

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**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

Autor:

Mileni Martínez Peralta

Asesor:

Mtro. Jhin Ciro Sánchez Salazar

Tarapoto, Diciembre del año 2020.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Jhin Ciro Sánchez Salazar, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AÑO 2020" constituye la memoria que presenta la Bachiller Mileni Martínez Peralta para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración - Mención: Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 15 días del mes de febrero del año 2021.



Jhin Ciro Sánchez Salazar

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 21 días, del mes de diciembre del año 2020, siendo las 09:00 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, secretario Mtro. David Troya Palomino, Mtra. Kelita Guillen Lopez vocales; y Mtro. Jhin Ciro Sánchez Salazar, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

“Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodriguez de Mendoza, año 2020”

Presentada por el/los Bachiller/es:

Mileni Martínez Peralta

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Mileni Martínez Peralta
.....Aprobada.....por.....Unanimidad.....

Con el mérito académico adicional Sobresaliente (17)

Bachiller:

.....por.....

Con el mérito académico adicional de.....

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

..... Presidente  Secretario Asesor
..... Vocal Vocal Vocal
..... Candidato Candidato	

Dedicatoria

El presente trabajo va dirigido a Dios, a mis padres por brindarme su apoyo

incondicional en cada momento y por sus consejos sabios, los cuales son de mucha ayuda en mi vida.

Agradecimiento

A Dios por la vida, el cuidado, y la fortaleza necesaria para terminar este sueño anhelado.

A nuestra alma mater, Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto por las enseñanzas brindadas durante mis años de estudio profesional.

A mi asesor, el Mtro. Jhin Ciro Sánchez Salazar, por la asesoría y enseñanza que me brindo para el desarrollo de mi investigación.

A los dirigentes de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza por brindarme las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

Tabla de contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	9
Abstract.....	9
Introducción	10
Materiales y métodos.....	14
Diseño metodológico	14
Diseño muestral	15
Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información.....	15
Instrumentos	15
Prueba de normalidad	16
3. Resultados	17
Discusión	22
Conclusiones	25
Referencias.....	26
Anexos	30

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	16
Tabla 2. Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman	17
Tabla 3. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza	17
Tabla 4. Análisis descriptivo de la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza	18
Tabla 5. Relación entre satisfacción laboral y productividad	20
Tabla 6. Prueba de hipótesis entre satisfacción laboral con la productividad y sus dimensiones..	20

Índice de anexos

Anexo 1: Cartas de autorización	30
Anexo 2: Validación de instrumentos.	31
Anexo 3: Distribución de colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020; se empleó un estudio de diseño no experimental y nivel correlacional, con una población de 81 personas, a quien se les aplicó la técnica de la encuesta, siendo los instrumentos, dos cuestionarios que midieron a las variables en estudio. Entre los resultados se evidenció que el 9% de los colaboradores a veces están satisfechos laboralmente, un 54% casi siempre y un 37% siempre. Asimismo, con respecto a las dimensiones, el 86% indica que siempre tiene identidad con la institución, un 49% casi siempre está de acuerdo con las políticas administrativas, un 85% está casi siempre de acuerdo con las condiciones físicas y/o materiales, un 32% casi nunca está de acuerdo con los beneficios laborales y/o remuneraciones y un 81% siempre está de acuerdo en la relación con la autoridad. Así mismo, el 1% de los colaboradores a veces es productivo, un 21% casi siempre y el 78% siempre. En cuanto a las dimensiones, el 75% siempre presenta verificación de la disposición, el 40% casi siempre tiene verificación del equipo y un 88% siempre tiene verificación de los procedimientos. Se concluye que existe relación significativa de grado moderado entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores ($p < 0.05$, $\rho = 0.415$).

Palabras clave: Beneficios laborales, identidad educativa, productividad, satisfacción laboral.

Abstract

This research sought to determine the relationship between job satisfaction and productivity of employees of the Provincial Municipality of Rodríguez de Mendoza, year 2020; used a study of non-experimental design and correlational level, with a sample of 81 people, to whom the survey technique was applied, the instruments being two questionnaires that measured the variables under study. Among the results, it was evidenced that 9% of employees are sometimes satisfied with their jobs, 54% almost always and 37% always. Likewise, regarding dimensions, 86% indicate that they always have an identity with the institution, 49% almost always agree with administrative policies,

85% almost always agree with physical and / or material conditions, 32% almost never agree with employment benefits and / or remuneration and 81% always agree with the relationship with the authority. Likewise, 1% of employees are sometimes productive, 21% almost always and 78% always. Regarding the dimensions, 75% always present verification of the arrangement, 40% almost always have verification of the equipment and 88% always have verification of the procedures. It is concluded that there is a significant relationship of moderate degree between job satisfaction and employee productivity ($p < 0.05$, $\rho = 0.415$).

Key words: Labor benefits, educational identity, productivity, job satisfaction.

Introducción

El personal constituye el recurso más importante dentro de una organización, porque son las que dan los servicios profesionales y técnicos para alcanzar las metas planificadas (Montoya, Beijo, Bermúdez, Burgos, & Fuentealba, 2017). Un punto muy importante en los ambientes de trabajo es contar con una buena satisfacción laboral ya que influye en las labores (Santiago, González, Cigarroa, & Solano, 2017). Por ende, la satisfacción laboral es un tema de interés destacado en el ámbito del trabajo, pues esto produce importantes aspectos vinculados con el desempeño laboral, salud y calidad de vida (Sánchez & García, 2017), (Marin & Placencia, 2017).

La satisfacción en los ambientes de trabajo por parte de los empleados es sumamente fundamental en todas las instituciones ya sea pública o privada, esto puede incitar la energía efectiva, la creatividad y un elevado nivel de motivación para el llegar al éxito (Sánchez & García, 2017). Estudios modernos muestran que las personas que se sienten comprometidas en su labor y satisfechas al momento de colaborar con sus compañeros, no solo se esfuerzan más en efectuar sus tareas, sino que de esta manera trabajan con un excelente servicio y de manera más inteligente (Bidault, 2017).

Algunos estudios realizados anteriormente demuestran que con una buena satisfacción laboral existe una buena productividad, por ende se plasmó algunos antecedentes:

Cruz (2017) en su investigación en Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de los Laboratorios Laturi Cía. Ltda. Los resultados obtenidos mediante el método hipotético deductivo manifiestan que los factores que influyen en la satisfacción laboral corresponden a salario percibido, ambiente de trabajo, entorno físico, oportunidades de formación y desarrollo en la compañía, oportunidades de fomento de ascenso, las relacionales personales con sus superiores, participación en la junta de decisiones, igualdad y justicia en el trato al personal y cumplimiento del contrato de oferta laboral. Asimismo, se estableció que los factores influyentes en la productividad de la compañía conciernen a control físico y administrativo sobre los materiales, equipos y enseres bajo responsabilidad, relaciones interpersonales con sus pares, puntualidad en la entrega de trabajos asignados, superación de metas prescritas y capacidad de atender los trabajos bajo presión, por ende, se propuso el diseño de una propuesta focalizada en capacitaciones y evaluación continua del rendimiento de la productividad de la entidad que propicie la detección de problemas que afectan la satisfacción como la productividad, a fin de conseguir el crecimiento organizacional en contextos versátiles.

Pico & Gutiérrez (2015) cuyo objetivo fue identificar si existe relación entre las variables de estudio de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato, Ecuador. Los resultados muestran valores de -0.059, 0.052 y 0.063, indicando que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral. Se llegó a concluir que es importante trabajar en varias oportunidades de mejora y factores de riesgo detectados con las jefaturas para alcanzar las metas propuestas en todas las áreas en base al nuevo plan de negocios instaurado en la institución.

Herrera (2018) en su investigación su objetivo fue identificar en qué porcentaje la satisfacción laboral se relaciona con la productividad del personal. En los resultados se identificó que según

Rho de Spearman a un nivel de significancia 0.01, con un valor de P igual 0,0000, y una correlación del 0,841 muy significativa. Se concluye que existe una relación entre satisfacción laboral y productividad, por lo que los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, están satisfechos trabajando en su institución es por ello que su producción es bastante favorable en sus labores diarias.

Lomas (2017), en su estudio su objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. En los resultados se evidencio que si existe una relación directa, positiva muy elevada entre las variables productividad y satisfacción laboral donde la correlación R de Pearson tiene un valor de 0.944, la cual muestra que la variable satisfacción laboral incide en un 89%, en la variable productividad. Del total de la muestra el 34% manifestó tener un nivel de satisfacción bajo, esto es ocasionado por que la organización no ofrece la libertad y facilidad para el desarrollo de las actividades. El pago no se ajusta a las responsabilidades y funciones que demanda el puesto de trabajo, el nivel de productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39% ya que trabajan horas extras en su puesto de trabajo o en otras funciones.

Yeren (2017), en su investigación, el objetivo fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima. Cuyos resultados obtenidos determinaron la existencia de relación moderada entre la satisfacción laboral y productividad, pues se evidencia que un colaborador satisfecho en su lugar de trabajo generará productos de calidad, mayores rendimientos y alcance de objetivos organizacionales, no obstante, se requiere de un profundo análisis de otras variables intervinientes en la explicación del comportamiento de un desempeño productivo.

Sánchez (2019) en estudio su objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tarapoto. Los resultados evidenció una relación significativa moderada ($r= 0,437^{**}$; $p=;000$) entre la satisfacción

laboral y la productividad laboral, por otra parte, los colaboradores sienten satisfacción laboral en un nivel alto representado por el 70.8%, de igual manera, para las dimensiones que son identificación con la empresa, remuneraciones, políticas administrativas, trato con los compañeros, el trato con la autoridad, desempeño de tareas y condiciones físicas, el personal se siente satisfecho en nivel medio-alto, así mismo, el personal es productivo en un nivel medio alto conformado por un 31.7% y 67.5% respectivamente. Mantienen la eficiencia en un nivel alto con un porcentaje del 60%.

En el estudio, el problema formulado fue: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020?

El presente estudio se enfoca en beneficiar de forma directa a los colaboradores y al nivel administrativo de la organización además de contribuir y beneficiar con los resultados al conocimiento de otros investigadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza durante el 2020, pues pretende determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de dicha municipalidad, con el fin de analizar aspectos que repercuten en la calidad de vida laboral, así como, en el crecimiento empresarial en un entorno competitivo.

Además, el estudio se justifica por su relevancia teórica, dado que apoyaría la teoría de la relación entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la municipalidad, también que se formulará nuevos conocimientos que serán de mucha importancia para la entidad.

Igualmente, se orienta a determinar los factores más relevantes de la satisfacción laboral y productividad, lo que contribuirá a un mejor desarrollo personal y profesional en los colaboradores, conllevando a una actitud de cambio y así brindar un mejor servicio a la población.

La investigación está sustentada con teorías vigentes de la Psicóloga Sonia Palma donde plantea que la satisfacción laboral es la actitud de ser un colaborador colaborativo hacia su propio trabajo

haciendo referencia el nivel de satisfacción laboral positiva que adquiere durante el desarrollo de sus labores dentro de la organización (Palma, 2004).

Finalmente, el estudio abrirá nuevos caminos para futuras investigaciones relacionadas con la problemática presentada, donde es de mucha ayuda ya que la información es actualizada. Además contribuirá a programar capacitaciones y talleres en beneficio de los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral y por ende la productividad.

El objetivo general en la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020 y como objetivos específicos determinar la relación entre identidad con la institución y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020, determinar la relación entre políticas administrativas y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020, determinar la relación entre condiciones físicas y/o materiales y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020, determinar la relación entre beneficios laborales y/o remuneraciones y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020, determinar la relación entre relación con la autoridad y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020.

I. Materiales y métodos

1.1. Diseño metodológico

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Asimismo de diseño no experimental, los datos fueron recogidos en su estado natural, es decir, no se hizo manipulación de ninguna variable (Arias, 2012). Así mismo, de acuerdo a sus

características presentadas el estudio es descriptivo correlativo ya que tuvo como finalidad determinar la relación entre estas dos variables de estudio (Fernández, Hernández & Baptista, 2014).

1.2. Diseño muestral

La población estuvo conformada por el total de colaboradores que laboran en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza de las distintas áreas, siendo el 100% de los colaboradores (81 personas).

Por ende, se eligió como muestra a toda la población de estudio, empleándose el muestreo no probabilístico por conveniencia porque fueron elegidos a juicio del investigador, es decir se midió la satisfacción laboral a nivel general de las personas que laboran en la municipalidad. (Fernández, & Baptista, 2014).

1.3. Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información

Las técnicas para la recolección de información en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza fueron las encuestas, las cuales se realizaron de manera online y para ello primeramente se procedió a socializar con el alcalde y área de recursos humanos para explicar el objetivo de la investigación. Después de ello se procedió a enviar el link al encargado de recursos humanos, para ser compartido en su grupo de WhatsApp y de tal forma se logró registrar su respuesta creada en el formulario de la aplicación Google Drive, la cual facilito la obtención de datos basados en dimensiones e indicadores para el cumplimiento de los objetivos trazados.

1.4. Instrumentos

Los instrumentos de recaudación de datos fueron los cuestionarios que estuvieron dirigidos a cada trabajador de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, esto ayudo a evidenciar un mejor resultado ya que se recopiló información de cada variable de estudio.

Para la variable satisfacción laboral, se utilizó el instrumento SL – SPC, que fue creado y validado por Palma (1999), dicho instrumento estuvo estructurado por 5 dimensiones con 19 ítems y en cuanto a la variable productividad, el instrumento elegido fue de Lomas (2017), dicho instrumento estuvo estructurado por 3 dimensiones con 22 ítems. Ambas variables fueron sometidas al juicio de tres expertos en la materia.

Para medir la validez y fiabilidad de los instrumentos se utilizó el análisis estadístico de Alfa de Crombach, donde la variable de satisfacción laboral tuvo un valor de 0,859, que significa alta y para la variable productividad tuvo un valor de 0,915, lo cual también indica una alta fiabilidad, según (Fernández, Fernández, & Baptista, 2014), Por lo tanto se puede concluir que si existe fiabilidad de la consistencia de los instrumentos.

Después de haber obtenido toda la información de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza mediante la aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo la tabulación de los resultados en Excel, y se exporto al programa estadístico (SPSS, versión 22.0 para Windows), donde se calculó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020.

1.5. Prueba de normalidad

Para la selección de la prueba de correlación se realizó mediante la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, (muestras mayores de 50 datos). En la tabla 1, se muestra la prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones. Se obtuvo un p-valor menor que 0.05; el cual indica que las variables o dimensiones no presentan distribución normal. Por ello, no se pudo utilizar una prueba paramétrica como R de Pearson, en su lugar se aplicó Rho de Spearman.

Tabla 1.

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

Variable/dimensión	Estadístico	Grados de libertad	p-valor
Satisfacción laboral	0.307	81	0.000
Identidad con la institución	.508	81	0.000

Políticas administrativas	.257	81	0.000
Condiciones físicas y/o materiales	.504	81	0.000
Beneficios laborales y/o remuneraciones	.200	81	0.000
Relación con la autoridad	.497	81	0.000
Productividad	0.475	81	0.000
Verificación de la disposición	.463	81	0.000
Verificación del equipo	.319	81	0.000
Verificación de los procedimientos	.522	81	0.000

Fuente: Elaboración propia

La interpretación de los valores de aceptación y rechazo se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández & Fernández, 1998).

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 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

II. Resultados

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

Tabla 3

Análisis descriptivo de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	A veces	7	9
	Casi siempre	44	54
	Siempre	30	37

	Total	81	100
	A veces	4	5
Identidad con la institución	Casi siempre	7	9
	Siempre	70	86
	Total	81	100
	Casi nunca	2	2
	A veces	13	16
Políticas administrativas	Casi siempre	40	49
	Siempre	26	32
	Total	81	100
	A veces	2	2
Condiciones físicas y/o materiales	Casi siempre	10	12
	Siempre	69	85
	Total	81	100
	Nunca	9	11
	Casi nunca	26	32
Beneficios laborales y/o remuneraciones	A veces	22	27
	Casi siempre	15	19
	Siempre	9	11
	Total	81	100
	Casi siempre	15	19
Relación con la autoridad	Siempre	66	81
	Total	81	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 muestra el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza. En cuanto a esta variable un 9% de los colaboradores a veces están satisfechos laboralmente, un 54% casi siempre y un 37% siempre. Asimismo, con respecto a las dimensiones: Un 86% indica que siempre tiene identidad con la institución, un 49% casi siempre está de acuerdo con las políticas administrativas, un 85% está casi siempre de acuerdo con las condiciones físicas y/o materiales, un 32% casi nunca está de acuerdo con los beneficios laborales y/o remuneraciones y un 81% siempre está de acuerdo en la relación con la autoridad.

Análisis descriptivo de la variable productividad

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	A veces	1	1
	Casi siempre	17	21
	Siempre	63	78
	Total	81	100
Verificación de la disposición	A veces	1	1
	Casi siempre	19	23
	Siempre	61	75
	Total	81	100
Verificación del equipo	A veces	8	10
	Casi siempre	32	40
	Siempre	41	51
	Total	81	100
Verificación de los procedimientos	Casi siempre	10	12
	Siempre	71	88
	Total	81	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 muestra el nivel de productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza. Un 1% de los colaboradores a veces es productivo, un 21% casi siempre y el 78% siempre. En cuanto a las dimensiones: Un 75% siempre presenta verificación de la disposición, un 40% casi siempre tiene verificación del equipo y un 88% siempre tiene verificación de los procedimientos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y productividad de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020.

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y productividad de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 5

Relación entre satisfacción laboral y productividad

Satisfacción laboral	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,415	0.000	81

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se presenta la relación entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,415 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayor satisfacción laboral, tendrán también mayor productividad.

Tabla 6

Prueba de hipótesis entre satisfacción laboral con la productividad y sus dimensiones.

	Variables/dimensiones	N	Correlación	Valor	
H1	Productividad- Identidad con la institución	81	0,331	0.003	Acepta H1
H2	Productividad- Políticas administrativas	81	0,320	0.004	Acepta H1
H3	Productividad- Condiciones físicas y/o materiales	81	0,209	0.061	Acepta H0
H4	Productividad- Beneficios laborales y/o remuneraciones	81	0,267	0.016	Acepta H1
H5	Productividad- Relación con la autoridad	81	0,366	0.001	Acepta H1

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se presenta las pruebas de hipótesis. En la H1, se muestra la relación entre identidad con la institución y productividad de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,331 (p-valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre identidad con la institución y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los

colaboradores de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayor identidad con la institución, tendrán también mayor productividad.

En la H2, se presenta la relación entre políticas administrativas y productividad de los colaboradores. Se dice que las políticas administrativas es el nivel de concordancia frente a los lineamientos de los reglamentos corporativos enfocadas a regular las relaciones laborales y asociadas concisamente con el trabajo. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,320 (p -valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación significativa entre políticas administrativas y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que puedan interpretar (entender) y hacer parte de sus funciones las políticas administrativas impuestas por la municipalidad, tendrán también mayor productividad.

En la H3, se presenta la relación entre condiciones físicas y/o materiales y productividad de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,209 (p -valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existe relación significativa entre condiciones físicas o materiales y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.

En la H4, se presenta la relación entre beneficios laborales y/o remuneraciones y productividad de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,267 (p -valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre beneficios laborales y/o remuneraciones y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayores beneficios laborales y/o remuneraciones, tendrán también mayor productividad.

En la H5, se presenta la asociación entre relación con la autoridad y productividad de los colaboradores. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,366 (p -valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe asociación significativa entre relación con la autoridad y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen una mejor relación con la autoridad, tendrán también mayor productividad.

III. Discusión

Las características sociales de los encuestados evidencian que el 68% fue de sexo masculino; el 38% de los colaboradores oscilan en edades de entre 29 a 39 años; el 37% convive con su pareja, mientras que el 54% tienen estudio universitario completo. Su tiempo de experiencia de la mayoría es de 6 años a más, expresado en un 48%. En cuanto a la variable satisfacción laboral se evidenció que la gran mayoría respondió estar “casi siempre” satisfechos, expresado con un 54%, el 37% “siempre” estuvo satisfecho, mientras que el 9% “a veces” estuvo satisfecho. Así mismo, con respecto a las dimensiones, el 86% indica que siempre tiene identidad con la institución, el 49% casi siempre está de acuerdo con las políticas administrativas, el 85% está casi siempre de acuerdo con las condiciones físicas y/o materiales, el 32% casi nunca está de acuerdo con los beneficios laborales y/o remuneraciones y el 81% siempre está de acuerdo en la relación con la autoridad.

Corroborando con el estudio de Cruz (2017), en su estudio evidenció que el nivel de satisfacción es “regular”, expresado en un 48%, además, los factores que inciden en la satisfacción corresponden al ambiente de trabajo, entorno físico, oportunidades de formación, oportunidades de ascenso, relaciones personales con sus superiores, etc. Sin embargo, Herrera (2018), en su estudio manifiesta que los colaboradores de la municipalidad de Huaraz, están muy satisfechos con su cargo que ocupan, haciendo que su productividad sea mejor, de esa manera sea favorable para la entidad en la que labora. En cuanto a la variable productividad, se evidenció que, el 1% de los

colaboradores a veces es productivo, un 21% casi siempre y el 78% siempre. En las dimensiones, el 75% siempre presenta verificación de la disposición, el 40% casi siempre tiene verificación del equipo y el 88% siempre tiene verificación de los procedimientos.

Corroborando con Yeren (2017), quien en su estudio evidenció que la productividad en los colaboradores es de nivel medio, expresado en un 55%, el 25% tiene nivel bajo, mientras que el 20% tiene nivel alto, lo cual implica que si bien el nivel de productividad no tiende a ser bajo, es necesario mejorarlo a fin de optimizar y conseguir mejores resultados. Se muestra que más del 50% de los colaboradores siempre es productivo, implicando la mejora del proceso productivo, es decir, una mejora favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.

Para contrastar la hipótesis general planteada en el estudio, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, quien arrojó un valor igual a 0,415 (p -valor < 0.05), relación positiva media, es decir, existe relación significativa entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayor satisfacción laboral, tendrán también mayor productividad. Hallazgos como el de Herrera (2018), Benavente, Cruz, Lomas, y Yeren, ambos estudios realizados en el año 2017, evidenciaron que la satisfacción laboral incide, influye o se relaciona con la productividad en los colaboradores de una entidad pública o privada ($p < 0.05$). Además, el grado en que se relacionan las variables fue de grado moderado. Haciendo inferencia, se afirma que, si los colaboradores siempre están satisfechos, mejor será su productividad.

Así mismo se contrasta la primera hipótesis específica, quien mediante el análisis estadístico Rho de Spearman obtuvo un valor igual a 0,331 (p -valor < 0.05), relación positiva baja. Es decir, existe relación significativa entre identidad con la institución y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayor identidad con la institución, tendrán también mayor productividad. Los hallazgos se

encuentran similares a los de Herrera (2018) y Cruz (2017), quienes en su estudio dieron detalle de la correlación entre identidad institucional con la productividad de los colaboradores, además consideran que la relación entre dimensión y variable es moderada.

En la segunda hipótesis específica, el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un valor igual a 0,320 (p-valor < 0.05), relación positiva baja, afirmando que existe relación significativa entre políticas administrativas y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayor nivel de políticas administrativas, tendrán también mayor productividad. Así mismo, los autores Herrera (2018) y Benavente (2017), en su estudio dieron detalle de la correlación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores, además consideran que la relación entre dimensión y variable es moderada.

En la tercera hipótesis específica, el estadístico Rho de Spearman obtuvo un valor igual a 0,209 (p-valor > 0.05), relación no significativa, es decir, no existe relación significativa entre condiciones físicas o materiales y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza. Este resultado evidencia que la dimensión condiciones físicas o materiales, no guarda relación con la productividad.

En la cuarta hipótesis, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,267 (p-valor < 0.05), relación positiva baja; es decir, existe relación significativa entre beneficios laborales y/o remuneraciones y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayores beneficios laborales y/o remuneraciones, tendrán también mayor productividad y en la quinta hipótesis, el estadístico Rho de Spearman obtuvo un valor igual a 0,366 (p-valor < 0.05), relación positiva baja, afirmando que, existe asociación significativa entre relación con la autoridad y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen una mejor relación con la autoridad, tendrán también mayor productividad.

Los resultados en general se contrastan con los trabajos previos de Herrera (2018), Benavente, Cruz, Lomas, y Yeren, ambos estudios realizados en el año 2017, quien en sus respectivos estudios hacen evidencia de relación entre las dimensiones de la satisfacción con la productividad ($p < 0.05$), lo cual implica que cuando la satisfacción es alta, la productividad tiende a incrementarse.

IV. Conclusiones

Existe relación estadísticamente significativa de grado bajo entre identidad con la institución y productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020 ($Rho = 0.331$, $p < 0.05$), lo cual implica que mientras exista identidad institucional, la productividad de los colaboradores incrementará.

Los colaboradores que tienen mayor nivel en políticas administrativas, tienen también mayor productividad, es decir, existe relación significativa entre las políticas administrativas y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza ($Rho = 0.320$, $p < 0.05$).

No existe relación significativa entre condiciones físicas o materiales y productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza ($Rho = 0.209$, $p > 0.05$).

Existe relación estadísticamente significativa de grado bajo entre beneficios laborales y/o remuneraciones y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mayores beneficios laborales y/o remuneraciones, tendrán también mayor productividad ($Rho = 0.267$, $p < 0.05$).

Existe relación estadísticamente significativa de grado bajo entre la autoridad y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de

Rodríguez de Mendoza que tienen autoridad, tendrán también mayor productividad ($Rho=0.267$, $p<0.05$).

Existe relación estadísticamente significativa de grado moderado entre la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores. Esto significa que, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza que tienen mejor satisfacción, tendrán también mayor productividad ($Rho=0.267$, $p<0.05$).

Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Benavente, K. (2017). *“La influencia de la satisfacción laboral en la productividad de ventas de los trabajadores de Teleatento del Perú S.A.C., Sede Tacna Periodo 2015.”*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/281/1/Benavente-Alanoca-Katherine.pdf>
- Bidault, O. (4 de octubre de 2017). *La importancia de la satisfacción en el puesto de trabajo*. Obtenido de <https://www.waterlogic.es/blog/la-importancia-de-la-satisfaccion-en-el-puesto-de-trabajo/>
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios Laturicia LTDA*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Fernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Herrera, M. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura , 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lomas, P. (2017). “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires , en el año 2017*”. Universidad César Vallejo. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., & Pérez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Montoya, P., Beijo, N., Bermúdez, N., Burgos, F., & Fuentealba, M. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n
- Palma, S. (2004). *SCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual*. Lima: 1º Edición. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Pico, A., & Gutierrez, F. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1077>
- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincia de San Martín, Tarapoto, 2018*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161 - 166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santiago, A., González, P., Cigarroa, S., & Solano, L. (2017). Calidad de vida en el adulto mayor de un centro de día en la zona sur de Veracruz,. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud*, 1(1). Obtenido de http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1.pdf#page=30
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klauss. S.A. LIMA – 2016*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de

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

Anexos

Anexo 1: Cartas de autorización

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
RODRÍGUEZ DE MENDOZA**
ALCALDÍA

" Año de la Universalización de la Salud "

Mendoza, 31 de julio del 2020.

CARTA N° 013-2020-MPRM-ALCALDIA.

SEÑOR:
Mtro. MARIO MANUEL SILES NATES
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN- Filial San Martín

Ciudad. -

ASUNTO : COMUNICA ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE
TESIS EN LA MUNICIPLAIDAD

REFERENCIA : Carta S/N, Registro N° 195/A

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, haciendole llegar mi cordial y respetuoso saludo; al mismo tiempo, comunicarle la aceptación del desarrollo del Proyecto de Investigación: "**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL RODRÍGUEZ DE MENDOZA**" a desarrollar por la señorita **MILENI MARTÍNEZ PERALTA**, con código de estudiante N° 201121600, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales Filial Tarapoto- Universidad Peruana Unión, con el objetivo de obtener el Título Profesional; en tal sentido, se sugiere comunicar a la parte interesada para que pueda coordinar con las Áreas de la Municipalidad que corresponda.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia.

Atentamente;



Anexo 2: Validación de instrumentos.

a) *Juez N°01*

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de Satisfacción Laboral con la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza; quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Satisfacción laboral y productividad.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 25/08/2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mtro. Grimaldo Rojas Gonzales

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión – filial Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



Firma del Juez

b) *Juez N°02*

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza; quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Satisfacción laboral y productividad.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 20-08-20

Nombres y Apellidos del Juez: David Troya Palomino

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 15 años



Firma del Juez

c) *Juez N°03*

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de Satisfacción Laboral con la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza; quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Satisfacción laboral y productividad.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 02/09/2020

Nombres y Apellidos del Juez: Uvencia de la Cruz Reyes.

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión.

Años de experiencia profesional o científica: 15 años.



Firma del Juez

Anexo 3: Distribución de colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza



"Año de la Universalización de la Salud"

Mendoza, 13 de agosto del 2020.

CARTA N° 004-2020-MPRM-SG

SEÑORA:

MILENI MARTINEZ PERALTA

Estudiante de la Universidad Peruana Unión

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA


REFERENCIA : a). INFORME N° 081-2020-MPRM.RRHH-PINE
b). SOLICITUD CON REGISTRO N° 202/A

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, haciéndole llegar mi cordial y respetuoso saludo; al mismo tiempo, en atención al documento b). de la referencia, donde su persona solicita información con respecto a la "Cantidad de colaboradores y la distribución por áreas que laboran en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza", información que se utilizaría en el desarrollo de su proyecto de investigación: **"Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, año 2020"**.

En tal contexto cumplimos con responder a su solicitud remitiendo la información solicitada mediante el documento a). de la referencia, mismo que se adjunta al presente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
RODRÍGUEZ DE MENDOZA

KRISTEL ALDORA VILLA TOSI
SECRETARÍA GENERAL



municipalidad provincial

RODRÍGUEZ DE MENDOZA

RECURSOS HUMANOS

"Año de la Universalización de la Salud"

INFORME N° 081-2020-MPRM-RRHH-PINE

A : KRISTELL ALONDRA VILLA TORRES
SECRETARIA GENERAL

ASUNTO : SOLICITA ACCESO DE INFORMACION DE LA MUNICIPALIDAD

REF. : CARTA S/N REGISTRO 202/A SECRETARIA GENERAL DE FECHA
03.08.2020

ATENCION : SRTA. MILENI MARTINEZ PERALTA
ALUMNA UNIVERSIDAD PERUANA UNION

FECHA : Rodríguez de Mendoza, 08 de agosto del 2020

Por medio de la presente me dirijo al despacho de su digno cargo con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, en referencia a la solicitud presentada con carta S/n y bajo el registro N° 202/A de fecha 03/08/2020 por la Alumna de la Universidad Peruana Unión, la Srta. Mileni Martínez Peralta, identificada con código Universitario N° 201121600 y DNI ° 74758716, en donde solicita Información referida a la cantidad de colaboradores y la distribución por áreas que laboran en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza. En ese sentido hago llegar la información según el talle siguiente:

1.- Cantidad total de colaboradores que realizan diferentes labores en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza asciende a 81 trabajadores.

2.- Distribución por áreas:

AREA: SECRETARIA GENERAL		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
1	VILLA TORRES KRISTELL ALONDRA	SECRETARIA GENERAL
2	TEJADA LOPEZ JUVITZA	SECRETARIA DE ALCALDIA
3	GRANDEZ TUESTA JHOSELIN JESUS	ENCARGADA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO PASIVO

AREA: PROCURADORIA PUBLICA		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
4	GARCIA TORRES NEISSER STALIN	PROCURADOR PUBLICO





municipalidad provincial

RODRÍGUEZ DE MENDOZA

RECURSOS HUMANOS

AREA: OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
20	NARVEZ ESPINOZA PEDRO	SUB GERENTE DE TALENTO HUMANO
21	TORRES VARGAS VICTOR MANUEL	ASISTENTE TALENTO HUMANO
22	LEIVA ARIAS JOSE	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y LOGISTICA
23	TUESTA TAFUR CYNTHIA GIOVANNA	ASISTENTE DE ABASTECIMIENTO Y LOGISTICA
24	MELENDEZ TAFUR ALBERTO GIL	RESPONSABLE DE ALMACEN
25	VALQUI ARRIAGA JOSE WILDER	GUARDIANIA NOCTURNA DEL DEPOSITO MUNICIPAL
26	IPARRAGUIRRE ESCALANTE EDUARDO	GUARDIANIA NOCTURNA DE ANTENA MUNICIPAL
27	GRANDEZ TORRES LUIS ALBERTO	SUB GERENTE DE TESORERIA
28	SALAZAR MELENDEZ ANGELITA	RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE CAJA
29	GRANDEZ HUAMAN ANGEL	COBRANZA EXTERNA

AREA: GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
30	LOPEZ PORTOCARRERO ERIKA	RESPONSABLE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
31	CASTRO LOZANO JOSE LUIS	ASISTENTE DE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

AREA: GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
32	ESPINOZA ALIAGA EDWIN STALIN	RESPONSABLE GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
33	TAFUR ENCINA MIREYA	ENCARGADA OFICINA U.L.E. C.I.A.M. Y PENSION 65
34	VILCARROMERO SALZAR CARMEN	ENCARGADA OFICINA OMAPED
35	ALVARADO CASTRO AIDE	ENCARGADA OFICINA P.V.L.
36	PORTOCARRERO CLAUSNER ELSA	ENCARGADA OFICINA DEMUNA
37	RODRIGUEZ BECERRIL JENNY MILAGROS	ENCARGA OFICINA DE REGISTRO CIVIL
38	ENZO EDUARDO NAZARIO LEON	ENCARGADO DE LIMPIEZA CENTRO DE AISLAMIENTO IE 18207
39	CRUZ BARRIENTOS CARLOS HUMBERTO	ENCARGADO DE GUARDIANIA CENTRO DE AISLAMIENTO IE 18207
40	CESPEDES PALOMINO ROSS	ENCARGADO DE LIMPIEZA CENTRO DE AISLAMIENTO HOSTAL PALARIO

AREA: GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
41	VASQUEZ AGUILAR JELBER EFRAIN	RESPONSABLE GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO
42	ROMERO TORRES PEDRO	ENCARGADO DEL CAMAL MUNICIPAL
43	ACUÑA BARBOZA ANSELMO	GUARDIANIA Y LIMPIEZA DE CAMAL MUNICIPAL
44	TUCTO PUIQUIN MRIA EDITH	PERSONAL DE LIMPIEZA MERCADO DE ABASTOS
45	MORI TAFUR ROSA ENITH	PERSONAL DE LIMPIEZA MERCADO ABASTOS





municipalidad provincial

RODRÍGUEZ DE MENDOZA

RECURSOS HUMANOS

AREA: GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
46	BALCAZAR GRANDEZ ERIK ABRAHAN	GERENTE DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS
47	ACOSTA OLIVA ADRIANA NICOL	ASISTENTE DE GERENCIA MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS
48	TUNJAR COLLAZOS SEGUNDO LEONCIO	SUB GERENTE DE GESTION DE RIESGOS Y DESASTRES
49	MELENDEZ BARDALES EMILIO	BAJA POLICIA
50	HIDALGO ALCANTARA DEMETRIO	BAJA POLICIA
51	MAS ARISTA JOSE ROSA	BAJA POLICIA
52	GAMARRA RODRIGO MODESTO	BAJA POLICIA
53	AGUILAR MELENDEZ JOSE OSWALDO	BAJA POLICIA
54	HERRERA MENDOZA AMADEO	BAJA POLICIA
55	CURI AGUILAR JOSE EDWIN	BAJA POLICIA
56	LOPEZ VARGAS JOSE AUGUSTO	CHOFER DEL COMPACTADOR
57	LOPEZ GRANDEZ SILVIA	COCINA
58	PUSCAN CABAÑAS NICOLASA	PERSONAL DE LIMPIEZA PUBLICA
59	TORREJON VALDIVIA ISOLINA	LIMPIEZA DE LOCAL INSTITUCIONAL Y CALLES
60	SALCEDO LOZANO ANTONIO	JARDINERIA Y LIMPIEZA DE CALLES

AREA: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
61	TUESTA RUIZ JOSE ASCENSION	GERENTE DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO
62	TAFUR VARGAS LLERME SUSAN	SUB GERENTE DE ESTUDIOS Y PROYEC. Y LIQUID. OBRAS PUBLICAS
63	SANTILLAN LOPEZ LLISELA	ASIST. SUB GERENTE DE ESTUDIOS Y PROYEC. Y LIQUID. OBRAS PUBLICAS
64	CALDERON MURRIETA AURORA	SECRETARIA DE G.I.D.U.
65	VIGO COLLANTES ELOY	JEFE DE MAQUINARIA
66	LOPEZ ARISTA MIGUEL ANTONIO	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA
67	MELENDEZ PEREYRA GERARDO	CHOFER
68	CHUQUIVALA GOMEZ ELI DANIEL	SUB GERENTE DE TRANSPORTE Y CIRCULACION VIAL
69	CALLA DELGADO WALTER NARCISO	INSPECTOR MUNICIPAL DE TRANSITO
70	ZABARBURU MENDOZA FRANCISCO	INSPECTOR MUNICIPAL DE TRANSITO
71	AGUILAR ARBILDO JULIO	INSPECTOR MUNICIPAL DE TRANSITO

AREA: GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y FILCALIZACION

ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
72	VASQUEZ RIVA ABNER	RESPONSABLE GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
73	ORTIZ ZAMORA JOSE WILSON	RESPONSABLE DE LA SUB GERENCIA DE FISCALIZACION
74	CABAÑAS MELENDEZ MARX ANTONIO	INSPECTOR MUNICIPAL
75	PORTOCARRERO GUIVIN JORGE	INSPECTOR MUNICIPAL
76	ACUÑA CAMPOS JOSE EMANUEL	INSPECTOR MUNICIPAL
77	LOPEZ GALLARDO WILMER GONZALES	SEGURIDAD CIUDADANA
78	GRANDEZ CAMUS JOSE MARINO	SEGURIDAD CIUDADANA
79	CARBONELL ALEMAN DOUGLAS BLADIMIR	SEGURIDAD CIUDADANA
80	PIZARRO ALVAREZ CARLOS	SEGURIDAD CIUDADANA
81	TRIGOSO TAFUR JOSE GILBER	CHOFER DE SEGURIDAD CIUDADANA





municipalidad provincial

RODRIGUEZ DE MENDOZA

RECURSOS HUMANOS

AREA: INSTITUTO DE VIAJILIDAD MUNICIPAL PROVINCIAL		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
5	JAUREGUI INOCENTE RODOLFO	GERENTE DEL I.V.P

AREA: GERENCIA MUNICIPAL		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
6	ROBERTH WONG ZUMAETA	GERENTE MUNICIPAL
7	CASTRO DOMINGUEZ KELLY MILAGROS	ASISTENTE DE GERENCIA MUNICIPAL

AREA: OFICNA DE IMAGEN INSTITUCIONAL		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
8	OCAMPO REVILLA EDEMAR	RESPONSABLE OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

AREA: UNIDAD DE GESTION DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
9	LOPEZ DIAZ TERESITA DE JESUS	RESPONSABLE UNIDAD GESTION AGUA POTABLE
10	VIVANCO ALFARO BLADIMIR	AREA TECNICA MUNICIPAL
11	LOPEZ GALLARDO EDWIN RENE	PERSONAL DE PLANTA TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE
12	IZQUIERDO MEDINA ABEL	PERSONAL DE PLANTA TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE
13	PORTOCARRERO PELAEZ MIGUEL ANGEL	PERSONAL DE PLANTA TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE
14	PORTOCARRERO PELAEZ JOSE MARIO	PERSONAL DE PLANTA TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE
15	IZQUIERDO MENA JULIO	PERSONAL DE LA RED DE DISTRIBUCION DE AGUA
16	SALAZAR GRANDEZ JORGE LUIS	PERSONAL DE LA RED DE DISTRIBUCION DE AGUA
17	YOPE CALDERON MARCOS	PERSONAL DE LA RED DE DISTRIBUCION DE AGUA

AREA: OFICINA DE ASESORIA JURIDICA		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
18	COLICHON BARRAGAN WALTER	ASESOR LEGAL

AREA: OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		
ITEM	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO
19	NARVAEZ ESPINOZA PEDRO	RESPONSABLE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO





municipalidad provincial

RODRÍGUEZ DE MENDOZA

RECURSOS HUMANOS

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
RODRÍGUEZ DE MENDOZA
C.P.C. PEDRO ISAAC NARVAEZ ESPINOSA
SUB GERENTE (s) DE TALENTO HUMANO