



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Roni Lomas Púa

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2017

Página del Jurado



Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas
Presidente



Dra. Yoni Meni Rodríguez Espejo
Secretario



Dr. Gustavo Ramírez García
Vocal

Dedicatoria

Con el más sublime de los afectos a Dios y a mi familia, quienes inspiraron mi espíritu para la conclusión de esta tesis de maestro, por comprenderme y apoyarme en todo; a todos ellos agradezco.

Roni

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo; a los docentes, que permitieron lograr mis metas; a mi familia, por ser parte importante de mi vida; a Janina mi esposa; y a mis hijos (André Luciano y Brittany Camila) por llenar mi vida de alegría y amor.

Declaratoria de autenticidad

Yo Roni Lomas Púa, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45736731, con la tesis titulada "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, agosto del 2017.



Roni Lomas Púa
DNI 45736731

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en gestión pública. Para obtener los resultados, la tesis fue comprendida en cuatro capítulos.

En el primer capítulo comprende todo lo referente al problema de la investigación y se engloba en el trabajo en general, describiendo y formulando el problema general y los específicos, como también el objetivo general y específicos, así mencionando las hipótesis entre otros aspectos que sustentan el trabajo.

En el capítulo II, hace referencia a la metodología del trabajo de la investigación, las cuales se fundamentan en el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, las variables y operacionalización de las mismas, así también de la población y muestra del estudio. De esa manera se brinda una idea clara de la investigación.

En el capítulo III, se refiere a los resultados obtenidos de la investigación, gracias a la aplicación de las encuestas. En la última parte del trabajo se muestra la discusión, realizado en función de los objetivos. Como también las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Roni Lomas Púa

Índice

| | Pág. |
|---|------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Presentación | vi |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.2. Trabajos previos | 16 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 34 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 34 |
| 1.6. Hipótesis..... | 36 |
| 1.7. Objetivos..... | 38 |
| II. MÉTODO | 40 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 40 |
| 2.2. Variables, Operacionalización | 40 |
| 2.3. Población y muestra | 32 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 32 | |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 34 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 35 |
| III. RESULTADOS..... | 37 |

| | |
|--|----|
| IV. DISCUSIÓN | 50 |
| V. CONCLUSIÓN | 54 |
| VI. RECOMENDACIONES | 56 |
| VII. REFERENCIAS | 58 |
| ANEXOS | 62 |
| <i>Anexo 1: Instrumentos</i> | 63 |
| <i>Anexo 2: Validación de los instrumentos</i> | 67 |
| 72 | |
| <i>Anexo 3: Resultados - Alfa de Cronbach:</i> | 73 |
| <i>Anexo 4: Autorización</i> | 75 |
| <i>Anexo 5: Matriz de consistencia</i> | 76 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla N° 1 prueba de kolmogorov-smirnov para una muestra - satisfacción laboral y productividad de la municipalidad distrital de buenos aires, en el año 2017..... | 37 |
| Tabla N° 2 Variable Correlaciones - Satisfacción Laboral Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017..... | 38 |
| Tabla N° 3 Variable Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017..... | 39 |
| Tabla N° 4 Variable Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017. | 40 |
| Tabla N° 5 Prueba De Kolmogorov-Smirnov Para Una Muestra - Reto Del Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017..... | 42 |
| Tabla N° 6 Variable Correlaciones- Reto Del Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017..... | 42 |
| Tabla N° 7 Prueba De Kolmogorov-Smirnov Para Una Muestra - Remuneraciones Justas Y Productividad De Los Trabajadores | 44 |
| Tabla N° 9 Prueba De Kolmogorov-Smirnov Para Una Muestra - Condiciones De Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017 | 46 |
| Tabla N° 10 Variable Correlaciones Condiciones De Trabajo Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017 | 46 |
| Tabla N° 11 Prueba De Kolmogorov-Smirnov Para Una Muestra - Relación Trabajo – Empleado Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017 | 48 |

| | |
|--|----|
| Tabla N° 12 Variable Correlaciones - Relación Trabajo – Empleado Y Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Buenos Aires, En El Año 2017 | 48 |
|--|----|

Índice de Gráficos

Pág.

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1 Variable Satisfacción Laboral. Fuente: Tabla 2 | 39 |
| Gráfico N° 2. Variable Productividad. Fuente: Tabla N° 4 | 41 |

RESUMEN

La investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El tipo de estudio fue no experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional: asimismo la investigación contó con una muestra de estudio de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recolectar información, pudiendo llegar así la siguiente conclusión: Mediante la aplicación del estadístico se evidencio que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es< a 0,05 es decir “0,000; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variables Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%. Dichos resultados son provenientes de la muestra, lo cual el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, las cuales repercuten en la productividad de los mismos. En un total de la muestra, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que la organización no ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades. El sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39%, ya que el personal a veces demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades, asimismo el personal en ocasiones demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.

Palabras clave: Satisfacción laboral y Productividad

ABSTRACT

The research entitled "Work satisfaction and its relation with the productivity of workers of the Municipal District of Buenos Aires, in the year 2017" had as general objective To determine the relation between the labor satisfaction and the productivity of the workers of the District Municipality of Buenos Aires, in 2017. The type of study was non-experimental; The research design was correlational descriptive: the research also had a study sample of 70 workers from the Buenos Aires Municipal District, in 2017, who were evaluated through the application of questionnaires in order to collect information, Thus arriving at the following conclusion: through the application of the statistic it was evident that there is a direct relationship; Very positive between the Labor Satisfaction and Productivity variables, because the P value (Sig (Bilateral)) is < To 0.05 ie "0.000; Where Pearson's correlation r is 0.944, which indicates that the Labor Satisfaction variable influences the Productivity variable by 89%. These results come from the sample, which 34% say have a low level of satisfaction, which have an impact on their productivity. In a total of the sample, 34% say they have a low level of satisfaction, because the organization does not offer all the facilities and freedom to carry out its activities. The salary does not fit the functions and responsibilities demanded by the job. Likewise, the level of productivity of the workers of the District Municipality of Buenos Aires is 39%, since the staff sometimes proves to be available to do extra work in their work place or in other activities, Demonstrates giving them the proper use and management of the institution's equipment.

Keywords: Job Satisfaction and Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo empresarial actual, las organizaciones se vuelven más competitivas y globalizadas, por ende el bienestar de los trabajadores se vuelve más vulnerable a cualquier variación en la gestión del talento humano, en este sentido el incremento de la productividad se convierte en un objetivo esencial para cualquier organización ya sea pública o privada, por ende las empresas publicas toman importancia en el servicio que se ofrece a los usuarios; sin embargo, se olvidan de analizar los problemas que perjudican a las personas que laboran en ella. Ante ello, investigaciones realizadas a nivel mundial por Oxford Economics (2014), el 76% de los empleados no está satisfecho con su empleo, esto debido a las deficiencias en la remuneración, los planes de jubilación, los horarios flexibles, y sobre todo la mala gestión de las organizaciones. Así mismo indica que, “las jerarquías directivas casi nunca están sincronizadas con las estrategias y prioridades fijadas por las áreas de recursos humanos” (Oxford Economics, 2014, pp. 6). Siendo esta otra de los componentes que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores, la cual repercute también que el trabajador incremente su productividad en sus labores.

Por otro lado, se ha identificado que en el Perú existe gran problemática en la satisfacción laboral, pues es considerada como la principal causa del ausentismo laboral; asimismo, una investigación realizada por Supera (2014) indica que el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores, y gran porcentaje de estos considera que se encuentra ligada con el clima laboral, ya que sus ideas son poco valoradas, no existe claridad en la comunicación, el apoyo para concretar satisfactoriamente con sus objetivos, se encuentra ligada con el liderazgo y con el bajo sueldo que los empleados perciben. Así

mismo se observa una gran problemática en cuanto a la Productividad es relativamente baja, pues la producción mensual de un trabajador peruano alcanzó los US\$1.048, ranking elaborado por The Conference Board Economy Database. (Córdova, É. 2014). De tal manera, la baja Productividad se da por la misma insatisfacción en su trabajo, pues las entidades públicas muchas veces no ofrecen todos los beneficios, al igual que no satisfacen las necesidades de los mismos, ocasionando que estos no tengan la capacidad suficiente para desarrollar sus actividades.

Ahora bien, en el ámbito local, y específicamente en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, se ha observado una problemática latente, pues el personal presenta bajos índices de satisfacción laboral, debido principalmente a las malas relaciones que existe con los directivos de cada área y la gerencia, así mismo se ha observado que existe dificultades para desarrollar sus actividades, dado que no cuentan con las herramientas e instrumentos para ejecutar su trabajo, además la institución no viene ofreciendo las capacitaciones y entrenamientos pertinentes, es decir para mejorar las capacidades y habilidades del personal, consecuentemente esto ha ocasionado que el personal disminuya su nivel de productividad, pues no posee todas las facilidades para que las ejecute adecuadamente, además se ha logrado observar que el personal ha creado un sentido de resentimiento hacia la institución, pues sienten que no son valorados por la misma.

Por otro lado, se encontraron algunas deficiencias, con respecto al Reto del Trabajo, se evidenció que muchos de los colaboradores no están cumpliendo con las funciones respectivas lo cual conlleva al no cumplimiento de metas propuestas por parte de la Institución; asimismo, en cuanto a las remuneraciones justas, se pudo observar que muchos que laboran en la institución realizan funciones que el sueldo no compensa, lo cual puede llevar al

trabajador a sentirse de forma injusta. En cuanto a las condiciones de trabajo, en la institución se conoció que los colaboradores no cuentan con el espacio o el ambiente apropiado que facilite o apoye a los colaboradores a desarrollar sus actividades de forma más apropiada. Y lo que concierne a relación trabajo – empleo se pudo ver que muchos colaboradores cumplen sus responsabilidades pero no optimamente, ya que se considera que existe una disconformidad entre los trabajadores y la institución que no les brinda el apoyo respectivo para el cumplimiento de sus funciones y lograr la efectividad del caso.

1.2. Trabajos previos

Para dar mejor entendimiento a la problemática observada, se analizará diversas investigaciones previas que tengan relación con las variables en estudio (Satisfacción laboral y Productividad). Siendo estas analizadas desde el ámbito internacional, nacional y local.

Internacional

Fuentes, S. (2012), en su tesis: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*” (Tesis pregrado). Pretendió establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad; investigación no experimental, con una muestra de 20 trabajadores. Concluyó que: Se estableció que no existe influencia de la satisfacción laboral en la productividad. Debido que la muestra señaló tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos). (p.67).

Calderón, E. (2016), en su tesis: “*Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*”, (Tesis pregrado). Tuvo como

objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores, investigación de tipo descriptivo, conformado por 40 trabajadores como muestra. Concluyó que: Mediante el test de satisfacción laboral, los encuestados revelaron que se encuentran satisfechos con su trabajo, puesto que; un 40% demostró estar totalmente satisfechos con su trabajo y un 60% manifestó estar satisfechos con su empleo, ningún evaluado demostró insatisfacción laboral. (p.55).

Ríos, F. (2014), en su tesis "*Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*". (Tesis de grado). Tuvo como objetivo determinar la influencia de satisfacción Laboral en el clima organizacional del personal del área administrativa de la Empresa. Fue de tipo descriptivo correlacional, compuesta con una muestra de 28 colaboradores. Concluyó que: Existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional, en el personal evaluado, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva. (p.76).

Nacional

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz I. (2012), en su investigación "*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*". (Tesis pregrado). Tuvo como objetivo analizar los indicios de satisfacción en la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y de las municipalidades B y C de Lima Metropolitana, por ende se eligió un diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional, tomando una muestra de 161 trabajadores en cada una de las municipalidades. De tal manera obtuvo las siguientes conclusiones: Los niveles de satisfacción laboral

reportados por los trabajadores de las tres municipalidades de estudio se considera Promedio medio. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. (p.66).

Rosales, R. (2015), en su investigación desarrollada: "*Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*", (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, tipo de investigación descriptiva, con una muestra de 90 trabajadores. Lo cual concluye que: Se hallaron correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el factor un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral. Abarcando tres indicadores: capacitación para trabajar bien, un ambiente de trabajo limpio y bonito y compañeros de trabajo organizados y cordiales. (p.61).

Calderón, E. (2015), en su tesis: "*Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratos y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del Distrito de Tarapoto, año 2014*". (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo conocer los factores que limitan la aplicación del reglamento; utilizó el método deductivo, inductivo y descriptivo para su desarrollo, tomando como muestra a 50 trabajadores de la institución. Concluye con: El desconocimiento del Reglamento de Ley 29783, afecta negativamente en los trabajadores y personal administrativo del PEHCBM conllevando a una satisfacción baja para el desarrollo de las actividades de los colaboradores (p.50).

Local

Cavero, J. (2015), en su investigación titulada: "*Aplicación de la metodología del aula virtual para mejorar el crecimiento productivo*

de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas-Rioja". (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo implementar una metodología nueva para mejorar la productividad de los trabajadores. Con una investigación descriptiva, tomando como muestra a 58 trabajadores. Concluyó que: La metodología del aula virtual tuvo una influencia significativa en el crecimiento productivo de los trabajadores puesto que permitió incrementar sus conocimientos referentes a las actividades propias de su área lo que permitió un mejor desenvolvimiento laboral y por consiguiente un incremento en su productividad. (p.54).

Sanchez, K. (2010), en su tesis "*Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*". (Tesis pregrado). Tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de Salud de Cuñumbuque y Tabalosos. Fue de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 64 personas. Concluyó que: Existe relación directa puesto que el 50% muestra un clima organizacional medio con una satisfacción laboral nivel promedio, un 30% con nivel alto de clima organizacional con un nivel medio de satisfacción laboral, y un 20% un nivel alto de clima y nivel alto de satisfacción. (p.67).

Banda, J. & Silva, V. (2014), en su tesis "*La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor's Building co. S.a.c. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014*". (Tesis pre grado). Tuvo como objetivo valorar la Gestión Administrativa y su Relación con la Productividad Laboral de la empresa. Tipo de estudio descriptivo correlacional, además estuvo compuesta por 42 colaboradores de dicha empresa. Concluyó que: La eficacia de la organización se preocupa casi siempre por presentar un ambiente de trabajo adecuado y una distribución de las instalaciones de manera óptima para que permita el buen desarrollo de las

actividades, mejorar la forma de utilizar los recursos de la empresa y la búsqueda de la relación costos – resultados. (p.77)

1.3. Teorías relacionadas al tema

El talento humano es fundamental para las organizaciones, ya que estos son los encargados de manejar la organización en base a objetivos fijos, estrategias, metas y sobre todo con una buena gestión de los superiores, sin embargo, hoy en día se observa un alto índice de insatisfacción laboral mucho de eso se debe a que el personal no se siente conforme con el trato, con las funciones que realiza, ni con las condiciones de trabajo.

1.3.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Gestión del talento humano

Para Chiavenato, I. (2002), el talento humano está compuesto por colaboradores que brindan sus servicios y conocimientos a favor de la empresa o institución, el cual debe ser remunerado, pero no solo eso, sino también debe ser valorado, apreciado y agradecido, pues depende de ello para que el personal se siente satisfecho y desempeñe mejor en sus actividades. (p. 04).

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, I. 2002, p. 04).

Chiavenato, I. (2002) considera que es necesario tener en cuenta una serie de factores que permitan un mejor manejo o gestión de los recursos humanos, es importante tener en cuenta aspectos, de cultura, estructura y características que identifican a la organización y al personal. (p. 04).

La administración de personas es compleja pues en este proceso juega un papel importante la mente, la inteligencia, la acción y pro acción, cada colaborador posee habilidades y conocimiento diferentes, por ello es necesario que los superiores evalúen, conozcan cada una de ellas con el fin de aprovecharlas, sin embargo también debe saber apreciar, valorar y reforzarla de ese modo el personal aplicará cada una de sus virtudes con eficiencia, así mismo reducirá la posibilidad de que este decida renunciar al trabajo. “La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptualmente intangibles” (Chiavenato, I. 2008, p. 09). Es decir, los cambios que se han dado en la administración de personal no solo se centran en la parte física que beneficia al personal, sino que estos también necesitan ser apreciados, valorados y tomados en cuenta, todo ello debe ir acompañado con una remuneración justa, buenas condiciones laborales, y beneficios de ley.

Castillo, F. (2010) menciona que una buena gestión de personal ha llevado a las organizaciones a que logren alcanzar la excelencia, la superación y el desarrollo, consigo el mejoramiento y superación del personal, brindándole la facilidad de crecer profesionalmente, además ofreciéndoles conocimientos, mediante las capacitaciones, talleres, con el

fin de que estos mantengan un nivel alto de rendimiento. (p. 01).

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. (Castillo, F. W. 2010, p. 01).

Castillo, F. (2010) infiere que el área de recursos humanos es el socio estratégico para las demás áreas, pues es capaz de potenciar el trabajo de los colaboradores en equipo, además permite una transformación radical de la organización, pues la finalidad de la gestión es el desarrollo integral de las personas de manera individual y grupal, de esa manera se obtendrá el crecimiento de la empresa. (p. 01).

Tras analizar cada uno de las teorías planteadas por los tres autores se determinó que la gestión del talento humano es el manejo de los recursos humanos, teniendo en cuenta aspectos tangible como las condiciones laborales, la remuneración, y los beneficios, además aspectos intangibles como el reconocimiento, la valoración, el progreso y desarrollo del personal, pero también se refiere a realizar una evaluación contante del personal para identificar sus dificultades, debilidades que deben ser mejoradas como también las fortalezas que serán aprovechadas y potenciadas.

Satisfacción laboral

Hoy en día las organizaciones se preocupan por mantener satisfechos a los colaboradores, pues gracias a ello estos podrán desempeñarse con eficiencia en cada una de sus actividades, sin embargo esta satisfacción no solo se centra en aspectos tangibles, como el dinero, las condiciones laborales o los beneficios, sin embargo no dejan de ser importante, pero aparte de ello es necesario que las organizaciones se preocupen por motivar, incentivar y reconocer el esfuerzo de su personal mediante halagos, felicitaciones, brindándole la confianza suficiente para que este se sienta parte de la organización y se comprometa a cumplir con los objetivos establecidos. “Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo” (Gargallo, A. F. 2008, p. 564). Es importante que las organizaciones tomen en cuenta las necesidades que tiene el personal de ese modo este se sentirá contento, y podrá realizar sus tareas con entusiasmo.

Chiang, M. (2010), menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos. (p. 45).

La satisfacción es que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o

incomodas lo cual hace mejor su desempeño, además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. (Chiang, M. 2010, p. 45).

Marin, J. (2013), señala que todos los sentimientos o emociones que tiene un colaborador referente a su trabajo y a las condiciones en la que se encuentra, es así que las organizaciones en la actualidad se preocupan por tener contento a su personal, brindándole la oportunidad de participar en retos que lo ayuden a reforzar su potencial, además le brinda reconocimiento y un sin número de beneficios que contribuyan a desarrollarse mejor. Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. (p. 95).

Al cumplirse con cada una de las situaciones mencionadas se logrará la insatisfacción del personal, trayendo consigo falta al centro de trabajo, o salida del empleado de manera inminente, o por el contrario el colaborador a permanecer dentro de la organización no mostrará compromiso ni entusiasmos en la realización de sus actividades. (Marin, J. 2013, p. 95).

Según Castellanos, J. (2010), señalan que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el

conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. (p.63).

La satisfacción es la actitud del resultado de las acciones que realiza la organización para mantenerlo contento, además para demostrarle lo importante y valiosos que es para la empresa. (Sánchez, S; 2011, p.88).

Olivares, G; Silva, M. & Carlos, C. (2013), infieren que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (p.55).

Factores de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral posee factores que permiten determinar las condiciones con las cuales el personal podrá sentirse contento con su trabajo y con la misma organización.

Según (Duarte, S. 2014, p. 08) refiere que para que el personal se siente satisfecho con el trabajo que realiza, es necesario que tenga un reto de trabajo, de esa manera se sentirá útil, y satisfecho consigo mismo al cumplir con los objetivos, además es importante que sea recompensado por esa labor, por el esfuerzo y por el compromiso que tiene con la organización, para el buen desempeño del colaborador influye diferentes aspectos como las condiciones de trabajo, el apoyo que reciba, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo, y sobre todo que sea considerado cuando la empresa tome decisiones.

Es importante tomar en cuenta cada una de los siguientes factores mencionados, pues al cumplirlos la satisfacción del personal incrementara y los demostrara al realizar sus actividades laborales con mayor eficiencia. (Duarte, S. 2014, p. 10).

Evaluación de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se mide a través de factores determinantes que permiten conocer si una persona se siente contento y a gusto con los beneficios brindados por la institución. “Estos factores son el reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones del trabajo, relación trabajo – empleado” (Robbins, S. 2005, p. 25). Estos factores permitirán evaluar mejor la satisfacción laboral.

a) Reto del trabajo

De tal modo Robbins, S. (2005) menciona que es la variedad de habilidades que emplea el colaborador para desarrollar múltiples actividades. Mediante los siguientes indicadores:

Identidad de la tarea:

Considerado como la medida en que el puesto precisa que el individuo realice una tarea completa o identificable en su totalidad.

Significación de la tarea:

Considerado con el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía:

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

Retroalimentación del puesto mismo:

Expresado el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

b) Remuneraciones justas

Robbins, S. (2005), refleja que las recompensas son más conocidos como la remuneración, o ascensos que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral, para que el colaborador se sienta satisfecho debe percibir este sistema como justo. Medido mediante:

Satisfacción con los sueldos y salario

Son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la

organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

c) Condiciones de trabajo

Robbins, S. (2005) indica que las condiciones laborales influyen bastante en la satisfacción del trabajador, pues buscan realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos.

Oportunidad y Desarrollo de la Organización:

Trata sobre el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin en común.

Características del Trabajo:

Está estrechamente ligada a los objetivos que se tengan en la institución en un momento determinado.

Supervisión:

Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.

d) Relación trabajo – empleado

La relación entre la organización y los colaboradores es un lazo que debe mantenerse, pues es necesario que exista

una buena relación ya que gracias a ello se cumplirán los objetivos y metas de manera conjunta y con un mismo espíritu, siempre buscando el éxito de la organización. (Robbins, S. 2005).

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

Comprende al alto acuerdo entre la personalidad del empleado y la ocupación da como resultado un individuo más satisfecho.

1.3.2. PRODUCTIVIDAD

Esencialmente al hablar de productividad, nos referimos un aspecto tanto numérico, pues se mide la cantidad de trabajo realizado en el tiempo sujeta al ámbito laboral, es por ello que es considerada como “una medida de la eficiencia con que se utilizan y combinan los factores productivos y los insumos para producir una determinada cantidad de bienes y servicios” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 9). Por ende, producir más implica incrementar también los recursos que se emplea para ello.

Por otro lado, Delgado, J. P. (2014), considera que la Productividad es un objetivo, ya que comprende la principal meta de toda organización, así mismo es un indicador pues es medible de acuerdo a lo producido y los recursos impuestos, por ende “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir” (p. 3). La medición de la productividad es de gran importancia, pues contribuye a repotenciar.

Además, la productividad es una variable comúnmente apreciada por las empresas e instituciones hoy en día, pues todas quieren que sus colaboradores sean productivos, ante ello consideramos que “la productividad es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. Cuanto mayor es la producción por individuo, mayor será la productividad de la organización” (Gómez, B. C. 2008, p. 22).

Es claro la productividad, muchas veces las organizaciones lo determinan por la cantidad de producción en números por el tiempo empleado, es así que la productividad “tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (Gutiérrez, H. 2010, p. 271).

Evaluación de la Productividad

Posteriormente, para evaluar la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Buenos Aires, se evalúa esta variable a través de una lista de control para identificar oportunidades de mejoramiento de los métodos empleados por los colaboradores, entonces para la presente investigación se tomará esta lista en la cual el autor realiza “verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de los procedimientos” (Bain, D. 2000, p. 91). Se ha tomado como referencia este instrumento con la finalidad de evaluar la productividad desde la observación de los directivos, es decir la variable será evaluada de manera cualitativa.

a) Verificación de la disposición: En este aspecto Bain, D. (2000) analiza la disposición que ofrecen los colaboradores para desarrollar sus actividades, y si estos demuestran poseer el tiempo necesario para realizar cada actividad de los procesos, en tanto podemos identificar la:

Acceso a las herramientas y materiales:

Para un adecuado desarrollo de las actividades es necesario que el colaborador cuenta con las herramientas necesarias que ayude a cumplir con sus funciones de manera efectivamente.

Seguimiento del proceso:

La verificación de la productividad consta siempre de una buena supervisión o seguimiento de los procesos de cada desarrollo de los trabajos, y constatar el cumplimiento de las metas.

Aprovechamiento de materiales:

Consta del buen uso que pueden dar los colaboradores a los materiales de trabajo, optimizando los recursos para regular los gastos y generar más ingresos mediante la productividad de las tareas del negocio.

Predisposición:

Se refiere a la voluntad del colaborador de realizar bien las cosas, y de trabajar de acorde a sus exigencias, generando así más eficiencia y productividad en todas sus actividades realizadas.

b) Verificación del equipo: en este aspecto Bain, D. (2000) observa la idoneidad y calidad del manejo y uso de los equipos designados al personal para el desarrollo de sus actividades, contribuyendo en la mejora de los procesos y la productividad de los colaboradores, ante ello debe verificar:

Uso y manejo de equipos:

Consta de la existencia de equipos de última tecnología que aporte para producir más y satisfacer a los clientes. Además evalúa la forma de uso y el manejo adecuado de éstos.

Planificación de actividades:

Consta de planificar las actividades pre desarrollo, y plantearse objetivos y metas que van de acuerdo a la organización, encajando los recursos que posee.

Cuidado de herramientas y equipos:

La verificación del cuidado de las herramientas, con su debido mantenimiento que aporte para la duración de los mismos, lo cual ayuda a la eficiencia dentro de los colaboradores.

c) Verificación de los procedimientos: en este aspecto Bain, D (2000) observa que el personal tome interés en desarrollar sus actividades de la mejor manera, tales como mejorando los procesos, optimizando o simplificando estos, y que además el personal tiene que

tomar medidas adecuadas frente a cualquier situación, ante ello se verifica lo siguiente:

Mejoramiento de procesos:

Para obtener resultados deseados, es necesario cada vez ir mejorando o reduciendo procesos, sin dejar de lado la calidad de atención que pueda brindar los colaboradores de dicha institución.

Simplificar elementos de trabajo:

Elementos que restringen la productividad de los colaboradores, la institución tiene que velar por la tranquilidad de los mismos, y adecuar a cada uno de ellos dependiendo de los conocimientos sobre aquellos puestos.

Autonomía:

A ser autónomos sin depender de otra institución, con el propósito de siempre brindar la mejor calidad de servicio hacia los pobladores de dicha zona.

Valoración del trabajo

La institución tendrá en cuenta siempre la valoración del colaborador de acuerdo al tipo de trabajo que pueda ocupar, siempre brindando características que aporten para desarrollar procedimientos que pueda existir en la institución.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

Problemas específicos

P₁: ¿Cuál es el nivel satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

P₂: ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

P₃: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

P₄: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

P₅: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

P₆: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

Esta investigación es conveniente para cualquier tipo de institución, la cual sirve para determinar la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y Productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Buenos Aires.

Relevancia social

La investigación realizada tiene una relevancia social, ya que es relevante tanto para las entidades públicas como privadas. Mediante esta investigación se conocerá la importancia de que los trabajadores se sientan satisfechos en el lugar de trabajo, ya que repercutirá en la productividad y rendimiento de estos y favorecerá al cumplimiento de las metas y objetivos.

Justificación teórica:

Para evaluar la primera variable satisfacción laboral se utilizó la teoría de Robbins, S. (2005) en su libro titulada "Administración". En cuanto a la segunda variable Productividad de los colaboradores se empleó la teoría de Bain, D. (2000), en su libro "Productividad: La solución a los problemas de la empresa", quien evalúa la productividad a través de una lista de control del personal. Además, es justificable por que aumentará antecedentes de investigación para estudios futuros, ya que les facilitará por el tema de la existencia de varias teorías compuesta en esta investigación.

Justificación práctica:

La investigación servirá como guía para futuros estudios relacionados con el tema, al mismo tiempo se identificará la deficiencia de la institución concerniente al proceso de formación y desarrollo, además se buscará conocer la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires,

conllevando a tener en cuenta para poder emplearlo en problemas relacionados parecidas a esta investigación.

Utilidad metodológica

El método de investigación consistirá en realizar un diagnóstico de los resultados que se obtendrá, puesto que intentó explicar acudiendo al uso de un método descriptivo, con enfoque cualitativo se consiguió responder al problema de investigación y alcanzar los objetivos del estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: La satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Hi: El nivel satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, es bajo.

Ho: El nivel satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, es alto.

Hipótesis específica 2

H_i: El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, es medio

H_o: El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, es alto.

Hipótesis específica 3

H_i: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

H_o: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Hipótesis específica 4

H_i: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

H_o: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Hipótesis específica 5

H_i: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

H_o: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Hipótesis específica 6

H_i: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

H_o: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Específicos

O1.- Determinar el nivel satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

O2.- Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

O3.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

O4.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

O5.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

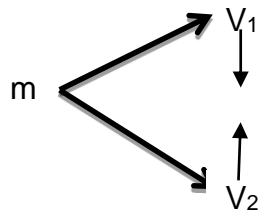
O6.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, pues se analizó las variables en su contexto natural sin manipular ninguna. En este estudio se utilizó el diseño Descriptivo, porque se analizó a cada uno de las variables (Satisfacción laboral y Productividad); y es de tipo Correlacional, porque se orientará a determinar la relación existente entre ambas variables objeto de estudio.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores del Municipio.

V₁: Satisfacción Laboral

V₂: Productividad

r: Relación

2.2. Variables, Operacionalización

Variable I: Satisfacción Laboral

Variable II: Productividad

Cuadro 1 Operacionalización de las Variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|---|------------------------------------|---|--|
| Variable I Satisfacción Laboral | Grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbins, S. (2005) | Se aplicará una encuesta dirigida a los trabajadores evaluando el nivel de satisfacción | Reto del trabajo | Identidad de la tarea | Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre |
| | | | | Significación de la tarea | |
| | | | | Autonomía | |
| | | | | Retroalimentación del puesto mismo | |
| | | | Remuneraciones justas | Satisfacción con los sueldos y salario | |
| | | | Condiciones de trabajo | Oportunidad y Desarrollo de la Organización | |
| | | | | Características del Trabajo | |
| Relación trabajo – empleado | Supervisión | | | | |
| Variable II Productividad Laboral | Tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados. Bain, D. (2000) | Se aplicará una ficha de observación dirigida al jefe evaluando el nivel de productividad de los trabajadores | Verificación de la disposición | Acceso a las herramientas y materiales | Ordinal Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre |
| | | | | Seguimiento del proceso | |
| | | | | Aprovechamiento de materiales | |
| | | | | Predisposición | |
| | | | Verificación del equipo | Uso y manejo de equipos | |
| | | | | Planificación de actividades | |
| | | | | Cuidado de herramientas y equipos | |
| | | | Verificación de los procedimientos | Mejoramiento de procesos | |
| | | | | Simplificar elementos de trabajo | |
| | | | | Autonomía | |
| | | | | Valoración del trabajo | |

Fuente: Teorías relacionadas al tema

2.3. Población y muestra

Población:

La población para la presente investigación estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, que a la fecha según su base de datos suman 85 personas.

Muestra

Para la determinación de la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

q: (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 85

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{85(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(85 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$= 70$$

Tras la aplicación de la fórmula se obtuvo como muestra a 70 personas que se encuestó.

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

En la presente investigación se utilizó técnicas e instrumentos para evaluar las variables.

Técnicas: En las técnicas de medición se utilizará la encuesta, para evaluar la satisfacción laboral y una ficha de evaluación para evaluar la productividad de los trabajadores.

Instrumentos: El instrumento que se utilizara en el presente estudio fue el cuestionario y guía de evaluación, pues se elaboró una serie de ítems en relación a las variables.

Con respecto a la primera variable (Satisfacción Laboral), el cuestionario estuvo compuesto por 18 interrogantes, las cuales llevan como escala de instrumento y variable según el detalle del siguiente cuadro:

| Escala de medición instrumento | | Escala de medición variable | Desde | Hasta |
|--------------------------------|---|-----------------------------|-------|-------|
| Nunca | = | Muy Bajo | 18 | 31 |
| Casi Nunca | = | Bajo | 32 | 46 |
| A veces | = | Medio | 47 | 60 |
| Casi Siempre | = | Alto | 61 | 75 |
| Siempre | = | Muy alto | 76 | 90 |

En cuanto a la segunda variable (Productividad), la ficha está compuesto por 22 interrogantes, las cuales llevan como escala de instrumento y variable según el detalle del cuadro:

| Escala de medición instrumento | | Escala de medición variable | Desde | Hasta |
|--------------------------------|---|-----------------------------|-------|-------|
| Nunca | = | Muy Bajo | 22 | 39 |
| Casi Nunca | = | Bajo | 40 | 56 |
| A veces | = | Medio | 57 | 74 |
| Casi Siempre | = | Alto | 75 | 91 |
| Siempre | = | Muy alto | 92 | 110 |

Validez: En la investigación se utilizó la técnica de criterio de expertos para determinar la validación de los instrumentos elaborados tomando

dimensiones e indicadores, así mismo fue revisado por los especialistas en dicho tema, tomando la estructura de la universidad que realizarán las observaciones del caso, y por último se dio la verificación para aplicar el instrumento.

Confiabilidad: la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante del programa SPSS Estatistic 21, utilizó la técnica de fiabilidad alfa de crombach (con respecto a la variable satisfacción se logró un coeficiente de 0.842, y la variable productividad un coeficiente de 0.778), puesto que este método brindó la seguridad para utilizar el instrumento y que a su vez determinó que preguntas se eliminaron para mejorar la confiabilidad

2.5. Métodos de análisis de datos

Tras la recolección de información mediante la aplicación de los cuestionarios, las cuales fueron confiabilizados por medio de la técnica de fiabilidad alfa de crombach, posteriormente se logró realizar el desarrollo de los resultados, donde se utilizó programas que ayuden a analizar de manera estadísticamente, mediante los programas como el SPSS V22 (utilizado para verificar la relación existente entre ambas variables) y el Excel que ayudó a conocer de forma estadística las variables, lo cual han sido presentados en tablas y figuras con la finalidad de mejorar su comprensión. Conllevando al cumplimiento de los objetivos, para después realizar una breve discusión de los resultados y concluir la información exacta de la investigación.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula o estadístico ρ viene dado por la expresión:

Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ No existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

$H_1 : r \neq 0$ Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio

Para la interpretación respectiva se considera las escalas siguientes:

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

2.6. Aspectos éticos

Se cumplió con la normatividad de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtendrán al aplicar los instrumentos de recolección. Por lo que la presente investigación, será aplicada por el propio autor de la misma, asimismo la información recolectada sobre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires se tratará con mucha cautela a fin de no perjudicar a esta.

Así mismo se respetará los derechos de autor, teniendo en cuenta las normas APA 6ª Ed.

III. RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación, se tuvo en consideración la aplicación de los instrumentos, las cuales estuvieron compuestas por preguntas destinadas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

A continuación, se procede a realizar el desarrollo de la investigación:

Objetivo general

Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Con la finalidad de conocer los resultados generales, se procedió a resolver el objetivo general, como se muestra en las siguientes tablas.

Para determinar el nivel de significancia de ambas variables, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

TABLA N° 1
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA -
SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| | | Satisfacción Laboral | Productividad |
|------------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| N | | 70 | 70 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 49.0714 | 63.2143 |
| | Desviación estándar | 15.21662 | 16.53183 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | .112 | .100 |
| | Positivo | .112 | .100 |
| | Negativo | -.079 | -.049 |
| Estadístico de prueba | | .112 | .100 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,772 ^c | ,081 ^c |

Fuente: Análisis de los resultados de las encuestas

Interpretación:

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que las variables Satisfacción Laboral y Productividad están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0.772 Satisfacción Laboral y 0,81 para productividad), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

TABLA N° 2
VARIABLE CORRELACIONES - SATISFACCIÓN LABORAL Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| | | Satisfacción Laboral | Productividad |
|----------------------|------------------------|----------------------|---------------|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,944** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 70 | 70 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,944** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 70 | 70 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de los resultados de las encuestas

En la tabla 2 la evidencia estadística de correlación P es de 0.944, donde muestra que existe una relación directa; positiva muy alta; esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables (Satisfacción Laboral y Productividad). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,944)^2$$

$$r^2 = 0.891136$$

$r^2= 89\%$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, las variables Satisfacción Laboral influyen en la variable productividad en un 89%

Objetivo específico 1

Nivel satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

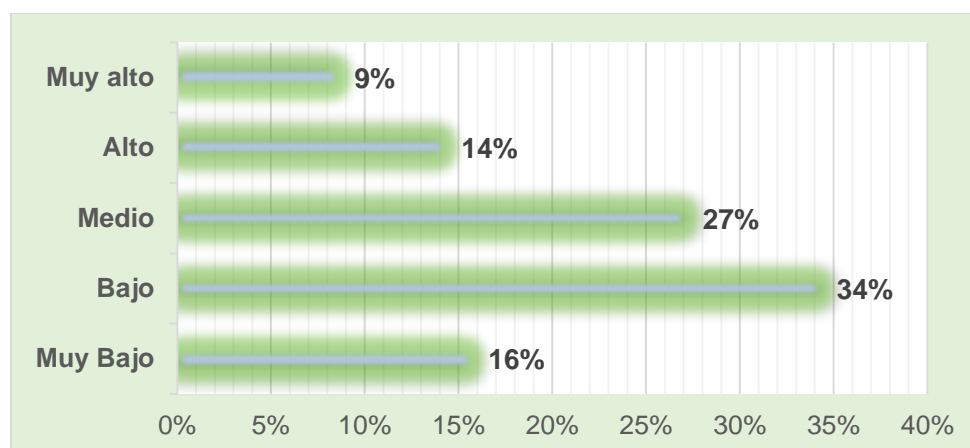
TABLA N° 3
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| Escala de medición instrumento | Desde | Hasta | f | % | Escala de medición variable |
|--------------------------------|-------|-------|-----------|-------------|-----------------------------|
| Nunca | 18 | 31 | 11 | 16% | Muy Bajo |
| Casi Nunca | 32 | 46 | 24 | 34% | Bajo |
| A veces | 47 | 60 | 19 | 27% | Medio |
| Casi Siempre | 61 | 75 | 10 | 14% | Alto |
| Siempre | 76 | 90 | 6 | 9% | Muy alto |
| TOTAL | | | 70 | 100% | |

Fuente: Resultado Encuesta aplicadas a los trabajadores

GRÁFICO N°1

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

De manera general, como se aprecia en la tabla 3, en un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de **satisfacción** bajo, el 27% poseen un nivel medio y el 16% muy alto. Por otro lado, el 14% de los colaboradores poseen un nivel de satisfacción alto y el 9% muy alto. Como afirmamos antes el dato estadístico señala que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en su mayoría no se encuentran satisfechos, debido a que no se sienten contentos y a gustos con los beneficios brindados por la entidad.

Objetivo específico 2

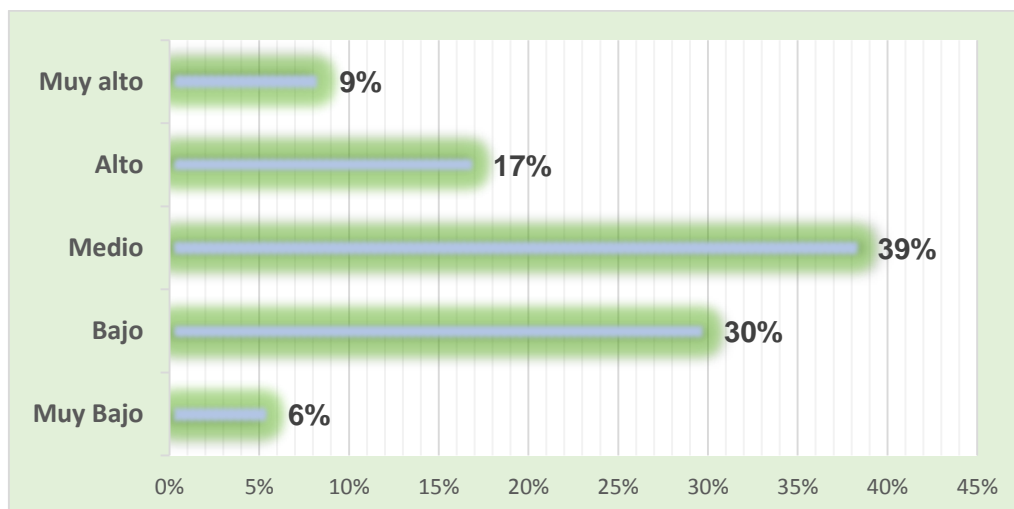
Nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

TABLA N° 4
VARIABLE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| Escala de medición instrumento | Desde | Hasta | f | % | Escala de medición variable |
|---------------------------------------|--------------|--------------|-----------|-------------|------------------------------------|
| Nunca | 22 | 39 | 4 | 6% | Muy Bajo |
| Casi Nunca | 40 | 56 | 21 | 30% | Bajo |
| A veces | 57 | 74 | 27 | 39% | Medio |
| Casi Siempre | 75 | 91 | 12 | 17% | Alto |
| Siempre | 92 | 110 | 6 | 9% | Muy alto |
| TOTAL | | | 70 | 100% | |

Fuente: Resultado Encuesta aplicada al colaborador

GRÁFICO N° 2
VARIABLE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación:

De manera General, el nivel de **productividad** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39%. Asimismo, el 30% de los trabajadores muestran un bajo nivel de productividad, el 17% un alto nivel, el 9% un nivel muy alto y por último el 6% poseen un nivel muy bajo.

Objetivo específico 3

Relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del
trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Para determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

TABLA N° 5
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA - RETO DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| | | Reto del trabajo | Productividad |
|---|---------------------|-------------------------|----------------------|
| N | | 70 | 70 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 22,63 | 63,21 |
| | Desviación estándar | 6,668 | 16,532 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,125 | ,100 |
| | Positivo | ,125 | ,100 |
| | Negativo | -,072 | -,049 |
| Estadístico de prueba | | ,125 | ,100 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,085 ^c | ,081 ^c |
| a. La distribución de prueba es normal. | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

Interpretación:

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión Reto del trabajo y la variable Productividad están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,85 Reto del trabajo y 0,81 para productividad), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

TABLA N° 6
VARIABLE CORRELACIONES- RETO DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| | | Reto del trabajo | Productividad |
|---|------------------------|-------------------------|----------------------|
| Reto del trabajo | Correlación de Pearson | 1 | ,798** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,798** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados spss

Interpretación:

En la tabla N° 6 la evidencia estadística de correlación P es de 0.798, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta; esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable. (Reto del trabajo y Productividad). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,798)^2$$

$$r^2 = 0.636804$$

$$r^2 = 64\%$$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Reto del trabajo influye en la variable Productividad en un 64%.

Objetivo específico 4

Relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Para determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

TABLA N° 7
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA -
REMUNERACIONES JUSTAS Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

| | | Remuneraciones justas | Productividad |
|---|---------------------|-----------------------|-------------------|
| N | | 70 | 70 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 65,80 | 63,21 |
| | Desviación estándar | 12,204 | 16,532 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,150 | ,100 |
| | Positivo | ,150 | ,100 |
| | Negativo | -,122 | -,049 |
| Estadístico de prueba | | ,150 | ,100 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,180 ^c | ,081 ^c |
| a. La distribución de prueba es normal. | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

Interpretación:

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión remuneraciones justas y la variable Productividad están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,180 Remuneraciones justas y 0,81 para productividad), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

TABLA 8
VARIABLES CORRELACIONES REMUNERACIONES JUSTAS Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017.

| | | Remuneraciones justas | Productividad |
|---|------------------------|-----------------------|---------------|
| Remuneraciones justas | Correlación de Pearson | 1 | ,752** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,752** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

Interpretación:

En la tabla 8 la evidencia estadística de correlación P es de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable (Remuneraciones justas y Productividad). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,752)^2$$

$$r^2 = 0.565504$$

$$r^2 = 57\%$$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Remuneraciones justas influye en la variable productividad en un 57%.

Objetivo específico 4

Relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Para determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

TABLA N° 9
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA -
CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017

| | | Condiciones de trabajo | Productividad |
|------------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|
| N° | | 70 | 70 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 56,66 | 63,21 |
| | Desviación estándar | 15,363 | 16,532 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,146 | ,100 |
| | Positivo | ,146 | ,100 |
| | Negativo | -,069 | -,049 |
| Estadístico de prueba | | ,146 | ,100 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,071 ^c | ,081 ^c |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión condiciones de trabajo y la variable productividad están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,71 Condiciones de trabajo y 0,81 para productividad), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

TABLA N° 10
VARIABLE CORRELACIONES CONDICIONES DE TRABAJO Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017

| | | Condiciones de trabajo | Productividad |
|--|------------------------|------------------------|---------------|
| Condiciones de trabajo | Correlación de Pearson | 1 | ,861** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,861** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |
| ** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

En la tabla N° 10 la evidencia estadística de correlación P es de 0.861, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta; esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable (Condiciones de trabajo y Productividad). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,861)^2$$

$$r^2 = 0.741321$$

$$r^2 = 74\%$$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Condiciones de trabajo influye en la variable Productividad en un 74%.

Objetivo específico 5

Relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

Para determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

TABLA N° 11

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA - RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017

| | | Relación trabajo – empleado | Productividad |
|------------------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------|
| N | | 70 | 70 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 59,67 | 63,21 |
| | Desviación estándar | 11,800 | 16,532 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,115 | ,100 |
| | Positivo | ,109 | ,100 |
| | Negativo | -,115 | -,049 |
| Estadístico de prueba | | ,115 | ,100 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,062 ^c | ,081 ^c |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión relación trabajo y la variable Productividad están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,62 Relación trabajo - empleado y 0,81 para productividad), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

TABLA N° 12

VARIABLE CORRELACIONES - RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, EN EL AÑO 2017

| | | Relación trabajo – empleado | Productividad |
|---|------------------------|-----------------------------|---------------|
| Relación trabajo – empleado | Correlación de Pearson | 1 | ,584** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Productividad | Correlación de Pearson | ,584** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | |

Fuente: Tabulación de los resultados de encuestas Spss

En la tabla N° 12 la evidencia estadística de correlación P es de 0.584, donde muestra que existe una relación directa; positiva moderada; esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable. (Relación trabajo – empleado y Productividad). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Coefficiente determinante

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,584)^2$$

$$r^2 = 0.341056$$

$$r^2 = 34\%$$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Relación trabajo – empleado influye en la variable Productividad en un 34%

IV. DISCUSIÓN

Las importancias de los colaboradores se sientan satisfechos radica en el interés y preocupación por la institución, ya que considerará diferentes factores a fin que los colaboradores ayuden a cumplir con las metas y objetivos establecidos. Según (Chiang, M. 2010, p. 45), la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia.

Según los resultados en un total de 70 colaboradores, el 36% poseen un nivel de satisfacción medio con respecto a la dimensión reto del trabajo, el 21% manifiestan un nivel bajo y el 16% un nivel alto. Por otro lado, el 33% de los colaboradores poseen un nivel de satisfacción bajo con respecto a la dimensión Remuneraciones justas. En cuanto a la dimensión Condiciones de trabajo, en un total de 70 colaboradores, el 37% poseen un nivel de satisfacción medio. Y por lo que se refiere a la dimensión Relación trabajo – empleado, el 31% de los colaboradores poseen un nivel de satisfacción medio.

Todas las dimensiones mencionadas influyen directamente en la satisfacción de los colaboradores. Es por ello que la investigación guarda relación con la investigación realizado por Fuentes, S. (2012), en su tesis: *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, donde llega a concluir que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.*

De manera general, como se aprecia en la tabla N° 2, en un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que los colaboradores no se sienten identificados con las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. De

la misma manera la retroalimentación no siempre es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución. Un caso importante es el sueldo ya que no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo ya que muchas veces no satisface todas sus necesidades. La institución no siempre ofrece capacitaciones que ayuda a fortalecer las habilidades del personal, asimismo la organización no siempre ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña y en ocasiones no se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.

A diferencia de la investigación de Calderón, E. A (2016), en su tesis: *“Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*, llego a la conclusión que, del total de colaboradores evaluados del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, revelaron que se encuentran satisfechos con su trabajo, puesto que; un 40% demostró estar totalmente satisfechos con su trabajo y un 60% manifestó estar satisfechos con su empleo, ningún evaluado demostró insatisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de la ficha de control en un total de 70 colaboradores encuestados, el 37% tiene un nivel de disposición media para desarrollar sus actividades en cuando a la dimensión Verificación de la disposición. En cuanto a la dimensión Verificación del equipo, el 34% de los colaboradores muestran un nivel medio de idoneidad y calidad del manejo y uso de los equipos designados, el 20% poseen un alto nivel. Por último, en un total de 70 colaboradores encuestados, el 31% mantiene un alto nivel en cuanto a la dimensión verificación de los procedimientos.

De manera General, el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39%. El personal en ocasiones sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de

lograr su objetivo. El personal a veces demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades. Asimismo, el personal en ocasiones demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución dando al mismo tiempo el cuidado de éstos. A diferencia de la investigación de Fuentes, S. (2012), en su tesis: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*”, los colaboradores son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

En cuanto a la relación entre la dimensión Reto del trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.798, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, Ya que según Robbins, S (2005) menciona que mientras el colaborador tenga habilidades para desarrollar múltiples actividades, será productivo en sus labores.

En cuanto a la relación entre la dimensión Remuneraciones justas y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta. Robbins, S (2005) mientras la remuneración o ascensos que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo esto generara más compromiso y productividad por parte de los colaboradores.

En cuanto a la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.861, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta. Según lo señalado por Robbins, S (2005) mientras que el colaborador realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad

para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos este será más productivo.

En cuanto a la relación entre la dimensión Relación trabajo – empleado y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.584, donde muestra que existe una relación directa; positiva moderada. Según (Robbins, S. 2005) indica que es necesario que exista una buena relación ya que gracias a ello se cumplirán los objetivos y metas de manera conjunta y con un mismo espíritu.

En cuanto a la relación entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad la evidencia estadística de correlación P es de 0.944, donde muestra que existe una relación directa; positiva muy alta. A diferencia de la investigación realizado por Fuentes, S. (2012), en su tesis: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, ya que se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Pues los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos).

V. CONCLUSIÓN

Tras conocer los resultados de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones

- 5.1.** De acuerdo al objetivo General, se evidenció que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es $0,05$ es decir $0,000$; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%. Dichos resultados son provenientes debido a que un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, las cuales repercuten en la productividad de los mismo.
- 5.2.** En un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que la organización no ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades. El sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal, y no ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.
- 5.3.** El nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39%, ya que el personal a veces demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades, asimismo el personal en ocasiones demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.

- 5.4.** En cuanto a la relación entre la dimensión Reto del trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.798, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es< a 0,05 es decir “0,000;
- 5.5.** En cuanto a la relación entre la dimensión Remuneraciones justas y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es< a 0,05 es decir “0,000;
- 5.6.** En cuanto a la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.861, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta. presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es< a 0,05 es decir “0,000;
- 5.7.** En cuanto a la relación entre la dimensión Relación trabajo – empleado y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación P es de 0.584, donde muestra que existe una relación directa; positiva moderada, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es< a 0,05 es decir “0,000;

VI. RECOMENDACIONES

Tras conocer las conclusiones de la investigación, se recomienda lo siguiente:

- 6.1.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, tomar medidas correctivas y de mejoramiento, a fin de brindar a los colaboradores un ambiente laboral satisfactorio, las cuales permitirá la generación de una productividad alta y de compromiso con la entidad.
- 6.2.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, considerar las diferentes condiciones laborales, para que el personal pueda sentirse contento con su trabajo y con la misma organización, demostrando al personal lo importante y valiosos para el cumplimiento de las metas.
- 6.3.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, proveer todas las herramientas necesarias para que el colaborador desempeñe sus funciones eficientemente, asimismo realizar capacitaciones donde puedan proveer conocimientos a los colaboradores de las diferentes actividades y cuenten con la capacidad y habilidad de desarrollarlos de manera eficaz.
- 6.4.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, determinar tareas que vayan de acorde con las capacidades y habilidades de los colaboradores y ofrezcan todas las facilidades y libertad para la ejecución de la misma, de esa manera puedan poseer una productividad adecuada y alta.
- 6.5.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, destinar presupuesto para el incremento de sueldos para los colaboradores, para que esto se ajuste a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto del trabajador.

- 6.6.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, generar oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente, a fin de que el colaborar sea más eficiente y eficaz, favoreciendo a la productividad de las labores y al cumplimiento de las metas.
- 6.7.** A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires tener en consideración los métodos de comunicación, para que estas sean adecuadas, a fin de generar la comprensión del mensaje y que esta sea más entendible entre los colaboradores, de esa manera no perjudicara en el desarrollo de las actividades.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú: CENTRUM, Surco, Lima, Perú.
- Bain, D. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill.
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Calderón, E. (2015). Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Castellano, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104.
- Castillo, F. W. (04 de Noviembre de 2010). Importancia de la gestión del talento humano. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cavero, J. D. (2015). Aplicación de la metodología del aula virtual para mejorar el crecimiento productivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas-Rioja. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México: Comillas.

Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Córdova, É. (2014). La productividad del Perú es de las más bajas de la región. Obtenido de El Comercio: Economía: <http://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-peru-mas-bajas-region-noticia-1721498>

Duarte, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA. México. Obtenido de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeLosEmp-5109457.pdf>

Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo

judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas|. Mexico. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Ana_Gargallo/publication/28236576_La_satisfaccion_laboral_y_sus_determinantes_en_las_cooperativas/inks/0fcfd5139c9f84d182000000.pdf

Gomes, B. C. (2008). Gestion de Recursos Humanos (5ª Edicion). Madrid, España: Pearson Educacion.

Gutierrez, H. (2010). Calidad Total y productividad. (3° ed.). Mc Graw Hill.México. págs. 383

Marin, J; Arias, L. (2013). Evaluacion del nivel de satisfaccion laboral. Colombia: Academia Española.

Olivares, G; Silva, M. & Carlos, C. (2012). El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral. (1° ed.). Edit. EAE, p. 84

Oxford Economics. (2014). El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>

Ríos, F. (2014), en su tesis “Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.

Robbins, S. (2005). Administración (8° ed.). Mexico: Pearson educación.

Rosales, R. d. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Sanchez, S. (2011). Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. (1° ed.). edit. EAE, p. 348.

Sanchez, K. (2010), en su tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>

Supera. (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Obtenido de Diario Gestión: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>

ANEXOS

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

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

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi Nunca | 3. A veces | 4. Casi Siempre | 5. Siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| Satisfacción Laboral | | | | | | |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Reto del trabajo | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo | | | | | |
| 2 | Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee | | | | | |
| Significación de la tarea | | | | | | |
| 3 | El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana | | | | | |
| 4 | Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia | | | | | |
| Autonomía | | | | | | |
| 5 | Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo | | | | | |
| 6 | La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades | | | | | |
| Retroalimentación del puesto mismo | | | | | | |
| 7 | Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes | | | | | |
| 8 | La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución | | | | | |
| Remuneraciones justas | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Satisfacción con los sueldos y salario | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo | | | | | |
| 10 | El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos | | | | | |

| Condiciones de trabajo | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|--|----------|------------|----------|--------------|----------|
| Oportunidad y Desarrollo de la Organización | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal | | | | | |
| 12 | La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña | | | | | |
| Características del Trabajo | | | | | | |
| 13 | Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo | | | | | |
| 14 | Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal | | | | | |
| Supervisión | | | | | | |
| 15 | Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño | | | | | |
| 16 | La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas | | | | | |
| Relación trabajo – empleado | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Compatibilidad entre la personalidad y el puesto | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee | | | | | |
| 18 | Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución | | | | | |

Cuestionario para evaluar la Productividad

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

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi Nunca | 3. A veces | 4. Casi Siempre | 5. Siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| Productividad | | | | | | |
|--|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Verificación de la disposición | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Acceso a las herramientas y materiales | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución | | | | | |
| 2 | El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la institución con la finalidad de agilizar su trabajo | | | | | |
| Seguimiento del proceso | | | | | | |
| 3 | El personal sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo | | | | | |
| 4 | El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos | | | | | |
| Aprovechamiento de materiales | | | | | | |
| 5 | Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades | | | | | |
| 6 | Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado | | | | | |
| Predisposición | | | | | | |
| 7 | El personal demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades | | | | | |
| 8 | El personal demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten | | | | | |
| Verificación del equipo | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Uso y manejo de equipos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | El personal revisa el estado de los equipos con los cuales trabajara | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 10 | El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución | | | | | |
| Planificación de actividades | | | | | | |
| 11 | Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas | | | | | |
| 12 | Es estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo | | | | | |
| Cuidado de herramientas y equipos | | | | | | |
| 13 | Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la institución | | | | | |
| 14 | Se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos | | | | | |
| Verificación de los procedimientos | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Mejoramiento de procesos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Demuestra ser participativa y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la institución | | | | 0 | |
| 16 | Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución | | | | | |
| Simplificar elementos de trabajo | | | | | | |
| 17 | Simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades | | | | | |
| 18 | El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo | | | | | |
| Autonomía | | | | | | |
| 19 | Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia | | | | | |
| 20 | Demuestra asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo | | | | | |
| Valoración del trabajo | | | | | | |
| 21 | Demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo | | | | | |
| 22 | El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes | | | | | |

Anexo 2: Validación de los instrumentos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO ROLANDO

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS BIOLÓGICAS

Institución donde labora: EPG-UCV- TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

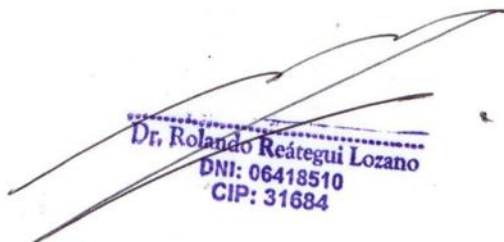
Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|----|----|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral | | | | X | |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la satisfacción laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | | X |
| Subtotal | | | | | 16 | 30 |
| TOTAL | | | | | 46 | |

- II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento de investigación expresa suficiencia, rigurosidad lo cual permitirá analizar, describir y explicar la realidad.
- III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 46

Tarapoto, Marzo de 2017


Dr. Rolando Reátegui Lozano
DNI: 06418510
CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA PARA EVALUAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|----|----|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral. | | | | X | |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la satisfacción laboral. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | | X |
| Subtotal | | | | | 16 | 30 |
| TOTAL | | | | | 46 | |

- II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** *Los indicadores mantienen sistematicidad y coherencia con las dimensiones, por lo que procede su aplicación.*
- III. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO ROLANDO

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS BIOLÓGICAS

Institución donde labora: EPG-UCV- TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la productividad laboral. | | | | X | |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la productividad laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | | X |
| Subtotal | | | | | 1630 | |
| TOTAL | | | | | 46 | |

- IV. OPINION DE APLICABILIDAD: *El instrumento de investigación, dada su suficiencia, vigencia, lo cual permitirá describir, demostrar y explicar la realidad.*
- V. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *46*

Tarapoto, Marzo de 2017

[Firma manuscrita]
 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|----|----|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la productividad laboral | | | | X | |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la productividad laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | X | |
| Subtotal | | | | | 20 | 25 |
| TOTAL | | | | | 45 | |

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.5 (Buena)

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017



 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: PRETELL PAREDES, LUIS ALBERTO

Grado Académico: MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

Institución donde labora: PROINVERSION, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: ESPECIALISTA TECNICO, DOCENTE

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral | | | | | X |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la satisfacción laboral | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | | X |
| Subtotal | | | | | 8 | 40 |
| TOTAL | | | | | | 48 |

II. OPINION DE APLICABILIDAD: |

El Instrumento evaluado presenta todas las características metodológicas, académicas y científicas que permitirán obtener la información necesaria para contrastar las hipótesis en estudio y obtener el objetivo buscado con la investigación

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

LUIS ALBERTO PRETELL PAREDES
 DNI. 01109463
 CIP. 50711

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: PRETELL PAREDES, LUIS ALBERTO

Grado Académico: MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

Institución donde labora: PROINVERSION, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: ESPECIALISTA TECNICO, DOCENTE

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PÚA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la productividad laboral. | | | | | X |
| ORGANIZACION | Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a la productividad laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado. | | | | | X |
| Subtotal | | | | | 8 | 40 |
| TOTAL | | | | | | 48 |

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento evaluado presenta todas las características metodológicas, académicas y científicas que permitirán obtener la información necesaria para contrastar las hipótesis en estudio y obtener el objetivo buscado con la investigación

V. PROMEDIO DE VALORACION: 4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

LUIS ALBERTO PRETELL PAREDES
DNI. 01109463
CIP. 50711

Anexo 3: Resultados - Alfa de Cronbach:

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------------|----|-------|
| Válidos | 20 | 100,0 |
| Casos Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,842 | 18 |

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00001 | 51,95 | 149,629 | ,174 | ,845 |
| VAR00002 | 51,65 | 155,818 | -,063 | ,858 |
| VAR00003 | 51,65 | 170,976 | -,469 | ,878 |
| VAR00004 | 50,70 | 151,589 | ,062 | ,853 |
| VAR00005 | 51,65 | 133,503 | ,672 | ,823 |
| VAR00006 | 51,30 | 133,484 | ,621 | ,825 |
| VAR00007 | 51,45 | 139,313 | ,484 | ,833 |
| VAR00008 | 51,65 | 133,503 | ,672 | ,823 |
| VAR00009 | 51,30 | 133,484 | ,621 | ,825 |
| VAR00010 | 51,45 | 139,313 | ,484 | ,833 |
| VAR00011 | 51,65 | 133,503 | ,672 | ,823 |
| VAR00012 | 51,30 | 133,484 | ,621 | ,825 |
| VAR00013 | 51,45 | 139,313 | ,484 | ,833 |
| VAR00014 | 51,65 | 133,503 | ,672 | ,823 |
| VAR00015 | 51,30 | 133,484 | ,621 | ,825 |
| VAR00016 | 51,45 | 139,313 | ,484 | ,833 |
| VAR00017 | 51,65 | 133,503 | ,672 | ,823 |
| VAR00018 | 51,30 | 133,484 | ,621 | ,825 |

PRODUCTIVIDAD

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 20 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,778 | 22 |

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00020 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00021 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |
| VAR00022 | 63,50 | 203,000 | ,154 | ,781 |
| VAR00023 | 63,40 | 195,832 | ,370 | ,767 |
| VAR00024 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00025 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |
| VAR00026 | 63,50 | 203,000 | ,154 | ,781 |
| VAR00027 | 63,40 | 195,832 | ,370 | ,767 |
| VAR00028 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00029 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |
| VAR00030 | 63,50 | 203,000 | ,154 | ,781 |
| VAR00031 | 63,40 | 195,832 | ,370 | ,767 |
| VAR00032 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00033 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |
| VAR00034 | 63,50 | 203,000 | ,154 | ,781 |
| VAR00035 | 63,40 | 195,832 | ,370 | ,767 |
| VAR00036 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00037 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |
| VAR00038 | 63,50 | 203,000 | ,154 | ,781 |
| VAR00039 | 63,40 | 195,832 | ,370 | ,767 |
| VAR00040 | 63,65 | 203,713 | ,174 | ,778 |
| VAR00041 | 62,65 | 184,345 | ,595 | ,752 |

Anexo 4: Autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES
Provincia de Piécula - Región San Martín
¡Capital de las Cerezas! - "Trabajando Juntos Para el Desarrollo"



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente se autoriza al Br. Roni Lomas Púa, para que en el marco del proceso de elaboración de tesis de maestro, de la Universidad César Vallejo, denominado:

"Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017", pueda acceder y gestionar información cuantitativa y cualitativa en la presente institución además de ello el Br. Podrá aplicar sus instrumentos de recojo de información y comunicar a la institución los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Se expide el presente a solicitud del interesado.

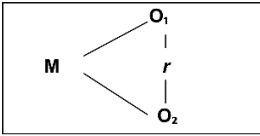
Tarapoto 03 de Mayo 2017

C.C. EL DORADO S.A.C
Jacinto Daniel Santa Cruz Alarcón
Gerente General

Anexo 5: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--------------------|------------------------------------|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | Variable I | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | |
| ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017? | Objetivo General | Hipótesis General | Satisfacción Laboral | Reto del trabajo | Identidad de la tarea | Ordinal | |
| | Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. | Hi: La satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. | | | | | Significación de la tarea |
| | | | | | | | Autonomía |
| | | | | | | | Retroalimentación del puesto mismo |
| | | | | Remuneraciones justas | Satisfacción con los sueldos y salario | | |
| | | | Condiciones de trabajo | Oportunidad y Desarrollo de la Organización | | | |
| | Características del Trabajo | | | | | | |
| | | Supervisión | | | | | |
| | | Relación trabajo – empleado | Compatibilidad entre la personalidad y el puesto | | | | |
| | | Objetivo Específico | Ho: La satisfacción laboral no se relaciona con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. | Variable II | Dimensiones | | Indicadores |
| O1.- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. | Productividad | Verificación de la disposición | | Verificación de los procedimientos | Acceso a las herramientas y materiales | | |
| | | | | | Seguimiento del proceso | | |
| | | | | | Aprovechamiento de materiales | | |
| O2.- Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. | | Verificación del equipo | | Uso y manejo de equipos | | | |
| | | | Planificación de actividades | | | | |
| O3.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y | | | | Cuidado de herramientas y equipos | | | |
| | | | | Mejoramiento de procesos | | | |
| | | | | Simplificar elementos de trabajo | | | |
| | | | | Autonomía | | | |
| | | | | Valoración del trabajo | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.</p> <p>O4.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.</p> <p>O5.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Condiciones de trabajo y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.</p> <p>O6.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Relación trabajo – empleado y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.</p> | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

| DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS |
|--|--|--------------------------------------|
| Descriptiva Correlacional | Población | Para la reelección de datos: |
| Esquema  | La población para la presente investigación estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, que a la fecha según su base de datos suman 85 personas. | Encuesta - Ficha de evaluación |
| Tipo de estudio | Muestra | INTRUMENTOS |
| No experimental | Tras la aplicación de la formula se obtuvo como muestra a 70 personas que se encuestara. | Cuestionario - Guía de evaluación |