



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de
transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo –
2021

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Acosta García, Brando André (ORCID: 0000-0003-2966-7952)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (ORCID: 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios,

Se la dedico esta Tesis al Padre Celestial, por ser el que está conmigo ayudándome y guiando el destino de mi vida con su luz, para iniciar y culminar mis estudios de la maestría.

A mis padres,

Para mí es una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, y demostrarles que su ayuda constante e infinita es recompensando con este trabajo, gracias a sus valores forjados en mi persona.

A mis hermanos,

Quiénes con sus consejos, formas de apoyo y confiar en mí, ayudan a que el panorama sea más claro y sentirme más orgulloso de cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTO

***Al Dr. Mario Andrés Terrones
Marreros, Asesor y Guía Académico:***

*Por su valeroso tiempo en la orientación
y apoyo académico constante en la
realización de la presente Tesis.*

A los Docentes:

*Por sus consejos y la paciencia de cada uno
de ellos en los ciclos llevados de la maestría,
siendo aplicado en la elaboración de la
presente investigación.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	8
A) RETO DEL TRABAJO	10
B) REMUNERACIONES JUSTAS:.....	11
C) CONDICIONES DE TRABAJO:.....	11
D) RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO.....	12
2.2. PRODUCTIVIDAD.....	12
A) VERIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN	13
B) VERIFICACIÓN DEL EQUIPO	14
C) VERIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	15
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	16
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.....	17
3.3.1. POBLACIÓN.....	17
3.3.2. MUESTRA	17
3.3.3. MUESTREO	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
3.4.1. TÉCNICAS	18
3.4.2. INSTRUMENTOS	18
A) SATISFACCIÓN LABORAL	18
B) PRODUCTIVIDAD.....	18
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	19

3.7.	ASPECTOS ÉTICOS	19
IV.	RESULTADOS	20
V.	DISCUSIÓN	27
VI.	CONCLUSIONES:.....	31
VII.	RECOMENDACIONES	33
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
	ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para medir las puntuaciones de Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.....	20
Tabla 2. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.	21
Tabla 3. Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para medir las puntuaciones de Satisfacción Laboral en sus dimensiones y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.....	22
Tabla 4. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Reto del trabajo y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.	23
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Remuneraciones y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021	24
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Condiciones de Trabajo y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.....	25
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Relación trabajo-empleado y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.....	26

RESUMEN

La presente investigación titulada relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021. La población de estudio corresponde a 30 trabajadores, la cual se seleccionó una muestra misma de la población. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021. El diseño de investigación corresponde descriptivo y tipo de estudio correlacional de corte transversal. Los instrumentos utilizados comprenden al cuestionario de Satisfacción Laboral y cuestionario de Productividad. Es así que, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo como resultados que existe relación entre satisfacción laboral y productividad ($p=0.005<0.050$). asimismo, con respecto a las dimensiones de Satisfacción laboral, se obtuvo que existe relación en la dimensión reto del trabajo y productividad ($p=0.016<0.050$) y condiciones de trabajo y productividad ($p=0.016<0.050$); por el contrario, no existe relación en las remuneraciones justas y productividad ($p=0.192>0.050$) y relación trabajo-empleado ($p=0.411<0.050$). se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Productividad

ABSTRACT

The present research entitled relationship between job satisfaction and productivity in the staff of the Transport, Traffic and Road Safety Management of the Provincial Municipality of Trujillo - 2021. The study population corresponds to 30 workers, which was selected a sample of the population. Its general objective was to determine the relationship between job satisfaction and productivity in the staff of the Transport, Traffic and Road Safety Management of the Provincial Municipality of Trujillo - 2021. The research design corresponds descriptive and type of cross-sectional correlational study. The instruments used include the Job Satisfaction Questionnaire and the Productivity Questionnaire. Thus, by means of the Rho correlation test of Spearman, it was obtained as results that there is a relationship between job satisfaction and productivity ($p=0.005<0.050$). Also, with respect to the dimensions of job satisfaction, it was obtained that there is a relationship in the challenging dimension of work and productivity ($p=0.016<0.050$) and working conditions and productivity ($p=0.016<0.050$); on the contrary, there is no relation between fair remuneration and productivity ($p=0.192>0.050$) and the work-employee relationship ($p=0.411<0.050$). it is concluded that the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: Job Satisfaction, Productivity

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones a través del tiempo a contribuido a generar diversos cambios constantes que han conllevado a la globalización y competitividad de la mismas, lo cual ha denotado un desarrollo en base a la innovación y tecnología, siendo así que, esto ha generado una mayor productividad y a la vez es primordial para cualquier empresa tanto públicas como privadas, siendo este uno de los factores principales ante cualquier organización o entidad. Asimismo, ha contribuido en diferentes países a demostrar un desarrollo favorable permitiendo contribuir a lograr constantes cambios en las vivencias diarias de los individuos. A pesar que el desarrollo de los países ha traído consigo diversas ventajas políticas y económicas que al mismo tiempo han generado incertidumbre sobre la pérdida de identidad y cambios en los valores culturales de la sociedad.

Es así que, el presente estudio tiene como problema principal ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021?

Específicamente, en la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, donde se observa un problema subyacente, la cual presenta el personal índice bajos de satisfacción laboral, denotando déficit en el vínculo laboral que existen entre trabajadores; asimismo, obstáculos para desarrollar y ejecutar las tareas designadas. Además, existe la falta de ambientes adecuados para la ejecución de actividades y a la vez con herramientas e instrumentos para ejecutar su trabajo de manera adecuado, logrando así un mejor desempeño laboral. De este modo, ocasiona que el personal tenga bajo desempeño laboral y productividad, puesto que no poseen las herramientas adecuadas y estas sean ejecutadas de forma idónea, por lo que el personal no se identifica con la entidad, la cual perciben la mínima valoración de sus esfuerzos por la misma institución.

Por ello que, se hallaron deficiencias en las condiciones físicas y/o materiales se evidenció que los dicho elementos utilizados e infraestructura no corresponden a lo adecuado, la cual no permite desenvolverse en el entorno laboral de manera correcta. En relación a los beneficios laborales y/o remuneraciones, está relacionada a denotar satisfacción en base a un estímulo económico en respuesta al esfuerzo y desempeño. Las políticas administrativas, hace hincapié a los lineamientos, principios o normas de gestión para la organización que se encuentra dirigido a ordenar la relación laboral y a su vez de forma directa con el empleador. En cuanto, a las relaciones Sociales, está enfocado en la interrelación que establezcan entre los trabajadores quienes a su vez participan de los objetivos en común que conforman dicha organización. Desarrollo personal, permite que el trabajador se desempeñe de manera oportuna frente a las actividades que contribuyan al crecimiento personal y profesional en beneficio propio. Desempeño de tareas, está orientado al desarrollo de cada individuo según sus funciones correspondientes, y finalmente, la relación con la autoridad, es la capacidad que permite canalizar la relación favorable la cual se establece entre el jefe inmediato y empleador enfocado en las tareas diarias.

Siendo así que, la presente investigación tiene como problema principal conocer ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021?

Es por ello que, consta de objetivo general donde es determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021. En cuanto, los objetivos específicos, Identificar la relación entre la dimensión reto del trabajo y productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021. Identificar la relación entre la dimensión Remuneraciones justas y productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo,

2021. Identificar la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021. Identificar la relación entre la dimensión relación trabajo-empleado y productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

Finalmente, en cuanto a las hipótesis consiste en determinar si existe la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021; o caso contrario, no existe la relación entre satisfacción laboral y productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron hallazgos de investigaciones a nivel internacional según Sánchez, et al. (2017), hace hincapié que, en base a la evolución de las organizaciones modernas, para lograr que estas se desarrollen es importante denotar la capacidad de incorporar a los trabajadores en los planes y objetivos de las empresas, con la finalidad que estos a su vez asumen sus metas como propias. Es por ello que, es prescindible considerar al personal competente, eficiente y a la vez motivado para que así cumplan los objetivos establecidos por las organizaciones. Por otro lado, en toda organización para que se ejecuten las metas en base a la eficiencia y efectividad por parte de los empleadores en la organización, es importante que los directivos promuevan el trabajo oportuno, la relación entre ambos y esto permita satisfacer las diversas exigencias de la entidad.

Por consiguiente, la satisfacción laboral es un aspecto de interés en el ámbito de trabajo, lo cual obtener importantes puntos relacionados con los trabajadores y organizaciones, considerando desde el desempeño laboral, bienestar físico y psicológico.

En cuanto a nivel nacional, según Cruz (2018) en su investigación denominada: La satisfacción laboral y su relación con la productividad en la empresa Fortel, Lince, 2018. La cual se procedió aplicar en una muestra concerniente a 60 trabajadores. Donde se obtuvo los resultados a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con un valor correspondiente de 0.000, lo cual se denota una distribución normal, asimismo se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniendo datos significativos de 0.420. lo cual se concluye, la cual tiene una relación existente positiva media entre las variables.

López y Pomasoncco (2018) en su investigación denominada: Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018. Asimismo, se aplicó en una muestra de 118 personas, correspondiente a la población de estudio. Se utilizó los instrumentos obteniendo una validez mediante Rho de Pearson un valor de 0.753 en

satisfacción laboral y 0.743 en lo que respecta a productividad. Es por ello que, se obtuvo que entre ambas variables existe relación moderada, donde obtuvo un valor de significancia de $0.000 < 0.050$, es decir, mientras que los trabajadores se sientan satisfechos en el trabajo, esto conllevará a repercutir de manera positiva en ellas, logrando una mejor productividad en el ámbito laboral. En cuanto a retribución económica se obtuvo un valor $p=0.000 < 0.050$, donde el 33.1% no están satisfechos; sin embargo, el 66.9% refiere que si están satisfechos. En beneficios laborales se obtuvo un valor $p=0.003 < 0.050$, lo cual el 16.1% no se encuentran satisfechos y 83.9% demuestran satisfechos con dichos beneficios. En seguridad física, se obtuvo un valor $p=0.214 < 0.050$, siendo así que, el 33.1% si se encuentran satisfechos y el 66.9% demuestran lo contrario. Por otro lado, en relaciones interpersonales se obtuvo un valor $p=0.000 < 0.050$, donde el 16.9% no denotan estar satisfechos y el 83.1% refieren que si se encuentran satisfechos.

Herrera (2017), refiere en su estudio denominada: Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huaura – 2017. Siendo así que, se obtuvo en los resultados donde se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman con un valor de significancia concerniente a 0.01, donde a su vez se obtuvo una correlación de 0.841 correspondiente a muy significativa. Donde indica que, existe relación entre las variables, habiéndose encontrado los trabajadores contentos laborando en su centro laboral; y también, su productividad es altamente favorable en sus actividades en la Municipalidad de Huaura.

Apéstegui (2017), desarrolló un estudio denominado: Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de la Empresa Stación Vgas E.I.R.L, Distrito de Puente Piedra, Año 2017. La cual se aplicó en una población correspondiente a 50 personas, donde se procedió a utilizar la recopilación de información en un formulario, a través de escala Likert donde consta de 34 preguntas. Posteriormente se procedió a validar el instrumento donde se realizó criterio de expertos; asimismo, en cuanto a la fiabilidad de ejecutó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. Así como, se obtiene un valor de significancia $p=0.000 < 0.050$, mediante la correlación de

Spearman. Es por ello que, se obtuvo que mientras a mayor satisfacción laboral, esto repercute de forma verdadera en los trabajadores conllevando a denotar un mejor rendimiento en la compañía.

Deza (2017) realizó un estudio titulado: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. En cuanto, a la población se aplicó a 20 piscicultores. Se obtuvo como resultados del estudio un valor de significancia de 0.05 y $p=0.001$, la cual se procedió mediante el coeficiente de correlación de Pearson donde puntúa $r=0.672$, la cual permitió analizar que acepta la opción y se desaprueba la hipótesis nula. Concluyendo que, la productividad está relacionada de manera efectiva y sobrio con la satisfacción laboral.

Yeren (2017), ejecutó una investigación denominado: "Satisfacción laboral y productividad de los Colaboradores en la Empresa Klauss. S.A. lima – 2016. La cual se aplicó en una población correspondiente a 40 trabajadores. Tuvo como finalidad instaurar la relación entre las variables mencionadas. Se obtuvo que, mediante la prueba de correlación de Pearson, la cual se obtuvo un valor correspondiente a $p=0.000$; en tal sentido, se concluye que existe relación moderada entre las variables estudiadas, lo cual conlleva a demostrar que en base al desempeño laboral es regular de cada uno de los trabajadores.

García (2016) ejecutó una investigación denominada: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la Empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014. La población que se aplicó concerniente a 34 colaboradores de dicha área. Es así que, se concluyó en cuanto a los resultados conseguidos que, existe predominio positivo en cuanto a la satisfacción laboral en la productividad de los obreros, donde se obtuvo un valor de .0596 mediante la correlación de Pearson, lo cual indica una correlación moderada positiva.

Mientras que, a nivel local según Alva y Juárez (2014) desarrolló una investigación denominada: Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los Colaboradores De La Empresa Chimú Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014, donde menciona la relación entre el nivel de ambas variables de estudio es directa, por consiguiente, se obtuvo que existe un nivel medio de satisfacción laboral, donde influye en un nivel medio de productividad. Siendo la compañía la cual, de manera negativa contribuye a brindar las recompensas ni capacitación constante a los trabajadores, y a la vez negativamente proporciona los bienes imprescindibles para obtener una mayor productividad. Se obtuvo que, el 37.50% de los subordinados no denotan confianza hacia sus jefes; sin embargo, 28.75% manifiestan lo contrario. Es por ello que, para aumentar la satisfacción de los trabajadores, es importante proponer estrategias la cual esta enfocado en brindar incentivos, capacitaciones permitan la integración que mejore la el vínculo laboral entre trabajadores y superiores, formación para estimular las habilidades de los trabajadores y su vez una comunicación interna de 360°.

Por otro lado, en el ámbito local, Ramírez (2017), desarrolló en su investigación denominada: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017; menciona en los resultados obtenidos se obtuvo un valor de significancia 0.000, la cual indica que hay relación directa positiva muy alta entre las variables de estudiadas, mediante la correlación de Pearson correspondiente a 0.944. Es por ello que, da a conocer que los empleadores deben cumplir con las actividades correspondientes del área de trabajo, donde dichos trabajadores se encuentran comprometidos a laborar bajo coacción psicológica, inclusive a ejecutar reglas y normas propias de la institución; en cuanto al cumplir los horarios pertinentes, ejecutar las tareas, ambiente laboral, falta de trato por parte de los jefes a subordinados, asimismo falta de cumplimiento en pagos y a la a vez no son retribuidos mediante un reconocimiento o gratificación a su desempeño laboral. Por otra parte, ha generado en situaciones de discrepancia entre los trabajadores, viéndose inmersas a no denotar cierto grado de satisfacción laboral.

Por otro lado, según el Diario La República (2020), hace mención que, en el Perú, la situación por la que atravesamos en cuanto a la satisfacción laboral, se ha denotado un 24% de los ciudadanos se encuentran felices y satisfechos en el entorno laboral; es por ello que, el gran desafío es innovar con la finalidad de brindar prioridad a la productividad y denotar grado de satisfacción de los trabajadores ante el desarrollo y crecimiento de los cambios continuos de la época. Ya que, las organizaciones no contribuyen a brindar prioridad a la experiencia del cliente, puesto que se centran en el trabajador, ya que para lograr realizar los objetivos y metas establecidos es importante el desempeño de cada uno los trabajadores, siendo la base primordial de toda organización. Del mismo modo, permite mejorar la experiencia, motivación y compromiso de los colaboradores. Por consiguiente, la productividad está relacionado con los incentivos y remuneraciones, la cual reflejan la manera de ser producido en promedio por los trabajadores. Siendo así que, para que exista un elevado grado en base a la productividad es prescindible analizar mejoras en el desarrollo de la educación sobre todo mayor alcance de los cambios tecnológicos, puesto que el objetivo central en el ámbito económico.

2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Chiang (2010), refiere que la satisfacción laboral es la función donde la persona tiene la capacidad de dar a conocer sus habilidades y paralelamente logre sus retos. Por lo que, demostrará cierto grado de obtener adecuadas respuestas a sus resultados. En conclusión, viene aquella satisfacción propia; y a la vez, genera en este se sentirse motivado cuando la organización le proporcione bonificaciones o remuneración y de esa manera contribuya a satisfacer cada una de las necesidades fundamentales, valorando la dedicación y tiempo mediante desempeño.

Chiang (como se citó en Lomas, 2017), refiere que la satisfacción que los subordinados sean retribuidos de manera adecuada a través de sus remuneraciones, siendo retribuidos de acuerdo a las expectativas de cada uno de los trabajadores según sus funciones ejecutadas, asimismo, brindar adecuadas las condiciones de trabajo, y no arriesgando la integridad física de

ellos, lo cual permite mejorar su rendimiento o desempeño laboral. Asimismo, los trabajadores desean obtener en el entorno laboral que el líder denote ser amistoso y accesible, así también, a denotar capacidad para tomar decisiones idóneas que involucren la comunicación e interacción entre líder y trabajadores.

Castellanos (2012), la satisfacción laboral define como la respuesta a varios comportamientos donde el trabajador demuestra hacia su organización, los principios definidos como el acompañamiento, el supervisor, compañeros, sueldo, ascensos, beneficios, condiciones laborales, también relacionado al bienestar de los demás. Por consiguiente, la satisfacción laboral está relacionado con comportamiento en general de la persona hacia su centro laboral. Cabe destacar, que la persona que se encuentre satisfecha en su espacio de trabajo, denotará disposición comprometida dentro de ello; siendo así que, quien está descontento, muestra en cambio negativo o desfavorable.

Del mismo modo, la satisfacción viene a reflejarse en respuesta a las actitudes y/o comportamiento, en tal sentido ser ejecutadas en la organización para mantenerlo complacido, además, hacer que el trabajador se sienta motivado y valioso dentro de la empresa. (Sánchez, 2011).

Cuando se cumple aquellas situaciones que generen dichos episodios ya referidos, conllevará a la falta de interés en base a las actividades consignadas y a su vez responsabilidad de empleadores, desencadenando ausencia de interés y motivación para la ejecución de los objetivos propuestos por la organización, conllevando a la salida del trabajador de manera inaplazable; o caso contrario, abstenerse dentro de su centro laboral, lo cual se constatará la falta de empeño ni pasión en la ejecución de las tareas encomendadas. (Marín, 2013).

Pujol y Dabos (2018), refieren que la satisfacción laboral consiste en que los trabajadores se muestren conformes con sus actividades, puesto que existe un cierto declive en donde involucra los estados emocionales y cognitivos,

dado que contribuye al desenvolvimiento preciso de sus funciones en la organización.

Factores de la satisfacción laboral

Es por ello que, la satisfacción laboral contiene elementos que están orientados a las condiciones, donde las personas demostrarán estimar su trabajo e involucrarse en ejecutar y a su vez hacer cumplir con cada uno de las metas y objetivos de la organización.

Duarte (2014), refiere que para el personal sentirse complacido en las actividades que realizan, es importante contar la actitud para cumplir con las metas u objetivos de trabajo, lo cual hará sentir al trabajador útil y motivado para así realizar sus funciones de forma eficiente y eficaz en el ámbito laboral; además, es prescindible que el trabajador reciba incentivos debido al desempeño que demuestre. Puesto que, permite tomar las decisiones correspondientes acorde al esfuerzo y compromiso dentro de la organización.

Evaluación de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral está medida mediante factores determinantes donde está orientado a determinar si el trabajador se encuentra desempeñando de manera satisfactoria y a la vez tener conocimientos si dicho trabajador está recibiendo los beneficios brindados por la institución. Es por ello que, dichos factores están enfocados en los siguientes elementos que contribuirán a desarrollar de manera propicia la satisfacción laboral.

A) Reto del trabajo

Según, Robbins (2005), refiere que son diferentes las destrezas que el trabajador aplica con la finalidad de lograr desenvolverse en varias actividades. Siendo así que, se presentan a continuación en los indicadores:

Identidad de la tarea; está relacionado a la proporción que el puesto hace referencia en base a las tareas asignadas por el trabajador, la cual realiza las actividades de manera completa de forma determinada.

Significación de la tarea; Es el grado donde genera un impacto en el contexto laboral y en el entorno personal de cada uno que pertenecen a la organización o relacionado al ambiente externo.

Autonomía: se define como al grado en la cual el trabajador denota habilidades en base a sus propias elecciones, en tal sentido está enfocado en la toma de decisiones, permitiendo libertad e independencia en la programación de sus actividades en el trabajo. Por otro lado, usando de manera adecuada las herramientas adquiridas, y estos a la vez influenciando en un desempeño favorable.

Retroalimentación del puesto mismo; es el grado donde los trabajadores se desempeñan según su puesto de trabajo, donde adquieran la información necesaria de forma precisa y clara acerca de las funciones de su trabajo.

B) Remuneraciones justas:

Robbins (2005) Considera que los incentivos tienen sentido con la remuneración ante el desempeño del personal, o también está relacionado con los ascensos donde los colaboradores reciben debido al esfuerzo por su desempeño según funciones atribuidas, por ello que el trabajador se demostrará compromiso al notar a esta organización como equitativo o adecuado. Siendo esto medido a través de:

Satisfacción con los sueldos y salario: Hace referencia a los incentivos que reciben los trabajadores en recompensa al esfuerzo de su trabajo. Puesto que, esto permite adquirir y demostrar de forma adecuada el logro de las metas en la organización.

C) Condiciones de trabajo:

Robbins (2005) refiere que las condiciones están relacionadas en hacer que el empleador se demuestre satisfecho en sus actividades, en tal sentido involucra en denotar capacidad para dar a conocer su experiencia a través de ideas y conocimientos aplicados en su labor.

Oportunidad y Desarrollo de la Organización; permite conocer progreso, actividad y en qué manera se ejecutan las metas de forma eficaz, contribuyendo en la socialización de los trabajadores para alcanzan cumplir con los objetivos que propone la organización.

Características del Trabajo; está relacionado a los objetivos que establece la organización para una situación dada.

Supervisión; se enfoca en analizar a los trabajadores en fundamento al hacer cumplir las metas y objetivos, estos a la vez sean evaluados y orientados a la mejora de las estrategias que se establezcan en la organización a fin de cumplir de manera eficiente y eficaz cada una de las metas establecidas.

D) Relación trabajo – empleado

Está ligado al vínculo que se establece entre la entidad y el trabajador, es así que es necesario que se mantenga adecuada relación, lo cual permitirá contribuir a cumplir los objetivos con una misma finalidad que está orienta al crecimiento de la organización.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto; contribuye a entender la identidad del trabajador y el puesto que brinda es respuesta al desempeño del mismo.

2.2. PRODUCTIVIDAD

Al mencionar sobre productividad, sostiene a una figura numérico donde se conoce lo producido en el trabajo realizado en un tiempo sujeto al ámbito de trabajo por día, semana, mes o anual. Es por ello que, es considerada como una valoración de la eficacia y eficiencia, que se utiliza en relación a los componentes y los ingredientes que generan cierta cantidad de riqueza y prestación de los servicios. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

Delgado (2014), define a la productividad como una meta, que está conformado por un objetivo que se propone toda entidad, así también es un indicador que es medible acorde al desarrollo de cada uno de los recursos establecidos; por tal motivo, permite mejorar de forma conjunta las metas y contribuir al desempeño y desarrollar sus competencias de manera eficaz y eficiente de los colaboradores, siendo así que, ayudará a gestionar y administrar cada uno de los recursos de los mismos

Gómez (2008), refiere que la productividad es un factor valorado por las organizaciones, creando un equilibrio entre los objetivos de manera individual y del equipo alcanzando con las metas. Del mismo modo, considera que la productividad es la medición del interés que cada trabajador produce. Mientras mayor sea el rendimiento o desempeño por parte del trabajador, conllevará a un aumento de la productividad de la organización.

Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), consiste en utilizar diversas estrategias que permitan el desarrollo en un largo periodo, puesto que es primordial para mejorar el crecimiento y bienestar mediante factores de capital y trabajo de cada uno de los empleadores.

Evaluación de la Productividad

a) Verificación de la disposición: Según, Bain (2000), está relacionado a la disponibilidad que realiza el trabajador en lograr ejecutar las actividades, en tal sentido se puede identificar lo siguiente:

Acceso a las herramientas y materiales; contar con un apropiado progreso de la ejecución de los objetivos, es importante que el trabajador cuente con los recursos necesarios y correspondientes que permita cumplir con sus funciones de manera propicia en las actividades asignadas.

Seguimiento del proceso; permite supervisar el desempeño de los trabajadores y realizar de forma continua seguimiento de las actividades a desarrollar en el trabajo, y así conocer la ejecución de los objetivos.

Aprovechamiento de materiales; consiste en la adecuada utilización de los recursos materiales que adquieren los empleados, permitiendo optimizar los medios necesarios y a la vez regular menos gastos y asignar ingresos mediante la producción de las tareas de la organización.

Predisposición; es el interés del empleado en realizar de manera correcta, y de trabajar de acorde a sus exigencias, y de generar de manera eficaz todas las actividades encomendadas.

b) Verificación del equipo: Bain (2000), permite conocer la capacidad y naturaleza del manejo adecuado y uso del material asignado a cada trabajador para la realización de actividades, los cuales contribuyen que exista una mejora en desarrollo y productividad de los empleadores, debiéndose tener en cuenta lo siguiente:

Uso y manejo de equipos; constituye hacer uso correcto de los medios tecnológicos que ayude para rendir más y complacer a los clientes. Al mismo tiempo, la cual permite el uso adecuado y forma en cuanto al manejo de éstos.

Planificación de actividades; consiste en programar los objetivos con anticipación y posteriormente plantear las metas a corto y largo plazo siguiendo las estrategias propuestas.

Cuidado de herramientas y equipos; es la parte fundamental de toda herramienta o equipo con su debido mantenimiento, un correcto cuidado y la duración de los mismos, ayudando al correcto funcionamiento de las actividades en los empleados.

c) **Verificación de los procedimientos:** Bain (2000), permite estudiar el desempeño de los trabajadores quienes a su vez muestren disponibilidad para realizar las actividades de forma idónea, en tal sentido oriente en que exista mejora en los procedimientos y estos sean optimizados, por lo que los trabajadores deben tener conocimiento de las estrategias ante las diversas situaciones, teniendo en cuenta lo siguiente:

Mejoramiento de procesos; contribuye en lograr obtener resultados adecuados, por lo que es prescindible denotar un desarrollo constante, la cual al mejoramiento en cuanto a los trabajadores y organización.

Simplificar elementos de trabajo; limita los elementos de cada trabajador, puesto que la organización tiene como finalidad vigilar el bienestar de cada uno de ellos.

Autonomía; demostrarse independiente de la organización, con el interés de prevalecer la condición del servicio encontrándose dirigido a la ciudadanía.

Valoración del trabajo; consiste en estimar el desempeño de cada trabajador según sus funciones pertinentes, lo cual permita aportar en mejora de la evolución de la organización.

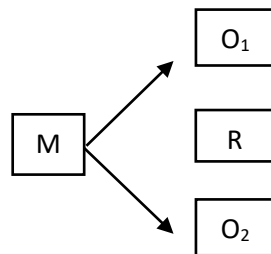
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuando al tipo de estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), corresponde aplicada la cual está orientada a fundamentar las teorías concernientes a las variables.

El presente estudio es de diseño descriptivo, puesto que permite analizar cada variable de la investigación, y siendo así corresponde al tipo de estudio correlacional de corte transversal, ya que está orientado a relacionar ambas variables. (Hernández, et al. 2014)

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra 30 trabajadores

O₁: Observación de la variable Satisfacción Laboral

O₂= Observación de la variable Productividad

R= Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. VARIABLES

- **Variable:** Satisfacción Laboral

Está relacionado a la conducta que el trabajador expresa en base a su relación en el entorno laboral mediante su desempeño dentro de ella. Robbin (2011).

- **Variable:** Productividad

Define a la productividad como una meta, que está conformado por un objetivo que se propone toda entidad, así también es un indicador que es medible acorde al desarrollo de cada uno de los recursos establecidos (Delgado, 2014)

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto que representa a todos los sujetos que conforman el estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), En tal sentido, la población a estudiar lo conforman 30 personas correspondiente al personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

Criterios de Inclusión

Para realizar la aplicación de la investigación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos, ya que se determinará según los criterios que menciona:

- Personal que se encuentran entre las edades de 25 a 60 años.
- Personal correspondiente a ambos sexos.

Criterios de Exclusión:

Los criterios que permitirán descartar la aplicación de esta investigación son los siguientes:

- Personal con descanso médico y/o vulnerable debido a situación actual.
- Personal de las tres subgerencias de la gerencia de estudio.

3.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que está relacionado en seleccionar de la población a un subgrupo que contienen características definidas. Es por ello que, en el presente estudio la muestra seleccionada será representada por el total de la población del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

3.3.3. Muestreo

La investigación es censal, debido que ha sido considerado a toda la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas:

La técnica permite recolectar la información respecto a los resultados obtenidos en distintos estudios. (Rodríguez, 2008). Lo cual se procedió para el presente estudio a ejecutar la medición a través de una encuesta con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral y medir la productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

3.4.2. Instrumentos:

a) SATISFACCIÓN LABORAL

El cuestionario consta de 18 ítems, donde tiene 4 dimensiones que corresponde a Reto del trabajo, Remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado. Por otro lado, cuenta con escalas de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

En cuanto a la validez del instrumento se usó el cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado por el autor (Palma, 2005), la cual permite corroborar la validación del instrumento, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento tiene 0.842 mediante Alpha de Crombach, denotando un alto grado de fiabilidad del autor (Eugenio, 2019).

b) PRODUCTIVIDAD

La ficha consta de 22 ítems, la cual a su vez contiene dimensiones: Verificación de la disposición, Verificación del equipo y Verificación de los procedimientos, adaptado por el autor (Fuentes, 2011).

En cuanto a su validez se realizó criterio de expertos de tal modo permitió determinar la validación del instrumento. Asimismo, denota una

confiabilidad de 0.778 a través de Alpha de Crombach, obteniendo una buena fiabilidad del autor (Lomas 2017).

3.5. Procedimientos

En el presente estudio se realizará las coordinaciones respectivas para la aplicación de los instrumentos al personal mediante una constancia de autorización.

En cuanto a la recopilación de la información se procedió aplicar un cuestionario de Satisfacción Laboral, asimismo, la ficha de evaluación de Productividad al personal de manera presencial.

3.6. Método de análisis de datos

Para la realización de la investigación, se realizará la recolección de los datos correspondientes, se aplicará los instrumentos ya que ambos cuentan con validez y confiabilidad respectivamente, asimismo, se hará uso de programas estadísticos mediante el SPSS, la cual se utilizará para demostrar la relación entre las variables mencionadas, siendo así que permitirá analizar de manera precisa los resultados la cual se obtendrá, la estadística descriptiva e inferencial. Esto conllevará a cumplir con los objetivos establecidos en la investigación, posteriormente conllevará a realizar la discusión de los resultados y conclusiones respectivas referente a la investigación. Para la hipótesis y el objetivo correlacional se procedió aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Will y se efectuó la medición de la relación de las variables mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se dará cumplimiento a la normatividad establecida, denotando responsabilidad en cuanto al procesar la información recopilada que se obtendrán al aplicar los instrumentos de que permitir recolectar la información. De tal modo, dicha información se utilizará de manera idónea y correcta sin afectar al personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para medir las puntuaciones de Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	,947	30	,142
PRODUCTIVIDAD	,895	30	,006

En la tabla 1, se observa en la medición de la normalidad de los datos obtenidos tienen valor de significancia en Satisfacción Laboral mayor a 0.050 y Productividad menor a 0.050, es decir lo datos se comportan o distribuyen como la función normal.

Tabla 2. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

		SATISFACCION LABORAL	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

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

En la tabla 2, se observa mediante el nivel de significancia de .005 es menor a 0.050, lo cual indica que existe relación entre variables. El coeficiente de Rho de Spearman ,498 la cual indica una relación moderada, es decir que el personal posee buena satisfacción laboral implica que denote una mayor productividad.

Tabla 3. Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk para medir las puntuaciones de Satisfacción Laboral en sus dimensiones y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

	Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
RETO DEL TRABAJO	,137	,956	30	,248
REMUNERACIONES JUSTAS	,217	,803	30	,000
CONDICIONES DE TRABAJO	,141	,951	30	,180
RELACION TRABAJO-EMPLEADO	,288	,845	30	,000

En la tabla 3, se observa en la medición de la normalidad de los datos obtenidos tienen valor de significancia en Satisfacción Laboral correspondiente a sus dimensiones, donde se obtuvo en Reto del trabajo y Condiciones de trabajo mayor a 0.050 y respecto a Remuneraciones justas y relación trabajo-empleado menor a 0.050, es decir los datos se comportan o distribuyen como la función normal.

Tabla 4. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Reto del trabajo y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

		RETO DEL TRABAJO	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	RETO DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,437*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,437*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4, se observa mediante el nivel de significancia de .005 es menor a 0.050, lo cual indica que existe relación entre la dimensión Reto del trabajo y Productividad. El coeficiente de Rho de Spearman ,437 la cual indica una relación moderada, es decir que al cumplir con las metas asignadas implica que se obtendrá una mayor productividad.

Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Remuneraciones y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021

		REMUNERACIONES JUSTAS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	REMUNERACIONES JUSTAS	Coefficiente de correlación	,245
		Sig. (bilateral)	,192
		N	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,245
		Sig. (bilateral)	,192
		N	30

En la tabla 5, se observa mediante el nivel de significancia de .192 es mayor a 0.050, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión Remuneraciones justas y Productividad. El coeficiente de Rho de Spearman ,245 la cual indica una relación baja, es decir que el personal al recibir incentivos y remuneraciones esto implica a que se demuestre productividad.

Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Condiciones de Trabajo y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

		CONDICIONES DE TRABAJO	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	CONDICIONES DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,436*	
		Sig. (bilateral)	,016	
		N	30	
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,436*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se observa mediante el nivel de significancia de .016 es menor a 0.050, lo cual indica que existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y Productividad. El coeficiente de Rho de Spearman ,436 la cual indica una relación moderada, es decir que el tener condiciones óptimas demuestre satisfecho en sus funciones, esto implica que se denote productividad.

Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman Correlación entre Satisfacción Laboral en la dimensión de Relación trabajo-empleado y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo – 2021.

		RELACION TRABAJO-EMPLEADO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	RELACION TRABAJO-EMPLEADO	Coeficiente de correlación	1,000 ,156
		Sig. (bilateral)	. ,411
		N	30 30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,156 1,000
		Sig. (bilateral)	,411 .
		N	30 30

En la tabla 7, se observa mediante el nivel de significancia de .411 es mayor a 0.050, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión relación trabajo-empleado y Productividad. El coeficiente de Rho de Spearman ,156 la cual indica una relación muy baja, es decir que se obtenga una buena productividad implica que se vincule a tener una buena relación dentro de ámbito laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre Satisfacción Laboral y productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial, 2021, donde se ha observado que en el personal se presentaron deficiencias en el entorno laboral, por lo cual se procedió a ejecutar el estudio permitiendo obtener resultados de acorde a la realidad según las variables.

Con respecto al objetivo general del estudio, en los resultados obtenidos se procedió para determinar la relación entre las variables y sus dimensiones, puesto que se cumple con la hipótesis planteada. Siendo así que, se obtuvo un valor de significancia de menor a .005 ($p = .005 < 0.050$), lo cual indica que existe relación entre la satisfacción laboral y productividad, a través del coeficiente de Rho de Spearman, donde se obtuvo un valor .498 indicando una relación positiva moderada; es decir, para que el personal posee buena satisfacción laboral implica una mayor productividad. Es así que, según Chiang (2010), refiere que la satisfacción laboral es la función donde la persona tiene la capacidad de dar a conocer sus habilidades y paralelamente logre sus retos. Por lo que, demostrará cierto grado de obtener adecuadas respuestas a sus resultados. Asimismo, Delgado (2014), menciona que la productividad está enfocado a una meta, que está conformado por un objetivo que se propone toda entidad, así también es un indicador que es medible acorde al desarrollo de cada uno de los recursos establecidos. Por consiguiente, coincide con la investigación realizada por Herrera (2017) donde obtuvo como resultado un valor de significancia 0.01, concerniente a una correlación de 0.841 siendo muy significativa, la cual indica que existe relación entre ambas variables de estudio. Así también, Ramírez (2017), concuerda en su investigación donde obtuvo un valor de 0.000. Por lo que, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Por otro lado, en el primer objetivo específico corresponde a la dimensión de Reto en el trabajo, se obtuvo que existe relación con productividad, donde se

evidenció un nivel de significancia .016 siendo menor a 0.050 ($p = .016 < 0.050$), la cual fue medida a través del coeficiente de Rho de Spearman donde obtuvo un valor de ,437 lo cual indica una relación positiva moderada; es decir, que al cumplir con las metas asignadas implica que se obtendrá una mayor productividad. Por lo que Gómez (2008), considera que la productividad es la medición del interés que cada trabajador produce. Mientras mayor sea el rendimiento o desempeño por parte del trabajador, conllevará a un aumento de la productividad de la organización. Asimismo, está relacionado con lo que manifiesta Robbins (2005), refiere que son diferentes las destrezas que el trabajador aplica con la finalidad de lograr desenvolverse en varias actividades, considerando a las tareas asignadas por el trabajador, el impacto que estas generan para la toma de decisiones en cuanto a la ejecución de dichas actividades. En tal sentido, coincide con investigación según Cruz (2018) en su investigación obtuvo un valor de significancia de 0.420, donde coincide que existe relación entre las variables mencionadas; puesto que, se concluye se acepta la hipótesis nula y, por el contrario, se rechaza la hipótesis alternativa.

En el segundo objetivo específico, está enfocado en la dimensión de remuneraciones justas la cual no existe relación con la productividad, donde se obtuvo un nivel de significancia .192 es mayor a 0.050 ($p = .192 > 0.050$), siendo medida por el coeficiente de Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de ,245 lo cual indica una relación positiva baja; es decir, que el personal al recibir incentivos y remuneraciones esto implica a que se demuestre productividad. Siendo así que, Robbins (2005) considera que los incentivos tienen sentido con la remuneración ante el desempeño del personal, o también está relacionado con los ascensos donde los colaboradores reciben debido al esfuerzo por su desempeño según funciones atribuidas, por ello que el trabajador se demostrará compromiso al notar a esta organización como equitativo o adecuado. Asimismo, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), consiste en utilizar diversas estrategias que permitan el desarrollo en un largo periodo, puesto que es primordial para mejorar el crecimiento y bienestar mediante factores de capital y trabajo de cada uno de

los empleadores. Es por ello que, concurda en la investigación ejecutada por Alva y Juárez (2014), donde existe relación entre las variables de estudio lo cual, conlleva que para mejorar la satisfacción laboral, comprende los incentivos en tal sentido permita potencializar las habilidades de los trabajadores. Es por ello que, se concluye que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

En el tercer objetivo específico corresponde a la dimensión de condiciones de trabajo, la cual se evidenció que mediante el nivel de significancia de .016 es menor a 0.050 ($p=.016 < 0.050$), donde se obtuvo a través el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obteniendo un valor de ,436 lo que indica una relación positiva moderada; es decir que, el adquirir condiciones óptimas demuestre estar satisfecho en sus funciones, esto implica que tenga una mayor productividad. Puesto que, según Robbins (2005) refiere que las condiciones están relacionadas en hacer que el empleador se demuestre satisfecho en sus actividades, en tal sentido involucra en denotar capacidad para dar a conocer su experiencia a través de ideas y conocimientos aplicados en su labor. A la vez, Bain (2000) menciona que la adecuada utilización de los recursos materiales que adquieren los empleados, permite optimizar los medios necesarios y asignar ingresos mediante la producción de las tareas de la organización. De igual manera, coincide con Ramírez (2017), en su estudio obtuvo un valor de significancia correspondiente a 0.000, siendo así que se denota una relación positiva alta, donde mencionó que los trabajadores se encuentran comprometidos en el ámbito laboral bajo coacción psicológica, hasta inclusive a ejecutar reglas y normas de trabajo las cuales generan discrepancias entre los mismos trabajadores. En consecuencia, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Por último, en el cuarto objetivo específico corresponde a la dimensión de relación trabajo-empleado no existe relación con la productividad, donde se obtuvo un valor de significancia de .411 es mayor a 0.050 ($p=.411 > 0.050$), mediante la correlación de Rho de Spearman obteniendo ,156 lo cual indica una relación muy baja, para obtener una buena productividad implica que se

vincule a tener una buena relación dentro de ámbito laboral. Según, Robbins (2005) está ligado al vínculo que se establece entre la entidad y el trabajador, es así que es necesario que se mantenga adecuada relación, lo cual permitirá contribuir a cumplir los objetivos con una misma finalidad que está orientada al crecimiento de la organización. Por lo que, esto contribuye a entender y comprender la identidad del trabajador y el puesto que brinda es respuesta al desempeño del mismo. Siendo así que, coincide con la investigación de Alva y Juárez (2014), en su estudio obtuvo que el 37.50% de los subordinados no denotan confianza hacia sus jefes inmediatos; sin embargo, el 28.75% manifiestan lo contrario. Es por ello que, es importante proponer estrategias la cual está enfocada en brindar incentivos, capacitaciones permitan la integración que mejore la el vínculo laboral entre trabajadores y superiores; en tal sentido contribuye a la demostrar una comunicación, siendo prescindible para llevar a cabo los objetivos y metas establecidos por la organización. Se concluye que, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES:

1. En cuanto, a la medición de la normalidad de los datos obtenidos tienen valor de significancia en Satisfacción Laboral mayor a 0.050 y Productividad menor a 0.050, es decir los datos se comportan o distribuyen como la función normal, la cual indica que no existe normalidad.
2. En cuanto al objetivo general, se obtuvo que mediante el nivel de significancia de .005 es menor a 0.050 ($p = .005 < 0.050$), lo cual existe relación entre satisfacción laboral y productividad, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de .498, implica una relación positiva moderada.
3. En cuanto al primer objetivo específico, se obtuvo que mediante el nivel de significancia de .016 menor a 0.050 ($p = .016 < 0.050$), lo cual existe relación entre la dimensión reto en el trabajo y productividad, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de .437, implica una relación positiva moderada.
4. En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo que mediante el nivel de significancia de .192 menor a 0.050 ($p = .192 > 0.050$), lo cual no existe relación entre la dimensión remuneraciones justas y productividad, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de .245, implica una relación positiva baja.
5. En cuanto al tercer objetivo específico, se obtuvo que mediante el nivel de significancia de .016 menor a 0.050 ($p = .016 < 0.050$), lo cual existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y productividad, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de .436, implica una relación positiva moderada.

6. En cuanto al cuarto objetivo específico, se obtuvo que mediante el nivel de significancia de .411 menor a 0.050 ($p = .411 > 0.050$), lo cual no existe relación entre la dimensión relación trabajo-empleado y productividad, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de .156, implica una relación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente del área de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, accionar con medidas reformatorias y teniendo como fin dar a sus colaboradores el ambiente laboral satisfactorio, que permitirán una generación de productividad alta y de compromiso con el área.
2. Al Gerente del área de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, proveer las herramientas indispensables a los colaboradores en el desempeño de sus funciones, así mismo la eventual capacitación de cada uno de ellos en las diferentes actividades que desempeñan, para generar de manera eficiente la capacidad y mejora de habilidades al momento de resolver las tareas de manera eficaz.
3. Al Gerente del área de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, conservar y mantener de manera equitativa las remuneraciones en cada uno de los colaboradores de acuerdo a sus funciones en el trabajo, adaptándose y no afectando al ingreso mensual del persona; Sosteniendo los métodos de comunicación adecuadas, con el objetivo de generar la comprensión del mensaje diario antes del desarrollo de las actividades en cada uno de los colaboradores, favoreciendo a la productividad y al cumplimiento de las diferentes metas.
4. Al Gerente del área de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, atender las diferentes condiciones laborales y la mejora continua, con ello el personal podrá sentirse mejor anímicamente con su trabajo y con la misma área, dándole el valor e importancia del personal en el cumplimiento de sus metas

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J, & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/716>
- Abrajan, M. G., Contreras, J. M. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología. *Revista Redalyc*. 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Apestequi, D, D. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Stación Vgas E.I.R.L, Distrito de Puente Piedra, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UR. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9044>
- Bain, D. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.
- Banda, M. y Cruzado, C. K. (2019). *Revisión de Literatura de la Relación entre satisfacción Laboral con productividad laboral en la empresa privada*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UR. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21311>
- Boada, N. A. (2019). *Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral de Trabajadores Operativos en una PYME de Servicios De Seguridad Peruana En 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

- Boada, N. A. (2019) Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. 3(1), 75-103.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Revista Salud de los Trabajadores*. 19(1), 5-16.
- Chiang, M. M. y Ojeda, J. F. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*. 58(2), 39-40.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104213712099?token=2119E39B7314F6D2D4840B554CBD97850BED48106B140EF77422DDAA8F6E510B73AEFBD060B28BB714986EAF9D33B96B>
- Cruz, W. E. (2018). *La Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad en la Empresa Fortel, Lince, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UR.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24872/Cruz_RWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deza, A. H. (2017) *Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los Psicicultores de la comunidad de Pacocha-Castrovirreyna, Huancavelica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Insititucional URL.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404?show=full>
- Castellano, J. F. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. (1° ed.). Editorial Académica Española.

Fuentes, S.M. (2011). *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 Maestría, Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango]. Repositorio Institucional UN. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, T. P. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UR. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2416>

Gestión (25 de Noviembre de 2020). *Cuatro factores que han permitido a un 79% de empleados mejorar su productividad laboral*. <https://gestion.pe/fotogalerias/cuatro-factores-que-han-permitido-a-un-79-de-empleados-mejorar-su-productividad-laboral-noticia/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, Y. M. (2017). *Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura – 2017*. [Tesis de Licenciatura. Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Peruano de Economía. (20 de Marzo de 2017). *Productividad laboral*. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/comment-page-1/>

La República. (2020, 20 de Enero). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>

- Lee, X., Yang, B., Wendong, Li. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Revista Anales de Psicología*. 33(3), 697-707. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social1.pdf
- López, R. y Pomasoncco, E. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional URI. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28661>
- Loayza, N. V. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo del Perú y el mundo. *Revista estudios económicos* 31. 1(1), 9-28. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Marin, J. y Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Colombia: Academia Española.
- Marin, H. S. y Placencia, M. D. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Revista Horizonte Médico*. 17(4), 42-52.
- Méndez, C, A. (2015). The World Productivity Distribution: Convergence and Divergence Patterns in the Postwar Era. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*. 24(1), 79-94. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2074-47062015000200004&lng=es&nrm=iso
- Morales, C. y Masis, A. (2014). Productividad. La medición de la Productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC Empresarial*. 8(2), 41-49.

- Rubiños, J. (2017) *Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de la Región San Martín, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UR. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30937>
- Obregón, O. A. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UR. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Manual*. Editora y Comercializadora, CARTOLAN EIRL.
- Pujo, L., y Debos, G, (2018) Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramírez, G. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UR. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30937>
- Sánchez, M.C., Sánchez, P., Cruz, M.M. y Sánchez, F.J. (2014). Organizational characteristics in the labour satisfaction in Spain. *Revista Administración de Empresas*. 54(5), 537-547.
- Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. 1° Ed. EAE Real Academia Española.

Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional UR. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una Exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22(2), 161-166.

Tziner, A., Shkoler, O. y Bat-El, B. (2019). Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. 35(3), 207-215. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300007

El diario de Gestión (2014, 18 de agosto). 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>

Robbins, S. (2005). *Administración: Talento Humano*. Pearson educación. 8° Ed.

Vargas, J. A. (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 1(1), 150-172. <http://novascientia.delasalle.edu.mx/ojs/index.php/Nova/article/view/251/149>

Yeren, Y. K. (2017). *Satisfacción Laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klauss S.A. LIMA-2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Institucional UR.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO 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. (Indicar sobre tesis)

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A vec es	4. Casi Siempr e	5. Siempre
----------	------------------	-------------------	------------------------	------------

Satisfacción Laboral						
Reto del Trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van 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., pose					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					

Anexo 1: Cuestionario de Productividad

CUESTIONARIO DE 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						
Verificaciones 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 las cuales trabajara					
10	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución					
Planificación de actividades						
Oportunidad y Desarrollo de la Organización						
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					
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					

ANEXOS 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbin, S. (2011)	La satisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. Se utilizará como instrumento un cuestionario para medir el grado de satisfacción laboral en los trabajadores y Escala de likert	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Ordinal (Encuesta)
				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.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
PRODUCTIVIDAD	Define a la productividad como una meta, que está conformado por un objetivo que se propone toda entidad, así también es un indicador que es medible acorde al desarrollo de cada uno de los recursos establecidos Delgado (2014)	Refiere a la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. Se utilizará como instrumento un cuestionario para medir el grado de satisfacción laboral en los trabajadores. Escala de likert	Verificación de la disposición	Acceso a las herramientas y materiales	Ordinal (Ficha de Evaluación)
				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	