13.	Cuenta con un lugar fijo para los diversos materiales de trabajo.					
14.	Se cumple las reglas impuestas para almacenamiento de materiales en el lugar fijo.					
15.	Usted cumple con los procedimientos de trabajo.					
16.	Se cuenta con procedimientos de trabajo estandarizados.					
DISCIPLINA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17.	Se realiza seguimiento a las reglas y normas que se generan en la municipalidad					
18.	En su área que labora actualmente se hace seguimiento a las reglas y normas.					
19.	Usted cumple con las reglas y normas establecidas por la municipalidad					
20.	Considera que el cumplimiento de las reglas y normas mejora el clima laboral					
Sub Total						
Total						

Estimado colaborador su información es muy valiosa. Muchas gracias por su participación.

Anexo 07: Instrumento de recolección de datos de variable 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Creado por el estudiante de la UCV de IX de la carrera de administración

Edad: a) 18-28 b) 29-39 c) 40-49 d) 50-59 e) 60-70 **Sexo:** F... M...

Código: DC00__

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, en la descripción de esta hoja encontrará una lista de afirmaciones que evalúan la satisfacción laboral en la Municipalidad de La Esperanza. Por favor, marque con un ASPA (X) la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista en todas las afirmaciones, no existen respuestas correctas ni incorrectas. Es preciso, aclarar que la información es absolutamente confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

Leyenda de la opción de respuesta.

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

SATISFACCIÓN LABORAL						
DESARROLLO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.					
2.	Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.					
3.	Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.					
4.	Considera que el desarrollo profesional se basa en el cumplimiento de tus metas.					

POLÍTICAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.	Cumple con las políticas establecidas por la municipalidad.					
6.	Sus compañeros de trabajo cumplen con las políticas establecidas por la municipalidad. .					
7.	Debe haber un compromiso con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento de la municipalidad.					
FACTORES HIGIÉNICOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8.	Cuenta con la iluminación adecuada para el desempeño de sus actividades.					
9.	Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.					
10.	Considera que su área de trabajo permanece limpio.					
FACTORES MOTIVACIONALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11.	Le motivan a realizar bien sus actividades diarias.					
12.	Considera que los talleres de motivación generan cambios en el comportamiento del personal de la municipalidad.					
13.	El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores.					
CLIMA SOCIAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14.	En la municipalidad existe una relación grata entre el empleador y el empleado.					
15.	Considera que su jefe es cordial cuando se dirige a usted.					
16.	En la municipalidad se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.					
SALARIO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17.	En la municipalidad reconocen el tiempo extra empleado en alguna actividad.					
18.	Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando en la municipalidad					
Sub Total						
Total						

Estimado cliente su información es muy valiosa. Muchas gracias por su participación.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
WILFREDO SANTIAGO BOCANELLA MERRINO	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre las SS	Fidel Conar Maritza Aguirre
Título del estudio: Um 5a y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONCISITUD		COHERENCIA		METODOLOGÍA	
				M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D
Clasificación	Condiciones de las herramientas	1. Se clasifican las herramientas como: papel, lápiz, perforador, etc., de acuerdo a sus condiciones físicas.	Siempre (5)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		2. Considera que las herramientas de trabajo deben clasificarse por prioridad de uso.	A veces (3)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	3. Considera que se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado.	Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

11

Estandarización	Rutina de limpieza	20. Considera que limpiar las herramientas de trabajo es importante para el desarrollo de sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		21. Usa una rutina de limpieza en su puesto de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		22. Considera que se debe tener una rutina de limpieza en todas las áreas de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Lugar fijo para los materiales	23. Cuenta con un lugar fijo para los diversos materiales de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		24. Se cumple las reglas impuestas para almacenamiento de materiales en el lugar fijo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Procedimientos de trabajo	25. Unidad cumple con los procedimientos de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	26. Se cuenta con procedimientos de trabajo estandarizados.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Orden	Señalización	4. El estado mobiliario se encuentra acorde a las necesidades del trabajador.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		5. La Municipalidad tiene todas las señalizaciones correspondientes de acuerdo a la ley.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		6. Los lugares de trabajo están señalizados de acuerdo al peligro que representa para los miembros de la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Ubicación de los materiales	7. Los herramientas de trabajo (perforador, lápiz, etc.) se ubican en el lugar que le corresponde.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
8. Considera que la actual ubicación de los materiales de trabajo le permiten trabajar cómodamente.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Limpieza de las herramientas	9. Las herramientas de trabajo que se utilizan en las áreas de la municipalidad se encuentran limpias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Disciplina	Seguimiento	7. Se realiza seguimiento a las reglas y normas que se generan en la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		8. En su área que labora actualmente se hace seguimiento a las reglas y normas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Cumplimiento de las reglas y normas.	19. Unidad cumple con las reglas y normas establecidas por la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		20. Considera que el cumplimiento de las reglas y normas mejora el clima laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Título: 16/07 /2020	48628476		975544414
Lugar y fecha	UNI. N°	Firma y sello del experto	Indicador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
GUEVARRA RAMÍREZ JOSÉ ALEXANDER	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre las SS	Fidel Cesar Mantilla Aguilar
Título del estudio: Las SS y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	
				M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B
Clasificación	Condiciones de las herramientas	1. Se clasifica las herramientas como: papel, lapiceros, perforador, etc., de acuerdo a sus condiciones físicas.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		2. Considera que las herramientas de trabajo deben clasificarse por prioridades de uso.	Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Estado del mobiliario	3. Considera que se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		4. El estado mobiliario se encuentra acorde a las necesidades del <u>subsector</u> .		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA
				M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B
Estandarización	Lugar fijo para los materiales	12. Considera que se debe tener una rutina de limpieza en todas las áreas de la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		13. Cuenta con un lugar fijo para los diversos materiales de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		14. Se cumple las reglas impuestas para almacenamiento de materiales en el lugar fijo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Procedimientos de trabajo	15. Usted cumple con los procedimientos de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
16. Se cuenta con procedimientos de trabajo estandarizados.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Disciplina	Seguimiento	17. Se realiza seguimiento a las reglas y normas que se generan en la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		18. En su área que labora actualmente se hace seguimiento a las reglas y normas.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Cumplimiento de las reglas y normas establecidas por la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Normas												

CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	
				M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B	M/R/B
Orden	Ubicación de los materiales	5. La Municipalidad tiene todas las señalizaciones correspondientes de acuerdo a la ley.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		6. Los lugares de trabajo están señalizados de acuerdo al peligro que representa para los miembros de la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Limpieza	Limpieza de las herramientas	7. Las herramientas de trabajo (perforador, lapiceros, etc.) se ubican en el lugar que le corresponde.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		8. Considera que la actual ubicación de los materiales de trabajo le permiten trabajar cómodamente.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Rutina de limpieza	9. Las herramientas de trabajo que se utilizan en las áreas de la municipalidad se encuentran limpias.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		10. Considera que limpiar las herramientas de trabajo es importante para el desarrollo de sus actividades.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		11. Lleva una rutina de la limpieza en su puesto de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

10. Considera que el cumplimiento de las reglas y normas mejora el clima laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 20/07/2020	80398738		949685050
Lugar y fecha	DNI: N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMARDO	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre las SS	Fidel Cesar Mantilla Aguilar
Título del estudio: Las SS y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M
Clasificación	Condiciones de las herramientas	1. Se clasifica las herramientas como: papel, lápices, perforador, etc. de acuerdo a sus condiciones físicas.	Siempre (5)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Casi siempre (4)													
	A veces (3)															
	Casi nunca (2)															
Estado del mobiliario	2. Considere que las herramientas de trabajo deben clasificarse por prioridad de uso.	Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Clasificación	Estado del mobiliario	3. Considere que se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clasificación	Estado del mobiliario	4. El estado mobiliario se														

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M
Orden	Señalización	5. La Municipalidad tiene todas las señalizaciones correspondientes de acuerdo a la ley.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Orden	Ubicación de los materiales	7. Las herramientas de trabajo (perforador, lápices, etc.) se ubican en el lugar que le corresponde		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Orden	Ubicación de los materiales	8. Considere que la actual ubicación de los materiales de trabajo le permiten trabajar cómodamente.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Limpieza	Limpieza de herramientas	9. Las herramientas de trabajo que se utilizan en las áreas de la municipalidad se encuentran limpias.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Limpieza	Limpieza de herramientas	10. Considere que limpiar las herramientas de trabajo es											

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R
Limpieza	Rutina de limpieza	11. Lleva una rutina de la limpieza en su puesto de trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Rutina de limpieza	12. Considere que se debe tener una rutina de limpieza en todas las áreas de la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Lugar fijo para los materiales	13. Cuenta con un lugar fijo para los diversos materiales de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Lugar fijo para los materiales	14. Se cumple las reglas impuestas para almacenamiento de materiales en el lugar fijo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Procedimientos de trabajo	15. Usted cumple con los procedimientos de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Procedimientos de trabajo	16. Se cuenta con procedimientos de trabajo estandarizados.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Limpieza	Seguimiento	17. Se realiza seguimiento a las reglas y normas que se generan en la municipalidad		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R
Cumplimiento de las reglas y normas	Cumplimiento de las reglas y normas	19. Usted cumple con las reglas y normas establecidas por la municipalidad		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Cumplimiento de las reglas y normas	Cumplimiento de las reglas y normas	20. Considere que el cumplimiento de las reglas y normas mejora el clima laboral		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 22/06/2020	40557024		950465832
Lugar y fecha	DNI, N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 09: Ficha de validación de la variable Satisfacción laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZAVALETA CHAVEZ MARIAM ZOBEIDA	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre Satisfacción laboral	Fidel César Mantilla Aguiar
Título del estudio: Las Ss y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Satisfacción laboral	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M
Desarrollo	Desarrollo personal		1. Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			2. Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.	Casi siempre (4)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Desarrollo profesional	3. Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.	Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Políticas	Cumplimiento	4. Considera que el desarrollo profesional se basa en el cumplimiento de sus metas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		5. Cumple con las políticas establecidas por la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		6. Sus compañeros de trabajo cumplen con las políticas establecidas por la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Factores higiénicos	Condiciones laborales	7. Debe haber un compromiso con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		8. Cuenta con la iluminación adecuada para el desempeño de sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		9. Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		10. Considera que su área de trabajo permanece limpio.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Factores motivacionales	Reconocimiento	11. Le motivan a realizar bien sus actividades diarias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		12. Considera que los talleres de motivación generan cambios en el comportamiento del personal de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		13. El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clima social	Relación empleador - empleado	14. En la municipalidad existe una relación grata entre el empleador y el empleado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		15. Considera que su jefe es cordial cuando se dirige a usted.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		16. En la municipalidad se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado	17. En la municipalidad reconocen el tiempo extra empleado en alguna actividad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Confianza con el monto recibido	18. Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando en la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
---------------------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Tuñillo 22/06/2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
WILFREDO SANTIAGO BOCANEGRA MENDO	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre Satisfacción laboral	FidelCésar Mantilla Aguilar
Título del estudio: Las Ss y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA			
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desarrollo	Desarrollo personal		1. Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5)		X		X		X		X		X		X
			Casi siempre (4)													
	A veces (3)	X		X		X		X		X		X		X		X
Desarrollo profesional			2. Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.	Casi nunca (2)												
			Nunca (1)	X		X		X		X		X		X		X

Factores	Políticas	Cumplimiento	7. Debe haber un congruente con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento de la municipalidad.	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B		
				8. Considera que el desarrollo profesional se basa en el cumplimiento de las metas.	X		X		X		X		X		X		X
Factores laborales	Condiciones laborales		8. Cuenta con la formación adecuada para el desempeño de sus actividades.	X		X		X		X		X		X		X	
			9. Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		X		X		X		X	
			10. Considera que su área de trabajo permanece limpia.	X		X		X		X		X		X		X	

Factores motivacionales	Reconocimiento	11. Le motiva a realizar bien sus actividades diarias.	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
			X		X		X		X		X		X	
Clima social	Relación empleador - empleado	12. Considera que los salarios de motivación generan cambios en el comportamiento del personal de la municipalidad.	X		X		X		X		X		X	
		13. El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores	X		X		X		X		X		X	
		14. En la municipalidad existe una relación grata entre el empleador y el empleado.	X		X		X		X		X		X	
Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado	15. Considera que su jefe es cordial cuando se dirige a usted.	X		X		X		X		X		X	
		16. En la municipalidad se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.	X		X		X		X		X		X	
		17. En la municipalidad reconocen el tiempo extra empleado en alguna actividad.	X		X		X		X		X		X	

Conformidad con el monto recibido	18. Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando en la municipalidad	X		X		X		X		X		X		X	
-----------------------------------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 16/07/2020	40620476		975544414
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
GUEVARA RAMÍREZ JOSÉ ALEXANDER	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre Satisfacción laboral	Fidel César Mantilla Aguilera
Título del estudio: Las Ds y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA
				M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B
Satisfacción laboral	Desarrollo personal	1. Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		2. Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
	3. Considera que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
	4. Considera que el desarrollo profesional se basa en el cumplimiento de tus	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA
				M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B
Clima local	Relación empleador - empleado	12. Considera que los talleres de motivación generan cambios en el comportamiento del personal de la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		13. El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO	Reconocimiento por el tiempo empleado	14. En la municipalidad existe una relación grata entre el empleador y el empleado.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		15. Considera que su jefe es cordial cuando se dirige a usted.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		16. En la municipalidad se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO	Conformidad con el monto recibido	17. En la municipalidad reconocen el tiempo extra empleado en algunas actividades.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		18. Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando en la municipalidad		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA
				M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B	M R B
Satisfacción laboral	Cumplimiento	5. Cumple con las políticas establecidas por la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		6. Sus compañeros de trabajo cumplen con las políticas establecidas por la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	7. Debe haber un compromiso con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento de la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		8. Cuenta con la iluminación adecuada para el desempeño de sus actividades.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción laboral	Reconocimiento	9. Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
		10. Considera que su área de trabajo permanece limpia.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción laboral	Reconocimiento	11. Le motivan a realizar bien sus actividades diarias.		X	X	X	X	X	X	X	X	X

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Título 20 / 07 / 2020	80396738		949885050
Lugar y fecha	DNI: N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre Satisfacción laboral	Fidel Cesar Mantilla Aguilar
Título del estudio: Las 3s y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	
				AD	IDAD	IDAD	ZACIÓN	NCIA	AD	NCIA	NCIA	NCIA	NCIA
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M
Satisfacción laboral	Desarrollo personal	1. Considere que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Casi siempre (4)										
	Desarrollo profesional	2. Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.	A veces (3)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Casi nunca (2)										
Desarrollo profesional	3. Considere que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.	Nunca (1)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		4. Considere que el desarrollo											

Categoría	Subcategoría	Descripción	Evaluación											
			M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Políticas	Cumplimiento	5. Cumple con las políticas establecidas por la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		6. Sus compañeros de trabajo cumplen con las políticas establecidas por la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		7. Debe haber un compromiso con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Factores laborales	Condiciones laborales	8. Cuenta con la iluminación adecuada para el desempeño de sus actividades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		9. Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		10. Considere que su área de trabajo permanece limpia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Reconocimiento		11. Le motivan a realizar bien sus actividades diarias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Categoría	Subcategoría	Descripción	Evaluación											
			M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Factores motivacionales		12. Considere que los talleres de motivación generan cambios en el comportamiento del personal de la municipalidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		13. El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Clima social	Relación empleador- empleado	14. En la municipalidad existe una relación grata entre el empleador y el empleado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		15. Considere que su jefe es cordial cuando se dirige a usted.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		16. En la municipalidad se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado	17. En la municipalidad reconocen el tiempo extra trabajado en alguna actividad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Conformidad con el monto recibido		18. Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando en la municipalidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono
Trujillo 22/06/2020	40557024		950465832

Anexo 10: Validez de las variables 5S y Satisfacción laboral

Base de datos y cálculos de V-Aiken 2										
VARIABLE: 5S										
ÍTEM	Validadores				Eri	Promedio ri	Proporción de rangos de cada	Pe		
	1	2	3	4						
1	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
2	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
3	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
4	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
5	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
6	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
7	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
8	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
9	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
10	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
11	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
12	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
13	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
14	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
15	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
16	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
17	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
18	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
19	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
20	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00		
TOTAL	60	60	60	60	240	60.00	20.00	0.00		

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS

$$CPR = \frac{Ppri}{N} = \frac{20.00}{20} = 1.000$$

INTERPRETACION	Mayor que	Menor igual que	Validez y concordancia
0	0.4		Baja
0.4		0.6	Moderada
0.6		0.8	Alta
0.8		1	Muy Alta

CPRc: CPR-Pe
CPRc: **1.00**

El grado de validez y concordancia del instrumento 1 es muy alta

Base de datos y cálculos de V-Aiken 2								
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL								
ÍTEM	Validadores				Eri	Promedio ri	Proporción de rangos	Pe
	1	2	3	4				
1	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
2	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
3	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
4	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
5	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
6	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
7	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
8	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
9	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
10	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
11	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
12	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
13	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
14	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
15	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
16	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
17	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
18	3	3	3	3	12	3.00	1.00	0.00
TOTAL	54	54	54	54	216	54.00	18.00	0.00

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS

$$CPR = \frac{P_{pri}}{N} = \frac{18.00}{18} = CPR = 1.000$$

$$CPRc = \frac{CPR - Pe}{CPR} = \frac{1.00 - 0.00}{1.00} = 1.00$$

El grado de validez y concordancia del instrumento 2 es muy alta

INTERPRETACION	Mayor que	Menor igual que	Validez y concordancia
0	0.4		Baja
0.4	0.6		Moderada
0.6	0.8		Alta
0.8	1		Muy Alta

Anexo 11: Confiabilidad de las variables 5S y Satisfacción laboral

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma de Items	
Sujetos																						
1	2	2	2	3	4	2	2	5	4	2	5	3	3	2	2	4	4	4	4	3	62	
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	29	
4	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	31	
5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	1	4	4	3	4	3	2	3	1	2	55	
6	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	1	3	45	
7	3	4	4	4	3	1	2	3	2	2	2	4	1	1	2	1	2	1	4	4	50	
8	3	2	3	3	3	1	5	3	3	4	3	5	4	2	5	4	4	3	4	3	67	
9	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	40	
10	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	65	
11	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	1	2	4	53	
12	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	3	1	1	5	2	1	51	
13	3	2	5	5	5	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	4	3	4	2	4	64	
14	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	70	
15	2	3	2	2	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	54	
16	2	3	2	1	3	5	4	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	68	
17	2	2	3	1	2	5	3	2	3	4	3	4	2	5	3	3	2	2	3	2	56	
18	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	5	3	1	2	58	
19	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	1	3	73	
20	2	3	3	2	2	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	78	
21	3	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	35	
22	2	3	2	3	3	5	2	1	1	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2	2	42	
23	4	5	4	3	4	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	50	
24	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	5	2	2	4	4	60	
25	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	3	82	
26	1	5	1	5	5	5	4	5	2	5	4	2	5	1	3	4	2	5	5	5	74	
27	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	90	
29	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	2	5	3	3	4	85	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	86	
VARP	1.13	1.17	1.47	1.60	1.17	1.94	1.60	1.56	1.43	1.63	1.92	1.89	2.23	1.86	1.53	1.67	1.70	1.98	1.65	0.97	S_T² :	280.05
(Varianza de la Población)	$\Sigma Si^2 :$ 32.06																					

El Alfa de Cronbach de la variable las 5S es $\alpha = 0.93$ lo que significa que el grado de confiabilidad es muy bueno

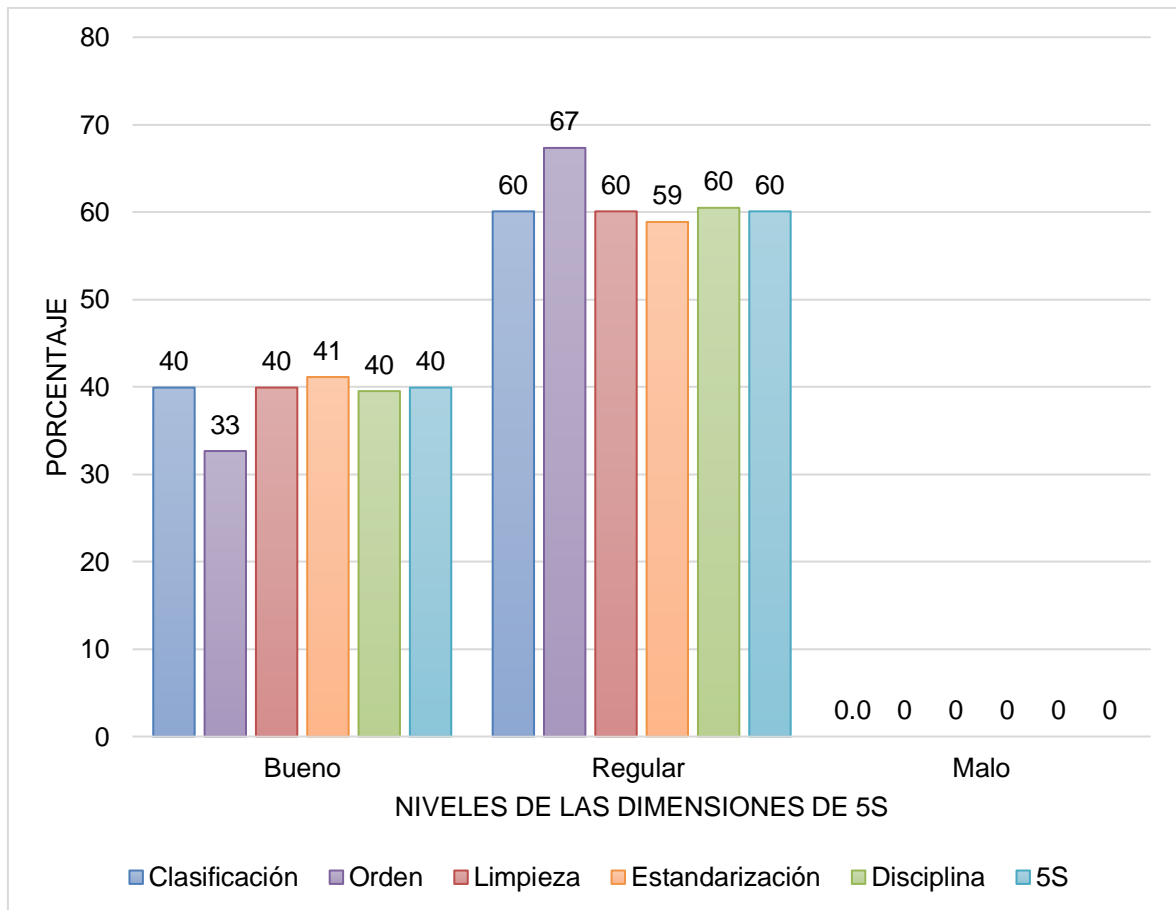
Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Suma de Items	
Sujetos																				
1	2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	5	5	5	5	2	5	4	4	65	
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	83	
3	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	84	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	74	
6	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	79	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	83	
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	
9	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	68	
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	82	
11	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	70	
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	78	
13	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	86	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	86	
15	4	4	4	3	4	1	2	1	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	65	
16	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83	
17	5	4	5	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	3	4	5	5	5	70	
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	80	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	84	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85	
21	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	3	5	5	5	4	5	5	5	65	
22	4	1	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	77	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	69	
24	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	79	
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	81	
26	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	3	5	5	4	3	5	5	5	76	
27	5	4	4	5	5	5	2	1	4	3	2	4	4	2	4	5	4	4	67	
28	5	1	4	5	4	5	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	86	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83	
VARP	0.52	1.16	0.81	0.45	0.38	0.71	1.29	1.77	1.65	0.80	0.69	0.45	0.63	0.93	0.65	0.45	0.44	0.25	S _r ² : 55.64	

El Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral es $\alpha = 0.79$ lo que significa que el grado de confiabilidad es bueno

Anexo 12: Figuras de los resultados

Figura 1

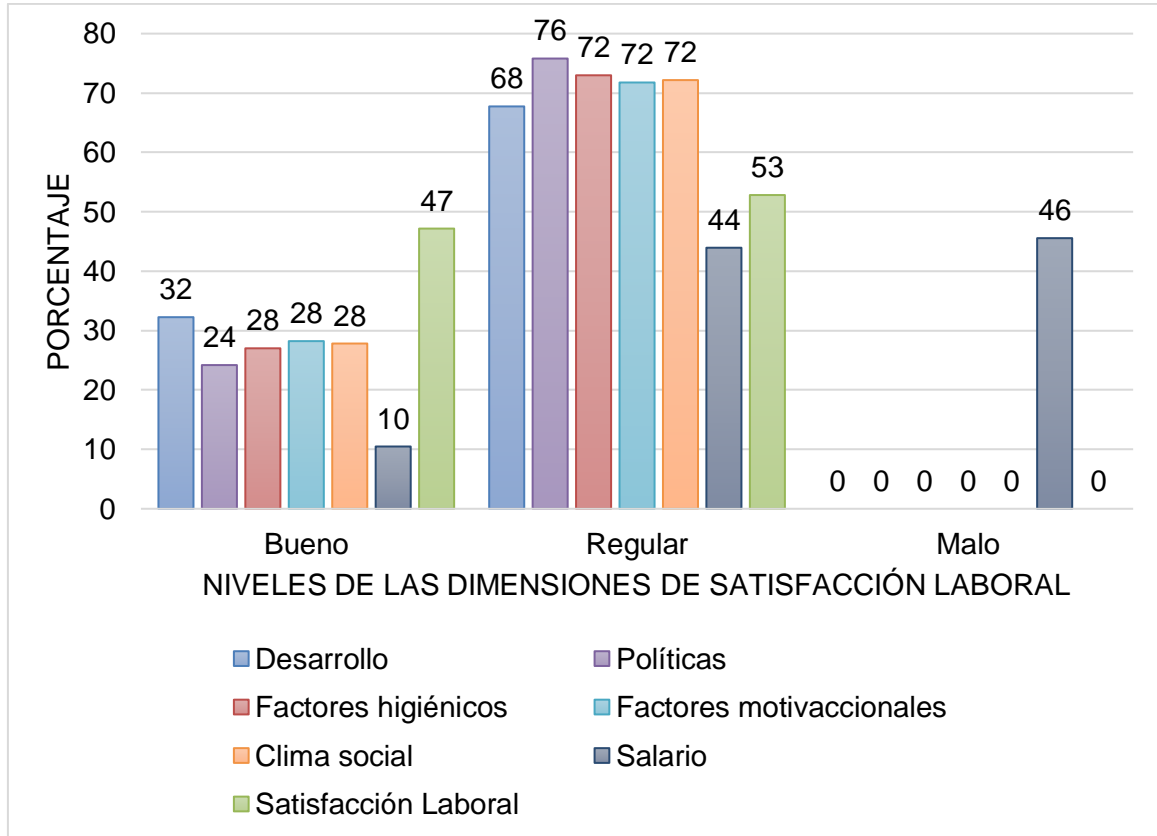
Nivel de las 5s y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020



Fuente: Datos extraído de la Tabla 1

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.



Fuente: Datos extraído de la Tabla 2

Anexo 13: Prueba de normalidad

Contrastación de hipótesis

Para probar si las variables se asemejan a una distribución normal, se realizó la prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov (mayor a 30 encuestados).

H_0 : Los datos provienen de una población normal

H_1 : Los datos no provienen de una población normal

Tabla 5

Prueba de normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD			
Grupo	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
5S	0.195	248	p = 0.000
SATISFACCIÓN LABORAL	0,196	248	p =0.000

Fuente: Tabla elaborada en SPSS Vrs. 25.0

En la tabla 4.4 se aprecia que, la prueba de Kolmogorov-Smirnov es un test estadístico empleado para contrastar la normalidad de un conjunto de datos. Sin embargo, el valor p en ambas variables es menor al nivel de significancia 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no provienen de una distribución normal. Por lo tanto; para contrastar las siguientes hipótesis, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

Anexo 14: Constancia de realización de estudio de investigación



CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ESTUDIO DE INVESTIGACION

El sub gerente de transportes, tránsito y seguridad vial de la Municipalidad distrital de La Esperanza

HACE CONSTAR:

Que, **FIDEL CÉSAR MANTILLA AGUILAR**, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, ha realizado su estudio de investigación titulado: **LAS 5S Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA, 2020**, en el mes de noviembre del presente, ha aplicado dos instrumentos de recolección de datos, consistente en un cuestionario para medir la aplicación de la metodología 5S y otro para identificar la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad en mención.

Se expide la presente solicitud escrita del interesado para fines que estime conveniente.

Trujillo, 5 de noviembre del 2020



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
SERVICIO DE TRANSPORTES, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
Sr. Juan José Paz-Torres
SUB GERENTE

Las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020

por FIDEL CESAR MANTILLA AGUILAR

Fecha de entrega: 16-feb-2021 12:46p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1442236999

Nombre del archivo: FIDEL_CÉSAR_-_turnitin.pdf (680.69K)

Total de palabras: 11425

Total de caracteres: 61568



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

²
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad
de La Esperanza, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Mantilla Aguilar, Fidel César (ORCID: 0000-0003-2533-1976)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

²
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2020

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en pleno siglo XXI se hace necesario estudiar las relaciones laborales en las instituciones públicas, como el ambiente laboral en que desempeñan sus actividades, y tienen como fin reformar la satisfacción de los trabajadores y responder de manera integrada a las nuevas necesidades. Sobre todo, cuando la autonomía y la estima son factores influyentes en la satisfacción laboral (Pujol-Cols & Dabos; García, 2019).

En España se realizó un estudio comparativo entre el sector privado y público de la ³¹ satisfacción laboral de los directivos y de los empleados y los resultados evidencian que los altos directivos públicos son muy similares a los altos directivos privados, mientras que los empleados públicos tienen poco parecido con los empleados privados. Los indicadores que se tomaron en cuenta fueron: las buenas relaciones laborales y sociales en el lugar de trabajo, la satisfacción con la jornada laboral y el salario (Lasierra, 2018). Sin embargo, las tecnologías actuales permiten mantener una comunicación por redes sociales entre directivos y empleados contribuye a la satisfacción (Rodríguez-Aceves, et al., 2018; Castellacci & Viñas, 2019). Por otro lado, el mejoramiento del ambiente de trabajo ha ido mejorando, pero aún existen deficiencias, lo cual afecta a los colaboradores; la seguridad también es importante en los puestos de trabajo (López Bohle, et al., 2018).

En el Perú, en las municipalidades distritales, las malas condiciones laborales provocan estrés, siendo el más recurrente, además, se considera que el espacio de trabajo es uno de los factores que afecta más a dicha situación porque no son cómodos y no tienen todos los requerimientos porque se encuentran sobre cargados al no tener una distribución que facilite la circulación de movimiento del personal.

Por otro lado, es conocimiento que el talento humano y equipamiento en la administración municipal son fundamentales para formar municipales eficientes y eficaces. Sin embargo, en el caso peruano, la situación es preocupante y muchas veces precaria. En primer lugar, se evidencia que el personal municipal no goza de condiciones adecuadas para su buen desempeño. Por ejemplo, según el INEI, en el 2016 solo el 11,1% de servidores municipales son nombrados, es decir, tienen un vínculo permanente con la entidad. Esta situación debilita la institucionalidad municipal y la sostenibilidad de los procesos internos (INEI, 2017).

A nivel local, la municipalidad del distrito de La Esperanza gestiona y mide las metas trazadas y lo hace con el presupuesto asignado por el gobierno central, sin embargo, un factor que limita el cumplimiento de lo planeado es la limitación de gestión administrativa en relación a los ambientes laborales, estos se encuentran en mal estado; es decir, no mantienen un orden según las necesidades de utilización de los colaboradores, por ejemplo, se observó que existen teléfonos malogrados ocupando espacios en los escritorios, archivadores en el piso, papeles de reciclaje repartidos por el piso, entre otras herramientas tecnológicas dañadas. Además, se evidenció una mala utilización de los escritorios puesto que lo usan para colocar, manuales, libros, cajas, etc., y por eso tienen problemas de espacio para colocar documentos importantes.

Por otro parte, por la coyuntura del covid-19 se ha logrado eliminar algunos materiales innecesarios, pero aún continúa el desorden. Por otro lado, el mal uso y aprovechamiento de la infraestructura ha contribuido a la pérdida de tiempo de los trabajadores cuando realizan sus actividades, ya que solo tienen un almacén para los objetos, esto impide que el personal de áreas más alejadas sea rápido con la obtención de algún material y con la realización de su trabajo.

Finalmente, existe un descontento por el salario recibo por algunos funcionarios y también porque no sienten la motivación y el reconocimiento de parte de sus superiores, esto en ocasiones repercute en lo productivo que puede ser el trabajador.

Todo esto ha generado insatisfacción en los trabajadores porque les impide buscar, encontrar o usar alguna herramienta importante en un momento dado, además, ha generado que la circulación del personal sea más abrumadora. Y, se sientan desmotivados para realizar sus labores diarias. De continuar el problema habrá más pérdida de tiempo en la ejecución de diligencias rutinarias, menos progreso en la gestión de la municipalidad. Por eso que el gobierno central debe realizar una reforma en el sector público, específicamente en las municipalidades del Perú.

Por lo mencionado anteriormente esta investigación plantea averiguar ³ ¿Cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020?

La justificación del presente proyecto se basa en los criterios de Hernández et al (2014), se dividen en: por su convivencia, contribuye a la utilización de la metodología 5S por más organizaciones, ya sea públicas o privadas y mejorar las condiciones de trabajo y ser más productivos, sobre todo no tener tiempos muertos; Por su relevancia social, proporcionará información correcta sobre la metodología de las 5s en la municipalidad, y conocer la percepción de los trabajadores sobre la gestión de dicha organización y tenerlo en cuenta para futuras mejoras en otras municipalidades que tengan similar problemática.

Por su implicación práctica, dará a conocer a los gestores que tan importante es aplicar los 5 principios de: clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y ser disciplinado para saber optimizar los recursos y lograr con las metas trazadas con la ayuda de la metodología 5S, pero sobre todo una buena planificación.

Por su valor teórico, permite analizar los resultados posteriores al análisis de las 5s, lo que definirá si esto se relaciona con la satisfacción de los trabajadores, y tomarlo como ejemplo en el futuro para realizar nuevas investigaciones relacionadas a las dos variables de estudio.

Finalmente, la utilidad metodológica se aplicará dos cuestionarios, uno para cada variable y así medir la relación, lo cual servirá como validación y adaptación de otros investigadores.

En el desarrollo de la investigación se tiene como ³objetivo general determinar cuál es ³la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. Además, se plantea ¹objetivos específicos: ¹Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, ¹Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, ¹Establecer la relación de las 5S con las dimensiones de la ¹satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Finalmente, ²se tiene la hipótesis alterna: Existe ²relación directa entre las 5S y la ²satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones sobre el las 5S ²³ han registrado un gran avance en la búsqueda de nuevas formas y herramientas que permita mejorar las condiciones de trabajo, la productividad, ¹ la satisfacción laboral de los colaboradores. En el contexto internacional, Ossandón (2019) en su tesis titulada: ¹³ Optimización de un sistema de gestión en un laboratorio químico mediante la implementación de herramientas 5S-lean sigma. El diseño del estudio fue aplicativo. Los instrumentos utilizaron fueron: el desarrollo de un plan de trabajo para aplicar las 5s en las 3 áreas del laboratorio. Las conclusiones fueron: la implementación de las 5s se relaciona con el compromiso, motivación, integración en los colaboradores, con ello se contribuyó a la mejora de la limpieza, el orden, la organización que asegura la seguridad integridad en el personal, además, se eliminó los objetos innecesarios en beneficio de la organización, lo cual contribuyó a que los empleados estén motivados, confiados y con buen ánimo para realizar sus actividades diarias. Finalmente, permitió descartar los desperdicios del área, disminuir la pérdida de tiempo en buscar las herramientas y optimizar los procesos y los recursos.

Ochoa (2017) investigó sobre ¹⁰ Salud ocupacional y el método de las 5 “S” como herramienta de trabajo que mejore las condiciones laborales y morales de la persona. La investigación fue no experimental. Los instrumentos utilizaron fueron: el cuestionario para medir las condiciones laborales y también se hizo uso de la guía de entrevista. El total de encuestados fueron 350 colaboradores. Se concluye que el método 5S es efectivo en la medida que permite generar ambientes laborales agradables, en donde existe se usa estrategias para colocar nombres, colores, etc., para la identificación de las herramientas, además, la organización de los objetos, el orden y la limpieza contribuyen a mejorar las actividades. En resumen, antes de aplicar el taller se evidenció insatisfacción laboral, ineficiencia, etc., sin embargo, después de dictar el taller el personal se creó un ambiente agradable, de satisfacción, y buen manejo de emociones relacionadas al estrés laboral, la preocupación y las expresiones compulsivas.

³ Montoya et al. (2017) en su tesis titulada: Satisfacción Laboral y su relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. La investigación tuvo fue no experimental, con diseño correlacional. La muestra fue

166 trabajadores. Se empleó ¹ el cuestionario como instrumento de recolección de datos, adicionalmente se aplicó un cuestionario con la finalidad de conocer los datos de las características sociales y demográficas de la unidad de análisis. Se concluyó que los docentes y administrativos se sienten satisfechos en su centro de labores, con un puntaje de 95% y 90,6% respectivamente. Asimismo, respecto al clima laboral tanto docente como administrativos tuvieron un nivel alto, con un puntaje de 80% y 72,7%, respectivamente.

Haider (2018) en su investigación: ²⁷ Mediación moderada entre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal ¹⁷ y el desempeño laboral del empleado: el papel del bienestar psicológico y la satisfacción con los compañeros de trabajo. Se utilizó de 284 personas. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral entre compañeros de trabajo incrementa el bienestar psicológico de los mismos, además, mejora el desempeño laboral.

Jindiachi (2016) en su tesis titulada: ⁵ Metodología de organización documental basados en las 5s de la calidad para mejorar el servicio al cliente, del gobierno autónomo descentralizado provincial de morona Santiago. En el estudio se empleó un método inductivo. En la muestra se incluyó a 20 integrantes del lugar de estudio. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario, guía de entrevista y ficha de observación. Se ¹ concluyó que la aplicación de las 5S ⁵ facilitó el trabajo y contribuyó a la eficiencia y eficacia, utilizando lo mínimo de recursos. Además, se evidenció un cambio en el comportamiento del personal que integra la organización, por lo que el éxito de esto depende de todos los integrantes.

En el contexto nacional, Puma (2018), en su ¹⁶ tesis titulada: Satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Canas del departamento de Cusco – 2018. El tipo y diseño de investigación fueron: no experimental - descriptivo. La muestra constó de 108 empleados de la Municipalidad Provincial de Canas. Se aplicó el cuestionario con el fin de indagar sobre dichas variables. En los resultados se tuvo que la satisfacción laboral es considerada como normal, las dimensiones que contribuyeron a ello son la remuneración percibida, la supervisión, la estabilidad laboral, y el clima social, lo cual les hace sentir insatisfechos. Finalmente, las condiciones laborales como: iluminación, infraestructura y material de trabajo presentaron un nivel regular.

Llanos (2018) investigó sobre la metodología de las 5S's y su relación con la eficiencia del Taller de mantenimiento de la Empresa CFG Investment S.A.C. de Chimbote, 2018. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional y se usó de dos cuestionarios uno para cada variable La muestra fue 34 personas de la organización. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario, uno para cada variable. Se concluyó que del total de encuestados el 38.2% consideraron a las 5S en un nivel malo, y respecto a sus dimensiones: seleccionar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina, presentaron un puntaje de 50%, 35.2%, 38.2%, 44.1% y 38.2%, respectivamente, asimismo, se calificó como: malo, malo, regular, bueno y malo, respectivamente. Finalmente, la variable 5S presentó un nivel regular (35,3%).

Jaen (2018) investigaron sobre: Las cinco "S" y la Ecoeficiencia en la Municipalidad Distrital de Wanchaq. En dicha investigación se tuvo en cuenta el conocimiento de la metodología. El estudio fue correlacional – no experimental. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recopilar los datos. Y se obtuvo como resultado que las dimensiones seiri, seiketsu y seiton de las 5s presentaron un nivel regular, y la variable presentó un nivel regular.

Criollo (2017) investigó sobre la Gestión de la cultura organizativa de la empresa Metico S.A. - 2017: diseño de un plan de mejora 5's. El diseño del estudio fue descriptivo y se usó el método de análisis y síntesis por que se separó las partes del problema para establecer las relaciones. La muestra estuvo conformada por 381 personas entre funcionarios, empleados, obreros, clientes y proveedores. Los instrumentos utilizaron fueron: el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Se concluyó que: el diseño de un plan de la metodología 5S evidencia mejoras en niveles de seguridad lo cual contribuye a la motivación de los colaboradores, asimismo se da mejor calidad, respuestas rápidas, incrementa la vida útil de los aparatos, incide en cultura organizacional y por último incide a que las empresas implementen modelos de calidad total y, por lo tanto, asegurar calidad en sus productos o servicios.

García (2016) investigó sobre la metodología 5s y su relación con la satisfacción laboral en la unidad de economía del hospital San Juan de Lurigancho 2016. El tipo de estudio fue no experimental - transeccional de amplitud

correlacional. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario, uno para cada variable. Se obtuvo una muestra de 30 colaboradores contratados (cas, nombrados y terceros) del hospital. Concluyendo que existe una correlación directa entre las 5S y la satisfacción laboral, por consiguiente, si se aplica una buena metodología de trabajo basado en las 5S mejora el bienestar de los colaboradores y viceversa.

En el contexto local, Marcelo (2019), en su tesis titulada: Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, 2018. La investigación contó con una muestra de 61 trabajadores de dicha institución, la técnica utilizada por el investigador es la encuesta; en ella se preguntó acerca de estas dos variables en las cuales se deseaba indagar como era la realidad de los colaboradores en la organización. La variable de satisfacción laboral más del 49% se siente en un nivel regular. Finalmente, la dimensión remuneraciones presentó un nivel bajo (39%), condiciones mínimas en el trabajo presentó un nivel regular (39%).

Montoya (2018), en su tesis titulada: Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública del distrito Trujillo. La muestra tomada para la investigación es 248 auxiliares jurisdiccionales, con un tipo de muestreo no probabilístico. La técnica e instrumento utilizados fueron: la encuesta y el cuestionario. Se concluyó que la relación jefatura/superior presenta una relación directa con un $r=36$, en cambio referente a la dimensión de condiciones satisfacción en el trabajo y condiciones físicas presentó relación directa de magnitud pequeña, por otro lado, en la colaboración de toma de decisiones la relación fue inversa $r > 10$.

Vargas (2018) en su tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, correlacional. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores que integran esta entidad financiera. El instrumento fue un cuestionario. Concluyendo que el 90.9% de los encuestados presentan un nivel medio respecto a la motivación; el 4.5% presenta un nivel bajo, del mismo modo el 4.5% presentan un nivel bueno, con respecto al clima laboral mientras que en la satisfacción laboral el 59% de los colaboradores presenta un

nivel bueno, así mismo 27% presenta un nivel medio, y 14% presenta un nivel muy bueno.

Morillas (2018), en su tesis titulada: La satisfacción laboral de los colaboradores y calidad de atención en la Zona registral N° - sede Trujillo, 2018, presentada en la Universidad César Vallejo, la finalidad es determinar la relación entre las dos variables antes ya mencionadas. Para esta investigación se obtuvo una muestra de 22 trabajadores que laboran en la Zona registral N°-Sede de Trujillo, la técnica utilizada para la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; en la cual se basó en el ambiente laboral de las organizaciones, remuneración, la política entre otras. Mediante el estudio se concluyó que consta una fuerte correlación de la satisfacción laboral con la calidad de atención con un porcentaje mayor del 60%, eso significa que la satisfacción laboral es primordial en el ambiente laboral ya que es crucial para un buen desempeño del trabajador. En conclusión, si existe una correlación entre la variable satisfacción y calidad de atención.

Briceño y Morán (2017) en su tesis titulada: Implementación de la metodología de las 5s de kaizen para mejorar la productividad en las áreas de logística y ventas de Farm Import S.A en la ciudad de Trujillo del 1° trimestre, año 2017. El diseño del estudio fue cuasi – experimental. Los instrumentos utilizados fueron: ficha de resumen y de observación y la guía de entrevista. La muestra del estudio lo conformaban 10 colaboradores. Se concluyó que mediante la aplicación de las 5S se logró mejorar los productos, los servicios, asimismo, se redujo costos de diseño, de los tipos de inventario y de distribución, se incrementó el desarrollo del personal, lo cual tuvo como secuela tener trabajadores más contentos, tanto en el área de ventas como en el de logística, condescendiendo una excelente interrelación entre sus integrantes y fomentando la conciencia en sus objetivos propuestos.

En las teorías, Dorbessan (2006) explica que las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y en la renovación de técnicas e gestión. Asimismo, explica que, Seiri significa dejar solo los materiales necesarios para la realización de actividades; Seiton consiste en ordenar los materiales para

tener un fácil acceso al momento de atizarlos, Seiso significa limpiar las áreas de trabajo, así como los materiales, equipos, etc.; Seiketsu hace mención a estandarizar, conservar y optimizar los resultados realizados; por último, Seiketsuke significa cumplir con lo establecido. Y, Veres, Marian, Moica & Al-Akel (2017) mencionan que aplicar método de las 5S en las organizaciones tiene un impacto positivo en los resultados, puesto que incrementa la productividad, reduce costos y tiempo

De forma similar, (Bonilla, Diaz, Kleeberg y Noriega (2020) menciona la mejora continua tiene como estrategia de soporte a las 5S, y su origen se remonta a 1950, y cuya finalidad es realizar cambios de actitud del colaborador en la gestión de su trabajo.

Primera: Seiri (clasificar) se basa en retirar del área de trabajo todo elemento que no sea necesario para realizar las actividades, segunda: Seiton (organizar) ²² consiste en disponer de un lugar correcto para cada elemento necesario para las labores diarias, tercera: Seiso (limpiar) ²² radica en realizar la limpieza continua del ambiente de trabajo; Seiketsu (normalizar) consiste en unificar los procesos de limpieza y orden, y hacerlo de forma continua, finalmente, Shitsuke (perseverar) que tiene como fin cumplir con las normas y volverlas un hábito.

La metodología de las 5s se basa en la composición de 5 fases las cuales intervienen en el procedimiento de un proyecto y cada palabra proviene de una palabra japonesa. La primera se denomina seiri, implica seleccionar los elementos necesarios de los incensarios. Segunda, es seiton que consiste en orden los objetos del ambiente de trabajo. Tercera es seiso, significa limpiar el ambiente para prevenir problemas. Cuarta, seiketsu, permite la estandarización las normas generales por los grupos de la empresa. Por último, shitsuke, dinamiza las auditorias y consolidar la mejora en la empresa. (Jaume, Vidal, Lorente y Aldavert, 2017).

De igual importancia, Nava, León, Toledo y Kido (2017) explican que las 5S consiste en tener espacios de trabajos organizados, ordenados, limpios, estandarizados y disciplinados, lo cual genera opiniones buenas en los clientes, eleva la moral de los empleados e incrementa la eficiencia y la eficacia en la organización. Así mismo, el objetivo principal es eliminar los obstáculos que impiden un trabajo eficiente, también mejorar la limpieza, seguridad e higiene en las áreas

de la empresa. Y, se refleja en los colaboradores en la satisfacción en su centro de trabajos, asimismo, se evita desperdiciar materiales y ser más competitivos frente a la competencia. Es importante resaltar que en las operaciones de las organizaciones la limpieza y el orden son factores muy importantes, sobre todo para mejorar la seguridad laboral de todas las áreas de la empresa (Rodríguez y Cárcel, 2019).

De la misma forma, Maldonado (2018) señala que las 5S es un método muy simple que se puede aplicar en cualquier ambiente laboral y que se trata de un mantenimiento integral, tanto de objetos como del entorno en colaboración de todos. Las "5S" son: clasificar: separar objetos innecesarios; organizar: acomodar los objetos que usaran para las actividades; limpieza: eliminar todo objeto sucio; estandarizar: señalar singularidades; disciplina: cumplir con las normas establecidas. Además, alcanzar la mejora continua en la productividad, es muy importante para todo tipo de organizaciones, puesto que los colaboradores estarán comprometidos y tendrán un buen desempeño laboral (Pilligua y Arteaga, 2019). Por otra parte, en toda empresa una buena percepción del contexto laboral, de rol de los directivos, las herramientas, entre otros, evitan el estrés en los colaboradores (Carrión & Hernández, 2018).

En la teoría de la satisfacción laboral Robbins y Judge (2013) lo definen como un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos. Además, el apoyo social y las relaciones con los colegas fuera del campo laboral poseen una estrecha relación con la satisfacción laboral, inclusive más allá del trabajo en sí mismo. También, la satisfacción laboral de los trabajadores de cualquier organización si influyen de forma positiva en el desempeño (Shaju & Subhashini, 2017; Darma, 2019)

Cabe resaltar que Sánchez y García (2017) consideran que la percepción de equidad es una variable importante de la satisfacción en el trabajador, ya que analiza las recompensas a los compañeros de trabajo frente al suyo. Por otro lado, también existe reciprocidad entre autoeficacia y satisfacción laboral (Bargsted, et al.; Veri, et al., 2019). Por lo que las empresas deben tener presente el trabajo motivacional y social en sus planes. Pero, Omar, Salessi & Urteaga (2017) refieren

que en las empresas antes de preocuparse por la satisfacción laboral deben analizar la cultura de la organización, con la finalidad que los trabajadores conozcan la mentalidad que refleja la organización. Puesto que, comprender que las culturas son variables macroorganizacionales es importante para implementar políticas y directrices que garanticen el bienestar y una vida de calidad en las organizaciones (Andrade, 2019; Paz, Fernandes, Carneiro, & Melo, 2020).

El desarrollo. Consiste en dar recursos para mejorar la capacitación y su desarrollo personal y profesional de los trabajadores, lo cual representa el adiestramiento continuo, asimismo, ofrecer información y conocimientos, enseñar técnicas novedosas, formar y desarrollar personas talentosas en la organización (Chiavenato, 2013). De igual importancia, las organizaciones deben preocuparse por mejorar los procesos e identificar el mejor talento para su desarrollo, con la finalidad de mantener colaboradores satisfechos y motivados y puedan ser innovadores en la empresa (Madero y Hernández, 2014). De forma similar, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018). explican que el buen desempeño de los colaboradores influye directamente en la eficiencia y en la competitividad empresarial, por lo que los directivos deben ser accesibles, éticos, equitativos y tener justicia social. Del mismo modo, la seguridad laboral puede motivar a los empleados a desarrollar planes a largo plazo en su vida personal, por lo que se evidencia la alegría en el trabajo, conllevando a un mejor desempeño laboral. Mientras que, el empleado que se siente desanimado prefiere buscar otro empleo (Ahmed, Awais, & Kashif, 2018).

Las políticas de las relaciones están ligadas a la doctrina, valores y cultura de la alta dirección de las organizaciones, lo cual está sujeta a la incidencia del desarrollo de sindicatos, al régimen político del jefe Estado y a la coyuntura del país (Chiavenato, 2007).

La dimensión de factores higiénicos se refiere a las condiciones de trabajo en donde se encuentra las personas, lo cual incluye ambiente físico, instalaciones y seguridad laboral, están relacionados con los factores externos al individuo y con sus necesidades esenciales. Además, Robbins y Judge (2013) consideran que un estado de ánimo negativo puede ocasionar lesiones peligrosas y que las personas de mal humor sufren con mayor ansiedad.

Por otro lado, en la dimensión factores motivacionales hace referencia a las actividades y funciones que realiza el empleado de acuerdo a su cargo en la empresa, y que estos generen satisfacción perdurable y aumentan la productividad a niveles óptimos. (Chiavenato, 2013). Además, la organización tiene que aprovechar el de capital y los esfuerzos relacionados al medio ambiente y a la sociedad, y la comunicación es un medio adecuado para motivar a las personas que conforman la empresa (Zenteno y Durán, 2016; Erben & Büyüktaş, 2019). Por otra parte, Haider, Jabeen & Ahmad (2018) explican que en las organizaciones se debe mejorar las habilidades de los colaboradores, su sentido de responsabilidad, entre otros, con la finalidad de mejorar la satisfacción. Además, la estabilidad emocional, la conciencia y la extroversión son tres predictores sólidos de calificaciones del supervisor de desempeño. (Lado & Alonso, 2017).

En la dimensión clima social se da la interacción entre rangos iguales o entre jefe y colaborador. Es decir, la fluidez de la comunicación entre el personal de trabajo de una compañía. (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

En la dimensión salario, Chiavenato (2007) explica que este es una inversión aplicado al factor productivo porque a corto o mediano plazo va a conseguir un mejor rendimiento. De manera similar, (Hernández y Juárez, 2015) definen que el salario es la parte del ingreso nacional que perciben los individuos en pago de sus servicios personales, a diferencia de los servicios prestados por su tierra y capital. Desde el punto de vista del monto, se divide en: Mínimo general, que todo colaborador debe recibir el mínimo establecido por la ley, lo mismo se aplica para el salario mínimo profesional, y el remunerador, debe asegurar factores económicos, de salud y de vida para el colaborador y su familia.

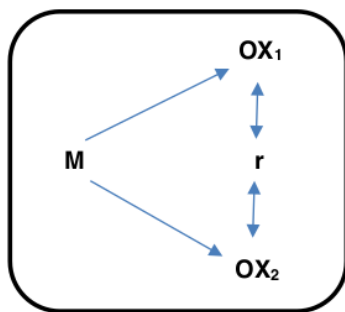
De igual forma, el salario muchas veces obliga a competir a las organizaciones por conseguir a los colaboradores más competitivos, ofreciendo salarios elevados en comparación de la remuneración promedio (Méndez, 2015). Asimismo, el salario tiene como fin reducir la pobreza, disminución de las desigualdades y generar bienestar en la sociedad, específicamente, en las familias de los colaboradores (Escobar, 2014). Finalmente, la productividad laboral es un determinante crucial a largo plazo de los salarios reales. (Lado & Alonso, 2018). Finalmente, Romero Caraballo (2019) explica que la condición precaria denota debilidad, cinismo y efectos colaterales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada porque contribuyó a convertir el conocimiento teórico en conceptos que se desglosan de la investigación básica (Lozada, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables, solo se observó el fenómeno en su ámbito natural.



Dónde:

M = Colaboradores

X₁ = 5S.

X₂ = Satisfacción laboral

r = Relación entre las dos variables

O = Observación o medida

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una empresa u organización, y genera beneficios como renovar la calidad, la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y establecer nuevas técnicas de gestión (Dorbessan, 2006).

Definición operacional: Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de las 5S.

Indicadores: Condiciones de las herramientas, estado del mobiliario, señalización, ubicación de los materiales, limpieza de las herramientas, rutina de limpieza, lugar fijo para los materiales, procedimientos de trabajo, seguimiento y cumplimiento de las reglas y normas.

Escala de medición: Ordinal

Definición conceptual:

Variable 2: La satisfacción laboral describe un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Por lo que una persona altamente satisfecha presenta sentimientos buenos, mientras que una persona insatisfecha presenta sentimientos malos (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a los colaboradores de la municipalidad teniendo en cuenta los indicadores de satisfacción laboral.

Indicadores: Desarrollo personal, desarrollo profesional, cumplimiento, condiciones laborales, reconocimiento, relación entre empleador – empleado, reconocimiento por el tiempo empleado, conformidad con el monto recibido.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 700 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020, hombres y mujeres de las siguientes edades: 18 – 70 años.

Criterios de selección:

a) **Criterios Inclusión:**

- Los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020.
- Edad: 18-70 años
- Sexo: masculino y femenino

b) **Criterios Exclusión:**

- Los trabajadores que no laboren en la Municipalidad de la Esperanza, 2020.
- Edad: 0-17; 71 a más años.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada de 248 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestro probabilístico, tipo aleatorio simple (poblaciones homogéneas)

33

3.3.4. Unidad de análisis

Unidad de análisis: Un trabajador de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

20

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos que provienen de las variables de estudio: Las 5S y satisfacción laboral, durante su aplicación se consideró la siguiente técnica e instrumento:

3.4.1. Técnica

Técnica: En una investigación cuantitativa como la presente, se tuvo que recolectar y analizar datos para dar respuestas a la formulación del problema, comprobando la hipótesis y efectuar los cálculos numéricos, conteos y procesamientos estadísticos y la revisión documentaria, hacer las interpretaciones concernientes, se establece como técnica:

Encuesta: Permite obtener valores de fuentes importantes sobre las dos variables de estudio: Las 5S y satisfacción laboral y de acuerdo a ello realizar las interpretaciones de forma detallada basándose en el problema.

3.4.2. Instrumento

El instrumento: el cuestionario, se construyó en base a preguntas cerradas con 5 alternativas de respuesta. Se aplicó a 248 trabajadores, los cuales conformaron parte de la muestra y se resumió la información de ambas variables: Las 5S y satisfacción laboral.

El cuestionario concerniente a la variable 5S consta de 20 ítems en cinco dimensiones: clasificación tiene 4 ítems, orden tiene 4 ítems, limpieza tiene 4 ítems, estandarización tiene 4 ítems y disciplina tiene 4 ítems.

El cuestionario concerniente a la variable satisfacción laboral tiene seis dimensiones con 18 ítems: Desarrollo tiene 4 ítems, Políticas tiene 3 ítems,

Factores higiénicos tiene 3 ítems, Factores motivacionales tiene 3 ítems, Clima social tiene 3 ítems y Salario tiene 2 ítems.

3.4.3. Validez

Los instrumentos de las variables de las 5S y satisfacción laboral fueron elaborados por el investigador. El tipo de validez utilizado fue por contenido, en el cual se hizo uso del coeficiente V de Aiken. Además, se llevó a cabo mediante la valoración de 4 expertos:

Dr. José Alexander Guevara Ramírez

Mg. Miriam Zoleida Zavaleta Chávez

Mg. Wilfredo Santiago Bocanegra Merino

Mg. Manuel Amadeo Sevilla Angelaths

La validez en ambos cuestionarios fue perfecta = 1.

3.4.4. Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de los dos instrumentos se aplicó a una muestra piloto de 30 trabajadores de la municipalidad de Víctor Larco, luego se llenó la base de datos en Excel, y finalmente se halló la confiabilidad de cada instrumento usando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable las 5S es $\alpha = 0.93$ lo que significa que el grado de confiabilidad es muy bueno. Y, el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral es $\alpha = 0.79$ lo que significa que el grado de confiabilidad es bueno.

3.5. Procedimiento

Después de haber planteado el marco teórico se determinó las dimensiones e indicadores y para el recojo de información sobre las variables de estudio en la Municipalidad de La Esperanza se elaboró dos instrumentos y los ítems permitirán elaborar el criterio para mediar las variables. Asimismo, los colaboradores participaron de forma voluntaria.

Para la validez primero se hizo el formato de validación y se llenó las preguntas de los instrumentos, después, se buscó 5 expertos para realizar la validez de los dos cuestionarios. Se levantó las observaciones de los validadores y se pasó los datos a una hoja de Excel y se precedió aplicar la

prueba piloto. Se recolectó los datos y se procesó en una base de datos en Excel. Sucesivamente, se realizó la confiabilidad de los instrumentos.

En abril se realizó la coordinación con el directivo de la Municipalidad, y luego se presentó la constancia de realización de estudio de investigación para aplicar los cuestionarios a la muestra de estudio

Se recolectó los datos en una semana, es decir, se dejó los cuestionarios en las áreas de la Municipalidad y al día siguiente se recogió el material, se aplicó 60 encuestas diarias.

Por otro lado, se procedió al vaciado de la información en base de datos del programa Excel, asimismo, se realizó la baremación para identificar el rango de los niveles. Sucesivamente, se ingresó los datos al Software SPSS para calcular el nivel de las variables y la correlación entre las mismas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar la información se utilizó la estadística descriptiva:

Se realizó el análisis descriptivo para analizar los resultados de los niveles de la variable 5S y de la variable satisfacción laboral de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Además, se utilizó la estadística inferencial:

Y en la estadística inferencial para determinar si los datos de cada variable siguen una distribución normal, se realizó la prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov (mayor a 30 encuestados).

Finalmente, para la comprobación de la hipótesis general se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se protege la identificación de los colaboradores, en consideración de los elementos éticos respectivos, la confidencialidad, consentimiento de la información, libertad de participación y anonimato explicativo.

- La confidencialidad: Los datos que se obtuvieron solo serán divulgados, ni usados para otros fines que no sean académicos.
- El consentimiento de la información: se tuvo la autorización de los funcionarios de las Municipalidad para aplicar la investigación y obtener los datos de forma libre.
- Libertad participativa: los participantes no fueron coaccionados, solo fueron motivados a participar en el estudio.
- Anonimato explicativo: Se tuvo en cuenta desde que se empezó la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 1

Nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020

Variable/ Dimensiones	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5S	99	40	149	60	0	0	248	100
Clasificación	99	40	149	60	0	0	248	100
Orden	81	33	167	67	0	0	248	100
Limpieza	99	40	149	60	0	0	248	100
Estandarización	102	41	146	59	0	0	248	100
Disciplina	98	40	150	60	0	0	248	100

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 1 respecto a la variable 5S se concluye que el 60% en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza presenta nivel regular mientras que el 40% presenta nivel bueno. Asimismo, en la dimensión clasificación de la variable 5S se observa que el 60% presenta nivel regular en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020, mientras que el 40% presenta nivel bueno. Se puede apreciar que en la dimensión orden el 67% en los colaboradores presenta nivel regular y el 33% presentan nivel bueno. También se puede observar que en la dimensión limpieza el 60% en los colaboradores presenta nivel regular y el 40% presenta nivel bueno. Al igual en la dimensión estandarización se observa que el 59% en los colaboradores presenta nivel regular y el 41% presenta nivel bueno. Del mismo modo en la dimensión disciplina el 60% en los colaboradores presenta nivel regular y el 40% presenta nivel bueno.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Variable/ Dimensiones	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfacción Laboral	117	47	131	53	0	0	248	100
Desarrollo	80	32	168	68	0	0	248	100
Políticas	60	24	188	76	0	0	248	100
Factores Higiénicos	67	28	181	72	0	0	248	100
Factores Motivacionales	70	28	178	72	0	0	248	100
Clima Social	69	28	179	72	0	0	248	100
Salario	26	10	109	44	113	46	248	100

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 2, respecto a la variable satisfacción laboral se concluye que el 53% en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza presenta nivel regular mientras que el 47% presenta nivel bueno. Asimismo, en la dimensión desarrollo de la variable satisfacción laboral se observa que el 68% presenta nivel regular en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza, 2020, mientras que el 32% presenta nivel bueno. Se puede apreciar que en la dimensión políticas el 76% en los colaboradores presenta nivel regular y el 24% presentan nivel bueno. También se puede observar que en la dimensión factores higiénicos el 72% en los colaboradores presenta nivel regular y el 28% presenta nivel bueno. Al igual en la dimensión factores motivacionales se observa que el 72% en los colaboradores presentan nivel regular y el 28% presenta nivel bueno. Del mismo modo en la dimensión clima social el 72% en los colaboradores presentan nivel regular y el 28% presentan nivel bueno. También se observa en la dimensión salario el 46% en los colaboradores presenta nivel malo, el 44% presenta nivel regular y el 10% nivel bueno.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 3

Relación de las 5S con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Satisfacción laboral	5S			
	Dimensión	Rho de Spearman	p=valor	N
Desarrollo		0,421	0,000	248
Políticas		0,410	0,000	248
Factores higiénicos		0,415	0,000	248
Factores motivacionales		0,420	0,000	248
Clima social		0,422	0,000	248
Salario		0,460	0,000	248

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 3, se muestra una correlación directa de grado moderado y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, es decir, las 5s se relaciona de forma directa con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

² **Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Tabla 4

¹ *Relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020.*

Variable	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p	N
5S	0,445	0,000	248

Nota: Datos tomados de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

p: Significancia
N: Tamaño de muestra
*p<.01

¹ **Hipótesis de investigación:**

H_i = Existe relación directa entre las 5S y la ² satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

H_o = No existe relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

En la tabla 4, del 100% de la población en estudio (Colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020), se observa que en la variable 5S el 38.7% presenta un nivel regular ³ lo que ocasiona que la satisfacción laboral se encuentre en un nivel regular y cabe mencionar que, si la variable ¹ 5S presenta un nivel bueno, esta influye en un nivel bueno del 25.8% basado en la satisfacción laboral. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.445 ¹⁴ con un valor p = 0.000 el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05. Por lo tanto, ² existe relación directa significativa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

V. DISCUSIÓN

Las 5S es una metodología utilizada por la municipalidad de La Esperanza, sin embargo, se evidencia varias deficiencias según nuestra investigación, la municipalidad presenta insuficiencias en el orden de los materiales de trabajo, malas condiciones de las herramientas de trabajo, falta de cumplimiento de las reglas y normas, no hay una rutina de limpieza de las herramientas de trabajo, asimismo, no se establece un lugar fijo para cada herramienta, a su vez, no logra la satisfacción plena de sus colaboradores, lo cual ocasiona incomodidad entre los mismos, evidenciándose en la falta de motivación para realizar las actividades. Por tal motivo, se llegó a realizar la investigación con la finalidad de analizar la relación de las 5S con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de las 5S en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 1 se observa que la variable 5S según el 60% de colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza presenta un nivel regular, mientras que, en la dimensión clasificación destaca un nivel regular (60%), en la dimensión orden el nivel regular (67%), en la dimensión limpieza el nivel regular (60%), en la dimensión estandarización destaca el nivel regular (59%), finalmente, el nivel regular (60%) para la dimensión disciplina. Acorde a los resultados se afirma que los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza perciben de manera regular cada una de las dimensiones, con una tendencia a incrementarse. Los resultados se revalidan con los de Llanos (2018), concluyó que en la dimensión limpieza presentó un nivel regular con un 38.2%, y de manera general la variable 5S presentó un nivel regular (35,3%). Así mismo, Ochoa (2017), concluyó que el método 5S es efectivo porque permite generar ambientes laborales agradables, haciendo uso de estrategias como: colocar nombres, colores, entre otros, para la identificación de las herramientas, además, el orden de los objetos y la limpieza favorecen la mejora de las actividades. Finalmente, Jaen (2018), obtuvo como resultado que las dimensiones seleccionar, limpieza y orden de las 5s presentaron un nivel regular, y la variable presentó un nivel regular.

Asimismo, es importante destacar que según Dorbessan (2006) las 5S es una herramienta que tiende una nueva forma de realizar las actividades en una organización, y genera beneficios en la producción, la seguridad, el crecimiento, la creatividad, el ambiente de trabajo y en la renovación técnicas de gestión. De la misma forma, Maldonado (2018) señala que las 5S es un método muy simple que se puede aplicar en cualquier ambiente laboral y que se trata de un mantenimiento integral, tanto de objetos como del entorno en colaboración de todos.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados encontrados, se puede ratificar la información de las dimensiones de las 5S y su importancia en las organizaciones para mantener un ambiente agradable y productivo. Según lo obtenido, resulta esencial que los dirigentes propicien ambientes limpios, ordenados, para el mejor desarrollo de las actividades.

Objetivo específico 2: ¹ Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 2 se puede observar que la variable satisfacción laboral según el 53% de colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza presenta un nivel regular, mientras que, en la ¹ dimensión desarrollo destaca un nivel regular (68%), en la dimensión políticas el nivel regular (76%), en la dimensión factores higiénicos el nivel regular (63%), en la ¹ dimensión factores motivacionales destaca el nivel regular (73%), en la dimensión clima social el nivel regular (72%), finalmente, el nivel malo (46%) para la dimensión salario. Estos resultados se relacionan con los estudios de Marcelo (2019) concluyó que la variable satisfacción laboral presentó un nivel regular (49%), y las dimensiones remuneraciones y condiciones mínimas en el trabajo presentaron un nivel bajo (39%) y regular (39%), respectivamente. De igual forma, Puma (2018), concluyó que la satisfacción laboral es considerada como normal, las dimensiones que contribuyeron a ello fueron la remuneración, la supervisión, la estabilidad laboral, y el clima social, lo cual les hace sentir insatisfechos. Además, las condiciones laborales presentaron un nivel regular.

Asimismo, es importante destacar que según ¹ Robbins y Judge (2013) la ⁶ satisfacción laboral, se refiere a un sentimiento bueno relacionado al entorno y las condiciones físicas del puesto laboral. Además, el apoyo social y las

relaciones con los colegas fuera del campo laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, inclusive más allá del trabajo en sí mismo.

Por lo tanto, los componentes de salario, clima social y factores higiénicos tienen un significado importante en la satisfacción de los colaboradores. Cabe resaltar que, el problema se centra en los colaboradores, sin embargo, se debe en gran medida a la falta de iniciativas de mejora por parte de los administrativos, lo cual se ha podido evidenciar en los resultados obtenidos.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de las 5S con las ¹dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020. En la tabla 3 se muestra ²una correlación directa de grado moderado y estadísticamente significativa ($p < .05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, dicha interpretación es porque los colaboradores con una percepción del desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario apropiados, también, tendrán una mejor satisfacción laboral. Los resultados asientan en la teoría de Ossandón (2019), quien concluyó que las 5S se relación de forma directa con el compromiso, la motivación y la integración en los colaboradores. Del mismo modo, Criollo (2017) señaló que, la metodología 5S evidencia mejoras en niveles de seguridad lo cual se relaciona con los factores motivacionales de los colaboradores, asimismo, mejora la calidad y respuestas rápidas.

³Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de La Municipalidad de la Esperanza, 2020. En la tabla 4 se muestra ²la relación directa significativa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, cuyo coeficiente Rho de Spearman = 0.445 es moderado. Dichos resultados se corroboran con los García (2016), quien concluyó que ¹existe una correlación directa entre las 5S y la satisfacción laboral, por consiguiente, si se aplica una buena metodología de trabajo basado en las 5S mejora el bienestar de los colaboradores y viceversa. También, Jindiachi (2016) mostró que as 5S facilitó el trabajo y contribuyó a la eficiencia y eficacia. Igualmente, se evidenció un cambio en el comportamiento del personal que integra la organización, por lo que el éxito

de esto depende de todos los integrantes. Finalmente, Montoya (2018), quien concluyó que la relación jefatura/superior presenta una relación directa con un $r=36$, asimismo, en la dimensión de condiciones de satisfacción en el trabajo y ¹ condiciones físicas presentó una relación directa de magnitud pequeña.

Por lo tanto, según lo mencionado existe ² relación directa entre las 5S y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, ya detallado en la tabla 4.

Asimismo, es importante señalar que, de acuerdo a los resultados, existe la posibilidad de recomendar a que más organizaciones se sumen a la ¹² aplicación de la metodología de las 5S para mejorar la satisfacción laboral, lo cual genera beneficios a ambas partes, administrativos y colaboradores. Por tal motivo, como se demostró, los colaboradores se ven influenciados por su contexto laboral, lo cual es muy importante tenerlo presente en las decisiones estratégicas.

VI. CONCLUSIONES

Se identificó que la variable 5S según el 60% en los colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza presenta nivel regular, mientras que de acuerdo a la dimensión clasificación destaca un nivel regular (60%), debido a que no se diferencia el mobiliario en buen estado con el mobiliario dañado, en la dimensión orden el nivel regular (67%), debido a que las áreas no tiene todas las señalizaciones correspondientes y a la falta de orden de las herramientas de trabajo en la dimensión limpieza el nivel regular (60%), debido a la falta de una rutina de limpieza, en la dimensión estandarización el nivel regular (59%), debido a no se respeta las reglas y no se cuenta con procedimientos estandarizados y finalmente el nivel regular (60%) para la dimensión disciplina, debido a la falta de cumplimiento de reglas y normas (Tabla 1).

Se identificó que de acuerdo a la evaluación de la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel regular, según el 53% de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza; asimismo, en cuanto a las dimensiones, se destaca un nivel regular según el 68% para la dimensión desarrollo, debido a que consideran que trabajan en la Municipalidad no contribuye a su crecimiento profesional, un nivel regular según el 76% para la dimensión políticas, debido a la falta de compromiso con el cumplimiento de las mismas, un nivel regular según el 63% para la dimensión factores higiénicos, la razón es que el área de trabajo no permanece limpia, un nivel regular según el 72% para la dimensión factores motivacionales, porque no hay reconocimiento de los demás, un nivel regular según el 72% para la dimensión clima social, debido a no se genera un trato agradable en niveles jerárquicos; y finalmente, un nivel malo según el 43% para la dimensión salario, debido a que no se reconoce el trabajo de horas extras (Tabla 2).

Se estableció una correlación directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ($p < .05$) de las dimensiones desarrollo, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario con las 5s, es decir, las 5s se relaciona de forma directa con las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza, 2020 (Tabla 3).

7
Se determinó una correlación directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre las 5S y satisfacción laboral ($\rho = .445$), dicha interpretación es porque los trabajadores con una buena percepción de las 5S practicado por la Municipalidad de La Esperanza, también mejorarán su satisfacción laboral (Tabla 4).

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se recomienda realizar acciones informativas y de seguimiento de la metodología de las 5S, en las dimensiones de clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina para tener mejores resultados en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Al directivo de la Municipalidad de La Esperanza se recomienda realizar talleres de información, principalmente en las dimensiones de desarrollo, políticas y salario para tener mejores resultados en las actividades diarias de los trabajadores de la Municipalidad.

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se recomienda renovar los ambientes físicos de la Municipalidad conforme a lo señalado en la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y evaluar la imparcialidad interna y externa de los niveles remunerativos que perciben los trabajadores.

A las autoridades de la Municipalidad La Esperanza se sugiere elaborar y aplicar un plan de capacitación sobre las 5S y satisfacción laboral en la Municipalidad de La Esperanza.

VIII. PROPUESTA DE MEJORA

Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad

“Plan de capacitación aplicable a la labor de los Trabajadores y administrativos de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad”

1. Finalidad

Luego de haber determinado la relación entre las 5S y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, se desarrollará un Plan de capacitación basado en dos fases: taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de la metodología de las 5S y taller informativo sobre los beneficios de la satisfacción laboral.

2. Objetivos

Objetivo general:

Mejorar la metodología de las 5S y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Objetivos específicos:

- Mejorar las dimensiones de las 5S (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina) de la Municipalidad Distrital de La Esperanza
- Reforzar los indicadores de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

3. Alcance

Está sujeta a la presente gestión de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

4. Disposiciones generales

La gerencia de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza es la responsable de la implementación de las actividades propuestas.

5. Disposiciones específicas

Acerca de las causas de las estrategias de mejora

En la Municipalidad Distrital de La Esperanza se pudo observar que, a pesar de contar con personal talentoso y con un presupuesto destinado para realizar

programas de mejora en beneficio de la productividad laboral, no existe un plan definido sobre la importancia y los pasos que deben seguir los colaboradores para cumplir la metodología de las 5s. lo cual ha ocasionado que las condiciones laborales no sean las correctas. Por otra parte, se ha generado un descontento por la falta de motivación de los superiores, con actividades que permitan la interacción entre miembros de la municipalidad.

6. Estrategias para el abordaje del tema

Mediante los resultados obtenidos de las encuestas y la situación moderada actual por la que atraviesa la municipalidad en relación a las variables mencionadas, se pudo determinar y adaptar dos talleres informativos **sobre la metodología de las 5s y de la satisfacción laboral**, basadas información actualizada y con capacitadores expertos en el tema.

Estos talleres están orientados a informar sobre la importancia y los pasos que deben seguir los colaboradores respecto a las 5S. Asimismo, la implementación de estos talleres permitirá mejorar el desempeño laboral, disminuir los tiempos ociosos, y sobre todo la reducción de costos.

El plan de capacitación constará de 2 fases, la fase está orientada a la mejora del cumplimiento correcto de la metodología 5S, y la segunda fase está orientada a la mejora de la satisfacción laboral.

7. Fase 1: Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de la metodología de las 5S

7.1. Finalidad

La primera fase busca mejorar el nivel de **cumplimiento de la metodología de las 5S** de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

7.2. Actividades a ejecutar

- a) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

- b) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- c) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- d) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.
- e) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

7.3. Desarrollo y descripción de actividades

- a) **Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.**

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión clasificación, desde el correcto uso de las herramientas de trabajo, ¹⁹ reducción de necesidades de espacio, evita la compra de materiales no necesarios y su deterioro y de esta manera evitar gastos incensarios.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Lunes 4/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

b) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión orden, desde la menor necesidad de controles de stock, menor tiempo para la búsqueda de las herramientas de trabajo, aumento de la productividad laboral, mayor racionalización del trabajo, menor cansancio físico y mental.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo

del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Martes 5/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

c) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión limpieza, desde reducir el riesgo potencial de que se produzcan accidentes, mejor ambiente

físico, herramientas de trabajo con buen aspecto, y voluntad de trabajar en esos ambientes.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Miércoles 6/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

d) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión estandarización, desde ⁸ mejorar el bienestar del personal al crear un hábito de tener impecable el lugar de trabajo en forma permanente, ⁸ evitar errores de limpieza que puedan causar a accidentes laborales innecesarios.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Jueves 7/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

e) Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del cumplimiento de la dimensión disciplina, desde los malos hábitos hasta la creación del cumplimiento de reglas y normas relacionadas a la clasificación, organización, limpieza y estandarización, puesto que la disciplina se cumple teniendo en cuenta las cuatro primeras dimensiones de la metodología.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, por una semana, en los siguientes horarios:

Viernes 8/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

7.4. Cronograma

Tiempo	Año 2021					Responsable	Costo aprox.
	(04/01/ – 08/01/)						
	1	2	3	4	5		
Actividades							
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión clasificación en las áreas de trabajo.	X					Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión orden en las áreas de trabajo		X				Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión limpieza en las áreas de trabajo.			X			Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión estandarización en las áreas de trabajo				X		Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller informativo virtual sobre el cumplimiento de la dimensión disciplina en las áreas de trabajo					X	Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
TOTAL							S/. 1000.00

8. Fase 2: Taller informativo sobre los beneficios de la satisfacción laboral

8.1. Finalidad

La primera fase busca ²⁴ mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

8.2. Actividades a ejecutar

- a. Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.
- b. Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.
- c. Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.

8.3. Desarrollo y descripción de actividades

a. Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia del alineamiento de los objetivos personales con los de la empresa, lo cual permita la integración y compromiso con la empresa, desde los esfuerzos individuales hasta los grupales, además, el clima favorable que genera la socialización y amabilidad entre miembros, así como el buscar alternativas de ascenso.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana, en los siguientes horarios:

Lunes 11/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 200.00

b. Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia de desarrollar habilidades nuevas, capacitarse, tener ambientes limpios y tener un plan de vida que les motiven a realizar sus actividades personales y profesionales.

Desarrollo

Introducción: El coach se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El coach desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El coach dará las gracias y despedirá del taller informativo.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Material informativo en formato ppt

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de una hora, una vez a la semana en los siguientes horarios:

Martes 12/01/2021: 8:00 am – 9:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 300.00

c. Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.

El taller tiene la finalidad de que los colaboradores repasen y hagan un análisis de todos los subtemas mencionadas y expresen su compromiso con la Municipalidad en adoptar nuevos hábitos en el trabajo con el objetivo de ser más competitivos.

Desarrollo

Introducción: El capacitador se presentará ante los colaboradores de La Esperanza que ingresen al taller vía Zoom, se explicará el objetivo del taller, se explicará la finalidad y las instrucciones para comenzar a desarrollar el taller.

Desarrollo: El capacitador desarrollará el taller utilizando su material informativo, se dará tiempo para que los colaboradores puedan hacer preguntas sobre el tema vía chat de la plataforma en la cual el capacitador responderá de forma verbal.

Cierre: El capacitador aplicará los dos cuestionarios de la presente investigación, recibirá los mismos y dará las gracias por la finalización del taller.

Materiales

Computadora/laptop

Internet

Plataforma virtual Zoom

Audífonos

Encuestas

Material informativo en formato ppt y pdf

Colaborador de sistemas de la Municipalidad de La Esperanza.

Duración y Lugar

El taller tendrá su desarrollo vía Zoom y la duración será aproximadamente de tres horas, una vez a la semana, en los siguientes horarios:

Miércoles 13/01/2021: 8:00 am – 10:00 am.

Presupuesto

Ponente – S/. 450.00

8.4. Cronograma

Tiempo	Año 2021			Responsable	Costo aprox.
	(11/01/ – 13/01/)				
	1	2	3		
Actividades					
Taller informativo sobre la importancia del cumplimiento de las políticas, clima social y salario.	X			Gerencia de RR.HH	S/. 200.00
Taller motivacional virtual sobre desarrollo, factores higiénicos y motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad de La Esperanza		X		Gerencia de RR.HH	S/. 300.00
Taller de retroalimentación de todos los subtemas de las dos semanas en la Municipalidad de La Esperanza.			X	Gerencia de RR.HH	S/. 450.00
TOTAL					S/.950.00