



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Ruiz Limache, Fabrizio Giovanni (ORCID: 0000-0003-0903-2829)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación, lo dedico con mucho cariño, a mis padres Don Edwin Ruiz y Doña Gladys Limache, por guiar mis pasos y por permitirme alcanzar mis metas.

A mi hermana Itati del Pilar, por ser fuente de motivación, perseverancia y enseñarme que en la vida no hay imposibles.

Agradecimiento

A Dios, por acompañarme, guiarme y protegerme siempre, y permitirme concluir con mis objetivos académicos.

A mis padres, por ser ejemplares e íntegros, y por motivarme continuamente a estudiar y superarme.

Al Dr. Kerwin José Chávez Vera, asesor de la presente investigación, porque gracias a sus conocimientos, guía y sobre todo a su excelente metodología se pudo concretar la presente tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| <i>Abstract</i> | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 23 |
| IV. RESULTADOS..... | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 43 |
| VI. CONCLUSIONES | 49 |
| VII. RECOMENDACIONES | 51 |
| REFERENCIAS..... | 53 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Escala de medición..... | 18 |
| Tabla 2. Validez de contenido de juicio de expertos | 19 |
| Tabla 3. Prueba Binomial de la validación del instrumento satisfacción laboral | 19 |
| Tabla 4. Prueba Binomial de la validación del instrumento productividad | 20 |
| Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos: Satisfacción laboral | 21 |
| Tabla 6. Estadística de fiabilidad: Satisfacción Laboral | 21 |
| Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos de la variable productividad ... | 22 |
| Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad de la variable productividad | 22 |
| Tabla 9. Dimensión: Condiciones para trabajar | 24 |
| Tabla 10. Dimensión: Políticas administrativas | 25 |
| Tabla 11. Dimensión: Relaciones laborales | 26 |
| Tabla 12. Dimensión: Desarrollo personal | 27 |
| Tabla 13. Nivel de satisfacción laboral | 28 |
| Tabla 14. Dimensión: Eficiencia | 29 |
| Tabla 15. Dimensión: Eficacia | 30 |
| Tabla 16. Dimensión: Efectividad | 31 |
| Tabla 17. Nivel de productividad. | 32 |
| Tabla 18. Nivel de relación de las variables de estudio | 33 |
| Tabla 19. Prueba de Kolmogórov-Smirnov | 34 |
| Tabla 20. Correlación de Satisfacción laboral y Productividad | 35 |
| Tabla 21. Escala de fuerza de correlación | 37 |
| Tabla 22. Correlación de condiciones para trabajar y Productividad | 38 |
| Tabla 23. Correlación de Políticas administrativas y Productividad | 39 |
| Tabla 24. Correlación de Relaciones laborales y Productividad..... | 40 |
| Tabla 25. Correlación de Desarrollo personal y Productividad | 41 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Dimensión: Condiciones para trabajar | 24 |
| Figura 2. Dimensión: Políticas administrativas | 25 |
| Figura 3. Dimensión: Relaciones laborales | 26 |
| Figura 4. Dimensión: Desarrollo personal | 27 |
| Figura 5. Nivel de satisfacción laboral | 28 |
| Figura 6. Dimensión: Eficiencia | 29 |
| Figura 7. Dimensión: Eficacia | 30 |
| Figura 8. Dimensión: Efectividad | 31 |
| Figura 9. Nivel de Productividad | 32 |
| Figura 10. Nivel de relación de las variables de estudio..... | 33 |
| Figura 11. Descripción del diagrama de dispersión de las variables | 36 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 49 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la variable satisfacción laboral y otro para medir la productividad, los mismos que fueron validados por tres expertos y luego se les aplicó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en un prueba piloto obteniendo como resultado 0,922 y 0,967 para la variable satisfacción laboral y productividad respectivamente. De los resultados obtenidos se concluye que la satisfacción laboral se relaciona de manera positiva con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, donde el 38.78% de los trabajadores encuestados perciben una satisfacción laboral y una productividad en nivel medio, el 34.69% lo consideran en un nivel alto y, finalmente, ningún trabajador lo percibe en el nivel bajo, y aplicando la correlación de R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.634, donde se tiene un p valor Sig. = 0.000, menor que $\alpha = 0.05$ aceptando con un nivel de confianza del 95% que la relación entre las variables es positiva.

Palabras claves: satisfacción laboral y productividad

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the productivity of workers in the Provincial Municipality of Candarave, Tacna, year 2022. The type of research was applied, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. . The population and the sample consisted of 49 workers from the Provincial Municipality of Tacna. For data collection, two questionnaires were used, one to measure the job satisfaction variable and the other to measure productivity, which were validated by three experts and then the Cronbach's Alpha reliability test was applied in a pilot test, obtaining as a result 0.922 and 0.967 for the variable job satisfaction and productivity respectively. From the results obtained, it is concluded that job satisfaction is positively related to the productivity of the workers of the Provincial Municipality of Candarave, where 38.78% of the workers surveyed perceive job satisfaction and productivity at a medium level, 34.69% they consider it at a high level and, finally, no worker perceives it at a low level, and applying Pearson's R correlation, a correlation coefficient of 0.634 was obtained, where there is a p value Sig. = 0.000, less than $\alpha = 0.05$ accepting with a confidence level of 95% that the relationship between the variables is positive.

Keywords: job satisfaction and productivity

I. INTRODUCCIÓN

Son muchos los aspectos que inciden en la satisfacción del empleado, condición que repercute notoriamente en los resultados de la productividad. Pues en toda empresa son los trabajadores el soporte más importante, ya que ellos son los que aportan no solo con su trabajo sino también con la disposición para ello, es decir, son la fuerza primordial para alcanzar el éxito en una empresa (Marín y Placencia, 2017). Entonces, es necesario brindar las condiciones tanto externas como internas para la satisfacción laboral, hecho que permitirá situaciones favorables de trabajo, esto redundará en la productividad de las instituciones y por ende en el servicio de calidad que se brinde.

Las restricciones y necesidades laborales ocasionadas como producto de la pandemia han alterado la situación del trabajo actual, por ello las empresas y/o instituciones requieren hoy en día de personal capacitado que responda a los cambios y se adapte con facilidad a los nuevos entornos, para ello deberán crear situaciones que ameriten una buena productividad (Weller, 2020). Las instituciones públicas y privadas, entre ellas las municipalidades, brindan diversos servicios a la población, que de alguna manera son sus clientes, pero poco o casi nada prestan atención a los problemas que sobrecargan sus trabajadores en el entorno de la organización y que no les permite ofrecer calidad en sus servicios.

A nivel internacional, este tema es de vital importancia pues se ha visto la repercusión que tuvo en el quehacer de todo trabajador en su relación con la empresa o institución. Para Chiang et al., (2017), en sus estudios realizados con la variable de satisfacción laboral encontraron que los trabajadores cada vez que aumentan su orientación al éxito, su satisfacción con la oportunidad de desarrollo se ven acortadas y, por lo tanto, desanimadas. Según los autores, este problema que aqueja a los trabajadores se debe a muchos factores entre ellos el bajo nivel educativo, pues la no preparación les imposibilita acceder a un puesto de trabajo de mayor envergadura. De igual manera, los gerentes o jefes que ocupan puestos altos y que gozan de un reconocimiento por su buen desempeño, y que saben que llegaron al límite

de su trayectoria entran en un estado de conformismo sin más aspiraciones ni metas.

Pérez y Rivera, (2015) guiados por la afirmación de Locke (1976), precisan que la situación emocional o el estado de ánimo tiene que ver con la satisfacción laboral, esto producto de la valoración subjetiva de los trabajadores basados en sus propias experiencias de trabajo. Esta actitud es producto de varias apreciaciones concretas que tiene el trabajador y que redundará en perjuicio o beneficio de la empresa o institución donde labora. Asimismo, Inayat y Jahanzeb (2021), resaltan que todas las organizaciones, aplicando diversas técnicas y métodos, deben motivar y crear las condiciones de satisfacción para que sus empleados logren un alto rendimiento laboral y alcancen la productividad esperada.

En el Perú, a partir de las nuevas situaciones dadas por la emergencia sanitaria y las actuales condiciones labores, nace una necesidad real, de saber qué aspectos determinan la satisfacción laboral; más aún cuando se tiene la preponderancia de la influencia de los estados emocionales en los trabajadores, por ello, la impresión emocional positiva del individuo debe considerarse como producto de la valoración subjetiva tomando como referencia su rol de trabajador, lo que conlleva a analizar la función que los trabajadores desean realizar y lo que realmente hacen (Marín y Placencia, 2017). Entonces, las organizaciones deberían implementar situaciones de bienestar y sobre todo que implique un estado emocional adecuado que les permita desarrollar bien sus labores y alcanzar la productividad esperada.

A nivel local, se ha percibido los cambios de condiciones laborales mencionadas anteriormente, pues la repercusión del trabajo remoto, y la productividad esperada fueron delimitadas por las condiciones prestadas a los trabajadores. Aparecieron nuevos requerimientos laborales como el espacio de trabajo, la implementación de nuevas políticas administrativas, y sumado a ello, el fortalecimiento de las relaciones laborales que coadyuven con la superación personal del trabajador. Estos cambios tuvieron implicancia en los empleados y funcionarios de las municipalidades; las exigencias de un trabajo en un entorno diferente trajeron retos urgentes. Una

de las municipalidades que experimentó estos cambios fue la Municipalidad Provincial de Candarave de Tacna.

En mérito a lo expuesto, se plantearon los problemas para el presente trabajo de investigación, siendo el problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022? Del problema general se derivaron el planteamiento de los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relacionan las condiciones para trabajar con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022?, ¿Cómo se relacionan las políticas administrativas con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022?, ¿Cómo inciden las relaciones laborales en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Candarave, Tacna, año 2022?, y finalmente se plantea el cuarto objetivo específico, ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022?

Asimismo, el presente trabajo de investigación presenta una justificación teórica, pues estudia y toma como postulado diversas teorías que sustentan la variable de la satisfacción en el trabajo, estos relacionados con los factores intrínsecos y extrínsecos; luego se analizó con las teorías de la productividad. Este estudio generará un nuevo marco teórico que ofrecerá conocimientos para investigaciones futuras en esta temática. De igual modo, la presente investigación se sustenta en una justificación práctica, ya que los resultados obtenidos tendrán repercusión en el quehacer de una organización, pues los resultados de la correspondencia entre estas dos variables permitirán que los funcionarios o ejecutivos de una empresa puedan implementar mejoras continuas en dichas variables de estudio.

También se asume una justificación social, pues se sabe que el componente más importante de una organización son los trabajadores, por ello el presente estudio permitirá, a través de sus resultados, determinar los aspectos más resaltantes que influyen en la satisfacción de sus trabajadores y así poder brindar un buen servicio al cliente. La presente investigación tiene

una justificación metodológica, pues se elaboraron dos instrumentos para recojo de información y recolección de datos que puede utilizarse para futuras investigaciones. Estos instrumentos pasaron por una revisión de juicio de expertos para su validez, lo que permitió que posterior a ello, se aplicaran a la muestra de estudio y poder recolectar información relevante.

El objetivo general planteado para el presente estudio fue Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre las condiciones para trabajar y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; Demostrar la relación entre las políticas administrativas y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; Establecer la relación entre las relaciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022 y finalmente se propone Identificar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

La hipótesis general plantea que Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022. Asimismo se plantearon las siguientes hipótesis específicas: HE1: Las condiciones para trabajar se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; HE2: Las políticas administrativas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; HE3: Las relaciones labores se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; HE4: El desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se sustenta el fundamento teórico producto de la revisión realizada a diversas investigaciones y el análisis y comprensión de las diversas teorías relacionadas con las variables del presente trabajo de investigación. Previamente se da a conocer los antecedentes referidos a las investigaciones, en esta temática, realizadas a nivel internacional y a nivel nacional, y posterior a ello, se presenta una descripción de las dos variables.

Hernández, (2018) en su investigación titulada Análisis de la satisfacción laboral y su impacto en los niveles de productividad para una empresa productora de partes plásticas, se planteó el propósito de identificar la correspondencia que guardan ambas variables. Realizó una investigación mixta, es decir, documental y correlacional, considerando su población con un total de 8 trabajadores quienes respondieron al cuestionario planteado por el investigador, luego del cual llegó a la conclusión que las variables concernientes con su desarrollo dentro de la empresa son las que más afectan el compromiso del trabajador con la empresa, y cita entre ellos los ascensos y la correspondencia entre su quehacer laboral y personal que no admiten que el empleado entrelace sus necesidades personales con las necesidades de la compañía y guíe sus labores en pro de ambos.

Cruz (2017) en su estudio de Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad, se planteó el objetivo de analizar la incidencia entre ambas variables de estudio. Su estudio fue exploratorio descriptivo, trabajó con 25 personas como su muestra, a quienes se les aplicó un cuestionario. Cruz concluye que los aspectos que inciden en la satisfacción laboral son los honorarios, ambiente físico, oportunidades de formación y ascenso, relaciones personales, trato igualitario, toma de decisiones y cumplimiento de contrato. Asimismo, concluye que la productividad se ve influenciada por las relaciones del trabajador con sus compañeros, teniendo en cuenta el entorno y materiales que se le proporciona al trabajador, así como por la puntualidad, la superación de metas, capacidad de atención bajo presión y conocimiento adecuados al oficio que realiza.

Illescas (2015), en su investigación sobre Satisfacción laboral y productividad

en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito, se plantearon como objetivo determinar si la satisfacción laboral es fundamental para el logro de los objetivos de una organización y en su productividad. Realizaron una investigación exploratoria, descriptiva y correlacional. Se trabajó con 75 funcionarios. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Los autores arribaron como conclusión que es aceptable la satisfacción laboral de los agentes y que un trabajador motivado y satisfecho es más productivo en una organización.

Chiang y San Martin (2015) en su Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano – Chile, se plantearon el objetivo medir la influencia del desempeño laboral sobre la satisfacción laboral de los funcionarios. Fue un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. Trabajó con 259 funcionarios como muestra. El instrumento que aplicaron fue el cuestionario. Los autores concluyen que las correlaciones son estadísticamente significativas ente ambas variables, y se destaca las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción.

Coronel, C. (2015) en su investigación titulada La satisfacción laboral y su relación con la atención al cliente en la Compañía de Transporte Termic Perdomo S.A. se planteó como objetivo analizar los niveles de satisfacción laboral de un grupo de trabajadores y determinar su relación con la atención al cliente. El estudio fue no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo y correlacional. La población de estudio fue de 14 empleados operativos y el instrumento que se les aplicó fue el cuestionario. El investigador concluye que la satisfacción laboral de los trabajadores investigados se relaciona directamente con la calidad de atención al cliente.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Piscocoya, (2021) en la investigación de Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo -Ferrefa, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de su estudio. Realizó una investigación aplicada, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Consideró una población de 70 trabajadores a quienes les

aplicó dos cuestionarios como instrumentos para recojo de información. El autor concluye que el resultado de coeficiente de Rho Spearman es de 0.734, por lo que se puede afirmar que sí existe una relación intensa entre las variables en estudio, es decir entre la satisfacción laboral y la productividad.

Quiroz (2021) investigó La satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nanchoc, cuyo propósito fue determinar la existencia de la relación entre sus variables. La investigación fue no experimental, correlacional y de corte transversal. Se aplicó como instrumento dos cuestionarios y se trabajó con una población muestral constituida por 30 trabajadores. El autor llega a la conclusión que con el 95% de confianza se determinó la relación de sus variables de estudio: satisfacción laboral y productividad; y con un coeficiente de spearman de 0.855 se afirma que existe una relación directa e intensa entre las variables.

Martínez, (2020), en su investigación titulada Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020, se propuso determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores. Realizó una investigación no experimental, descriptivo correlacional. El autor consideró la población conformada por 81 trabajadores y la muestra fue el total de la población. El autor arribó a la conclusión que sí existe relación estadísticamente significativa de grado bajo entre identidad con la institución y la productividad de los colaboradores.

En relación al trabajo realizado por Herrera (2018), se investigó La satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El tipo de investigación fue aplicada, y el diseño no experimental-transeccional y correlacional. Trabajó con 141 empleados. El instrumento para el recojo de información fue un cuestionario de 36 ítems para medir la variable satisfacción laboral y 21 ítems para medir la variable productividad. El investigador llegó a la conclusión que la variable satisfacción laboral se relaciona con la segunda variable, es decir la productividad.

Según Lomas (2017), en su tesis 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 propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. El estudio realizado por Lomas fue no experimental y con diseño descriptivo correlacional. Trabajó con una muestra de 70 empleados. El cuestionario seguido de una guía de evaluación fueron los instrumentos considerados por el autor. Lomas concluye que existe una relación directa positiva muy alta entre las variables.

En el trabajo de investigación de Encalada (2016), titulado Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016, se planteó el objetivo de determinar cómo se relacionan ambas variables de estudio. En cuanto a la metodología, el autor utilizó, desde un alcance cuantitativo, el hipotético – deductivo, asimismo la investigación realizada fue de tipo básica y diseño no experimental correlacional y transversal. La población estuvo constituida por el total de los trabajadores del servicio de nutrición, y se aplicó el muestreo de tipo censal. Finalmente, el investigador arribó a la conclusión que sí existe una correlación significativa entre las variables estudiadas.

Asimismo, para consolidar el marco teórico se ha revisado y analizado diversas teorías y autores que contribuyen con el sustento para las variables del presente estudio, aportes que se ha tomado como referencia para dar sustento teórico y metodológico a la presente investigación. Los aportes de los estudios revisados han orientado la ruta para continuar con la investigación, pues muchos de los constructos y las conclusiones a las que arribaron estos autores permitieron dar sostenibilidad al presente estudio. En el siguiente apartado se presentan dichas teorías que desde la literatura abordan el tema estudiado y que permiten tener una clara visión de las variables consideradas en el presente trabajo.

Como primer punto, se aborda la primera variable referida a la satisfacción laboral, y citando a Chiang et al., (2017), la satisfacción laboral es un aspecto

que tiene que ver con el enfoque psicosocial, es decir, tiene que ver con los sentimientos y emociones del trabajador, por ello se relaciona con una variedad de comportamientos y desempeños que tienen una implicancia considerable en el logro de los propósitos de las empresas o instituciones en general, aspecto que tiene incidencia en el nivel de productividad de una organización. Del mismo modo, Shmailan (2016), asevera que el triunfo de una empresa se ve influenciada por la labor efectiva y eficiente de los trabajadores, y para que ello suceda, las condiciones de satisfacción laboral deben ser favorables.

En ese sentido, se considera a la satisfacción del trabajador como un componente que emite el estado anímico de los empleados con la organización o empresa. Así, Locke (1969) afirma que la satisfacción laboral comprende sentimientos positivos hacia el trabajo que resultan de una evaluación de sus características. Del mismo modo, las emociones, sentimientos y percepciones que sienten los trabajadores sobre su desempeño (satisfacción intrínseca) sumado a los aspectos contextuales (satisfacción extrínseca) coadyuvan en su bienestar, y esto influye en el compromiso que cada uno de ellos asuma con las tareas que desempeñan y esto influiría notablemente en su productividad. Sumado a esto, se destaca la afirmación de Pedraza, quien considera que la satisfacción en el trabajo es un aspecto intangible de interés en la gestión del capital humano (Pedraza, 2020).

Boluarte y Merino (2015) de acuerdo con los estudios de Herzberg (1954), consideran que la satisfacción con el trabajo se define como las situaciones externas a los estímulos que reciben los trabajadores, esto se puede ver en el trabajo rutinario que realizan los empleados, en las políticas de la organización, etc., y se suman a ello los componentes intrínsecos que Herzberg las denomina como higiene: honorarios, estatus, protección laboral, etc. La combinación de estos componentes permitirá una satisfacción exitosa en el trabajo, por ello los empleadores deben implementar una serie de estrategias a fin de consolidar esta combinación.

La definición que sintetizan Pérez y Rivera, (2015) sobre la satisfacción laboral precisa que esta se relaciona con las emociones, es decir, que se manifiesta como un estado de sentimientos, satisfactorios o positivos producto de la estimación de las experiencias que cada uno tiene de su empleo, esto implica considerar determinadas circunstancias para el logro de ello. Las circunstancias a considerar tienen que ver con las condiciones laborales que implemente la organización, acompañado de los lineamientos claros, así como la consideración al crecimiento del personal y lógicamente, todo ello en un entorno favorable, es decir, cuidando el clima laboral, por ello, es importante valorar las relaciones laborales en una misma jerarquía, o en diversas jerarquías.

En ese sentido, se puede afirmar que la satisfacción laboral es una situación asociada a una serie de circunstancias como los sentimientos, emociones, condiciones laborales, etc. que determinan el bienestar y que producen un mayor compromiso del empleado que labora en una institución o empresa. La satisfacción laboral puede ser considerada como una actitud frecuente que un trabajador tiene respecto de su centro laboral. Pues, se conoce que las personas tienen sentimientos, emociones y sobre todo percepciones de las diversas situaciones que viven en cada espacio laboral y en cada momento, y trabajan rodeados de otros seres humanos que se relacionan a diario con ellos; por ello, no debe omitirse estos aspectos que traen consigo los trabajadores o empleados o circunstancias que podrían permitir el bienestar de los empleados. Al contrario, una buena organización debe tener en cuenta, en primer lugar, la satisfacción de sus trabajadores, considerando los diferentes aspectos que contribuyen a ello, y, en segundo lugar, velar para que esta satisfacción redunde en la productividad de la empresa, cuyos atributos finalmente beneficiarán a la organización.

Tomando en cuenta estos fundamentos, las dimensiones consideradas para estudiar la satisfacción laboral se basan en la propuesta realizada por Palma (2009). Después de la revisión y el análisis de la propuesta, se ha considerado cuatro dimensiones: las condiciones para trabajar, las políticas administrativas, las relaciones labores y el desarrollo personal.

En cuanto a la dimensión Condiciones para trabajar, estas son consideradas como los recursos necesarios para realizar las labores frecuentes en el centro de trabajo. Para De la Cruz (2020), se debe gestionar un ambiente físico apropiado, que cuente con todas las exigencias indispensables de un espacio agradable de trabajo, considerando una buena temperatura, iluminación y ventilación. En concordancia con lo expresado anteriormente Chiavenato, (2020) menciona que es importante la comodidad del empleado y el adecuado entorno físico (iluminación, ventilación, ruido, aspectos visuales, entre otros), pues son esenciales en el desempeño del trabajador.

Es así, como se valora la existencia de las condiciones favorables en el trabajo, pues se debe tener en cuenta los aspectos de espacio, apropiada organización y repartición de ambientes y los equipos y recursos suficientes, así como el respeto por su privacidad, ejecución de tareas y la capacidad del servicio. Así, se puede enfatizar que las condiciones para trabajar están enmarcadas fundamentalmente en torno a las condiciones físicas y motivacionales.

La segunda dimensión está referida a las políticas administrativas, que según Palma (2009), concierne a las normativas o directrices que rige para el desenvolvimiento de todo empleado, es decir aquello que permita direccionar la relación directamente con el trabajador. En ese sentido, De la Cruz (2020) hace referencia al Modelo de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró, en la que las políticas administrativas son tomadas como las satisfacción con las prestaciones, donde cuenta el nivel o grado en que la institución da cumplimiento a sus convenios, el sueldo recibido y las oportunidades de promoción y formación. Es importante que en toda organización delimite el modo en que se conseguirán los objetivos, tener lineamientos administrativos que guíen la realización de actividades permisibles que permitan la consecución de metas trazadas.

En cuanto a la tercera dimensión, referida a las relaciones laborales, Pedraza (2018) afirma que tanto el clima laboral, la solidaridad, el buen trato y la

valoración que se haga de los trabajadores son fundamentales en una organización, pues se basa en una buena comunicación entre los trabajadores y jefes, y la cercanía del jefe para orientar, apoyar y dar seguridad para desarrollar sus labores. Para Araya y Medina (2019) las relaciones laborales expresadas en el buen clima de la organización tienen una relación significativa con la satisfacción por el trabajo. Una buena relación laboral parte de una adecuada comunicación, pues de esto depende el buen desempeño de los trabajadores. De igual modo, una buena relación con la autoridad se basa también en comunicación efectiva, basado en el reconocimiento y la valoración de sus empleados. (Chiavenato, 2020).

La cuarta dimensión referida al desarrollo personal (significatividad de la tarea), considera la labor que realiza el trabajador y que contribuyan a su desarrollo y realización personal. Así, Li et al., (2020) aseveran que la satisfacción con el trabajo es un constituyente a nivel particular, es decir personal, que de alguna manera expresa los sentimientos y emociones del trabajador hacia su centro laboral. En razón a ello, la empresa u organización debe implementar estrategias que permitan fortalecer las capacidades tanto profesionales y particulares de sus empleados lo que les permitirá ser cada vez más competitivos y por ende productivos (Chiang et al., 2017). Asimismo, Pujol y Dabos (2018), precisan que la significatividad de la tarea involucra que el desempeño del trabajador tenga una marca significativa en la vida y/o en el trabajo del empleado.

Entorno a las cuatro dimensiones descritas en los párrafos anteriores, se afirmaría que son varios los factores que influyen sobre este, por ello, las organizaciones deben considerar las circunstancias y condiciones adecuadas para el trabajador, así como tener claros los propósitos del trabajo enmarcados en sus políticas organizativas, y también crear estrategias que generen un buen clima laboral, todo ello coadyuvante al desarrollo profesional y personal del empleado. Así, Jalajat (2016), afirma que cuando un empleado está satisfecho, demostrará un desempeño a un mayor nivel para lograr los objetivos que se plasman las organizaciones.

De igual manera, se presentan a continuación los conceptos y dimensiones que aborda la segunda variable de estudio que es la productividad. Para Hinojo, et al., (2020), la productividad puede ser considerada como la obtención de los productos planificados utilizando los mínimos recursos y muchas veces invirtiendo un tiempo menor al estipulado. En ese sentido, se puede afirmar que en la productividad inciden las competencias profesionales y el compromiso del trabajador, por ello, las entidades deben valorar y prestar atención a todos los insumos y condiciones que le permita al trabajador, desempeñarse de forma efectiva, eficaz y eficiente.

Según Fontalvo et al., (2017), la productividad depende de muchas circunstancias, entre ellas se consideran algunos factores internos, que por sus mismas características pueden ser manejados por las entidades; y sumado a ello, también se consideran los factores externos ajenos al manejo de la compañía. Ambos factores tienen implicancia en la productividad de una organización. Se entiende, en esa línea, que el entorno y las circunstancias tanto internas como externas son elementos que inciden en el trabajo y los productos logrados y por ello, las organizaciones deben implementar y monitorear estas condiciones para lograr la satisfacción laboral en sus trabajadores.

En ese sentido, se considera a la productividad como la capacidad de resultados que se evidencia en un trabajo, lógicamente estos resultados tienen que ser favorables a la empresa, por ello, se considera que estos resultados están condicionados por múltiples factores para alcanzar un resultado deseado. Teniendo en cuenta estos constructos, se considera para el presente trabajo, tres dimensiones para medir la variable de estudio de productividad: eficiencia, eficacia y efectividad (Avellón, 2015).

En cuanto a la primera dimensión Eficiencia, Chiavenato (2014), la define como la capacidad de utilizar de forma óptima los recursos de una empresa, aminorando el tiempo en la producción y sin deteriorar las exigencias del producto o del servicio que requiere el consumidor o cliente. Fontalvo et al., (2018) comparte la opinión que la eficiencia es un elemento primordial para

toda organización pues analiza el grado en se alcanzan las metas teniendo en cuenta los recursos que se utilizaron. En conclusión, es lograr los productos establecidos haciendo uso racional de los recursos. Los resultados de la eficiencia de los trabajadores benefician grandemente a una organización, pues la reducción de los recursos en las tareas diarias, permiten el crecimiento potencialmente.

Continuando con la segunda dimensión, referida a la eficacia, Avellón (2015) considera que se trabaja con eficacia cuando los resultados propuestos se consiguen en un tiempo menor al estipulado, y todo ello siguiendo los objetivos que se fija una institución. De igual modo Fontalvo et al., (2018) comparte la conceptualización de que la eficacia es la dimensión que revela la capacidad que tiene la organización para alcanzar los resultados esperados. En ese sentido, la eficacia se puede medir por el alcance de los objetivos de una organización con el mínimo de tiempo invertido.

Por último, la tercera dimensión está referida a la efectividad, considerada como el logro de un objetivo formulado en contextos frecuentes. Así, el término efectividad es considerado por la RAE (2021), como la capacidad de obtener el resultado anhelado o esperado, es decir, que está relacionada con el nivel de cumplimiento de los propósitos planificados en la organización, pues se considera a estos como el resultado de la relación de los objetivos alcanzados y los objetivos propuestos (Avellón, 2015). Es importante tener en cuenta la productividad que se da en una empresa teniendo presente el contexto o los escenarios en los cuales se tengan que desarrollar.

En toda organización, los resultados son el principal indicador del buen funcionamiento o servicio que brinda esta. Por ello, se establece como necesidad, que los empleadores conozcan las necesidades y requerimientos que tienen sus trabajadores, y también deben velar por el perfeccionamiento continuo de las competencias de sus empleados, aspecto que redundará en beneficio de la empresa. Pues, realizar un trabajo con eficacia, eficiencia y efectividad dependerá de cuán atentos estén los empleadores para crear situaciones favorables en un contexto determinado, siempre priorizando el

acompañamiento en el fortalecimiento de sus competencias, cuyo resultado final será el logro de las metas trazadas. Tal como afirma Vertakova y Maltseva (2020), la productividad debe ser considerada como un factor de crecimiento en el sector de prestación de servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada. Para Vara (2015), este tipo busca dentro de las posibles soluciones y las múltiples alternativas plantear la que sea adecuada a un contexto determinado. Asimismo, el diseño fue no experimental y de corte transversal, pues el investigador por ningún motivo manipuló las variables de estudio, es decir, se limitó solo a observar la realidad que suscita. Es transeccional pues se evaluó el fenómeno de estudio en un momento determinado. (Hernández et al., 2018).

La presente investigación asumió un nivel descriptivo correlacional, pues describió con la mayor exactitud y veracidad que fue posible la realidad de estudio. Asimismo, según Vara (2015), el estudio correlacional se orienta a medir el grado de correspondencia entre las variables planteadas en una investigación.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable: Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Para Chiang et al., (2017), la satisfacción laboral debe ser considerada como el elemento que irradia el estado anímico de los empleados. En ese sentido, la satisfacción laboral involucra todas las emociones que sienten los trabajadores sobre la labor que desempeñan, llamado por el autor como satisfacción intrínseca, sumado a ello, está la satisfacción extrínseca considerado por los aspectos genéricos y de contexto.

Definición operacional

La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de una encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario y la valoración fue con la escala de medición de Likert que considera 5 puntos diferentes relacionados con las dimensiones de esta variable y sus respectivos indicadores que son: condiciones para trabajar, políticas administrativas, relaciones laborales y desarrollo personal.

3.2.2. Variable: La productividad

Definición conceptual

Revisando el estudio de Fontalvo et al., (2017), se asevera que la productividad nunca estará establecida por un único componente, sino que se da como resultado de la intervención de distintos elementos y diversas actividades, siempre en la mira de obtener mejores resultados.

Definición operacional

La medición de esta variable se realizó mediante la aplicación de un cuestionario empleando la escala de Likert (5 puntos), atendiendo a la totalidad de dimensiones comprendidas en la variable: Las dimensiones consideradas para esta variable son: eficacia, eficiencia y efectividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se consideró una población de 49 trabajadores. A esta población total, que fue la muestra de estudio, se le aplicó dos cuestionarios, diseñados para medir las variables de estudio, se empleó una muestra censal o intencional, aprovechando para ello los beneficios que ofrece el muestreo por conveniencia o no probabilísticos (Ñaupas et al., 2018).

Según los aportes de Arias-Gómez (2016), se considera a la población de investigación como el grupo o la variedad de casos, definido,

limitado y accesible, de la cual se tomó la muestra, esto en concordancia con requerimientos predeterminados. Con el criterio de inclusión se consideró al total de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022, considerados en planilla. No se excluyó a ningún trabajador, pues todos están en condiciones de responder a los cuestionarios propuestos por el investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron como técnicas, la encuesta y el análisis documental. Las técnicas utilizadas para recolectar datos son entendidas como los procesos y acciones que coadyuvan al investigador obtener información relevante para dar respuesta a la interrogante que se plantearon en la investigación (Hernández y Duana, 2020).

La encuesta

La encuesta, según López y Fachelli (2015), es una técnica utilizada generalmente en el recojo de información o datos en el área de las ciencias sociales, pues es muy común que en la actualidad toda persona haya sido partícipe de responder alguna de ellas. Se sabe que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada para el recojo de información y permite actuar con eficacia y rapidez.

El análisis documental

Según Arias (2020), esta técnica permite obtener datos del contenido de los documentos que será producto de la revisión que se realiza al mismo. La revisión documentaria y posterior análisis se realiza a las fuentes primarias y principales, esto permite obtener o sistematizar información para contrarrestar con los resultados.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para Hernández y Duana (2020), el instrumento permite la establecer las circunstancias que le permitan la medición. Para el

presente trabajo de investigación se utilizaron el cuestionario y la ficha de investigación.

El cuestionario

El cuestionario, según Arias (2020), se aplica como herramienta de la técnica de la encuesta. Este instrumento tiene una estructura cuya base son las interrogantes planteadas y que siguen una sucesión numérica, van acompañadas de posibles contestaciones que el encuestado podría considerar en sus respuestas. Para Arias, una de las cualidades destacables de este instrumento es que las preguntas generalmente se realizan de forma precisa, clara y breve, y durante su aplicación no es necesario que el investigador se encuentre presente.

Los instrumentos utilizados para el presente estudio fueron dos cuestionarios, el primero midió la variable Satisfacción Laboral, que estuvo estructurado por 20 preguntas. El segundo cuestionario, estuvo estructurado por 24 preguntas para la variable productividad. Ambos cuestionarios consideraron cinco respuestas y a cada una se le otorga una valoración diferente según la escala de Likert, las mismas que presentamos en la Tabla 1.

Tabla 1.

Escala de medición

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |

Fuente: Elaboración propia

La ficha de investigación

Según Hernández Sampieri et. al. (2018), es considerada como herramienta, es decir, un instrumento para la recolección de datos que pueden ser los significados, conceptos y planteamientos que se obtienen durante el proceso investigativo.

Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por tres profesionales expertos en la materia. Ellos son docentes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, cuya validez de contenido se describe a continuación:

Tabla 2:

Validez de contenido de juicio de expertos

| Experto (a) | Observaciones | Puntaje |
|---|---------------|----------|
| Mgr. Edwin Ismael Palza Chambe | Sí aplica | Muy alta |
| Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera | Sí aplica | Muy alta |
| Dr. Esmila Silvia <u>Gamez</u> Quintanilla. | Sí aplica | Muy alta |

La prueba estadística denominada Prueba Binomial permitió comprobar la validez y efectividad de los cuestionarios aplicados, cuyos resultados fueron:

Tabla 3.

Prueba binomial de la validación del instrumento Satisfacción Laboral

| | Categoría | N | Prop. observada | Prop. de prueba | Significación exacta (bilateral) | |
|------------|-----------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|------|
| Experto_01 | Grupo 1 | 5 | 8 | ,80 | ,50 | ,011 |
| | Grupo 2 | 4 | 2 | ,20 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |
| Experto_02 | Grupo 1 | 4 | 2 | ,20 | ,50 | ,011 |
| | Grupo 2 | 5 | 8 | ,80 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |
| Experto_03 | Grupo 1 | 4 | 1 | ,10 | ,50 | ,021 |
| | Grupo 2 | 5 | 9 | ,90 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |

Fuente: *Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).*

Interpretación: Según la Tabla 3, el instrumento construido para medir la variable satisfacción laboral alcanzó un valor promedio de $p=0,014$ producto de la resultados de la evaluación del juicio de expertos y siendo menor que 0.05, entonces el instrumento es válido para su aplicación en una muestra real.

Tabla 4.

Prueba Binomial de la validación del instrumento Productividad

| | | Categoría | N | Prop. observada | Prop. de prueba | Significación exacta (bilateral) |
|------------|---------|-----------|----|-----------------|-----------------|----------------------------------|
| Experto_01 | Grupo 1 | 5 | 8 | ,80 | ,50 | ,011 |
| | Grupo 2 | 4 | 2 | ,20 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |
| Experto_02 | Grupo 1 | 4 | 2 | ,20 | ,50 | ,011 |
| | Grupo 2 | 5 | 8 | ,80 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |
| Experto_03 | Grupo 1 | 5 | 9 | ,90 | ,50 | ,021 |
| | Grupo 2 | 4 | 1 | ,10 | | |
| | Total | | 10 | 1,00 | | |

Fuente: *Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).*

Interpretación: Según la Tabla 4, el instrumento de la variable *productividad* de los trabajadores adquirió un valor promedio de $p=0,014$, como resultado de la evaluación de juicio de expertos y siendo este menor que 0,05, entonces el instrumento es válido para su aplicación en una muestra real.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad es considerada como la consistencia que se tiene de las puntuaciones obtenidas con un instrumento administrado en varias ocasiones” (Medina-Díaz y Verdejo-Carrión, 2020). Esta se obtuvo mediante una prueba piloto que se aplicó a un total de 10 trabajadores de la Municipalidad. Se trabajó con el método estadístico del Alfa de Cronbach, llegando a obtener los siguientes resultados:

Variable: Satisfacción laboral

Tabla 5.

Resumen de procesamiento de casos: Satisfacción Laboral

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | <u>Excluido^a</u> | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad: Satisfaccion Laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922 | 20 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación: La tabla 6 presenta la valoración de fiabilidad de la variable satisfacción laboral, esta oscila entre 0-1, y aplicando el Alfa de Cronbach se halló el valor de 0.922 (92.2%), en consecuencia se establece que el instrumento de medición para esta variable es altamente confiable, por lo tanto, puede aplicarse este instrumento en una muestra real. Por lo que, este instrumento se aplicó en el presente estudio.

Variable: Productividad

Tabla 7.

Resumen de procesamiento de casos: Productividad

| | | N | % |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | <u>Excluido^a</u> | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Tabla 8.

Estadísticas de fiabilidad: Productividad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,967 | 24 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación: La tabla 7 presenta la valoración de fiabilidad de la variable productividad que oscila entre 0-1, y aplicando el Alfa de Cronbach se obtuvo el valor de 0.967 (96.7%), por lo que se determina que el instrumento de medición para esta variable es altamente confiable y puede ser aplicado a una muestra real.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se diseñaron los dos instrumentos que permitieron recoger datos para ambas variables. Los dos instrumentos se validaron por juicio de expertos y, también para comprobar la confiabilidad se aplicó en una prueba piloto. Luego, se solicitó permiso respectivo a la Municipalidad para su aplicación, recabando el consentimiento informado. Después se tabularon los datos obtenidos, esto se hizo con el SPSS, versión 25. El

tratamiento de los datos se realizó mediante la aplicación del método analítico-sintético, y deductivo-inductivo, esto permitió el procesamiento de los resultados obtenidos, tanto para su descripción e interpretación y que finalmente posibilitó comprobar las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El trabajo se efectuó con el enfoque deductivo hipotético. Este enfoque se sustenta en la determinación de una hipótesis que explica la problemática haciendo uso de un razonamiento y teniendo como punto de partida una interrogante de investigación. Después se realizó el razonamiento deductivo para las hipótesis, y se efectuó la corroboración de esta deducción mediante los mecanismos de inferencia y conclusión. (Hernández et al., 2018).

Se empleó el software estadístico SPSS para estadísticas descriptivas como distribución de frecuencias, gráficas estadísticas, análisis de correlación de variables. Luego, se contrastaron las hipótesis con el coeficiente de R de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, considerando así el respeto hacia las personas tanto en su integridad como libertad, búsqueda de bienestar, justicia, equidad, honestidad, responsabilidad y rigor científico. Asimismo, la presente investigación respeta la propiedad intelectual, así como protege la identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Tabla 9.

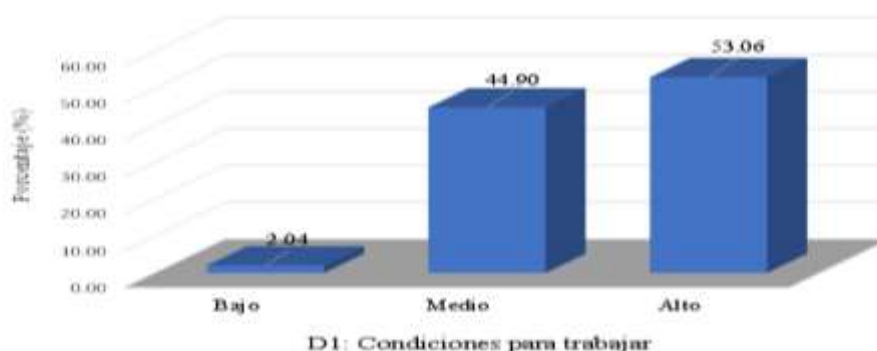
Dimensión: Condiciones para trabajar.

| D1: Condiciones para trabajar | Trabajadores de la municipalidad | |
|--------------------------------------|---|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 1 | 2.04 |
| Medio | 22 | 44.90 |
| Alto | 26 | 53.06 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 1.

Dimensión: Condiciones para trabajar



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

La Tabla 9 y Figura 1, muestra que en la dimensión Condiciones para trabajar, el 53.06% de trabajadores considera que existe un nivel alto, y el 44.90% perciben que el nivel de las condiciones para trabajar es medio y solo el 2.04% manifiesta que el nivel es bajo. Tal como puede observarse, la percepción de los encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel alto.

Tabla 10.

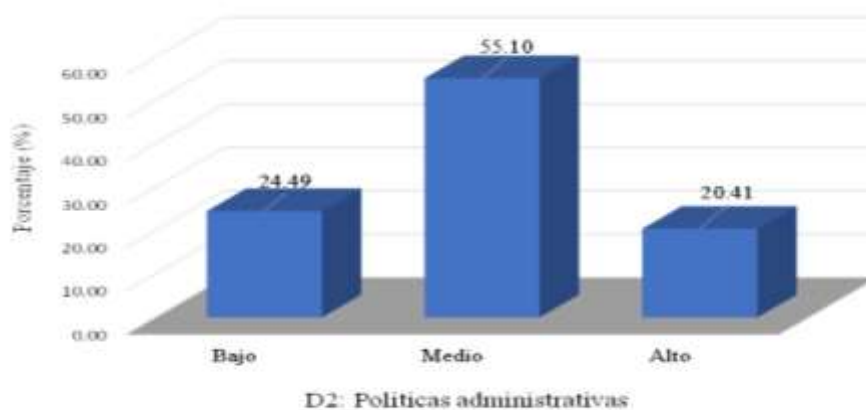
Dimensión: Políticas administrativas.

| D2: Políticas administrativas | Trabajadores de la municipalidad | |
|--------------------------------------|---|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 12 | 24.49 |
| Medio | 27 | 55.10 |
| Alto | 10 | 20.41 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS [Statistics v.25](#)).

Figura 2.

Dimensión: Políticas administrativas



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS [Statistics v.25](#)).

Interpretación:

Según la Tabla 10 y Figura 2, el 55,10% de los trabajadores consideran a esta dimensión en un nivel medio, y en un nivel bajo con un 24.49%, mientras que el 20.41% de los trabajadores lo consideran en un nivel alto. Tal como puede observarse, la percepción de los encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel medio.

Tabla 11.

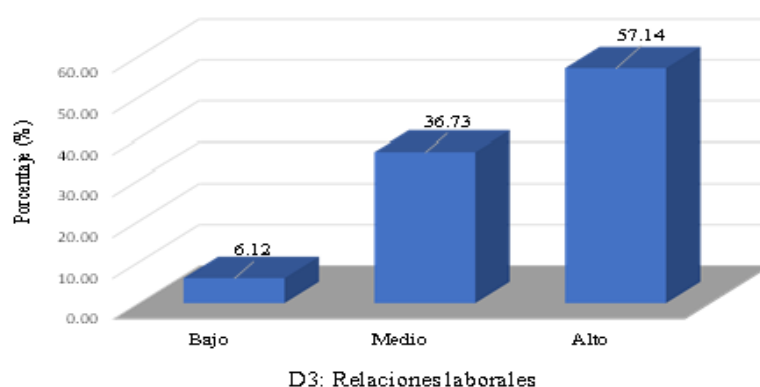
Dimensión: Relaciones laborales

| D3: Relaciones laborales | Trabajadores de la municipalidad | |
|---------------------------------|---|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 3 | 6.12 |
| Medio | 18 | 36.73 |
| Alto | 28 | 57.14 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 3.

Dimensión: Relaciones laborales



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

En la dimensión Relaciones laborales, según la Tabla 11 y Figura 3, el 57.14% de los trabajadores lo consideran en un nivel alto, asimismo el 36.73% considera esta dimensión se da en un nivel medio y solo el 6.12% manifiestan que se da en un nivel bajo. Tal como puede observarse, la percepción de los encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel alto.

Tabla 12.

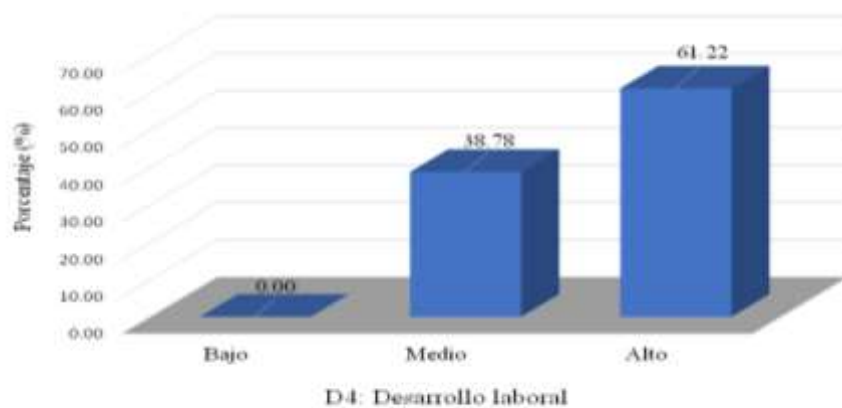
Dimensión: Desarrollo personal

| D4: Desarrollo personal | Trabajadores de la municipalidad | |
|--------------------------------|---|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 0 | 0.00 |
| Medio | 19 | 38.78 |
| Alto | 30 | 61.22 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 4.

Dimensión: Desarrollo personal



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

En la dimensión Desarrollo personal, la Tabla 12 y Figura 4, muestra que el 61.22%, considera alto el nivel en esta dimensión, en tanto que el 38.78% de los trabajadores lo consideran en un nivel medio, finalmente, ningún trabajador lo considera en un nivel bajo (0.00%). Tal como puede observarse, la percepción de los trabajadores encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje consideran el nivel de alto.

Tabla 13.

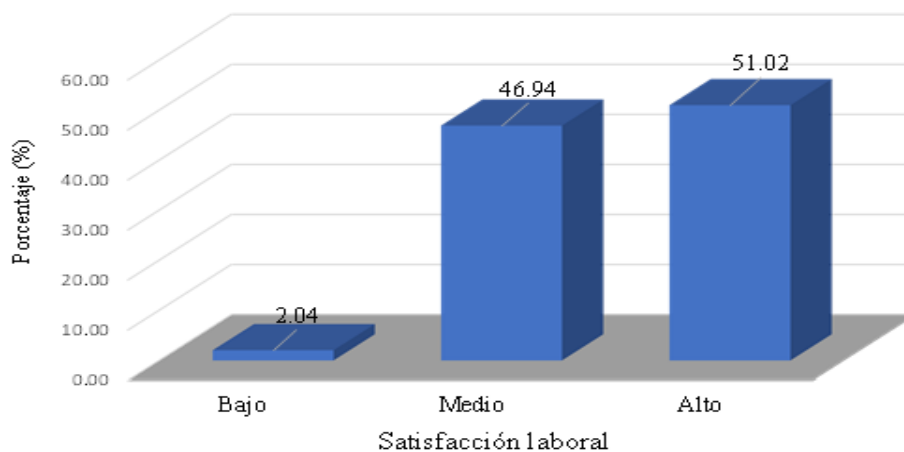
Nivel de satisfacción laboral

| Satisfacción laboral | Trabajadores de la municipalidad | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 1 | 2.04 |
| Medio | 23 | 46.94 |
| Alto | 25 | 51.02 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 5.

Nivel de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

Se observa en la Tabla 13 y en la Figura 5, que de los 49 sujetos de la muestra de estudio, el 51.02% considera la satisfacción laboral en un nivel alto, mientras que un 46.94% lo considera en el nivel medio, y solo el 2.04% de los trabajadores perciben que el nivel en que se presenta esta dimensión es bajo. Tal como puede observarse, la percepción de los trabajadores encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel alto.

4.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable productividad

Tabla 14.

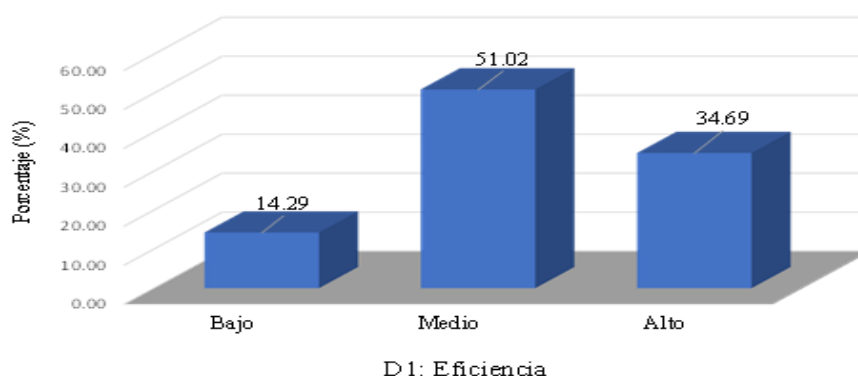
Dimensión: Eficiencia

| D1: Eficiencia | Trabajadores de la municipalidad | |
|----------------|----------------------------------|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 7 | 14.29 |
| Medio | 25 | 51.02 |
| Alto | 17 | 34.69 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25). □

Figura 6.

Dimensión: Eficiencia



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

En la Tabla 14 y Figura 6, el mayor porcentaje, es decir el 51.02%, perciben que la dimensión Eficiencia se concibe en el nivel medio, en tanto que el 34.69% lo califica en un nivel alto y solamente el 14.29% manifiesta que está en un nivel bajo. Tal como puede observarse, la percepción de los trabajadores encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel medio.

Tabla 15.

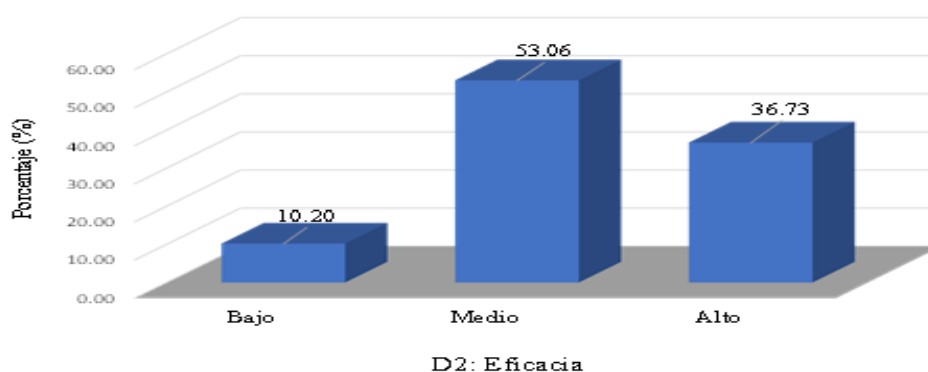
Dimensión: Eficacia.

| D2: Eficacia | Trabajadores de la municipalidad | |
|---------------------|---|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 5 | 10.20 |
| Medio | 26 | 53.06 |
| Alto | 18 | 36.73 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 7.

Dimensión: Eficacia.



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

La Tabla 15 y Figura 7, muestran la dimensión de la variable productividad: Eficacia, donde el 53.06% de los empleados manifiestan que esta dimensión se percibe en un nivel medio, en tanto que en el nivel alto lo consideran el 36.73% de los encuestados, y el 10.20% manifiestan que se da en un nivel bajo. Puede observarse que el mayor nivel de percepción de los encuestados para esta dimensión es de medio.

Tabla 16.

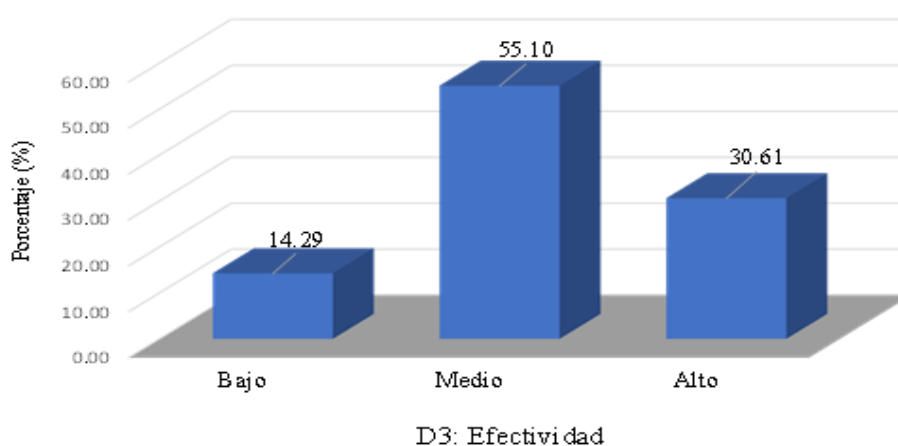
Dimensión: Efectividad

| D3: Efectividad | Trabajadores de la municipalidad | |
|-----------------|----------------------------------|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 7 | 14.29 |
| Medio | 27 | 55.10 |
| Alto | 15 | 30.61 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 8.

Dimensión: Efectividad



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

La Tabla 16 y Figura 8, muestran los resultados de la dimensión Efectividad de la variable productividad, donde el 55.10% de los encuestados opinan que se da en un nivel medio, mientras que el 30.61% lo perciben en un nivel alto y solo el 14.29% lo perciben en un nivel bajo. Tal como puede observarse, la percepción de los encuestados referente a esta dimensión, en mayor porcentaje se da en un nivel medio.

Tabla 17.

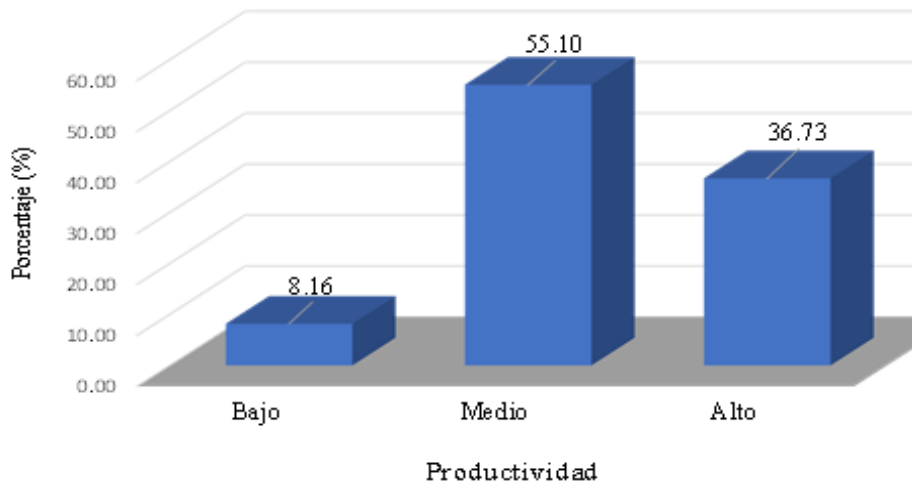
Nivel de Productividad.

| Productividad | Trabajadores de la municipalidad | |
|---------------|-------------------------------------|---------------|
| | n | % |
| Bajo | 4 | 8.16 |
| Medio | 27 | 55.10 |
| Alto | 18 | 36.73 |
| Total | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Figura 9.

Nivel de Productividad



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

En la Tabla 17 y Figura 9, se evidencia que de los 49 empleados de la Municipalidad, el 55.10% considera que la Productividad se da en un nivel medio, mientras que el 36.73% considera que el nivel en que se da es alto, y solo un 8.16% opina que el nivel percibido es bajo. Como puede verse, el mayor porcentaje de trabajadores perciben el nivel medio en la productividad.

4.3. Descripción de la relación de satisfacción laboral y productividad

Tabla 18.

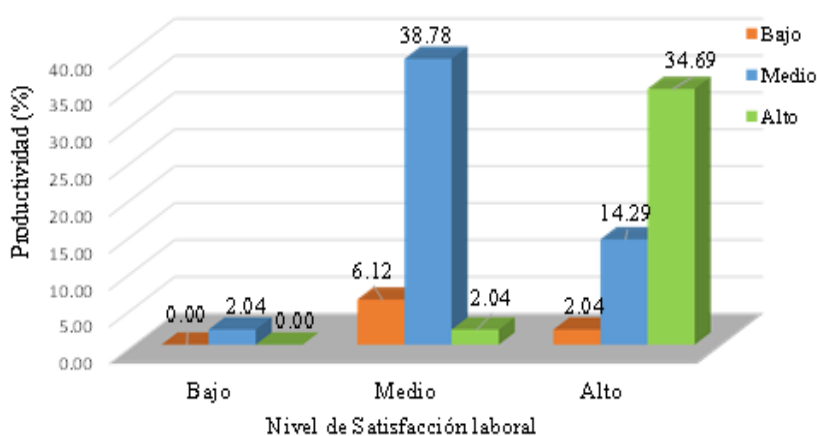
Nivel de relación de las variables de estudio

| Satisfacción laboral | Productividad | | | | | | Total | |
|----------------------|---------------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Bajo | 0 | 0.00 | 1 | 2.04 | 0 | 0.00 | 1 | 2.04 |
| Medio | 3 | 6.12 | 19 | 38.78 | 1 | 2.04 | 23 | 46.94 |
| Alto | 1 | 2.04 | 7 | 14.29 | 17 | 34.69 | 25 | 51.02 |
| Total | 4 | 8.16 | 27 | 55.10 | 18 | 36.73 | 49 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25)

Figura 10.

Nivel de relación de las variables de estudio



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

Como se muestra en Tabla 18 y Figura 10, el 38.78% de trabajadores perciben una satisfacción laboral y una productividad en nivel medio, asimismo el 34.69% de los trabajadores encuestados perciben alto el nivel de la satisfacción laboral y la productividad, finalmente, ningún encuestado lo percibe en un nivel bajo. Se concluye, en base a los resultados descriptivos mostrados que la relación de las variables del presente estudio es positiva.

4.4. Contrastación de hipótesis

Comprobación de supuestos

Prueba de normalidad

Dada una muestra mayor de 30 participantes, se aplicó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, con el objetivo de determinar si los datos se dan en una distribución normal. Los criterios son los siguientes:

Si $p \geq \alpha$ (0,05) se rechaza la H_0

Si $p < \alpha$ (0,05) no se rechaza la H_0

Formulación de hipótesis

H_0 : provienen de una distribución normal.

H_1 : no provienen de una distribución normal.

Tabla 19.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

| Dimensión/Variable | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Presenta normalidad |
|----------------------|---------------------------------|----|------|---------------------|
| | Estadístico | gl | Sig. | |
| Satisfacción laboral | ,111 | 49 | ,182 | Si |
| Productividad | ,109 | 49 | ,194 | Si |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Según la prueba de Kolmogorov – Smirnov (Tabla 19), se estableció que las variables de estudio siguen una distribución normal, ya que los grados de significancia que se obtuvieron fueron de 0,182 para la variable satisfacción laboral y 0,194 para la variable productividad, y siendo estos resultados mayor a 0.05, se decide aplicar la prueba estadística paramétrica R de Pearson para las hipótesis general e hipótesis específicas.

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

a. Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

Hi: Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

b. Nivel de significancia

(alfa) $\alpha = 5\%$

c. Estadístico de Prueba:

Estadístico de “Correlación de R de Pearson”.

Tabla 20.

Correlación de Satisfacción laboral y Productividad

| | | Satisfacción | |
|-------------------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| | | laboral | Productividad |
| Satisfacción laboral | Correlación R de Pearson | 1 | ,634** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 49 | 49 |
| Productividad | Correlación R de Pearson | ,634** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 49 | 49 |

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

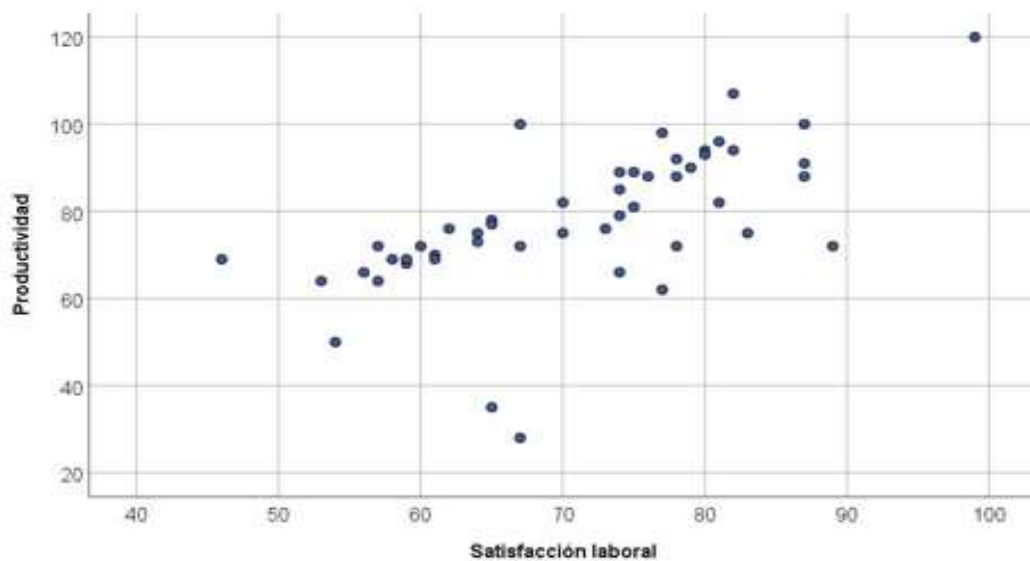
Descripción:

Según la Tabla 20, aplicando la correlación R de Pearson, se halló un coeficiente de correlación de 0.634, teniendo así una correlación positiva considerable entre la variable satisfacción laboral y la productividad.

También, el p valor (Sig. = 0.000), es menor que $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que la satisfacción laboral se relaciona de manera positiva considerable con la productividad.

Figura 11

Descripción del diagrama de dispersión



Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

Interpretación:

En la Figura 11, se observa el diagrama de dispersión, donde se muestra que las variables de estudio tienen una relación lineal positiva; por ello, a medida que aumenta el valor de la variable satisfacción laboral está se asocia a mayores puntajes respecto a su productividad y viceversa, esto permite ver una situación compatible con la hipótesis general.

Tabla 21.

Escala de fuerza correlación

| Rango | Relación |
|-----------------------|--|
| -0.91 a - <u>1.00</u> | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a - <u>0.90</u> | Correlación negativa muy fuerte. |
| -0.51 a - <u>0.75</u> | Correlación negativa considerable |
| -0.26 a - <u>0.50</u> | Correlación negativa media |
| -0.11 a - <u>0.25</u> | Correlación negativa débil. |
| -0.01 a - <u>0.10</u> | Correlación negativa muy débil. |
| 0.0 | No existe correlación alguna entre las variables |
| +0.01 a + 0.10 | Correlación positiva muy débil. |
| +0.11 a + 0.25 | Correlación positiva débil. |
| +0.26 a + 0.50 | Correlación positiva media. |
| +0.51 a + 0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a + 0.90 | Correlación positiva muy fuerte. |
| + 0.91 a + 1.00 | Correlación positiva perfecta |

d. Lectura del P valor:

$P = 0,000001; \alpha = 0.05 \rightarrow P < 0.05$ entonces se rechaza la H_0

e. Decisión:

La Tabla 21 muestra los resultados con un valor p - valor (0,000) menor a 0,05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna y se concluye, con el 95%, de confianza que existe relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01

a) Formulación de Hipótesis:

Ho: Las condiciones para trabajar no se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

Hi: Las condiciones para trabajar se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

b) Estadístico de Prueba:

Prueba paramétrica “Correlación de R de Pearson”.

Tabla 22.

Correlación de Condiciones para trabajar y Productividad

| | | D1. Condiciones para trabajar | |
|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--------|
| | | Productividad | |
| D1. Condiciones para trabajar | Correlación R de Pearson | 1 | ,502** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 49 | 49 |
| Productividad | Correlación R de Pearson | ,502** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 49 | 49 |

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

Interpretación:

Aplicando la correlación de R de Pearson, se observa en la Tabla 22 que se alcanzó un coeficiente de correlación de 0.502, lo que representa una correlación positiva considerable entre la dimensión condiciones para trabajar y la productividad. Es así que se puede observar el p valor (sig=

0.000) menor que $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, concluyendo que la satisfacción laboral en condiciones para trabajar se relaciona de manera positiva considerable con la productividad.

Hipótesis específica N° 02

a) Formulación de Hipótesis:

Ho: Las políticas administrativas no se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

Hi: Las políticas administrativas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

b) Estadístico de Prueba:

Prueba paramétrica “Correlación de R de Pearson”.

Tabla 23.

Correlación de Políticas administrativas y Productividad.

| | | D2. Políticas administrati vas | | Productividad |
|----------------------------------|-----------------------------|---|--|---------------|
| D2. Políticas administrativas | Correlación R de Pearson | 1 | | ,652** |
| | Sig. (bilateral) | | | ,000 |
| | N | 49 | | 49 |
| Productividad | Correlación R de Pearson | ,652** | | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | |
| | N | 49 | | 49 |

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

Interpretación:

En la Tabla 23, se observa que la correlación es de 0.652 que se obtuvo de la aplicación R de Pearson. Y teniendo un p menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que la satisfacción laboral en políticas administrativas se relaciona de manera positiva con la productividad.

Hipótesis específica N° 03

a) Formulación de Hipótesis:

Ho: Las relaciones laborales no se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

Hi: Las relaciones laborales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

b) Estadístico de Prueba:

Correlación de R de Pearson

Tabla 24.

Correlación de relaciones laborales y productividad

| | | D3. Relaciones laborales | | Productividad |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------|---------------|
| D3. Relaciones laborales | Correlación R de Pearson | 1 | ,514** | |
| | Sig. (bilateral) | | | ,000 |
| | N | 49 | | 49 |
| Productividad | Correlación R de Pearson | ,514** | | 1 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | |
| | N | 49 | | 49 |

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

Interpretación:

Según la Tabla 24, aplicando la correlación de R de Pearson, se halló la correlación de 0.514, menor que $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que la satisfacción laboral en relaciones laborales se relaciona de manera positiva en la productividad.

Hipótesis específica N° 04

a) Formulación de Hipótesis:

Ho: El desarrollo personal no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

Hi: El desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022.

b) Estadístico de Prueba:

Correlación de R de Pearson

Tabla 25.

Correlación de desarrollo personal y productividad

| | | D4. Desarrollo personal | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------|
| | | Productividad | |
| D4. Desarrollo personal | Correlación R de Pearson | 1 | ,427** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 49 | 49 |
| Productividad | Correlación R de Pearson | ,427** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 49 | 49 |

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

Interpretación:

En la Tabla 25 se observa que la correlación de R de Pearson, fue de 0.427, siendo p valor (Sig. = 0.002), menor que $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la satisfacción laboral en desarrollo personal se relaciona de manera positiva media con la productividad.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se da a conocer la discusión de los resultados tomando en cuenta los antecedentes y teorías revisadas. Los resultados se obtuvieron de los instrumentos elaborados para medir la satisfacción laboral y productividad. Estos instrumentos se sometieron a juicio de expertos, quienes validaron su aplicación, también fueron sometidos al análisis de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, alcanzando el 0,922 para la variable satisfacción laboral y 0,967 para la variable productividad.

El objetivo general planteado fue Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022, y se halló la correlación de R de Pearson de 0.634 comprobando que se da una relación positiva considerable. Además, se encontró que existe un grupo representativo de 38.78% de trabajadores encuestados que perciben una satisfacción laboral y una productividad en nivel medio, asimismo el 34.69% perciben que el nivel de estas variables es de alto, finalmente, ningún trabajador los percibe en un nivel bajo, por ello, se llega a la conclusión que existe una relación positiva considerable, pues a mayor percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores, mayor es su nivel de productividad y viceversa. Estos resultados permiten corroborar lo planteado en la hipótesis general del presente trabajo de investigación.

Estos resultados coinciden con Cruz (2017), quien encuentra que la satisfacción laboral de los trabajadores incide directamente en la productividad de los trabajadores. Del mismo modo, Quiroz (2021), quien con un nivel de 95% de confianza asevera que la relación directa e intensa. También Piscoya (2021), logró determinar mediante el coeficiente de Rho Spearman de 0,734 que existe una relación intensa entre las variables satisfacción laboral y productividad. Asimismo, Martínez (2020), quien realizó una investigación teniendo en cuenta los mismos objetivos planteados en el presente trabajo, comprobó con un Rho de Spearman de 0,267, que las variables se relacionan significativamente.

Estos resultados permiten aseverar que las organizaciones deben crear las condiciones necesarias para un buen desenvolvimiento y desempeño de sus trabajadores, a partir de la implementación de políticas institucionales, el fortalecimiento de las relaciones entre sus trabajadores y empleadores, y la motivación constante por parte de la empresa, que coadyuven a un buen desarrollo personal y profesional, pues se ha visto que las organizaciones tienen una gran responsabilidad en el nivel de productividad de sus trabajadores, pues está en ellos implementar las mejoras en las condiciones para trabajar, todo ello permitirá alcanzar la productividad esperada en una empresa. En ese sentido, Pedraza (2020) afirma que la satisfacción laboral debe ser considerada como un aspecto intangible de interés en la gestión del capital humano.

En cuanto al primer objetivo específico planteado para el presente estudio que fue Establecer la relación entre las condiciones para trabajar y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022; se halló en la dimensión de la variable satisfacción laboral de Condiciones para trabajar, que el 53.06% de los trabajadores considera que existe un nivel alto, mientras que el 44.90% consideran que el nivel de las condiciones para trabajar es medio y solo el 2.04% manifiesta que el nivel es bajo. Y aplicando la correlación de R de Pearson, a esta dimensión condiciones para trabajar y la productividad se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.502, lo que permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión Condiciones para trabajar y la productividad.

De igual modo, Quiroz (2021), afirma que el grado de productividad de los colaboradores se relaciona con la satisfacción laboral, estableciéndose que existe una relación directa e intensa, y encontró que el 31% de encuestados califica las condiciones para trabajar en un nivel inadecuado. Del mismo modo en los resultados hallados por Chiang y San Martín (2015) en la que encuentra una correlación estadísticamente significativa entre las variables, en las que destaca, en el género masculino las correlaciones que indican que sí aumenta el desempeño en la productividad de los funcionarios. Por lo que se puede apreciar la importancia de la implementación de los espacios físicos y motivacionales para un buen trabajo. Estos resultados corroboran los hallados en el presente estudio,

evidenciando la correlación entre las variables.

Del mismo modo, los resultados hallados por Silva y Ramos (2019), concluyen que el ambiente laboral en la que se encuentran indicadores de las condiciones para trabajar influye de manera significativa en la productividad. Asimismo, coinciden con los resultados de Cueva y Diaz (2017) quienes concluyen que sí existe una relación entre las condiciones de trabajo y la productividad en los colaboradores de Mibanco Tarapoto donde encontró relación significativa con un $r = 0.515$, siendo $p < 0.05$. Por todo ello, se coincide con la afirmación de Illescas (2015), quien argumenta que los empleados rinden al máximo de sus capacidades cuando se encuentran satisfechos con sus trabajos, lo que repercute en la productividad de la organización.

Es vital considerar los aspectos de espacio, apropiada organización y repartición de ambientes y los equipos y recursos suficientes, así también, se debe tener en cuenta el respeto por su privacidad, ejecución de tareas y la capacidad del servicio, por ello, la comodidad del empleado y el adecuado entorno físico (iluminación, ventilación, ruido, aspectos visuales, entre otros), son esenciales en el desempeño del trabajador (Chiavenato, 2020). En ese sentido, durante la pandemia se debió implementar las condiciones para trabajar de acuerdo a lo establecido por el MINSA. Así, se puede aseverar que las organizaciones deben priorizar la implementación de las condiciones necesaria para trabajar, las mismas que están enmarcadas fundamentalmente en torno a las condiciones físicas y motivacionales.

En cuanto al objetivo específico 2, que fue Demostrar la relación entre las políticas administrativas y la productividad, se halló que el 55,10% de los trabajadores perciben a esta dimensión en un nivel medio, y el 24.49% lo perciben en un nivel bajo, mientras que un 20.41% de los encuestados consideran que las políticas administrativas se dan en un nivel alto; y aplicando la correlación de R de Pearson a la dimensión Políticas administrativas con la productividad, se obtuvo un 0.652, por tanto se afirma que la satisfacción laboral respecto a su componente políticas administrativas se relaciona de manera positiva considerable con la segunda variable. Es así, que se puede afirmar que toda

institución, organización o empresa deben tener de manera bien establecidas sus políticas, más aún cuando estas guían laboralmente el actuar de los empleados.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Martínez (2020), quien obtuvo con el Rho de Spearman un 0,320 (p -valor <0.05) relación positiva baja. Ello asevera la relación significativa entre las políticas administrativas y la productividad. Asimismo, los hallazgos del presente estudio coinciden con los resultados de Herrera (2018), quien obtuvo una correlación positiva media de 0,637 entre estos dos componentes. Esto lleva a aseverar que los lineamientos administrativos, que impliquen normativas relacionadas con el trabajador deben permitir crear situaciones positivas de trabajo, ya que el trabajador debe conocer los beneficios y otros aportes que la empresa tenga para ellos, de tal manera que el trabajo pueda realizarse de manera óptima y permita alcanzar la productividad esperada.

En referencia a ello, se puede ver cómo las políticas administrativas planteadas por una organización, empresa o institución conllevan a crear condiciones favorables para el buen desempeño de los trabajadores, lo que evidentemente redundará en los resultados, es decir en su productividad. Esto pone en evidencia que la calidad de cómo son tratados, así como el reconocimiento justo y el sueldo influyen en la productividad. Por ello, es necesario que las organizaciones presenten de manera clara todas las exigencias que debe tener en cuenta el trabajador, así como las retribuciones, beneficios y otros aspectos para un buen desempeño, así como tener en cuenta las aspiraciones de ascenso y mejoras de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 3, de Establecer la relación entre las relaciones laborales y la productividad, se obtuvo en la dimensión Relaciones laborales que el 57.14% de los trabajadores opinan que esta dimensión se presenta en un nivel alto, mientras que el 36.73% considera que se da en un nivel medio y solo el 6.12% lo consideran en un nivel bajo. Y se obtuvo una correlación de R de Pearson de 0.514, comprobando que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión relaciones laborales y la variable productividad. Y con el p valor (Sig. = 0.000), menor que $\alpha = 0.05$, se puede concluir que las relaciones laborales

se relaciona de manera positiva con la productividad. Diversos estudios afirman que el nivel de clima laboral o el nivel de relación que tengan los trabajadores entre ellos, así como la relación con sus superiores influye en el desempeño y producción de sus trabajadores. Pues el estado emocional con el que cada trabajador se desenvuelve, se ve influenciado por el entorno laboral, es decir por la relación que tenga con sus compañeros o jefes.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Yeren (2017) quien buscó determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, y encontró en la dimensión relaciones sociales, que el 40% de los encuestados lo perciben en un nivel bajo, seguido de un nivel medio con el 37,5% y el 22,5% presentan un nivel alto y aplicando el coeficiente R de Pearson obtiene un coeficiente de relación igual a 0,562 encontrando que existe una relación positiva moderada. Palma (2005) considera que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con el bienestar por lo que la dimensión de relaciones laborales es vital para un buen desempeño en el trabajador. Por ello es importante que las instituciones o empresas motiven, incentiven y reconozcan el esfuerzo, así como crear un ambiente agradable entre los miembros de la organización para que los trabajadores puedan desempeñar adecuadamente sus labores.

Se puede evidenciar, en base a estos resultados, cuán importante y cómo influye el clima laboral basado en las relaciones interpersonales no solo con el empleador sino también con sus compañeros de trabajo, atmósfera laboral que tiene implicancias en el desempeño laboral. Así se corrobora que el estado emocional generado por la convivencia y el buen trato entre los trabajadores tiene una repercusión considerable en el logro de los propósitos y en su productividad. Por ello, es necesario que las organizaciones apliquen diversos mecanismos o estrategias que conlleven a fortalecer las relaciones interpersonales, creando el clima adecuado para las buenas relaciones laborales.

En relación al objetivo cuarto, en la que se propone identificar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022, se halló que el 61.22% de los

trabajadores consideran que esta dimensión se da en un nivel alto, mientras que el 38.78% lo consideran en un nivel medio, finalmente, ningún trabajador lo considera en un nivel bajo (0.00). Con R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.427, y se afirma que existe una correlación positiva media entre la dimensión desarrollo personal y la variable productividad. En ese sentido, las entidades deben tener en cuenta no solo las aspiraciones laborales de sus empleados sino, también, las aspiraciones de crecimiento personal o bienestar personal que pueda darle la empresa, pues ellos tienen sus propios proyectos de vida que se entrelazan con el quehacer en sus centros laborales.

En referencia a este objetivo, algunos autores precisan que la dimensión desarrollo personal debe ser considerado como significación de la tarea. En ese sentido los resultados hallados en relación con el cuarto objetivo, se relacionan con los resultados obtenidos por Cueva y Diaz (2017) quienes encontraron relación significativa entre la significación de tareas y el desempeño laboral ($r=0.755$; $p < 0.05$). Del mismo modo, Ponce, Ríos, Vargas (2018), en su trabajo de investigación en la que relaciona la Felicidad y Satisfacción laboral concluyen que el factor de significancia de la tarea (que conlleva indicadores del desarrollo personal), impactó positivamente en cada uno de los factores de la variable felicidad.

Según los resultados obtenidos se puede puntualizar que las organizaciones, empresas o instituciones deben velar no solo por el fortalecimiento de las competencias de sus trabajadores, para que realicen un buen trabajo, sino también por el desarrollo personal de sus trabajadores, viendo que la tarea que realizan es significativa para ellos. Pues, tal como se observa en los resultados de esta dimensión, los mecanismos que emplee la empresa para su crecimiento también deben involucrar el crecimiento personal de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral se relaciona de manera positiva con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, donde el 38.78% de los trabajadores encuestados perciben una satisfacción laboral y una productividad en nivel medio, el 34.69% en un nivel alto y, finalmente, ningún trabajador lo percibe en el nivel bajo, y aplicando la correlación de R de Pearson, se obtuvo 0.634, donde se tiene un p valor Sig. = 0.000, menor que $\alpha = 0.05$ y se acepta con el 95% de confianza que la relación entre las variables es positiva considerable.
2. Existe una correlación positiva considerable entre la dimensión condiciones para trabajar y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, de acuerdo a la correlación de R de Pearson, se obtuvo el 0.502, donde se tiene un p valor Sig. = 0.000, menor que $\alpha = 0.05$, por lo que con un nivel de confianza del 95% se acepta esta correlación positiva considerable.
3. Existe una correlación positiva considerable entre la dimensión políticas administrativas y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, pues halló un R de de 0.652, donde se tiene un p valor (Sig. = 0.000), cuyo valor es menor que $\alpha = 0.05$, por lo que con un nivel de confianza del 95% se acepta esta correlación positiva considerable.
4. Existe una correlación positiva considerable entre la dimensión relaciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, de acuerdo a la correlación de R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.514, donde se tiene un p valor Sig. = 0.000, cuyo valor es menor que $\alpha = 0.05$, por lo que con un nivel de confianza del 95% se acepta esta correlación positiva considerable.

5. Existe una correlación positiva media entre la dimensión desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, de acuerdo a la correlación de R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.427, y se puede observar que se tiene un p valor Sig. = 0.002, cuyo valor es menor que $\alpha = 0.05$, por lo que con un nivel de confianza del 95% se acepta esta correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los responsables de la Municipalidad Provincial de Candarave la ejecución de estrategias de mejoramiento de las condiciones para trabajar con el objetivo de mejorar la productividad laboral, focalizando acciones en relación a los ambientes de trabajo adecuados y bien distribuido, así como acciones que permitan el reconocimiento al desempeño de los trabajadores.
2. Se recomienda a los responsables de la Municipalidad Provincial de Candarave la implementación de políticas administrativas que permitan una salario justo y acorde con el trabajo y esfuerzo que realizan los trabajadores de la municipalidad, así como considerar las expectativas económicas que tengan de los trabajadores; también tener lineamientos y normativas claras que garanticen su estabilidad y la mejora laboral, como los ascensos.
3. Se recomienda a los responsables de la Municipalidad Provincial de Candarave la aplicación de estrategias que les permita el fortalecimiento de las relaciones laborales con el objetivo que los trabajadores realicen con satisfacción las tareas encomendadas o asignadas según su función, situación que influirá en la productividad laboral, siempre tomando en consideración la existencia de una relación positiva tanto con los compañeros de trabajo como con sus jefes.
4. Se recomienda a los responsables de la Municipalidad Provincial de Candarave implementar acciones que contribuyan al desarrollo personal de sus trabajadores, desde la óptica de significación de la tarea, teniendo en cuenta que el trabajo que desempeñan contribuya no solo a la empresa sino a su vida personal misma, así como la autonomía para desarrollar sus actividades y que les permita sentirse realizados personalmente.
5. Se recomienda a las autoridades y en especial al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Candarave hacer un

diagnóstico y seguimiento permanente sobre la satisfacción laboral y su implicancia en la productividad tomando en consideración la percepción de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Araya, M. y Medina, A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Revista Médica de Risaralda, 25 (2), 84. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Arequipa. Perú. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GzTthsxEu2kJ:https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Arias-Gómez, J.; Villasis-Keever, M.; Miranda, M. (2016) *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. Vol 63, n° 02. México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Avellón, B. (2015). *La Eficiencia y la Productividad de las Comunidades Autónomas Españolas en la Gestión Tributaria: Aplicación del Análisis envolvente de datos*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Valladolid. España. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/16212>
- Benalcázar, W. (2014). *La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador*. [Tesis para obtener el Título de Psicóloga Industrial]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7342/1/T-UCE-0007-347i.pdf>
- Bilbao J, Vega M. (2010). *Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal.
- Boluarte y Merino (2015). *Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación Estructural y Distribucional de sus puntajes*. LIBERABIT: Revista Peruana de Psicología, vol. 21, núm 2, 235-243.
- Buitrago J. (2017). *La motivación y el liderazgo claves del Éxito en la Policía*

- Nacional* [Tesis de Bachiller]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cabrera, A.; Ledezma, M. & Rivera, L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, vol. V, núm. 5, 83-91.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492015000300001&script=sci_arttext
- Chiang, M.; Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations*. Cuadernos de Administración, vol. 33, núm (57), 48-60.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452017000100048&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. (5^{ra} ed). Editorial McGraw-Hill
<https://www.todostuslibros.com/editorial/mcgraw-hill-interamericana-de-espana>
Editora. España.
- Coronel, E. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con la atención al cliente en la Compañía de Transporte Termic Perdomo S.A.* [Tesis para obtener el Título profesional de Psicóloga Industrial]. Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7269>
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda, realizado en Ambato Ecuador*. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia de Instituciones de Salud]. Universidad Técnica de Ambato.
<https://1library.co/document/qol7dn0q-universidad-t%C3%A9cnica-de-ambato.html>
- Encalada, R. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*. [Tesis presentado para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7089/Encal>

- ada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. *Dimensión Empresarial*, 15 (2), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- García, M. (2017) *Relación entre el clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima – 2017*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios] Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, R., Ponce, H., Ríos, D., Vargas, C., (2018). *Felicidad y Satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. [Tesis para obtener el Grado de Magister]. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, F. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y su impacto en los niveles de productividad para una empresa productora de partes plásticas*. [Tesis de pregrado para optar el Título de Especialista en producción y logística Internacional]. Universidad ECCI Bogotá D.C <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2269/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los Trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hinojo, J., Aznar, I. & Romero, J. (2020) *Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales*. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito*. [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas]. Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4852>
- Inayat, W., y Jahanzeb, N. (2021). *A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar*. Volume 2021 |Article ID 1751495 | <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jalagat (2016). *Job Performance, job satisfaction and motivation: a critical review of their relationship,* International Journal of Management and Economics, vol. 5, no. 6, pp. 36–43 https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y. (2020). *Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers*. Children and Youth Services Review, 199, <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>.
- Locke, E. (1969). *What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*, Volumen 4, pages 309 – 336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Marín, H., y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Revista Horizonte Médico*, vol 17, núm 4, 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Martínez, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración con Mención en Gestión Empresarial]. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4279/Mileni_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Medina-Díaz y Verdejo-Carrión (2020) *Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas*. *Revista de Educación*, vol. 15, núm. 2, pp. 270-284, 202. Universidad Politécnica Salesiana <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Ñaupas, et al. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5^{ta} ed). Bogotá: Editorial Ediciones de la U.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.*, IX (1).
- Palma, S. (2009). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú. CARTOLAN EIRL.
- Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. *Innovar*, vol. 30, núm. 76, 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor>

- [_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Piscoya, D. (2021) *Satisfacción laboral y productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Ferreñafe*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67150/Piscoya_SDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujol-Cols, J., y Dabos, G. (2018) *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios Gerenciales. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809/3362
- Quiroz, C. (2021). *La satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nanchoc, San Miguel, Cajamarca*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68578/Quiroz_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shmailan (2016). *The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study,* Business Management and Economics, vol. 4, no. 1, pp. 1–8 <https://journalissues.org/wp-content/uploads/sites/4/2020/04/Abdulwahab.pdf>
- Silva y Ramos (2019) *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Apurímac 2017*. [Tesis para obtener el Título Profesional] Universidad San Antonio Abad del Cusco. <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1x1t9Zpm-7LyFV1BQXDR7Ldkju-g9qqdA>
- Toro, J. (2020) *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores dl área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC – Chiclayo*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración] Universidad Cesar Vallejo.
- Vertakova y Maltseva (2020). *Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. CEPAL Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klauss S.A. Lima – 2016*. [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración]. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/>
- Yeverino Juárez, J. A., & Montoro Sánchez, M. Á. (2019). *Efficiency and productivity in transfer units of scientific research results in Mexico*. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1–32.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1421>.

ANEXOS

Tabla 5.
Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---------------------------|---|--|
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es un componente que refleja el estado emocional de los trabajadores con su centro de trabajo. Esto implica una serie de emociones que los trabajadores sienten sobre la labor que desempeñan (satisfacción intrínseca) y sobre los aspectos generales y del contexto de la institución (satisfacción extrínseca) (Chiang, et. al., 2017) | Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Las respuestas del cuestionario se basarán en la escala de Likert de 5 puntos, la cual tendrá relación con la variable satisfacción laboral. | Condiciones para trabajar | Físicas | Ordinal : 1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente acuerdo |
| | | | | Motivacionales | |
| | | | Políticas administrativas | Salario | |
| | | | | Seguridad en el trabajo | |
| | | | | Ascenso | |
| | | | | Capacitación | |
| | | | Relaciones laborales | Entre colaboradores | |
| | | | | Con la autoridad | |
| | | | Desarrollo personal | Desarrollo profesional u ocupacional | |
| | | | | Compromiso con el trabajo | |
| Productividad | La productividad es de clase sistémica, es decir, no está determinada por un único factor, ya que son muchas las circunstancias que pueden influir en valorar la productividad de una compañía, se pueden localizar factores internos y factores externos. (Fontalvo et al., 2017) | Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario. Para dar respuesta a las preguntas del cuestionario se utilizará la escala de medición Likert de 5 puntos, atendiendo a sus dimensiones. | Eficacia | Recursos utilizados para la realización del trabajo | Ordinal 1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente acuerdo |
| | | | | Resolución problemas | |
| | | | | Eficiencia | |
| | | | Efectividad | Crecimiento de la producción en el trabajo. Mejora de la calidad en producción | |



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, TACNA 2022

I.- DATOS GENERALES

| | |
|--|---|
| Apellidos y nombres del experto: | Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera |
| Cargo e institución donde labora: | Docente nombrado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna |
| Grado Académico: | Doctor en Administración |
| Especialidad del experto: | Administración |
| Instrumento de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del instrumento: | Bach. Fabrizio Giovanni Ruiz Limache |

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales | | | | x | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral. | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variable. | | | | | x |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | x |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Tacna, 22 de abril de 2022



Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, TACNA 2022

I.- DATOS GENERALES

| | |
|--|--|
| Apellidos y nombres del experto: | Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera |
| Cargo e institución donde labora: | Docente nombrado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna |
| Grado Académico: | Doctor en Administración |
| Especialidad del experto: | Administración |
| Instrumento de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del instrumento: | Bach. Fabrizio Giovanni Ruiz Limache |

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: productividad | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |
| | | | | | | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Tacna, 22 de abril de 2022



Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, TACNA 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgr. Esmila Silvia Gamez Quintanilla
Cargo e institución donde labora: Docente nombrado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna
Grado Académico: Mgr. en Administración de la Educación
Especialidad del experto: Docente en Investigación
Instrumento de evaluación: Cuestionario
Autor del instrumento: Bach. Fabrizio Giovanni Ruiz Limache

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 49 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento revisado es aplicable para la investigación. Doy mi opinión favorable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Tacna, 20 de abril de 2022



Mgr. Esmila Silvia Gamez Quintanilla



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, TACNA 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgr. Esmila Silvia Gamez Quintanilla
Cargo e institución donde labora: Docente nombrado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna
Grado Académico: Magíster en Administración de la Educación
Especialidad del experto: Docente en Investigación
Instrumento de evaluación: Cuestionario
Autor del instrumento: Bach. Fabrizzio Giovanni Ruiz Limache

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|---|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 49 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento revisado es aplicable para la investigación. Doy mi opinión favorable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Tacna, 20 de abril de 2022



Mgr. Esmila Silvia Gamez Quintanilla

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DECANDARAVE, TACNA 2022**

I.- DATOS GENERALES

| | |
|--|---|
| Apellidos y nombres del experto: | Mgr. Edwin Ismael Palza Chambe |
| Cargo e institución donde labora: | Docente nombrado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna |
| Grado Académico: | Magíster en Gestión empresarial |
| Especialidad del experto: | Investigación |
| Instrumento de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del instrumento: | Bach. Fabrizzio Giovanni Ruiz Limache |

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|----|----|
| | analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | 8 | 40 | 48 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

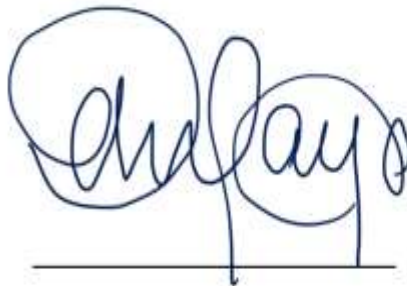
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO PARA SU APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

4,8

Tacna, 22 de abril de 2022



Mgr. Edwin Ismael Palza Chambe



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA
VARIABLE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DECANDARAVE, TACNA 2022

I.- DATOS GENERALES

| | |
|---|---|
| Apellidos y nombres del experto: | Mgr. Edwin Ismael Palza Chambe |
| Cargo e institución donde labora: Jorge Basadre Grohmann de Tacna | Docente nombrado en la Universidad Nacional |
| Grado Académico: | Magister en Gestión Empresarial |
| Especialidad del experto: | Investigación |
| Instrumento de evaluación: | Cuestionario |
| Autor del instrumento: | Bach. Fabrizzio Geovanni Ruiz Limache |

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá | | | | | X |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|----|---|
| | analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | 8 | 40 | |
| | | | | | 48 | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO PARA SU APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

4,8

Tacna, 22 de abril de 2022

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, TACNA 2022**

Estimado encuestado(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítems sobre la satisfacción laboral, el cual será desarrollado con fines académicos. El desarrollo del cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta los nombres y apellidos del trabajador.

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Ítems | | Alternativas de respuestas | | | | |
|---|--|----------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Condiciones para trabajar | | | | | | |
| 1 | El ambiente de trabajo es adecuado para desarrollar mis labores diarias. | | | | | |
| 2 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 3 | La Municipalidad implementó sus protocolos de bioseguridad de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio de Salud. | | | | | |
| 4 | Me siento realmente útil con la labor que realizo en la Municipalidad. | | | | | |
| 5 | Recibo un justo reconocimiento de mi labor por parte de mis compañeros y jefes | | | | | |
| Dimensión Políticas administrativas | | | | | | |
| 6 | El salario que recibo es justo y acorde con mi trabajo y esfuerzo. | | | | | |
| 7 | La Municipalidad reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas | | | | | |
| 9 | Considero que tengo oportunidad de ascender dentro de la institución | | | | | |
| 10 | La capacitación que recibo es actualizada a las tendencias de mi labor | | | | | |
| Dimensión: Relaciones laborales | | | | | | |
| 11 | El ambiente laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 12 | La relación con mis compañeros de trabajo es abierta. | | | | | |
| 13 | El trato recibido por parte de mi jefe inmediato es equitativo. | | | | | |
| 14 | Mi jefe toma en cuenta mis aportes para la realización del trabajo. | | | | | |
| 15 | Cuando se plantea un cambio, mi jefe nos motiva a comprometernos participativamente. | | | | | |
| Dimensión: Desarrollo personal | | | | | | |
| 16 | El trabajo que desempeño contribuye al desarrollo de mi vida cotidiana. | | | | | |
| 17 | Las tareas que realizo tienen significancia en mi vida y la de mi familia. | | | | | |
| 18 | Tengo autonomía plena para desarrollar las actividades a mi modo. | | | | | |
| 19 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 20 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE,
TACNA 2022**

Estimado encuestado(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítems sobre la productividad, el cual será desarrollado con fines académicos. El desarrollo del cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta los nombres y apellidos del trabajador

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N o | ÍTEMS | Puntajes | | | | |
|------------------------------|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Eficiencia | | | | | | |
| 1 | La Municipalidad establece tareas distintas para los trabajadores. | | | | | |
| 2 | En la Municipalidad se trabaja con rapidez, eficacia y precisión. | | | | | |
| 3 | El trabajador de la Municipalidad aplica destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus actividades. | | | | | |
| 4 | El personal cumple sus actividades de acuerdo a estándares técnicos y/o profesionales. | | | | | |
| 5 | Se utilizan adecuadamente los equipos y materiales dispuestos para el desempeño del personal. | | | | | |
| 6 | En la Municipalidad se logra una buena comunicación, coordinación y control de las funciones del personal. | | | | | |
| 7 | En la Municipalidad se realizan los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido y precisión. | | | | | |
| 8 | El personal cumple con entregar sus productos o resultados de acuerdo con la programación establecida. | | | | | |

| Dimensión: Eficacia | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|
| 9 | La Municipalidad tienen objetivos traducidos en metas concretas | | | | |
| 10 | En la Municipalidad se comparte el objetivo común con todos los trabajadores. | | | | |
| 11 | En la Municipalidad se proporciona recursos adecuados para el logro de metas. | | | | |
| 12 | En la Municipalidad se evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal. | | | | |
| 13 | La Municipalidad cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias conducentes al logro de las metas. | | | | |
| 14 | En la Municipalidad se evalúa el trabajo acorde con el tiempo en que lo realizan y según los requerimientos. | | | | |
| 15 | En la Municipalidad se cumple con los niveles de productividad de acuerdo a las metas propuestas. | | | | |
| 16 | La autoridad o jefe persuade al personal a realizar sus funciones con eficacia. | | | | |
| Dimensión: Efectividad | | | | | |
| 17 | En la Municipalidad se valora los recursos principales en la organización. | | | | |
| 18 | En la Municipalidad se hace uso de recursos tecnológicos lo que facilita el cumplimiento de las funciones de los trabajadores . | | | | |
| 19 | En la organización sus miembros están totalmente integrados | | | | |
| 20 | Los trabajadores reciben capacitación constante lo que permite incrementar la productividad. | | | | |
| 21 | En la Municipalidad la comunicación es fluida tanto horizontal como vertical | | | | |
| 22 | El personal se involucra en los procesos operativos de la producción. | | | | |
| 23 | La Municipalidad mide el grado de proceso hacia el logro de objetivos y las mejoras implementadas | | | | |
| 24 | La Municipalidad considera los objetivos establecidos por cada área. | | | | |
| | | | | | |



**EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CANDARAVE SUSCRIBE LA:**

AUTORIZACION

A Don Fabrizzio Geovanni Ruiz Limache, identificado con DNI 72197753, Tesista de la Universidad Cesar Vallejo, para ejecutar su investigación titulada "Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, Tacna, año 2022", y poder aplicar sus instrumentos de recolección de datos, consistente en dos cuestionarios: el primero, referido a la satisfacción laboral y, el segundo, referido a la productividad.

Candarave, 25 de abril de 2022.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE

Rodolfo Esteban Nina Yufra
LIC. RODOLFO ESTEBAN NINA YUFRA
ALCALDE

