

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN GERENCIA
DE LA CONSTRUCCIÓN



**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EJECUCIÓN
DE INVERSIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2020**

TESIS

Presentada Por:

Br. Anthony Alexis Torres Cervantes

ORCID: 0009-0000-2101-1700

Asesor:

Mtro. Alfonso Oswaldo Flores Mello

ORCID: 0000-0003-4539-7921

Para Obtener el Grado Académico de

**MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN GERENCIA DE
LA CONSTRUCCIÓN**

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INGENIERIA CIVIL CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LA
CONSTRUCCIÓN

Tesis

**“SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EJECUCION
DE INVERSIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2020”**

Presentada por:

Br. Anthony Alexis Torres Cervantes

Tesis sustentada y aprobada el 29 de abril del 2024; ante el siguiente jurado
examinador:

PRESIDENTE: Dr. Pedro Valerio MAQUERA CRUZ

SECRETARIO: Dr. Martín PAUCARA ROJAS

VOCAL: Mtro. Lenin Slim MÁRQUEZ VISAG

ASESOR: Mtro. Alfonso Oswaldo FLORES MELLO

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Anthony Alexis Torres Cervantes** en calidad de **maestrando** de la Maestría **en Ingeniería Civil con mención en Gerencia de la Construcción** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 71229924.

Soy autor (a) de la tesis titulada:

SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EJECUCION DE INVERSIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2020, con asesor: Mtro. Alfonso Oswaldo Flores Mello.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de **Maestro en Ingeniería Civil con mención en Gerencia de la Construcción** y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 17% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 29 de abril del 2024.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by 'T' and 'C'.

Anthony Alexis Torres Cervantes
71229924

Dedicatoria

Deseo poder ofrecer el presente trabajo a mi esposa e hijo y a mis padres, por acompañar cada uno de mis pasos, por su amor, su paciencia, consejos, por ser fuente de motivación para seguir siempre adelante.

Agradecimientos

A Dios, porque sin El nada de esto hubiera sido posible, por ser mi vida entera y llenarla de bendiciones y mucha dicha.

A mi esposa e hijo, mis padres, por su apoyo para poder llegar a esta instancia, quienes son mi motivo de superación día a día.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1 Interrogante principal.....	4
1.2.2 Interrogantes secundarias.....	5
1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	8
2.1.1 Antecedente internacional	8
2.1.2 Antecedente nacional.....	9
2.1.3 Antecedente local.....	10
2.2 BASES TEÓRICAS.....	11
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	23
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	25
3.1 HIPÓTESIS.....	25
3.1.1 Hipótesis General.....	25
3.1.2 Hipótesis Especificas	25
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	26

3.2.1 Identificación de la variable independiente.....	26
3.2.2 Identificación de la Variable dependiente.....	27
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	28
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.6 AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.7.1 Unidad de estudio	29
3.7.2 Población	29
3.7.3 Muestra	29
3.8 PROCEDIMIENTOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS	29
3.8.1 Procedimiento	29
3.8.2 Técnicas	30
3.8.3 Instrumentos.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	32
4.1 DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO	32
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	32
4.3 RESULTADOS.....	32
4.4 PRUEBA ESTADISTICA	82
4.5 COMPROBACION DE HIPOTESIS	82
4.6 DISCUSION DE RESULTADOS	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS.....	88
APÉNDICE.....	90
• Matriz de consistencia	
• Instrumentos utilizados	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Escala de valoración-Satisfacción laboral	27
Tabla N° 2: Escala de valoración – Productividad del personal	27
Tabla N° 3: Edad del Encuestado.....	32
Tabla N° 4: Sexo	34
Tabla N° 5: Estado Civil	35
Tabla N° 6: Condición Laboral	36
Tabla N° 7: Años de Experiencia.....	37
Tabla N° 8: Condiciones Físicas y de Equipamiento	38
Tabla N° 9: Beneficios Laborales y Remunerativos	40
Tabla N° 10: Relaciones Sociales	42
Tabla N° 11: Desempeño de Tareas	44
Tabla N° 12: Satisfacción Laboral	46
Tabla N° 13: Eficiencia.....	47
Tabla N° 14: Eficacia	48
Tabla N° 15: Efectividad.....	49
Tabla N° 16: Productividad Personal	50
Tabla N° 17: Relación entre Satisfacción Laboral y Productividad Personal	51
Tabla N° 18: Ejecución Física Programada	52
Tabla N° 19: Relación entre Ejecución Programada y Productividad Personal.....	53
Tabla N° 20: Programado vs. Ejecutado Físico del PIP:.....	55
Tabla N° 21: Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por COVID – 19.56	56
Tabla N° 22: Cronograma real de ejecución.	57
Tabla N° 23: Cronograma real de ejecución físico vs financiero.....	58
Tabla N° 24: Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.....	59
Tabla N° 25: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.....	60
Tabla N° 26: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero	61
Tabla N° 27: Programado vs. Ejecutado Físico del PIP:.....	64
Tabla N° 28: Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por Covid – 19...65	65
Tabla N° 29: Cronograma real de ejecución.	66

Tabla N° 30: Cronograma real de ejecución físico vs financiero.....	67
Tabla N° 31: Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.....	68
Tabla N° 32: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.....	69
Tabla N° 33: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero	70
Tabla N° 34: Programado vs. Ejecutado Físico del PIP:.....	73
Tabla N° 35: Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por COVID – 1..	74
Tabla N° 36: Cronograma real de ejecución.	75
Tabla N° 37: Cronograma real de ejecución físico vs financiero.....	76
Tabla N° 38: Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.....	77
Tabla N° 39: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.....	78
Tabla N° 40: Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Edad del Encuestado	33
Figura N° 2: Sexo.....	34
Figura N° 3: Estado Civil.....	35
Figura N° 4: Condición Laboral.....	36
Figura N° 5: Años de Experiencia.....	37
Figura N° 6: Condiciones Físicas y de Equipamiento.....	39
Figura N° 7: Beneficios Laborales	41
Figura N° 8: Relaciones Sociales	43
Figura N° 9: Desempeño de Tareas.....	45
Figura N° 10: Satisfacción Laboral.....	46
Figura N° 11: Eficiencia.....	47
Figura N° 12: Eficacia.....	48
Figura N° 13: Efectividad	49
Figura N° 14: Productividad	50
Figura N° 15: Relación entre Satisfacción Laboral y Productividad Personal.....	51
Figura N° 16: Ejecución Física Programada	52
Figura N° 17: Relación entre Ejecución Programada y Productividad Personal	54

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo, determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020, Metodología según el autor Hernández, Fernández y Baptista, el estudio es de tipo cuantitativo de diseño descriptivo de tipo transversal, porque muestra lo obtenido como es obtenido en la realidad y tiempo determinado, correlacional porque describe la relación existente entre las variables, una investigación prospectiva, ya que estudia las relaciones entre variables de hechos ya ocurridos, la muestra está conformada por número 60 empleados de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, tomados según los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2014) concluyendo que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < 0,05$ es decir "0,000; donde la correlación r Pearson es de 0,001; la cual indica que la variable satisfacción laboral influye en la variable productividad, determinándose, si existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, productividad, condiciones físicas, equipamiento, beneficios laborales, relaciones sociales, desempeño de tareas, eficiencia, eficacia, efectividad

ABSTRACT

The objective of the study is to determine the influence of labour satisfaction on the productivity of the staff of the Investment Execution Management of the District Municipality Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020, Methodology According to the author Hernández, Fernández and Baptista, This research work is of a quantitative type of descriptive design of a cross-cutting type, because it allows to show the information obtained as it is in reality in a given space and time, because it describes the relationship between the variables, a prospective research, since it studies the relationships between variables of events already occurred, the sample consists of number 60 workers of the Investment Execution Management of the District Municipality Colonel Gregorio Albarracín Lanchipa , taken according to the criteria of Hernández, Fernández and Baptista (2014) Conclusions, it was shown that there is a direct relationship; very high positive between the Variables Labour Satisfaction and Productivity, because the P value (Sig. (Bilateral)) Is< to 0.05 i.e. "0.000; where Pearson's r-correlation is 0.001, which indicates that the Job Satisfaction variable influences the Productivity variable, determining that if there is a relationship between job satisfaction and productivity

KEY WORDS: Job satisfaction, productivity, physical conditions, equipment, job benefits, social relationships, task performance, efficiency, efficacy, effectiveness

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación analiza la influencia de la satisfacción laboral y la productividad de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en el tiempo contemporáneo vivimos en un mundo ya globalizado y moderno, se caracteriza por los rápidos y diversas alteraciones a nivel global.

Por otro lado, las instituciones buscan llegar al más alto nivel de productividad para desenvolverse firmemente a nivel local, nacional e internacional. Por ello, se debe poder identificar las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores con lo cual se permita tener el confort de su primordial recurso, que es el recurso humano, siendo esta la fuente principal de las organizaciones.

Mediante este escenario se ejecuta la presente investigación con el objetivo de poder determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, así, concretar una política sobre el recurso humano donde prospere la aportación de los trabajadores en la conducción productiva de la organización, y con ello explorar los niveles de satisfacción laboral y productividad, preguntándonos los siguientes: ¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020?.

Por lo tanto, desarrollaremos el Capítulo I donde se realiza el planteamiento del problema, formulación del problema, interrogantes, general y específicas, justificación de la investigación, objetivos, general y específicos, seguido de las respectivas hipótesis. En el capítulo II se realiza el marco teórico tiene los antecedentes del presente estudio, de las bases teóricas y la oportuna terminología de los términos.

En el capítulo III se realiza el marco metodológico que contiene las hipótesis, general y específicas de la investigación; las variables de estudio con su identificación, escalas de medición, tipo, diseño del presente estudio, nivel de investigación, ámbito, tiempo social, población, muestra, el procedimiento y técnicas e instrumentos. En el capítulo IV se realizan los resultados. En el capítulo V las conclusiones y recomendaciones finalizando con las referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el tiempo actual, el mundo empresarial es diverso y competitivo, por lo que los empleados buscan su propio bienestar y se vuelven vulnerables a cualquier tipo de cambio en el sistema de recurso humano, la productividad se vuelve el objetivo principal de las empresas, por lo que las instituciones nacionales deben prestar más atención a sus usuarios por los servicios prestados; por lo tanto, no se dan cuenta de que son capaces de identificar y controlar todos los problemas que pueden perjudicar a las personas que trabajan en la organización.

En los estudios realizados a rasante global por Oxford Economics (2014), el 76% de los trabajadores no se siente cómodo con su trabajo, esto debido a la mala remuneración, pésimos proyectos de pensión, pocos horarios flexibles, y se concluye en la mala administración de las empresas. De la misma manera se indica que, “las diferentes categorías directivas que casi nunca están bien reguladas”. Los directivos se ven afectados linealmente a la satisfacción de los trabajadores, lo cual trasciende que el trabajador debe aumentar la productividad en su centro laboral.

Ahora bien, se ha identificado un tremendo problema en la satisfacción de los empleados a nivel nacional, vendrá a ser un casual de los eventos de ausencia a su centro laboral; en el estudio realizado por Supera (2014) donde el 45% de los empleados no está conforme con su entorno laboral y existe un ambiente laboral inadecuado, uno de los problemas concurrentes es la falta de comunicación, debido a la falta de liderazgo y la baja remuneración de los trabajadores. Se observó un enorme problema relacionado con la Productividad del personal que está bastante disminuida, (Córdova, É. 2014), una de las causales de la poca productividad es la insatisfacción de su centro laboral, pues las organizaciones, en su mayoría, no

brindan todos los beneficios laborales, no cubren todas las inquietudes de los empleados y ellos no concretan el empeño de poder ejecutar todas sus actividades.

Por consiguiente, en la región, exactamente en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Gerencia de Ejecución de Inversiones, se presentó un gran problema, en el cual los trabajadores poseen bajos índices de satisfacción laboral. Además, se evidencio que existe problemas para realizar sus tareas, debido a que no cuentan con las comodidades que son necesarias para realizar su trabajo de manera óptima.

La institución no está dando las capacitaciones a los trabajadores, por ende, no se potencia el talento humano, no mejora las habilidades individuales y colaborativas, generando que los trabajadores decrezcan su eficiencia y productividad por lo que carecen de las facilidades para que puedan realizar oportunamente las ordenes y trabajos que delegan los jefes inmediatos.

Confirmaremos cuáles son las variables características negativas que generan este problema, una vez que se tenga suficiente información, y trabajar para adquirir resultados positivos conforme al estudio de investigación: “Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020”

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa?
- b. ¿Cuál es el nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa?
- c. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020?

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

En la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, durante bastante tiempo se presenta una baja satisfacción laboral de los trabajadores de la organización; por ende, se evidencia la baja productividad del personal, el presente estudio permitirá conocer la influencia que se da entre la productividad y la satisfacción laboral, de manera que podamos conocer los resultados que se generados y a su vez pueda servir esta información como un historial para próximos investigadores.

Es de suma importancia conocer la satisfacción laboral y como se relacionada con la productividad en la organización, y como la empresa ejecuta los diferentes planes para poder crear y poder recompensar las diferentes necesidades en el trabajo de los empleados, accediendo así poder profundizar y tomar conciencia a los sobre la satisfacción laboral y la productividad.

Esto determinará varias conclusiones y recomendaciones, que la organización puede dar práctica para poder fortalecer los componentes que están produciendo un nivel de satisfacción adecuado y con ello solucionar lo que no esté funcionando bien. La importancia de este trabajo de investigación es el poder

disminuir los problemas contractuales que presenta la organización y con ello ayudar en la mejora de la satisfacción laboral de los empleados.

Justificación social

Durante años se ha presentado una baja satisfacción laboral en los empleados de la organización, y esto se ve reflejado en una baja productividad, se conocerá la relación que hay entre la productividad y la satisfacción laboral, dando a conocer los resultados que se generen para potenciar el servicio público a través de proyectos oportunos y eficaces.

Justificación de pertenencia

La importancia del presente trabajo de investigación es proveer discernimiento si la satisfacción laboral influye en la productividad con el objetivo disminuir el problema, por ende, contribuir dando diferentes métodos para disminuir la satisfacción en el trabajo de los empleados.

Justificación teórica

El estudio de investigación sobre el tema de productividad y satisfacción laboral de los empleados, por ende, es de suma importancia dar a entender como la institución ejecuta metodologías y/o estrategias para satisfacer y motivar lo que sus empleados requieran y como esto influye con la productividad permitiendo informar y tomar consciencia a los superiores en la organización, de lo importancia de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Justificación Metodológica

Para obtener los fines de la investigación, se empleará la escala de Likert permitiendo determinar el estado de satisfacción que tienen los trabajadores de la organización.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de satisfacción laboral de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020
- b) Determinar el nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
- c) Determinar la relación de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Quimi (2018), en la tesis Satisfacción laboral del equipo de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas (Ecuador). El objetivo fue la medición de la satisfacción laboral de las licenciadas, teniendo la metodología de corte transversal, descriptivo con enfoque cualitativa, la población fue de 120 enfermeras/os que trabajan, a quienes se les aplicó una encuesta de tipo dicotómica que midió la satisfacción laboral, obteniendo resultados negativos debido a que los trabajadores estaban no se sentían cómodos por muchos factores, los cuales fueron, la falta de diálogo y la escasez de capacitaciones.

(Estrada, 2015), en la investigación “Nivel de satisfacción laboral de los egresados en la carrera de ingeniería Agronómica de la Universidad de Oriente, núcleo Monagas – Venezuela, tiene por objetivo el determinar del nivel de Satisfacción laboral de los egresados en la carrera de ingeniería agronómica; la metodología es tipo descriptiva, muestra fueron 16 egresados que trabajan a los que se les aplico la encuesta, se ejecutó la técnica de análisis estadístico porcentual e inferencial; se concluye que la gran mayoría de los bachilleres se sienten muy satisfechos de estar en Universidad de Oriente y ello se ve reflejado en su centro laboral a través de la productividad.

Navarro (2015), en el estudio de “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del ministerio de justicia de Quetzaltenango, donde se concluye que si existe influencia de la satisfacción laboral en la producción del empleado del

órgano de justicia, también se recomienda que los jefes inmediatos realicen la evaluación a los trabajadores para determinar si están ejecutando correctamente sus actividades, ya que estos están siendo asalariados y cuentan con compensaciones y prestaciones.

2.1.2 Antecedente nacional

Pizarro (2016) en su estudio Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la Ciudad de Chachapoyas – Perú, año 2016, en donde el objetivo es determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Particular de ciencia y tecnología, la metodología es correlacional y con un diseño no experimental transversal, fueron participes 42 trabajadores se le ejecutó un cuestionario de satisfacción laboral, los resultados que se encontraron si existe una correlación entre las dos variables es de 0,444 y un p valor igual a 0,003 ($p\text{-valor} < 0.05$), se concluye que la satisfacción en el empleo se relaciona con el desempeño en el trabajo, a mayor nivel de satisfacción laboral, es mucho mayor la producción.

Torres (2015), en su estudio “Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) de la zona urbana de Chimbote”, el objetivo fue determinar la influencia de la satisfacción en la productividad en el trabajo en las micro y pequeña empresa, la metodología es de tipo Descriptivo Correlacional y de diseño no experimental - transaccional. Población de 40 empleados de las micro y pequeñas empresas, se concluye que la satisfacción laboral si se relaciona satisfactoriamente en la producción en el trabajo, sin embargo, hubo deficiencia en algunas dimensiones.

Taipe (2014), en su estudio “La satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2014”, el objetivo es determinar el cual es el nivel de estrés y satisfacción laboral del licenciado enfermería, la metodología es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. Fueron 147 enfermeros, tenemos como resultados que los profesionales de enfermería tienen nivel de estrés media, en relación a la satisfacción laboral tienen satisfacción media, se concluye que el grado de estrés en su conjunto es de medio a alto padecen estar muy casados al querer levantarse por las mañanas y con eso tener que afrontar otro día de trabajo.

2.1.3 Antecedente local

Yanapa & Mamani, (2016), en su estudio “Nivel de Desempeño y su Influencia en la Satisfacción de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna”, el objetivo es determinar la relación entre el nivel de desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en la metodología se aplicó una encuesta de tipo censal, para la comprobación de la Hipótesis se ejecutó la prueba estadística χ^2 , se concluye que si existe relación entre las dos variables la satisfacción laboral y el nivel de desempeño en los Empleados.

Ticona (2015), en su estudio “Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión – Tacna”, el objetivo fue determinar la Influencia del Clima Organización en la Motivación laboral el Personal de enfermería, la metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, es también descriptivo, correlacional y de corte transversal y prospectivo, los resultados se pudo determinar que el clima organizacional influye directamente de manera positiva a la motivación en el trabajo, se concluye que el

grado del clima organizacional de los trabajadores, fue sobresaliente de nivel poco favorable con el 68,98%, por otro lado el 21,7% tiene un nivel favorable.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Satisfacción Laboral

Locke, (1976), conceptualiza la satisfacción laboral, como un estado de conciencia emocional, eficaz, eficiente es decir es una apreciación subjetiva de las prácticas de trabajo de la persona. En absoluto, los diferentes conceptos de distintos autores han ido contribuyendo desde propuesto de teorías, no es siempre concordante, que las diversas variables influyen en la satisfacción de los empleados en su centro laboral.

La satisfacción laboral es estudiado por diferentes autores, Clemente y Molero (2000): “Es una evaluación intelectual a una persona y de las variables de la misma, atendiendo a la calidad de vida y las fortuitas aspiraciones, los fines obtenidos, que se basan en el particular criterio del individuo y que se ejecuta de manera conveniente” (p.189), no obstante, es una conceptualización subjetiva que poseen las personas sobre dichos dominios, es decir que en el ambiente en el centro laboral la satisfacción está fijada por diversas aspectos de la empresa donde se trabaja.

Robbins, (1999), establece el valor de las retribuciones que los trabajadores reciben, y el número que creen deben recibir; Márquez, (2001), conceptualiza a la satisfacción es la actitud del empleado delante de su mismo empleo, esta actitud es en base a sus convencimientos y diferentes valores que el empleado ejecuta de su mismo empleo. Las diferentes actitudes están definidas en conjunto de las peculiaridades del puesto, como es por la apreciación del empleador de lo que "deberían realizar".

Márquez, define la satisfacción como el indicador promedio que siente el trabajador frente a las diferentes dimensiones de su empleo.

El grado mayor o menor de satisfacción de los detalles de su empleo: los diferentes reconocimientos, ganancias, condiciones del empleo, supervisión que reciben, políticas de la organización, compañeros del centro laboral, ".

Importancia de la Satisfacción Laboral

Confirmándose que la satisfacción en el trabajo es de alta importancia por constituirse en productos de la organización, que expresan el desempeño de efectividad y productividad que alcanza la organización; a su vez son indicadores de su conducta que previenen políticas y las diferentes decisiones de la organización. Además, puede perjudicar la conducta a nivel de las personas tales como el ausentismo y la rotación. “De igual manera, los trabajadores muy satisfechos con sus cargos llegan a laborar en forma regular y menor manera posible acuden a días de descanso medico por encontrarse enfermo” (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 54).

Los individuos pasan una parte de su vida en las empresas, el nivel de satisfacción implica como se sienten, los diferentes estilos de su vida cotidiana, el ambiente de la familia, vecinal y social, es por ello que la gestión de los recursos humanos se preocupa por conocer cuáles son las diferentes composturas de la empresa, de como viene siendo afectados los diferentes niveles de satisfacción de los empleados.

Por lo tanto, la mayor inquietud de las empresas es la producción que puede lograr a través de sus integrantes, es por eso que este motivo ha considerado que los individuos de altos rangos de satisfacción son elevadamente productivos, las empresas buscan tenazmente poder definir las causas que dañan su producción.

(Chiavenato, 2005) la falta interés de los trabajadores, origina mayor costo a la empresa, sucede que el ausentismo de un empleado en su trabajo puede retrasar el sistema de producción de la organización.

(Chiavenato, 2005) las empresas que tienen grados de ausentismo, se debe a diferentes factores de la empresa y ambientales. Por ello que, no toda falta al trabajo es por un origen de insatisfacción laboral.

No obstante, Flores (2000, citado por Arnedo y Castillo, (2009), sienten que el compromiso no está siendo bien pagado, tiene una ausencia de rentabilidad que beneficie la calidad de vida, entre otras cosas. Es considerable poder señalar que la rotación de personal tiene consigo el aumento de los dispendios de contratación de empleados, por otro lado, también se ve afectado las relaciones entre las personas y, por ende, también la producción de la empresa. En síntesis, esto se entiende que poder mantener los buenos grados de satisfacción de los empleados esto podría aumentar la productividad, bajar los niveles de ausentismo y bajar la rotación del empleado.

Teoría Vinculada a la Satisfacción Laboral

➤ Teoría bifactorial de Herzberg

Los diferentes factores para poder obtener la satisfacción laboral de la empresa y a la vez estas podrían ser de inicio interno o externo de la organización. Herzberg (1959) en la Teoría de Higiene – Motivacional existe la presencia de los factores intrínsecos y extrínsecos estos se caracterizan:

a. Factores intrínsecos: son aspectos que motivan y que estos estén compactados en diferentes aspectos de motivación como es la verificación del producto que tienen los jefes y los empleadores con respecto a la ejecución del trabajo que se realiza y se promociona en la empresa. Estas apariencias pueden llegar a obtener la satisfacción de los empleados.

Son diferentes factores intrínsecos en la empresa:

- Reconocer el buen trabajo.
- Responsabilidad de los empleados
- Utilizar las capacidades
- Las diferentes posibilidades de promocionar al personal

- La diversidad de actividades en el centro laboral.

b. Factores Extrínsecos: son definidos como asepticos y son enteramente relacionados en diferentes tipos de acontecimientos en el centro laboral, tales como; su ingreso mensual, la infraestructura física, las reglas en el área del personal en una empresa.

Tipos de Factores:

- La continuidad laboral
- Horario laboral
- Gestión empresarial
- Las condiciones de infraestructura en el trabajo.
- Los compañeros en el centro laboral
- El jefe a mando superior inmediato.
- El sueldo mensual
- Las relaciones entre los directivos y empleados

➤ Teoría del Ajuste en el Trabajo

Es desarrollado por Dawis y Lofquist (1992); su principal estudio: “cada persona busca obtener y conservar correlacional con el medio ambiente”. Es decir, la teoría admite, las carencias y destrezas de los empleados, y por otro lado los requerimientos de la capacidad que son producidas por el ambiente laboral. No obstante, puede concluir que en la medida en que los requerimientos de los empleados se cumplen en su totalidad en la organización, los empleados estarán contentos y satisfechos.

➤ Teoría de la Discrepancia

Fue descrita por Locke (1969) quien conceptualiza a la satisfacción en el trabajo como un producto que existe, es la relación entre las posibles necesidades

personales que existen en los trabajadores y las diferentes actitudes de la organización. Del mismo modo el trabajador se encuentra insatisfecho en el centro de trabajo, este es el resultado de una valoración en el empleo donde no se puede cubrir las necesidades de los trabajadores con ello se traduce que la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo son el resultado de una valoración al trabajador al observar sus actitudes mientras trabaja.

➤ Teoría de la Satisfacción por Facetas

Lawler (1973), estableció que, la satisfacción es producto del nivel de desigualdad que existen en los empleados, la teoría tiene diferentes sistemas de valoración entre los empleados, es el producto de la evaluación de la aportación personal, las percepciones de las colaboraciones del producto de la evaluación de sus empleados y las diferentes características del centro laboral, como, por ejemplo: las rivalidades, el esfuerzo, la edad, y el pasado de la empresa (Cavalcante, 2004: p.113).

➤ Teoría de la Autorrealización

Se define la probabilidad de poder abastecer la obligación de autorrealización de los trabajadores, la satisfacción en el trabajo está afectada de distintas maneras y en ocasiones con mucho desafío y desarrollo (Aamodt, 2010), incrementa el aumento de la inteligencia con el aumento de sus actividades. Maslow (como se citó en Aamodt, 2010) determina sobre las necesidades básicas de los seres humanos, la empresa realiza actividades mínimas para satisfacer las necesidades de los empleados, el aumento de puestos laborales, crecimiento laboral en el trabajo, con el aumento de puestos de trabajo, esto contribuye a que el trabajador puede realizar varias actividades en forma paralelo, tomando determinaciones más complejas (Aamodt, 2010).

➤ Teoría de la Equidad

El grado de como se trata con equidad al resto de personas, si se cree que se trata de manera diferente e ilícita se puede modificar la convicción y el comportamiento. Esta teoría está meramente relacionada con muchos factores relevantes como son

la satisfacción en el trabajo, y el verdadero compromiso organizacional, practica, seguridad, distanciamiento y diversas reacciones de negación del trabajador. Esto ayuda a poder predecir que el trabajador se sienta descontento con los castigos, premios y las diversas actitudes que se puedan producir en el trabajo. (Aamodt, 2010).

Factores de la Satisfacción

Existen diversos factores de los cuales se puede precisar diferentes requisitos que el empleado se siente cómodo con su trabajo. Según (Duarte, S. 2014, p. 08) define a los trabajadores satisfechos, por lo que es recomendable que consolide un desafío en el trabajo, por consiguiente, más útil y complacido con el mismo, poder asumir las metas de la empresa, es de suma importancia que sea debidamente retribuido.

En el trabajo se establece a través de diferentes factores, saber si una persona es feliz y se siente cómodo en la empresa. Los diferentes factores son de desafío en el trabajo y estos son los que se presenta a continuación:

a. Condiciones Físicas y Equipamiento

Los componentes que existentes de la infraestructura que es donde se despliegue el actuar diario del empleo y este se construye como el facilitador de uno mismo para por mejorar el trabajo en la organización.

b. Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de satisfacción en relación con el estímulo de la economía que se adicionan en la retribución de la actividad que se realiza.

Robbins, S. (2005), las remuneraciones y ascensos, que la empresa les da a sus trabajadores con el fin de mejorar sus actividades en el trabajo, por ello el empleado se siente contento de poder realizar su trabajo de manera equitativa.

c. Relaciones Sociales

El grado de satisfacción ante la interrelación con los demás compañeros de la organización, en donde se dispone las diferentes funciones recurrentes del trabajo.

d. Desempeño de Tareas

La evaluación que se relaciona al trabajador y sus responsabilidades diarias en la organización en la que trabaja.

Insatisfacción Laboral

a. Causas de la Insatisfacción Laboral

Según (Hannoun, 2011), hay diferentes causantes que afectan muy mal a todos los empleados y que estos llegan a crear mucha insatisfacción y aspiración el poder si quiera cambiar de empleo. De esta forma, algunas de las diversas causas que crean la insatisfacción en el trabajo en el personal son:

- Sueldos bajos, el empleado se encuentra insatisfecho por la recompensa que recibe por el trabajo prestado.
- Trato inadecuado con los demás empleados del trabajo o con los superiores inmediatos superiores. Algunas formas, la inadecuada relación es causada por los diversos recelos profesionales o por diversos comportamientos muy pasivos o muy competitivo por parte de los compañeros de trabajo.

Como es el caso de los superiores, se debe por una actitud desconsiderada de parte de ellos hacia sus empleados o por sus desmesuradas peticiones de diversos desempeños del empleado. Esto también puede ser por recelo profesional y envidia que hacen que tengan a ciertos trabajadores como una advertencia que podría reemplazar en su dirección de la empresa. La

inadecuada relación en el ambiente de trabajo hace que los individuos sientan ciertos deseos de renunciar a su empleo.

- Nulas posibilidades de ascenso, cuando un individuo codicioso con deseos profesionales está paralizado en su puesto laboral contempla como pasa los periodos, por ello no asciende el nivel, que se siente disgustado ante su empleo, ya que este no puede conseguir lo que buscaba. Se crea una inestabilidad de lo que se espera, y lo que este está logrando para poder obtenerlo realmente.
- Gente indecisa, son individuos con poca seguridad en ellos mismos, en sus capacidades y en sus aptitudes para que ejecuten una buena actividad en el trabajo. Se siente incapaces de poder realizar adecuadamente o de poder acomodarse en el trabajo, ello estimula el miedo y la insatisfacción.
- Poder aclimatarse en el ambiente de trabajo. Hay empleados que se cansan del trabajo con mucha rapidez, demoran mucho en poder acostumbrarse a su empleo, están muy frecuentemente descontentos, necesitan poder cambiar de empleo o de área de trabajo para sentirse mejor.
- Inadecuadas condiciones en el trabajo, la insatisfacción laboral podría ser resultado de varias políticas de la organización, del entorno físico o de un empleo malo.

b. Consecuencias de la Insatisfacción Laboral

La rentabilidad de los empleados y la producción se pueden ver perjudicados, la organización debe poder tratar que sus trabajadores se encuentran bien en sus empleos y también profesionalmente. Por eso se pretende que laboren en el medio físico propio que sea favorable. Existen lugares con mucha bulla o lugares con mucho calor y hacinados dañan al empleado y estos afectan la producción

Otro efecto del disgusto laboral es la desmotivación en el empleo que produce a diario, que no cumpla con su desempeño de forma frecuente. Por otro parte,

este aspecto, sea por la causa que sea, puede producir estrés en el empleado que también puede llegar a depresión. (Hannoun, 2011).

2.2.2 Productividad

Se refiere a una apariencia cuantitativo y cuantificable, esta se calcula de la suma de todos los quehaceres ejecutados en el ambiente del trabajo, esto es considerado como una medida eficiente, y se utiliza los diferentes insumos para poder obtener un determinado número de bienes y servicios (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 9).

De otra forma, Delgado, J. P. (2014), conceptualiza la productividad como el fin, la prioridad y la meta de cada persona, por ello, es la mejora permanente del objetivo, el resultado de una eficacia y la que ella organiza el entendimiento de la persona y su conglomerado.

El precio de poder evaluarla inducirá al personal profesional a poder direccionar todos los esfuerzos en mejorar la inversión” (p. 3).

Una variante comúnmente es valorada por la organización, los cooperantes serán mucho más productivos, por ello se considera que “la productividad es el poder medir el valor que incrementa los bienes y servicios que estos producen en la empresa. Es así como la producción por persona, influenciará en la producción de la empresa. (Gómez, B. C. 2008, p. 22).

Muchas veces las empresas acuerdan que el número de la producción sea por cada uno de los empleados, es así que la productividad “Son los productos que tienen en un sistema, ya que aumentar la productividad es poder obtener los mejores resultados diferentes de los trabajadores para poder generarlos”. (Gutiérrez, H. 2010, p. 271).

a. Beneficios de la Productividad

Bain (2003), menciona que la productividad es una herramienta comparativa para los directores de la organización, ingenieros, economistas y clase política; pues se compara la producción de distintos grados de la política económica con todos los recursos que consumen.

Se puede reconocer diferentes formas de productividad, estas tienen mucha influencia en diferentes tareas que se presentan, es sinónimo de productividad el aumento de la actividad económica, aumento de los niveles de la vida, mejores condiciones de los sueldos y control interno de la inflación, todo ello denota una mejora notable de la productividad de la empresa

b. Medición de la Productividad

Gaither y Frazier (2000), define la siguiente ecuación:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

c. Indicadores de Productividad

Se tiene 3 diferentes principios:

- Eficiencia

Es la adecuada utilización de los recursos para conseguir un objetivo.

- Eficacia

Es la capacidad para poder lograr los objetivos predefinidos por la empresa.

Un ejemplo de eficacia, es cuando nos hemos propuesto construir un edificio en un mes y lo logramos, utilizamos nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos propuestos.

- Efectividad

Es la correlación entre el producto logrado y los resultados que fueron propuestos, la efectividad se asocia con la producción a través de poder calar en el objetivo de mejores resultados. Si una empresa se ha propuesto vender 10 mil unidades de un producto X y logra vender solo 8 mil unidades, decimos entonces que la efectividad es el 80%

d. Factores que influyen en la Productividad

Schroeder (2002), los componentes que influyen en la productividad son; capital, exploración, investigación, desarrollo de las capacidades, ciencia, principios, los comportamientos políticos y sociales de gestión de la empresa.

○ Entorno

Las variables que son producidas por el entorno externo no son controladas. Por ello entre otras cosas, estas se encuentran en las normativas que son dictadas por el gobierno.

○ Características del Trabajo

Esto influye a los empleados, en la conducta que toman en sus centros laborales, las diversas características del trabajo tienen la gran influencia en la labor que desempeñan esto puede ocasionar que la empresa sea fructífera.

e. Factores para mejorar la Productividad

Robbins y Coulter (2005) señala que la productividad es una mezcla de las variables de los individuos y las acciones. Señala que existen 21 puntos para mejorar:

- Establecer la prudencia con los objetivos
- Admitir un nuevo acontecimiento en filosofía.
- Acabar con la mezquindad para adquirir a los precios bajos
- Instaurar liderato

- Suprimir lemas vacíos y sin sentido
- Instaurar la preparación en el centro laboral.
- Acabar con los temores.
- Destrozar las barreras entre las secciones.
- Determinar los hechos para lograr la ansiada transformación.
- Acrecentar el sistema de producción y de servicios.
- Acabar con las barras de ver la mano de obra
- Reeducación fuertemente
- Mucho respeto y de seguridad entre todos
- Renovador y no parodiador, establecerse como un cabecilla, ser el jefe y no un seguidor.
- Adoptar la regla de las tres P, planeación, la preparación y la paciencia.
- Adecuar un sistema de colaboración en los beneficios en función a los productos obtenidos en instancia de la producción total.
- Ser colaborar y optimista a la gestión del cambio.
- Gestionar tecnología total.
- Trabajo en equipo sobre las acciones individuales
- Ensayar la administración en equipo dando el ejemplo
- Implantar fines superiores

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

a) Satisfacción Laboral

Davis y Newstrom (2003), se manifiesta como la satisfacción o insatisfacción en el centro laboral, aparece a medida que el trabajador tiene más información sobre su trabajo. Por lo consiguiente la satisfacción en el centro laboral es dinámica, con ello se disminuye e incluso con una fluidez mayor a la de su surgimiento.

b) Productividad

Koontz y Weihrich (2004), definen como la correlación existente entre insumos y productos en diversos periodos con particular apreciación de la calidad de los mismos. Esta relación es entre el número de bienes y servicios que producen número de recursos que se utilizan. En la elaboración de la productividad sirva para poder evaluar la rentabilidad de los talleres que se realizan, las máquinas de trabajo entre otros, y también de los empleados.

c) Eficacia

Es la capacidad para poder lograr los objetivos predefinidos por la empresa.

Un ejemplo de eficacia es cuando nos hemos propuesto construir un edificio en un mes y lo logramos, utilizamos nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos propuestos.

d) Eficiencia

La eficiencia es la facultad para conseguir un efecto, es la utilización adecuada de menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo.

e) Producción

Se define como la actividad que se destina a la elaboración para la obtención de bienes y servicios, es un desarrollo complicado que se requiere de diferentes factores.

f) Empleo

Empleo asalariado es el rol que ocupa un trabajador con un contrato formal, personal o colectivo, por el que se recibe un salario. Al empleado que es contratado se identifica como trabajador o empleado y a la persona que contrata en este caso el empleador.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis General

La determinación de la influencia de la satisfacción laboral mejorará en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020

3.1.2 Hipótesis Especificas

Existe influencia la determinación de la satisfacción laboral en la mejora de la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Existe influencia la determinación del nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Existe relación la satisfacción laboral en la productividad del personal de la gerencia de ejecución de inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable (Y)

Satisfacción Laboral

3.2.1.1 Dimensión

- Condiciones físicas, equipamiento
- Beneficios remunerativos
- Relaciones Sociales
- Desempeño de Tareas

3.2.1.2 Escala de Medición

Tabla 1

Escala de valoración – Satisfacción Laboral

Nivel	Intervalo
Muy bajo	18 – 31
Bajo	32 – 46
Medio	47 – 60
Alto	61 – 75
Muy Alto	76 – 90

Nota. Elaboración propia.

3.2.2 Identificación de la Variable (X)

Productividad del Personal

3.2.2.1 Dimensiones

- Eficacia

- Eficiencia
- Efectividad

3.2.2.2 Escala de Medición

Tabla 2

Escala de valoración – Productividad del Personal

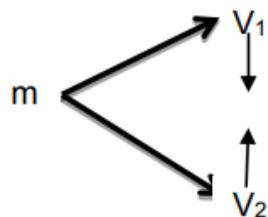
Nivel	Intervalo
Muy bajo	22 – 39
Bajo	40 – 56
Medio	57 – 74
Alto	75 – 91
Muy Alto	92 – 110

Nota. elaboración propia.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el autor Hernández, Fernández y Baptista, el presente trabajo de investigación es de tipo básico o puro, dado que aporta conocimiento ya existente, de diseño descriptivo de tipo transversal, porque este permite brindar información que se obtiene tal y como se encuentra en el espacio y tiempo determinado, es correlacional dado que se analizará el comportamiento de las variables de estudio para luego relacionarlas, una investigación prospectiva, ya que estudia la relación entre las variables de hechos ya ocurridos.

Esquema:



Donde:

- M** : Personal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio
Albarracín – Gerencia de Ejecución de Inversiones
- V1** ; Satisfacción Laboral
- V2** : Productividad
- r** : Relación

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel de investigación explicativa – correlacional.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación no experimental es aquella donde las variables determinadas no son manipuladas. De tal forma, el diseño de la investigación de la tesis es no experimental, dado que ninguna variable de estudio será modificada y la información se conseguirá en un momento del tiempo.

3.6 AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA**3.7.1 Unidad de estudio**

Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa - Gerencia de Ejecución de Inversiones

3.7.2 Población

Se realizará encuestas a los 60 trabajadores de la Gerencia de Ejecución de Inversiones

3.7.3 Muestra

Puesto que se trata de un número manejable por encuestar, se precisa que se hará una encuesta, es decir que se van a considerar a las 60 personas para el trabajo de campo.

3.8 PROCEDIMIENTOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

Presentación y análisis de los datos, se utilizó el software estadístico SPSS versión 21, para el análisis de datos se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

- Tablas de frecuencias.
- Estadística descriptiva
- Coeficiente de correlación de Pearson

3.8.2 Técnicas

Encuesta: técnica de recogida de datos utilizando la aplicación de un cuestionario dirigido a los trabajadores.

- a) Encuesta, se realizaron encuestas al personal de la gerencia de Ejecución de Inversiones de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, se realizarán preguntas sobre la satisfacción laboral y sobre la producción de los trabajadores.

- b) Revisión Documental y de Información Publicada

Se revisó la información en los aplicativos del Ministerio de Economía y Finanzas, donde existe información sobre la inversión y gasto de cada obra.

3.8.3 Instrumentos

La técnica que se aplicará será la encuesta: siendo el instrumento, el cuestionario, los cuales fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor; los mismos que serán validados a través del juicio de Expertos (Se anexa). Se utilizaron dos instrumentos

Un cuestionario para conocer la satisfacción laboral

Escala de Medición de la Variable: Satisfacción Laboral

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

Un cuestionario para determinar la productividad del personal

Escala de Medición de la Variable: productividad

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

En base a la Escala de Likert, se procedió a analizar cuantitativamente las respuestas (para la cual, se tiene que valores cercanos a 1 implica que se está muy en desacuerdo con lo señalado y valores cercanos a 5 implica que está muy de acuerdo).

En lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos, se aplicará el estadístico denominado Alpha de Cronbach.

Para el cual se utilizará un:

- a. Análisis cuantitativo: el proceso de análisis fue estadístico utilizando programa estadístico informático SPSS 21.
- b. Análisis cualitativo: los cuadros estadísticos y gráficos elaborados mediante el programa estadístico SPSS 21 serán interpretados por el investigador

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO

El presente trabajo de investigación se realizó desde el mes de agosto del año 2020 hasta noviembre del 2021, esto debido a la difícil situación que atravesaba el país por la pandemia ocasionada por el COVID – 19. Debido a esta situación, inicialmente se realizaron encuestas virtuales, producto de esto no se tenía resultados, ya que los trabajadores no respondían las encuestas. Seguido el trabajo de campo se realizó con encuestas presenciales a los trabajadores que se encontraban laborando a su vez se les explicaba los objetivos del presente trabajo de investigación y en lo que puede mejorar la productividad.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACION DE RESULTADOS

El diseño de la investigación es No experimental, debido a que las variables no se verán alteradas. El nivel de investigación es explicativa – correlacional, esto debido a la causa – efecto que existe entre la satisfacción laboral y la productividad, y correlacional porque existe una relación directa y positiva entre la satisfacción laboral y la productividad, esto como consecuencia que si una variable aumenta conduce a un aumento en la otra variable, y funciona de igual manera a la disminución de una variable, conduciendo a la disminución de la otra variable.

4.3 RESULTADOS

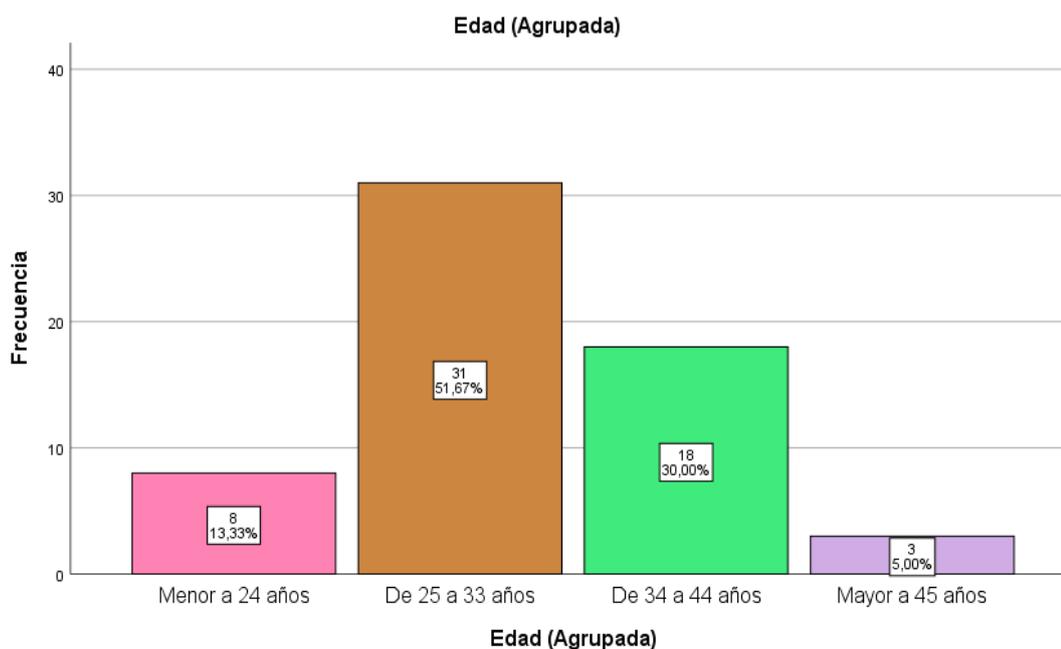
Los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los encuestados, se estructuran secuencialmente mediante tablas y gráficos trabajados con frecuencias porcentuales.

Tabla 3*Edad del Encuestado*

En la presente tabla se puede apreciar la edad de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa teniendo que el 51,67% tiene entre 25 a 33 años de edad, mientras que el 30% entre los 34 a 44 años y el 13,33% es menor de 24 años, y por último el 5% es mayor a 45 años de edad.

Edad	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 24 años	8	13,33
De 25 a 33 años	31	51,67
De 34 a 44 años	18	30,00
Mayor a 45 años	3	5,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 1*Edad del Encuestado*

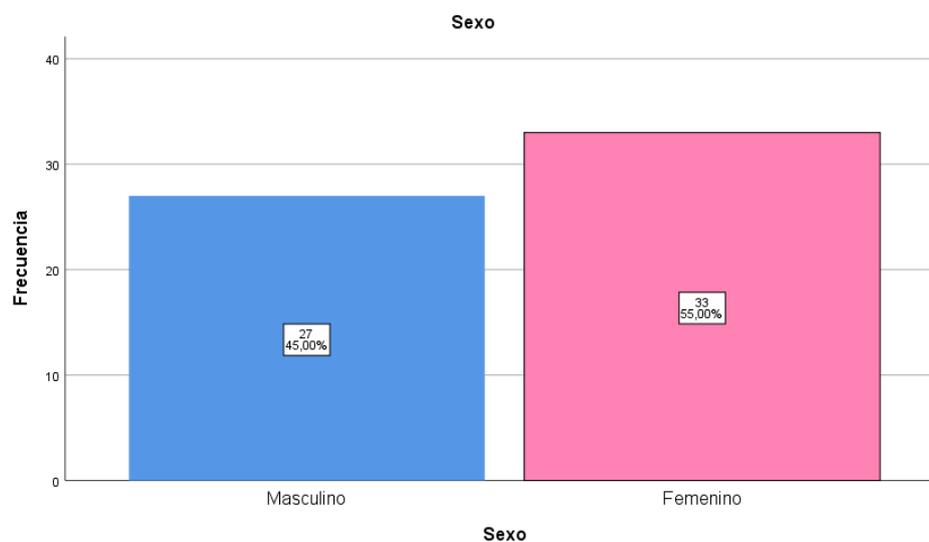
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 4*Sexo*

En la presente tabla se puede apreciar el sexo de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa teniendo que el 55% es del sexo femenino y el 45% es de sexo masculino.

Sexo	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	27	45,0
Femenino	33	55,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 2*Sexo*

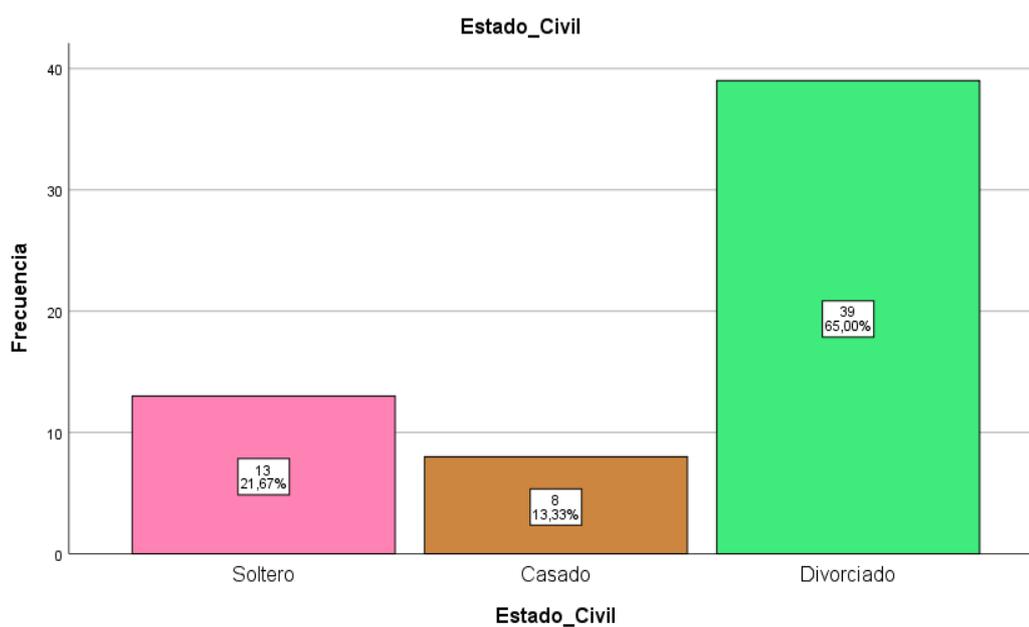
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 5*Estado Civil*

En la presente tabla se puede apreciar el estado civil de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa teniendo que el 65% son divorciados y el 21,67% son solteros, mientras que el 13,33% son casados.

Estado Civil	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	13	21,67
Casado	8	13,33
Divorciado	39	65,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 3*Estado Civil*

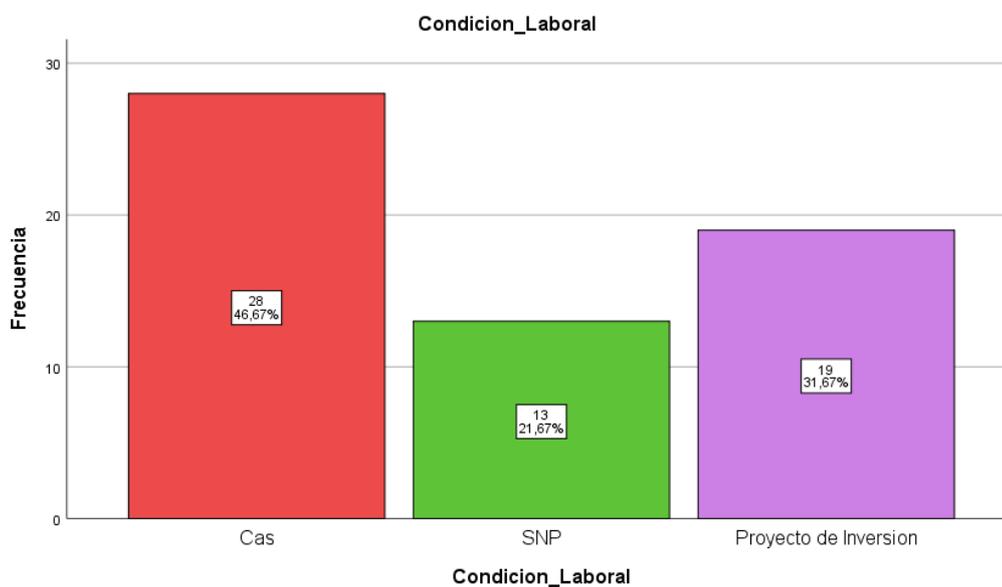
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Tabla 6*Condición Laboral*

En la presente tabla se puede apreciar la condición laboral de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín teniendo que el 46,67% tiene contrato cas, mientras que el 31,67% está contratado por un proyecto de inversión y el 21,67% trabaja mediante servicios no personales y/o recibo por honorarios.

Condición Laboral	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CAS	28	46,67
SNP	13	21,67
Proyecto de Inversión	19	31,67
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 4*Condición Laboral*

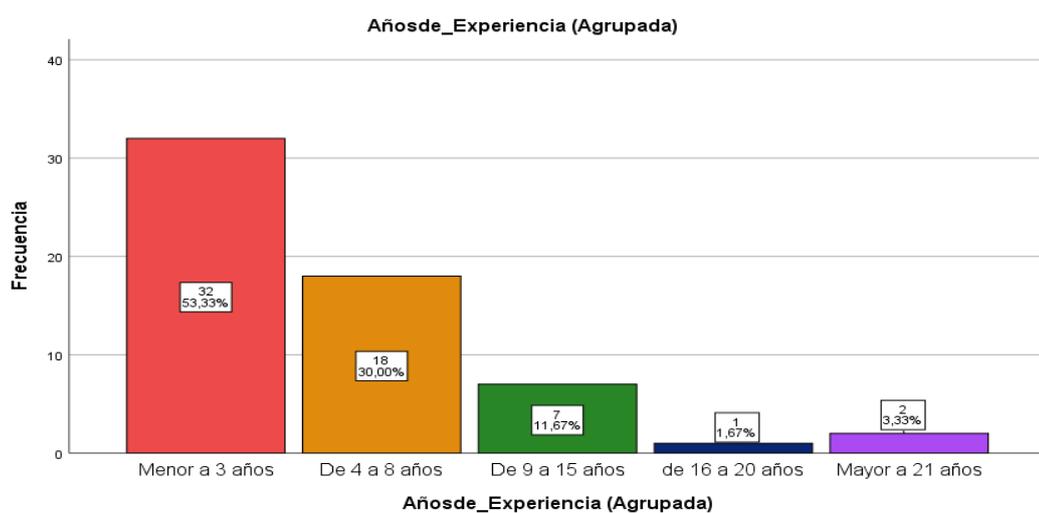
Nota. Elaboración Propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 7*Años de Experiencia*

En la presente tabla se puede apreciar los años de experiencia de trabajo de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa teniendo que el 53,33% tiene una experiencia menor a 3 años, el 30% entre los tiene una experiencia de 4 a 8 años, el 11,67% tiene experiencia entre 9 y 15 años, el 1,67% tiene de 16 a 20 años de experiencia, y el 3,33% tiene una experiencia mayor a los 21 años.

Años de Experiencia	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 3 años	32	53,3
De 4 a 8 años	18	30,0
De 9 a 15 años	7	11,7
de 16 a 20 años	1	1,7
Mayor a 21 años	2	3,3
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 5*Años de Experiencia*

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 8*Condiciones Físicas y de Equipamiento*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre como son las condiciones físicas y equipamiento la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que el 50% considera que son altas las condiciones físicas y de equipamiento, el 43,33% considera que es mediana condición física y de equipamiento y el 66,67% considera que son bajas las condiciones físicas y de equipamiento. También se observa en la Tabla 8 la relación significativa entre las condiciones físicas y de equipamiento con la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,001$, por lo tanto, se acepta la hipótesis verdadera y se rechaza la hipótesis nula.

Condiciones Físicas y de Equipamiento	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	6,67
MEDIO	26	43,33
ALTO	30	50,00
Total	60	100,0

Condiciones Físicas y de Equipamiento	PRODUCTIVIDAD PERSONAL			TOTAL
	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
BAJO	4	0	0	4
MEDIO	0	7	19	26
ALTO	0	5	25	30
Total	4	12	44	60

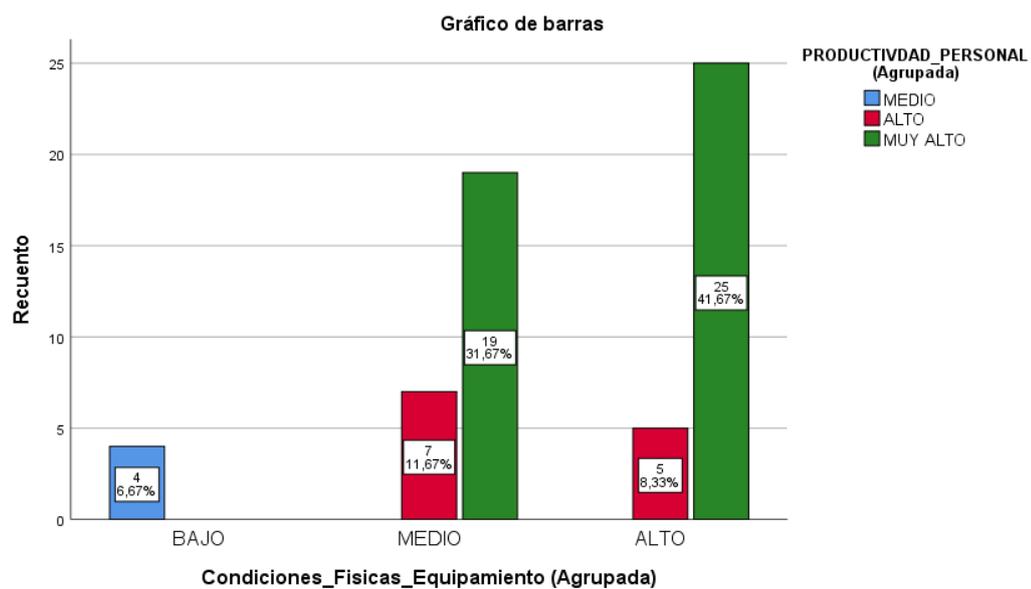
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,932 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	30,261	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,559	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Figura 6
Condiciones Físicas y de Equipamiento



Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Tabla 9*Beneficios Laborales y Remunerativos*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre cómo son sus beneficios laborales en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que el 70% considera que tiene beneficios laborales y remunerativos son medianas y el 30% considera que sus beneficios laborales remunerativos son altas. También se observa que no existe relación significativa entre los beneficios laborales remunerativos y la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,397$, se rechaza la hipótesis verdadera y se acepta la hipótesis nula

Esto quiere decir que la satisfacción laboral remunerativa es medianamente regular y esto se ve reflejado en la producción del personal, a mayor sea los beneficios laborales, no necesariamente será mayor la producción del personal que labora en la Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa.

Beneficios Laborales y Remunerativos	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0,0
MEDIO	42	70,0
ALTO	18	30,0
Total	60	100,0

Beneficios Laborales y Remunerativos	PRODUCTIVIDAD PERSONAL			TOTAL
	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
BAJO	0	0	0	0
MEDIO	2	10	30	42
ALTO	2	2	14	18
Total	4	12	44	60

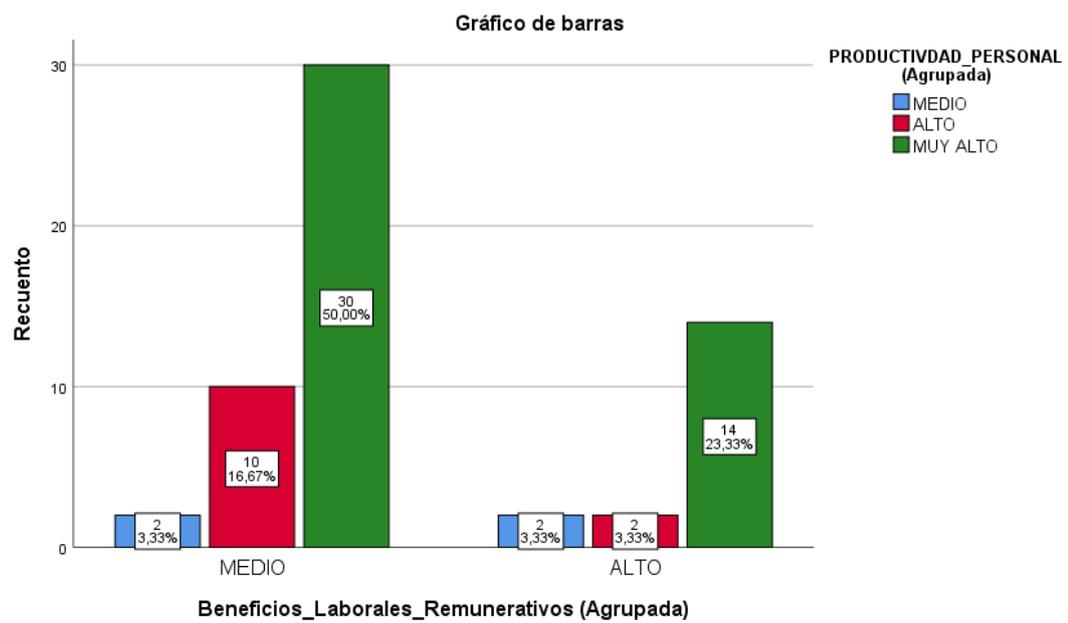
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,847 ^a	2	,397
Razón de verosimilitud	1,902	2	,386
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20

Figura 7
Beneficios Laborales



Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Tabla 10*Relaciones Sociales*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre cómo son sus relaciones sociales, tenemos que el 65% considera que tiene relaciones sociales altas y el 35% considera que sus relaciones sociales son medias. Se observa también la relación significativa entre las relaciones sociales con la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,004$ esto quiere decir que la satisfacción de las relaciones sociales y tienen relación significativa con la producción del personal.

Relaciones Sociales	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0,0
MEDIO	21	35,0
ALTO	39	65,0
Total	60	100,0

Relaciones Sociales	PRODUCTIVIDAD PERSONAL			TOTAL
	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
MEDIO	4	6	11	21
ALTO	0	6	33	39
Total	4	12	44	60

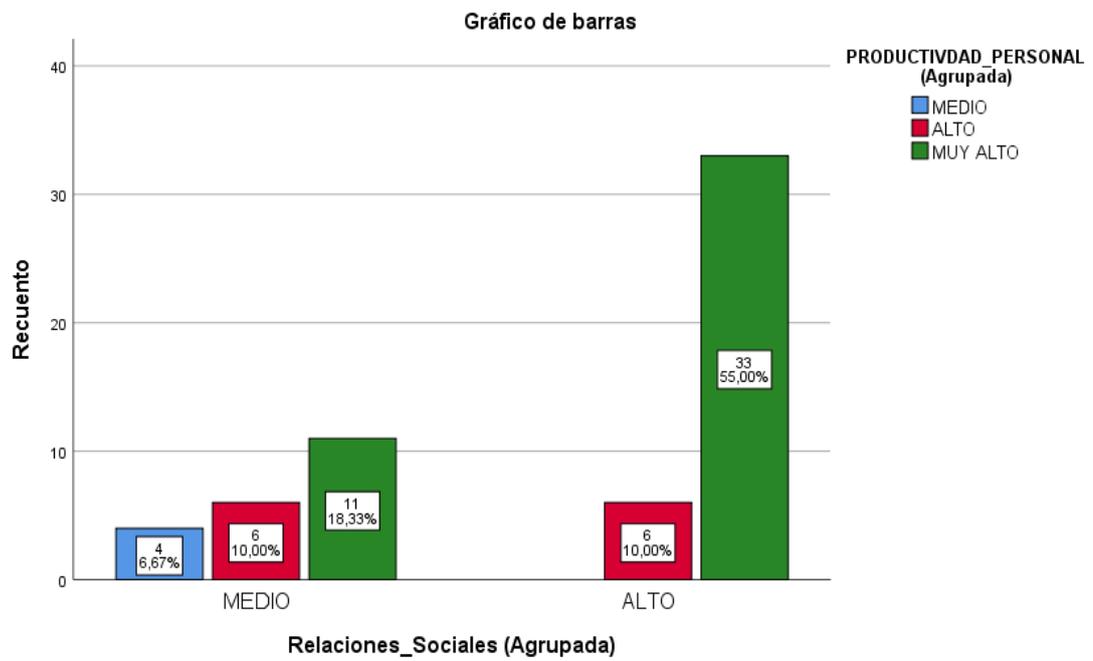
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,549 ^a	2	,004
Razón de verosimilitud	11,573	2	,003
Asociación lineal por lineal	9,928	1	,002
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20

Figura 8
Relaciones Sociales



Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 11*Desempeño de Tareas*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre desempeño de Tareas en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que el 70,00% considera que su desempeño de tareas es medianamente aceptable, mientras que el 30,00% considera que tiene desempeño de tareas alto. Se observa también la relación significativa entre el desempeño de tareas con la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,006$ esto quiere decir que el desempeño de tareas si tienen relación significativa con la producción del personal, por ende, se acepta la hipótesis verdadera.

Desempeño de Tareas	Frecuencia	Porcentaje		
BAJO	0	0,0		
MEDIO	42	70,0		
ALTO	18	30,0		
Total	60	100,0		
PRODUCTIVIDAD PERSONAL				
Desempeño de Tareas	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	TOTAL
MEDIO	4	12	30	46
ALTO	0	0	14	14
Total	4	12	44	60

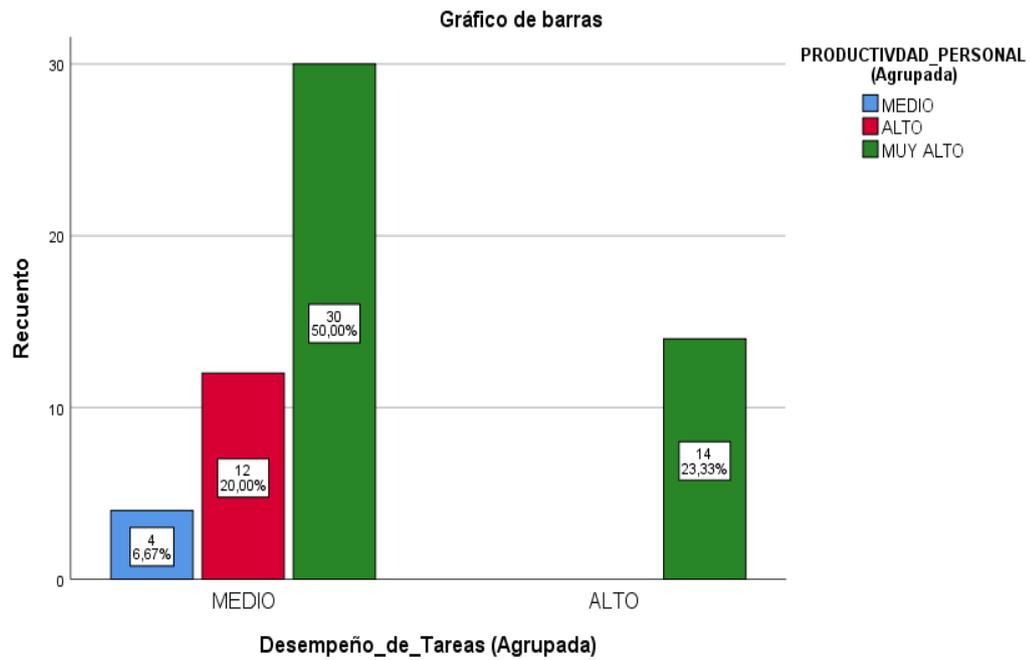
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,5640 ^a	2	,006
Razón de verosimilitud	10,149	2	,006
Asociación lineal por lineal	5,611	1	,018
N de casos válidos	60		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,93

Figura 9
Desempeño de Tareas



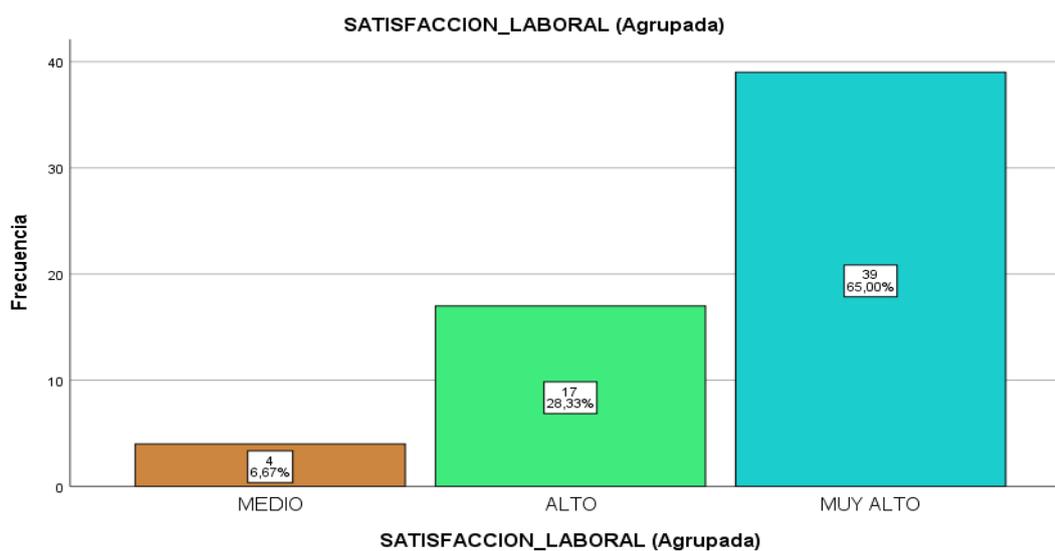
Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 12*Satisfacción Laboral*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre su satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que el 65% (39) considera su satisfacción laboral muy alta, mientras que el 28,33% (17) considera que tiene una satisfacción laboral alta y el 6,67% (4) considera que tiene una satisfacción laboral mediana.

Satisfacción Laboral	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	39	65,00
ALTO	17	28,33
MEDIO	4	6,67
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 10*Satisfacción Laboral*

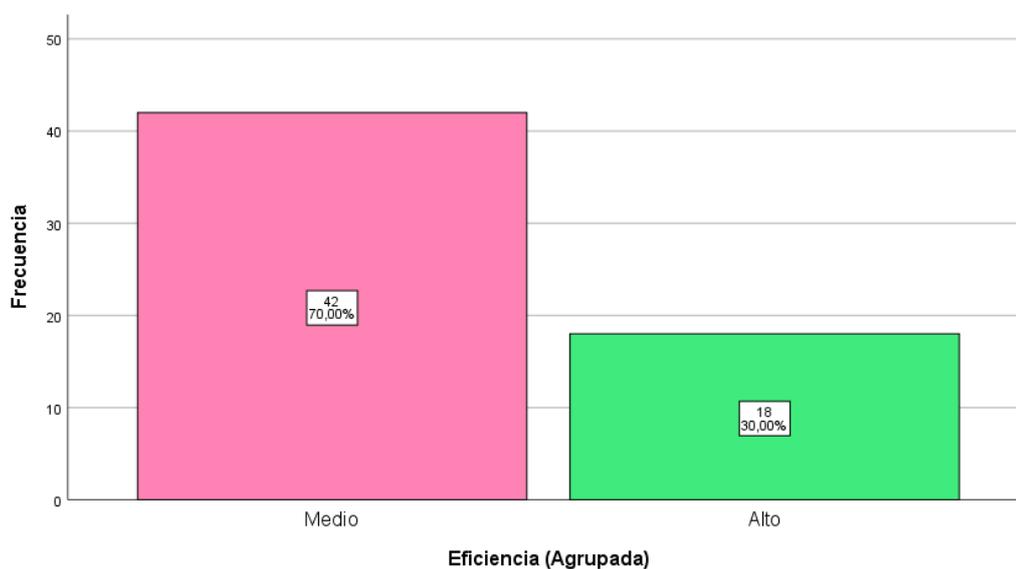
Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 13*Eficiencia*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre como considera su eficiencia, tenemos que el 70% considera que tiene una eficiencia mediana, mientras que el 30% considera una eficiencia alta.

Eficiencia	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	18	30,00
MEDIO	42	70,00
BAJO	0	0,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 11*Eficiencia*

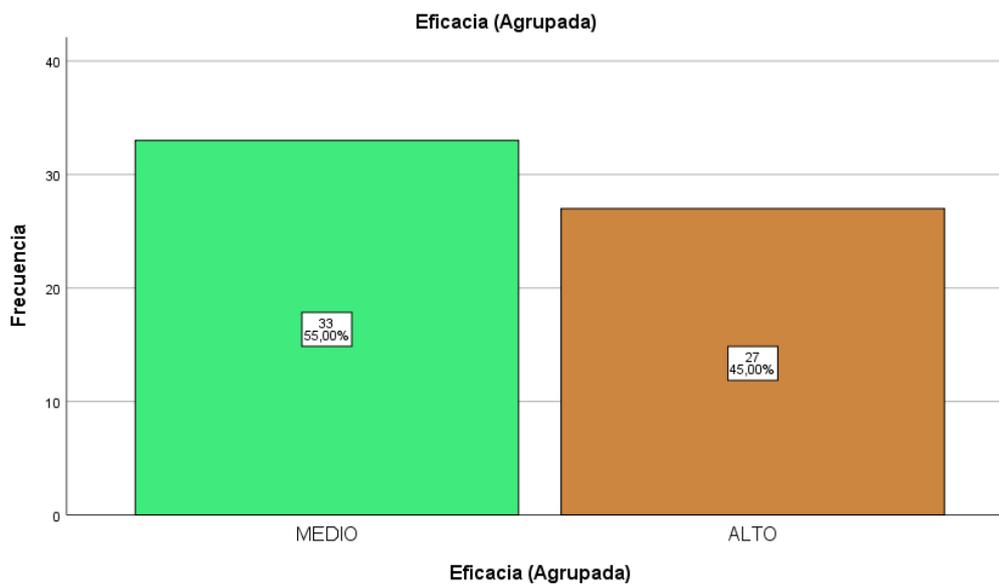
Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 14*Eficacia*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre como considera su eficacia, tenemos que el 55% considera que tiene una eficiencia mediana, mientras que el 45% considera una eficacia alta.

Eficacia	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	27	45,0
MEDIO	33	55,0
BAJO	0	0,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada

Figura 12
Eficacia

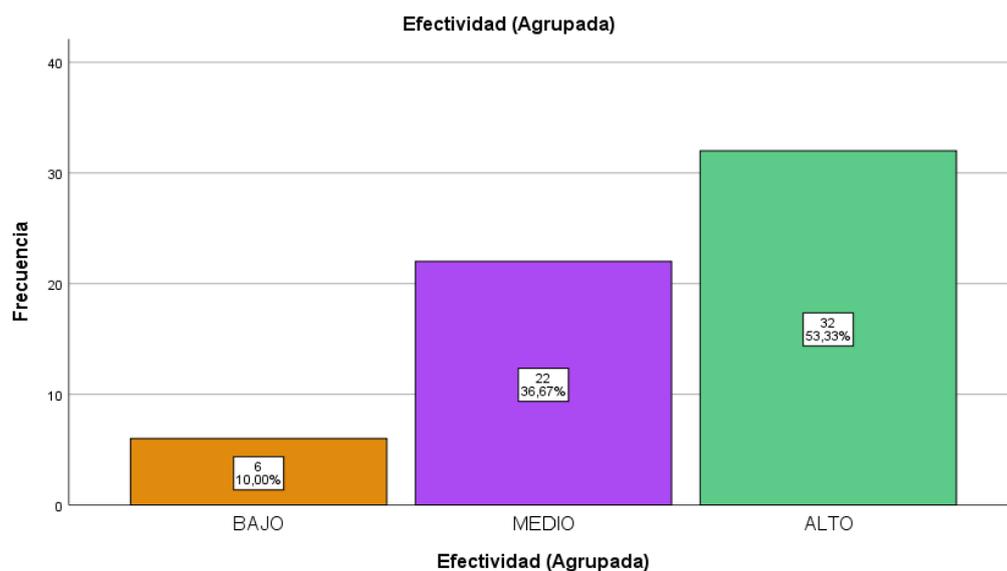
Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 15*Efectividad*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre como considera su efectividad, tenemos que el 53,33% considera que tiene una efectividad alta, mientras que el 36,67% considera una efectividad mediana y el 10% considera una efectividad mala.

Efectividad	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	32	53,33
MEDIO	22	36,67
BAJO	6	10,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 13*Efectividad*

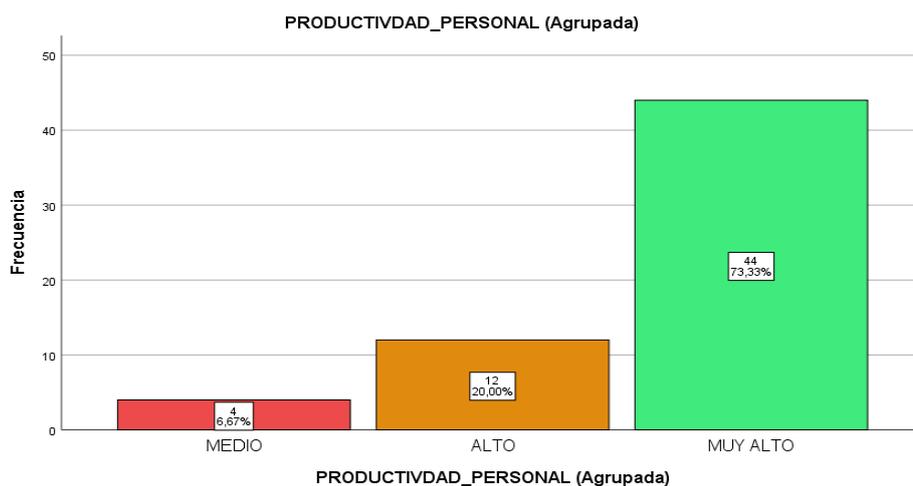
Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 16*Productividad Personal*

En la presente tabla se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre como considera su Productividad Personal, tenemos que el 73,33% considera que tiene una productividad personal muy alta, mientras que el 20% considera una productividad personal alta, mientras que el 6,67% considera una productividad personal media.

Efectividad	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	44	73,33
ALTO	12	20,00
MEDIO	4	6,67
BAJO	0	0,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 14*Productividad*

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 17*Relación entre Satisfacción Laboral y Productividad Personal*

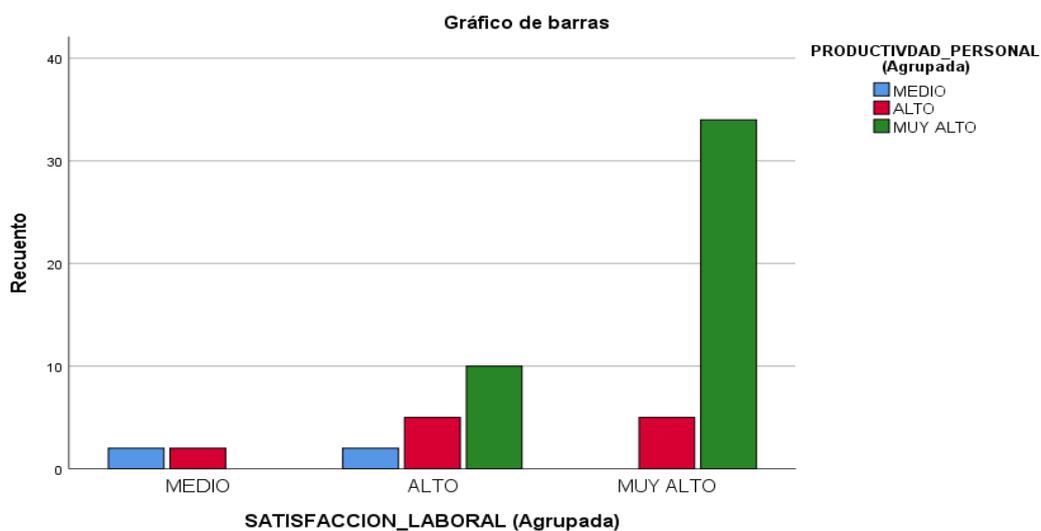
En la prueba de Chi Cuadrado de Pearson se pudo visualizar que las 2 variables se encuentran normalmente distribuidas, lo que se significa que el nivel de significancia se relaciona según el valor de p de 0.01, es por ello que se acepta la relación y por ende se acepta la hipótesis verdadera.

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,528 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	20,758	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,649	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Nota. Elaboración propia SPSS

Figura 15*Relación entre Satisfacción Laboral y Productividad Personal*

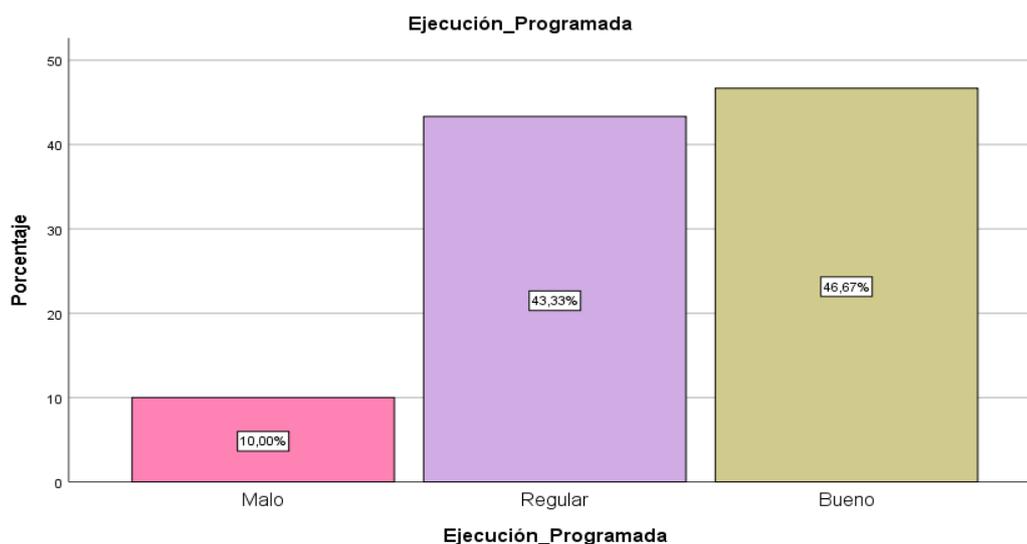
Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 18*Ejecución Física Programada*

En la presente tabla se puede apreciar la Ejecución Programada de los proyectos de Inversión que se llevan ejecutando en la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín en el año 2020, donde se puede observar que el 10% tiene una ejecución mala, el 43,33% regular y el 46,67% tiene una ejecución programada buena, esto es un promedio mensual de la ejecución programada versus la programación ejecutada obteniendo estos resultados.

Ejecución Física Programada	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	46,67
REGULAR	26	43,33
MALO	6	10,00
Total	60	100,0

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Figura 16*Ejecución Física Programada*

Nota. Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tabla 19*Relación entre Ejecución Programada y Productividad Personal*

En la prueba de Chi Cuadrado de Pearson se pudo evidenciar que la Ejecución Programada y Productividad del Personal, el nivel de significancia obtenido para ambas variables se relaciona según el valor de p de 0.11, es por ello se acepta la hipótesis verdadera y se rechaza la hipótesis nula.

Esto quiere decir que a mayor ejecución de la programación de los proyectos de inversión de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín hay mayor productividad de los trabajadores.

Ejecución Programada	PRODUCTIVIDAD PERSONAL			TOTAL
	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Malo	4	1	1	6
Regular	0	10	16	26
Bueno	0	1	27	28
Total	4	12	44	60

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

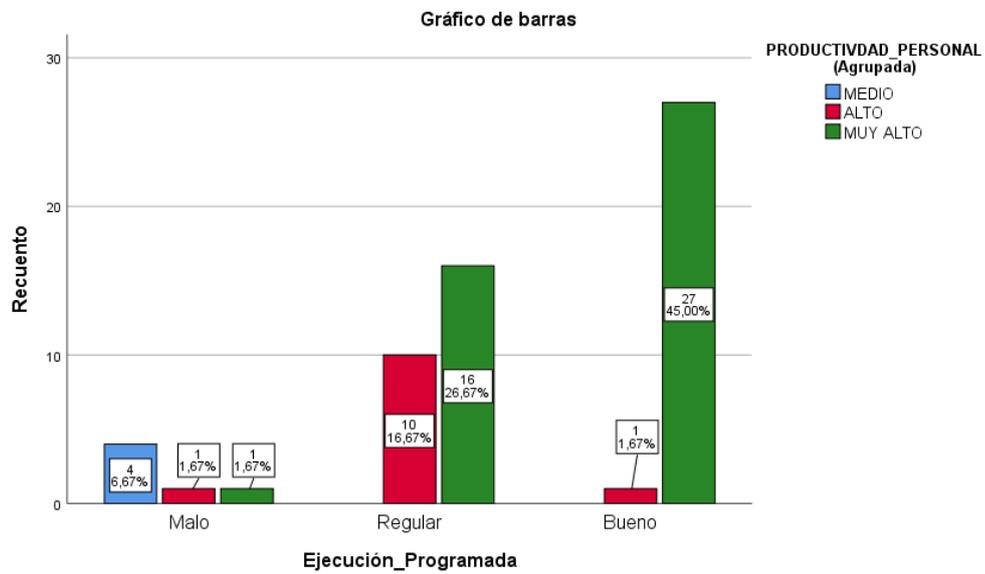
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,400 ^a	4	,011
Razón de verosimilitud	33,899	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,073	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Nota. Elaboración propia SPSS

Figura 17

Relación entre Ejecución Programada y Productividad Personal



Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 20

Programado vs. Ejecutado Físico del PI: Creación del Servicio Recreativo parque el Bosque Mágico en la junta vecinal los claveles - sector 06 del distrito de coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Provincia de Tacna - Departamento de Tacna”

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE TECNICO

MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
MARZO 2020	10.02%	10.02%
ABRIL 2020	11.92%	21.93%
MAYO 2020	15.59%	37.52%
JUNIO 2020	14.52%	52.04%
JULIO 2020	15.35%	67.39%
AGOSTO 2020	11.91%	79.30%
SEPTIEMBRE 2020	10.04%	89.34%
OCTUBRE 2020	10.66%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 21

Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por COVID – 19.

En la Tabla 21 se aprecia una reformulación del cronograma programado físico, incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de febrero del 2021, el proyecto debería tener un 10.66% de avance mensual y un 100% de avance acumulado.

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE, INCLUYENDO LOS MESES DE PARALIZACION POR COVID 19		
MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
MARZO 2020	10.02%	10.02%
ABRIL 2020	0.00%	10.02%
MAYO 2020	0.00%	10.02%
JUNIO 2020	0.00%	10.02%
JULIO 2020	0.00%	10.02%
AGOSTO 2020	11.92%	21.93%
SEPTIEMBRE 2020	15.59%	37.52%
OCTUBRE 2020	14.52%	52.04%
NOVIEMBRE 2020	15.35%	67.39%
DICIEMBRE 2020	11.91%	79.30%
ENERO 2021	10.04%	89.34%
FEBRERO 2021	10.66%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 22

Cronograma real de ejecución.

En la Tabla 22, se aprecia un ejecutado incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de marzo del 2021, el proyecto tiene un 8.34% de avance mensual y un 41.94% de avance acumulado. Teniendo un 58.06% de retraso en el avance físico hasta ese mes.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION		
MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
MARZO 2020	1.23%	1.23%
ABRIL 2020	0.00%	1.23%
MAYO 2020	0.00%	1.23%
JUNIO 2020	0.00%	1.23%
JULIO 2020	0.00%	1.23%
AGOSTO 2020	6.67%	7.90%
SEPTIEMBRE 2020	3.60%	11.50%
OCTUBRE 2020	4.25%	15.75%
NOVIEMBRE 2020	5.01%	20.76%
DICIEMBRE 2020	2.83%	23.59%
ENERO 2021	4.13%	27.72%
FEBRERO 2021	5.88%	33.60%
MARZO 2021	8.34%	41.94%
ABRIL 2021	5.23%	47.17%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 23

Cronograma real de ejecución físico vs financiero.

Respecto al avance financiero, se aprecia en la Tabla 23 un ejecutado financiero incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de marzo del 2021, el proyecto tiene un 8.83% de avance mensual y un 44.43% de avance acumulado. Teniendo un 55.57% de retraso en el avance financiero.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION – FINANCIERO

MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
MARZO 2020	1.23%	1.23%
ABRIL 2020	0.00%	1.23%
MAYO 2020	0.00%	1.23%
JUNIO 2020	0.00%	1.23%
JULIO 2020	0.00%	1.23%
AGOSTO 2020	7.14%	8.37%
SEPTIEMBRE 2020	3.81%	12.19%
OCTUBRE 2020	4.50%	16.68%
NOVIEMBRE 2020	5.31%	21.99%
DICIEMBRE 2020	3.00%	24.99%
ENERO 2021	4.37%	29.36%
FEBRERO 2021	6.23%	35.59%
MARZO 2021	8.83%	44.43%
ABRIL 2021	5.54%	49.96%

Nota. Eelaboración propia SPSS

Tabla 24

Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.

En la Tabla 24, el ejecutado Real tiene un retraso de 58.06% físico y 55.57% financiero, analizando a profundidad en los meses de agosto del 2020 se refleja un 0.47% de avance financiero por encima del avance físico ejecutado real, y en el mes de marzo del 2021 tiene un 0.49% de avance financiero por encima del avance físico real.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION FISICO VS FINANCIERO			
MES	EJECUTADO	EJECUTADO	DIFERENCIA
MARZO 2020	1.23%	1.23%	0.00%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	6.67%	7.14%	0.47%
SEPTIEMBRE 2020	3.60%	3.81%	0.21%
OCTUBRE 2020	4.25%	4.50%	0.25%
NOVIEMBRE 2020	5.01%	5.31%	0.30%
DICIEMBRE 2020	2.83%	3.00%	0.17%
ENERO 2021	4.13%	4.37%	0.24%
FEBRERO 2021	5.88%	6.23%	0.35%
MARZO 2021	8.34%	8.83%	0.49%
ABRIL 2021	5.23%	5.54%	0.31%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 25

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.

En la Tabla 25, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real, tiene un retraso de 52.83%, analizando a profundidad en los meses de septiembre del 2020 se refleja un atraso mensual de 11.99%, en el mes de octubre de 10.27%, en el mes de noviembre de 10.34%. Solo en estos 3 meses se tiene un retraso acumulado de 32.59%.

CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO			
MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
MARZO 2020	10.02%	1.23%	8.79%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	11.92%	6.67%	5.25%
SEPTIEMBRE 2020	15.59%	3.60%	11.99%
OCTUBRE 2020	14.52%	4.25%	10.27%
NOVIEMBRE 2020	15.35%	5.01%	10.34%
DICIEMBRE 2020	11.91%	2.83%	9.08%
ENERO 2021	10.04%	4.13%	5.91%
FEBRERO 2021	10.66%	5.88%	4.78%
MARZO 2021		8.34%	
ABRIL 2021		5.23%	
TOTAL	100.00%	47.17%	

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 26

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero.

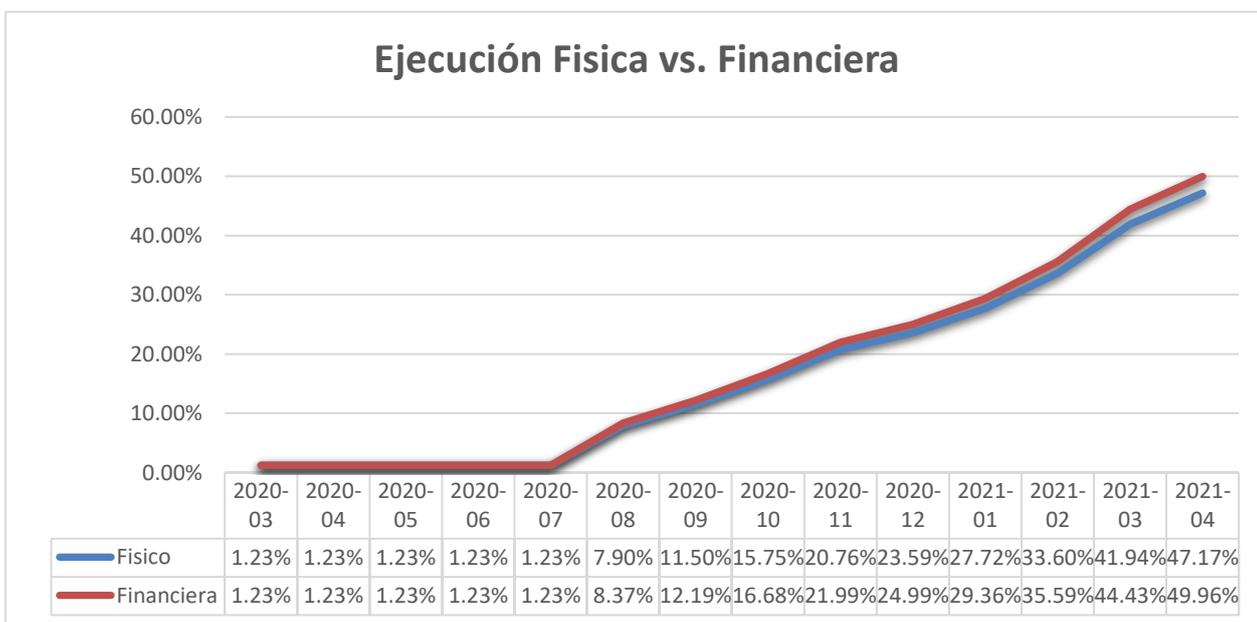
En la Tabla 26, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real financiero, tiene un retraso de 50.04%, analizando a profundidad en los meses de septiembre del 2020 se refleja un atraso mensual de 11.78%, en el mes de octubre de 10.02%, en el mes de noviembre de 10.04%. Solo en estos 3 meses se tiene un retraso acumulado de 31.84%.

CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO FINANCIERO			
MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
MARZO 2020	10.02%	1.23%	8.79%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	11.92%	7.14%	4.78%
SEPTIEMBRE 2020	15.59%	3.81%	11.78%
OCTUBRE 2020	14.52%	4.50%	10.02%
NOVIEMBRE 2020	15.35%	5.31%	10.04%
DICIEMBRE 2020	11.91%	3.00%	8.91%
ENERO 2021	10.04%	4.37%	5.67%
FEBRERO 2021	10.66%	6.23%	4.43%
MARZO 2021		8.83%	
ABRIL 2021		5.54%	
TOTAL	100.00%	49.96%	

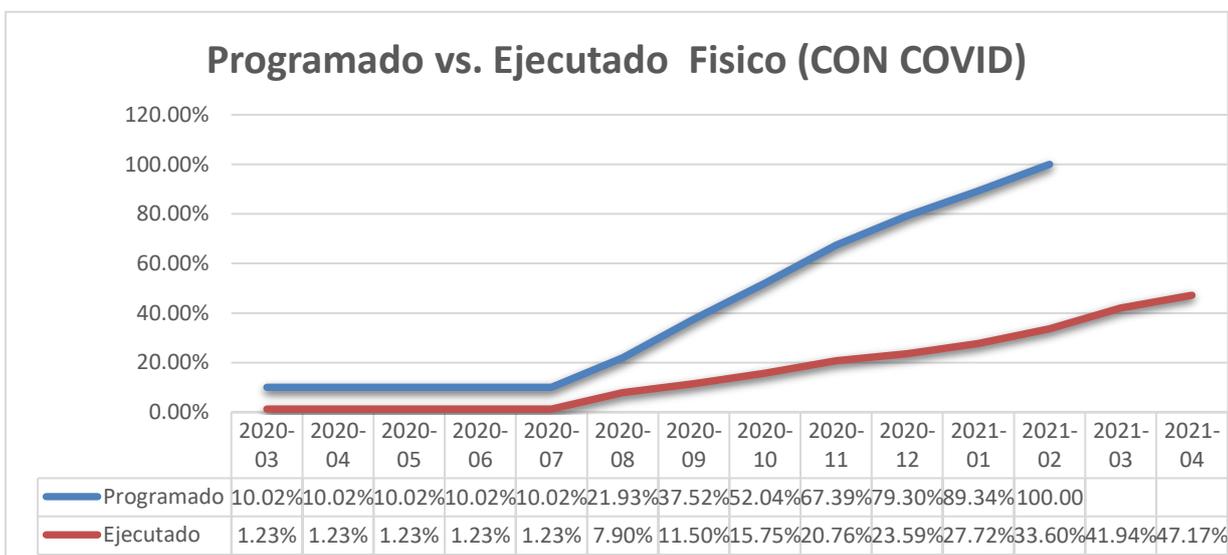
Nota. Elaboración propia SPSS

Resultados Finales del Proyecto

La obra en ejecución se encuentra 2.79% por debajo en ejecución física vs la ejecución financiera, hasta el mes de abril del 2021.



Se encuentra un 52.83% de retraso en el avance físico, según cronograma planteado en el Expediente Técnico vs ejecución real, hasta el mes de abril del 2021.



La obra en ejecución se encuentra un 6.53% de retraso en el avance físico, según cronograma reformulado vs ejecución real, hasta el mes de abril del 2021.

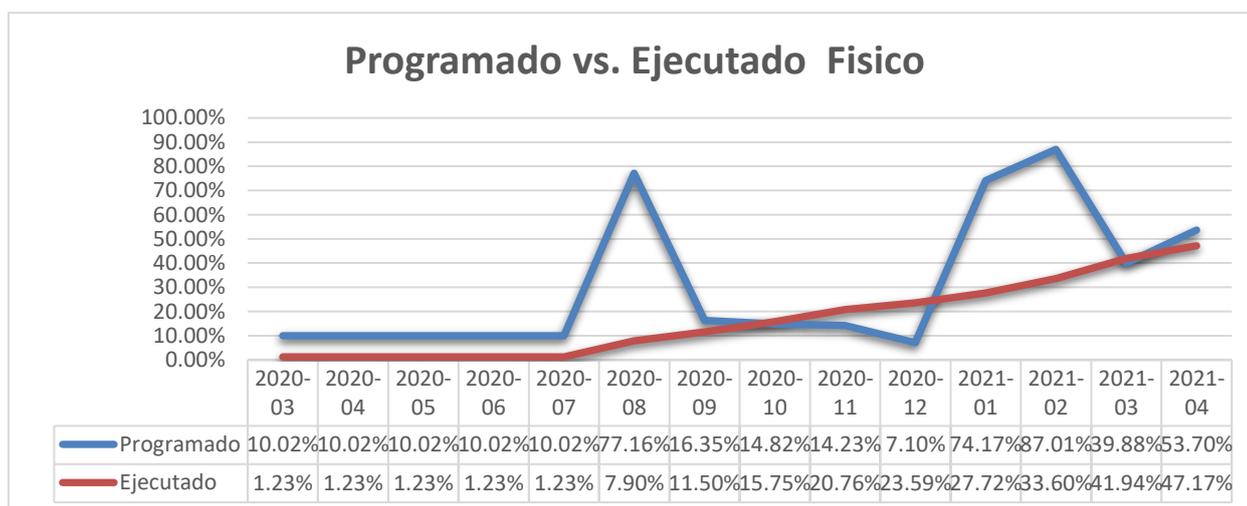


Tabla 27

Programado vs. Ejecutado Físico del PIP: MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LOS SERVICIOS DE HABITABILIDAD INSTITUCIONAL Y ATENCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, DISTRITO DE CORONEL GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA - PROVINCIA DE TACNA - DEPARTAMENTO DE TACNA”

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE TECNICO

MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
OCTUBRE 2019	4.98%	4.98%
NOVIEMBRE 2019	0.96%	5.94%
DICIEMBRE 2019	3.67%	9.60%
ENERO 2020	6.28%	15.88%
FEBRERO 2020	11.14%	27.02%
MARZO 2020	21.09%	48.10%
ABRIL 2020	9.85%	57.95%
MAYO 2020	13.60%	71.55%
JUNIO 2020	9.45%	81.00%
JULIO 2020	7.62%	88.62%
AGOSTO 2020	2.45%	91.06%
SEPTIEMBRE 2020	8.94%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 28

Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por COVID – 19.

En la Tabla 28 se aprecia una reformulación del cronograma programado físico, incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de enero del 2021, el proyecto debería tener un 8.94% de avance mensual y un 100% de avance acumulado.

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE, INCLUYENDO LOS MESES DE
PARALIZACION POR COVID 19

MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
OCTUBRE 2019	4.98%	4.98%
NOVIEMBRE 2019	0.96%	5.94%
DICIEMBRE 2019	3.67%	9.60%
ENERO 2020	6.28%	15.88%
FEBRERO 2020	11.14%	27.02%
MARZO 2020	0.00%	27.02%
ABRIL 2020	0.00%	48.10%
MAYO 2020	0.00%	48.10%
JUNIO 2020	0.00%	48.10%
JULIO 2020	21.09%	48.10%
AGOSTO 2020	9.85%	57.95%
SEPTIEMBRE 2020	13.60%	71.55%
OCTUBRE 2020	9.45%	81.00%
NOVIEMBRE 2020	7.62%	88.61%
DICIEMBRE 2020	2.45%	91.06%
ENERO 2021	8.94%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 29*Cronograma real de ejecución.*

En la Tabla 29, se aprecia un ejecutado incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de abril del 2021, el proyecto tiene un 2.82% de avance mensual y un 41.24% de avance acumulado. Teniendo un 58.76% de retraso en el avance físico.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION

MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
OCTUBRE 2019	1.69%	1.69%
NOVIEMBRE 2019	1.03%	2.72%
DICIEMBRE 2019	1.86%	4.58%
ENERO 2020	1.71%	6.29%
FEBRERO 2020	2.54%	8.83%
MARZO 2020	1.76%	10.59%
ABRIL 2020	0.00%	10.59%
MAYO 2020	0.00%	10.59%
JUNIO 2020	0.00%	10.59%
JULIO 2020	1.03%	11.62%
AGOSTO 2020	2.81%	14.43%
SEPTIEMBRE 2020	3.44%	17.87%
OCTUBRE 2020	1.35%	19.22%
NOVIEMBRE 2020	1.82%	21.04%
DICIEMBRE 2020	5.71%	26.75%
ENERO 2021	3.49%	30.24%
FEBRERO 2021	4.26%	34.50%
MARZO 2021	3.92%	38.42%
ABRIL 2021	2.82%	41.24%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 30

Cronograma real de ejecución físico vs financiero.

Respecto al avance financiero, se aprecia en la Tabla 30 un ejecutado financiero incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de abril del 2021, el proyecto tiene un 3.51% de avance mensual y un 51.18% de avance acumulado. Teniendo un 48.82% de retraso en el avance financiero.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION - FINANCIERO		
MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
OCTUBRE 2019	1.69%	1.69%
NOVIEMBRE 2019	1.03%	2.72%
DICIEMBRE 2019	1.86%	4.58%
ENERO 2020	1.71%	6.29%
FEBRERO 2020	2.54%	8.83%
MARZO 2020	1.76%	10.59%
ABRIL 2020	0.00%	10.59%
MAYO 2020	0.00%	10.59%
JUNIO 2020	0.00%	10.59%
JULIO 2020	1.43%	12.02%
AGOSTO 2020	2.90%	14.92%
SEPTIEMBRE 2020	3.56%	18.48%
OCTUBRE 2020	2.70%	21.19%
NOVIEMBRE 2020	2.00%	23.19%
DICIEMBRE 2020	10.01%	33.20%
ENERO 2021	4.33%	37.53%
FEBRERO 2021	5.28%	42.81%
MARZO 2021	4.86%	47.68%
ABRIL 2021	3.51%	51.18%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 31

Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.

En la Tabla 31, el ejecutado Real tiene un retraso de 58.76% físico y 48.82% financiero, analizando a profundidad en los meses de octubre del 2020 se refleja un 1.35% de avance financiero por encima del avance físico ejecutado real, y en el mes de diciembre del 2020 tiene un 4.30% de avance financiero por encima del avance físico real.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION FISICO VS FINANCIERO

MES	EJECUTADO	EJECUTADO	DIFERENCIA
OCTUBRE 2019	1.69%	1.69%	0.00%
NOVIEMBRE 2019	1.03%	1.03%	0.00%
DICIEMBRE 2019	1.86%	1.86%	0.00%
ENERO 2020	1.71%	1.71%	0.00%
FEBRERO 2020	2.54%	2.54%	0.00%
MARZO 2020	1.76%	1.76%	0.00%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	1.03%	1.43%	0.40%
AGOSTO 2020	2.81%	2.90%	0.09%
SEPTIEMBRE 2020	3.44%	3.56%	0.12%
OCTUBRE 2020	1.35%	2.70%	1.35%
NOVIEMBRE 2020	1.82%	2.00%	0.18%
DICIEMBRE 2020	5.71%	10.01%	4.30%
ENERO 2021	3.49%	4.33%	0.84%
FEBRERO 2021	4.26%	5.28%	1.02%
MARZO 2021	3.92%	4.86%	0.94%
ABRIL 2021	2.82%	3.51%	0.69%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 32

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.

En la Tabla 32, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real, tiene un retraso de 58.76%, analizando a profundidad en el mes de octubre del 2020 iniciando la obra se tiene un atraso mensual de 3.29%, en el mes de febrero del 2020 un atraso de 8.60%, en el mes de julio del 2020 un atraso de 20.06%.

CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO FISICO			
MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
OCTUBRE 2019	4.98%	1.69%	3.29%
NOVIEMBRE 2019	0.96%	1.03%	-0.07%
DICIEMBRE 2019	3.67%	1.86%	1.81%
ENERO 2020	6.28%	1.71%	4.57%
FEBRERO 2020	11.14%	2.54%	8.60%
MARZO 2020	0.00%	1.76%	-1.76%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	21.09%	1.03%	20.06%
AGOSTO 2020	9.85%	2.81%	7.04%
SEPTIEMBRE 2020	13.60%	3.44%	10.16%
OCTUBRE 2020	9.45%	1.35%	8.10%
NOVIEMBRE 2020	7.62%	1.82%	5.80%
DICIEMBRE 2020	2.45%	5.71%	-3.26%
ENERO 2021	8.94%	3.49%	5.45%
FEBRERO 2021		4.26%	
MARZO 2021		3.92%	
ABRIL 2021		2.82%	
TOTAL	100.00%	41.24%	

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 33

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero.

En la Tabla 33, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real financiero, tiene un retraso de 48.82%, analizando a profundidad en los meses de febrero del 2020 se refleja un atraso mensual de 8.60%, en el mes de julio del 2020 un atraso de 19.66%, en el mes de septiembre de 10.04%.

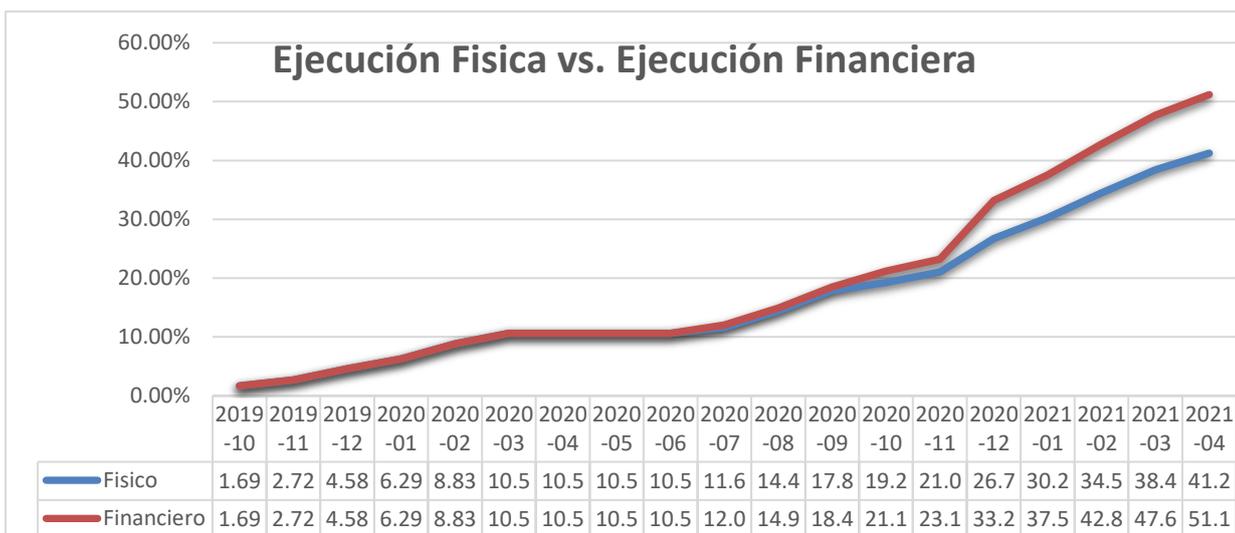
CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO FINANCIERO

MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
OCTUBRE 2019	4.98%	1.69%	3.29%
NOVIEMBRE 2019	0.96%	1.03%	-0.07%
DICIEMBRE 2019	3.67%	1.86%	1.80%
ENERO 2020	6.28%	1.71%	4.57%
FEBRERO 2020	11.14%	2.54%	8.60%
MARZO 2020	0.00%	1.76%	-1.76%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	21.09%	1.43%	19.66%
AGOSTO 2020	9.85%	2.90%	6.95%
SEPTIEMBRE 2020	13.60%	3.56%	10.04%
OCTUBRE 2020	9.45%	2.70%	6.75%
NOVIEMBRE 2020	7.62%	2.00%	5.61%
DICIEMBRE 2020	2.45%	10.01%	-7.56%
ENERO 2021	8.94%	4.33%	4.60%
FEBRERO 2021		5.28%	
MARZO 2021		4.86%	
ABRIL 2021		3.51%	
TOTAL	100.00%	51.18%	

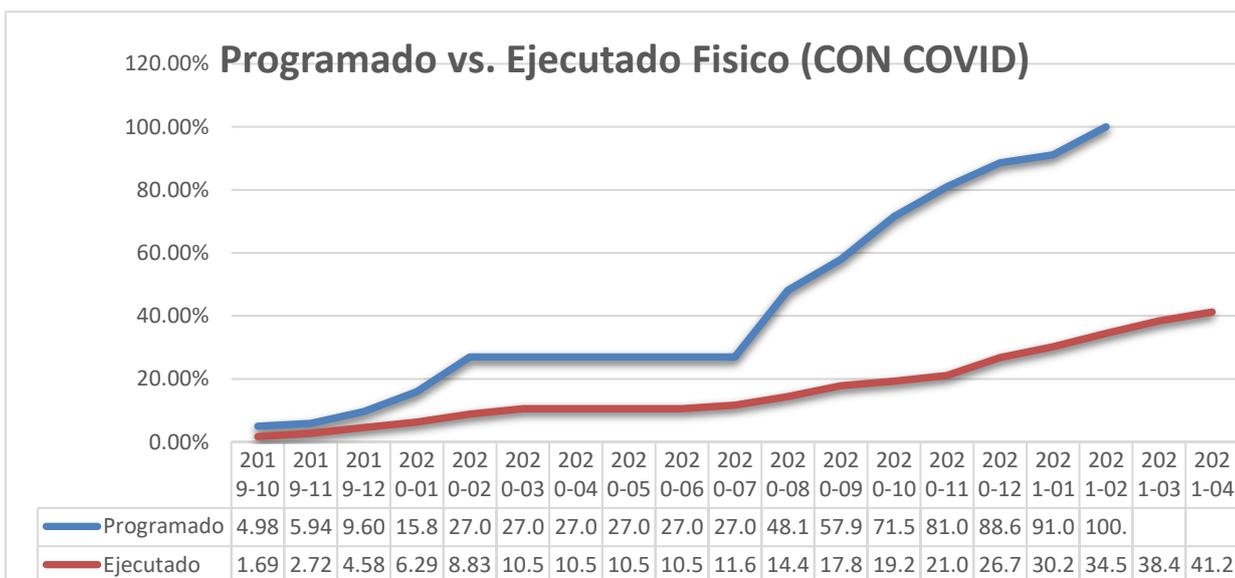
Nota. Elaboración propia SPSS

Resultados Finales del Proyecto

La obra en ejecución se encuentra 9.94% por debajo en ejecución física vs la ejecución financiera, hasta el mes de abril del 2021.



Se encuentra un 58.76% de retraso en el avance físico, según cronograma planteado en el Expediente Técnico vs ejecución real, hasta el mes de abril del 2021.



La obra en ejecución se encuentra un 53.25% de retraso en el avance físico, según cronograma reformulado vs ejecución real, hasta el mes de abril del 2021.

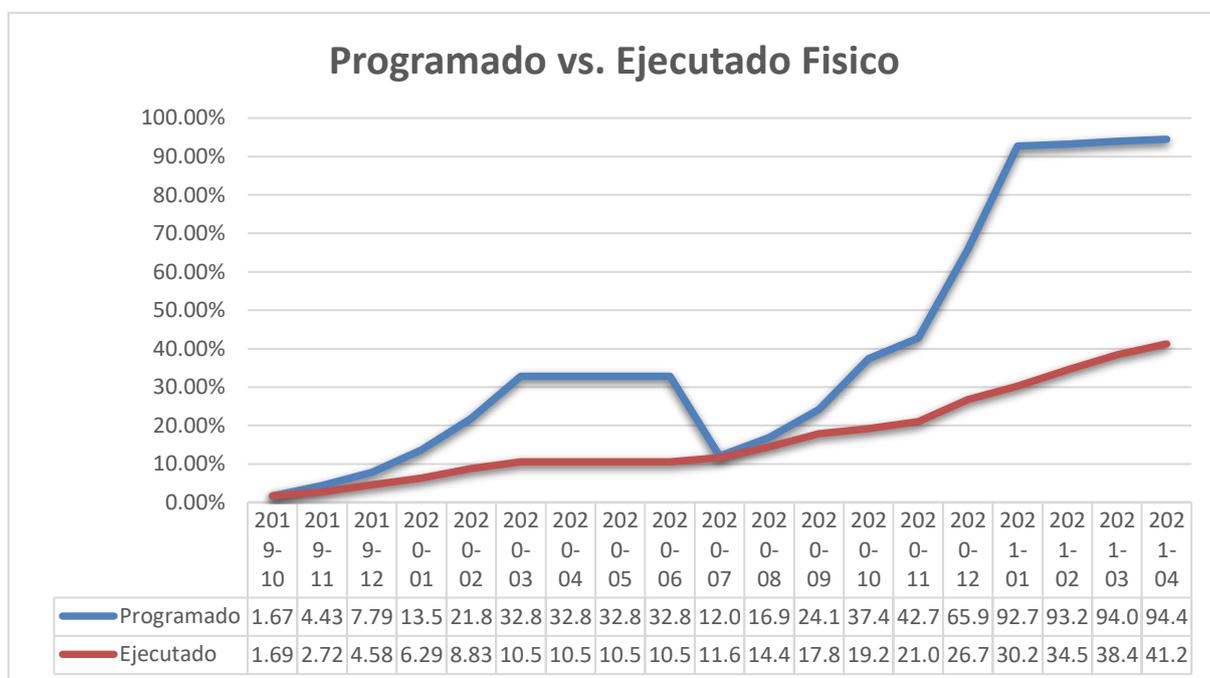


Tabla 34

Programado vs. Ejecutado Físico del PIP: CREACION DEL SERVICIO DE PRACTICA DEPORTIVA EN LA ASOCIACION DE VIVIENDA LOS EDILES DEL DISTRITO DE CORONEL GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA - PROVINCIA DE TACNA - DEPARTAMENTO DE TACNA

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE TECNICO

MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
MARZO 2020	12.27%	12.27%
ABRIL 2020	2.65%	14.92%
MAYO 2020	3.82%	18.74%
JUNIO 2020	10.44%	29.19%
JULIO 2020	11.61%	40.80%
AGOSTO 2020	16.32%	57.12%
SEPTIEMBRE 2020	21.57%	78.68%
OCTUBRE 2020	14.31%	92.99%
NOVIEMBRE 2020	6.38%	99.38%
DICIEMBRE 2020	0.62%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 35

Cronograma de ejecución incluyendo meses paralizados por COVID – 19.

En la Tabla 35 se aprecia una reformulación del cronograma programado físico, incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de enero del 2021, el proyecto debería tener un 8.94% de avance mensual y un 100% de avance acumulado.

CRONOGRAMA SEGÚN EXPEDIENTE, INCLUYENDO LOS MESES DE
PARALIZACION POR COVID 19

MES	PROGRAMADO	PROGRAMADO ACUMULADO
MARZO 2020	2.65%	12.27%
ABRIL 2020	0.00%	12.27%
MAYO 2020	0.00%	12.27%
JUNIO 2020	0.00%	12.27%
JULIO 2020	0.00%	12.27%
AGOSTO 2020	2.65%	14.92%
SEPTIEMBRE 2020	3.82%	18.74%
OCTUBRE 2020	10.44%	29.19%
NOVIEMBRE 2020	11.61%	40.80%
DICIEMBRE 2020	16.32%	57.12%
ENERO 2021	21.57%	78.68%
FEBRERO 2021	14.31%	92.99%
MARZO 2021	6.38%	99.38%
ABRIL 2021	0.62%	100.00%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 36*Cronograma real de ejecución.*

En la Tabla 36, se aprecia un ejecutado incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de marzo del 2021, el proyecto tiene un 7.27% de avance mensual y un 34.26% de avance acumulado. Teniendo un 65.74% de retraso en el avance físico.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION

MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
MARZO 2020	0.77%	0.77%
ABRIL 2020	0.00%	0.77%
MAYO 2020	0.00%	0.77%
JUNIO 2020	0.00%	0.77%
JULIO 2020	0.00%	0.77%
AGOSTO 2020	0.00%	0.77%
SEPTIEMBRE 2020	3.24%	4.01%
OCTUBRE 2020	3.13%	7.14%
NOVIEMBRE 2020	5.36%	12.50%
DICIEMBRE 2020	5.52%	18.02%
ENERO 2021	5.00%	23.02%
FEBRERO 2021	3.97%	26.99%
MARZO 2021	7.27%	34.26%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 37

Cronograma real de ejecución físico vs financiero.

Respecto al avance financiero, se aprecia en la Tabla 37 un ejecutado financiero incluyendo los meses paralizados, debido al estado de emergencia declarado por el Covid – 19. Indicando que, para el mes de marzo del 2021, el proyecto tiene un 7.63% de avance mensual y un 35.95% de avance acumulado. Teniendo un 64.05% de retraso en el avance financiero.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION - FINANCIERO

MES	EJECUTADO	EJECUTADO ACUMULADO
MARZO 2020	0.77%	0.77%
ABRIL 2020	0.00%	0.77%
MAYO 2020	0.00%	0.77%
JUNIO 2020	0.00%	0.77%
JULIO 2020	0.00%	0.77%
AGOSTO 2020	0.00%	0.77%
SEPTIEMBRE 2020	3.69%	4.46%
OCTUBRE 2020	3.48%	7.93%
NOVIEMBRE 2020	5.95%	13.89%
DICIEMBRE 2020	6.13%	20.02%
ENERO 2021	4.14%	24.15%
FEBRERO 2021	4.17%	28.32%
MARZO 2021	7.63%	35.95%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 38

Cronograma diferencia entre real de ejecución físico vs financiero.

En la Tabla 38, el ejecutado Real tiene un retraso de 65.74% físico y 64.05% financiero, analizando a profundidad en los meses de septiembre del 2020 se refleja un 0.45% de avance financiero por encima del avance físico ejecutado real, y en el mes de noviembre del 2020 tiene un 0.59% de avance financiero por encima del avance físico real.

CRONOGRAMA REAL DE EJECUCION FISICO VS FINANCIERO

MES	EJECUTADO	EJECUTADO	DIFERENCIA
MARZO 2020	0.77%	0.77%	0.00%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
SEPTIEMBRE 2020	3.24%	3.69%	0.45%
OCTUBRE 2020	3.13%	3.48%	0.35%
NOVIEMBRE 2020	5.36%	5.95%	0.59%
DICIEMBRE 2020	5.52%	6.13%	0.61%
ENERO 2021	5.00%	4.14%	-0.86%
FEBRERO 2021	3.97%	4.17%	0.20%
MARZO 2021	7.27%	7.63%	0.36%

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 39

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado físico.

En la Tabla 39, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real, tiene un retraso de 65.74%, analizando a profundidad en el mes de marzo del 2020 iniciando la obra se tiene un atraso mensual de 4.21%, en el mes de diciembre del 2020 un atraso de 15.57%, en el mes de febrero del 2020 un atraso de 9.63%.

CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO FISICO

MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
MARZO 2020	4.98%	0.77%	4.21%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	0.96%	0.00%	0.96%
SEPTIEMBRE 2020	3.67%	3.24%	0.43%
OCTUBRE 2020	6.28%	3.13%	3.15%
NOVIEMBRE 2020	11.14%	5.36%	5.78%
DICIEMBRE 2020	21.09%	5.52%	15.57%
ENERO 2021	9.85%	5.00%	4.85%
FEBRERO 2021	13.60%	3.97%	9.63%
MARZO 2021	9.45%	7.27%	2.18%
ABRIL 2021	7.62%		
MAYO 2021	2.45%		
JUNIO 2021	8.94%		
TOTAL	100.00%	34.26%	

Nota. Elaboración propia SPSS

Tabla 40

Cronograma diferencia entre lo programado y lo real ejecutado financiero.

En la Tabla 40, el programado según Expediente Técnico vs el ejecutado Real financiero, tiene un retraso de 64.05%, analizando a profundidad en los meses de marzo del 2020 se refleja un atraso mensual de 4.21%, en el mes de diciembre del 2020 un atraso de 14.96%.

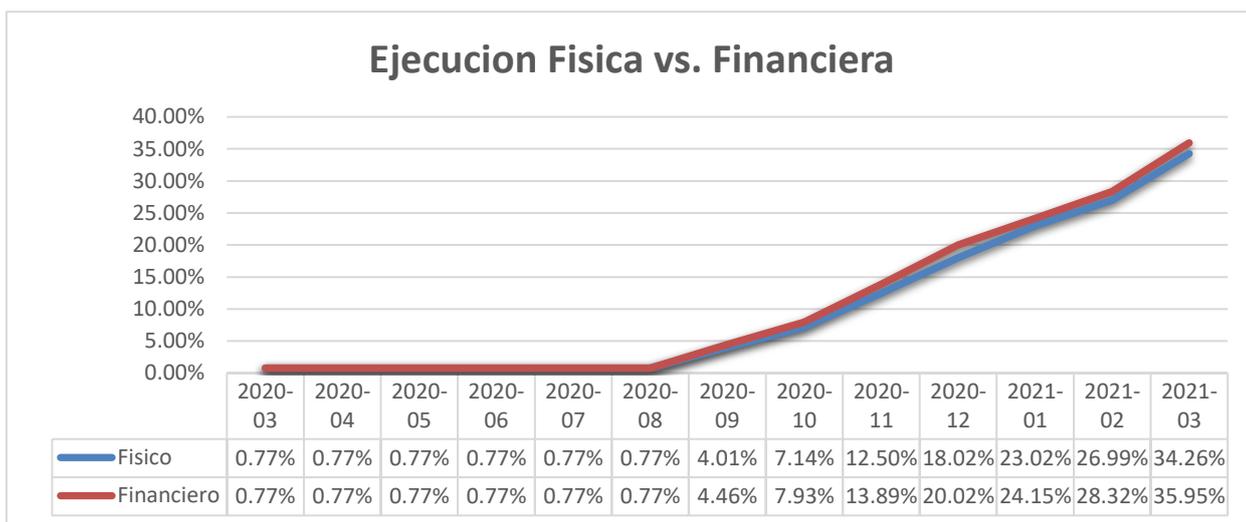
CRONOGRAMA PROGRAMADO VS REAL EJECUTADO FINANCIERO

MES	PROGRAMADO	REAL EJECUTADO	RETRASO
MARZO 2020	4.98%	0.77%	4.21%
ABRIL 2020	0.00%	0.00%	0.00%
MAYO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JUNIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
JULIO 2020	0.00%	0.00%	0.00%
AGOSTO 2020	0.96%	0.00%	0.96%
SEPTIEMBRE 2020	3.67%	3.69%	-0.02%
OCTUBRE 2020	6.28%	3.48%	2.80%
NOVIEMBRE 2020	11.14%	5.95%	5.18%
DICIEMBRE 2020	21.09%	6.13%	14.96%
ENERO 2021	9.85%	4.14%	5.71%
FEBRERO 2021	13.60%	4.17%	9.43%
MARZO 2021	9.45%	7.63%	1.82%
ABRIL 2021	7.62%		
MAYO 2021	2.45%		
JUNIO 2021	8.94%		
TOTAL	100.00%	35.95%	

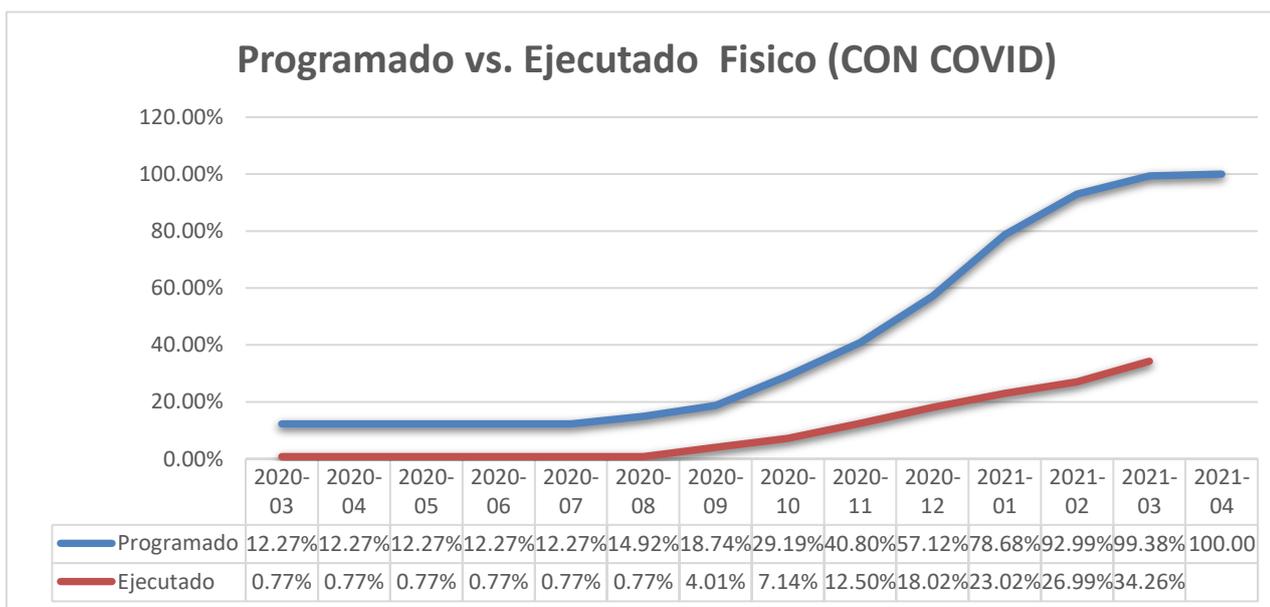
Nota. Elaboración propia SPSS

Resultados Finales del Proyecto

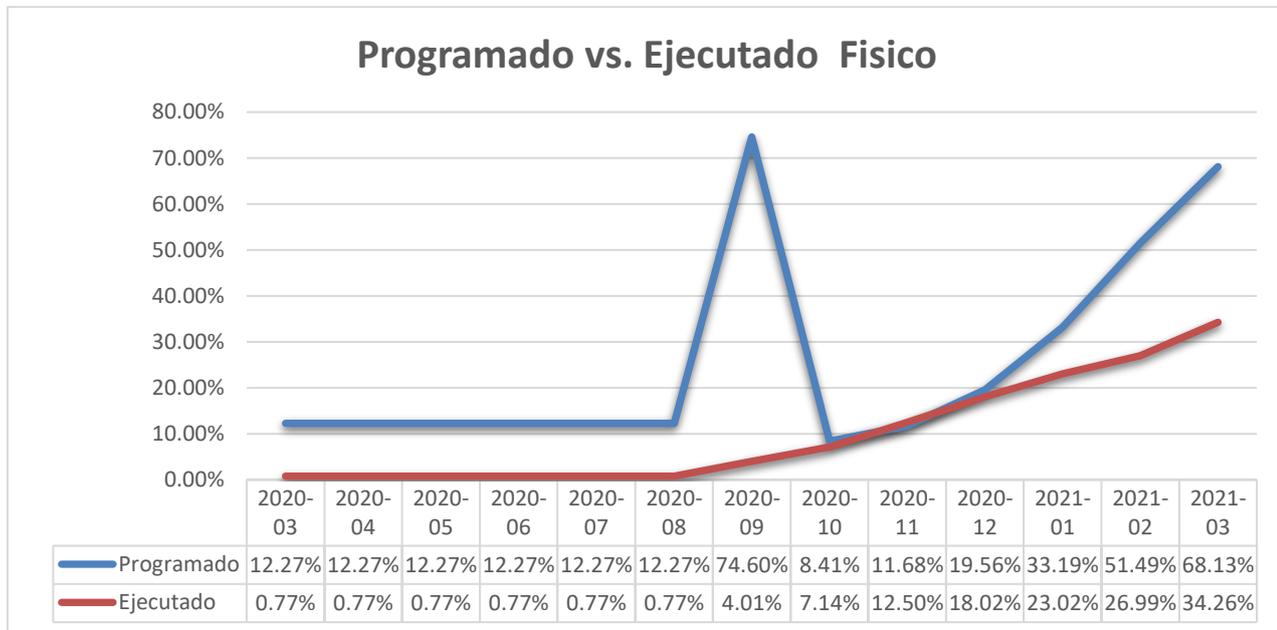
La obra en ejecución se encuentra 1.72% por debajo en ejecución física vs la ejecución financiera, hasta el mes de marzo del 2021.



Se encuentra un 65.12% de retraso en el avance físico, según cronograma planteado en el Expediente Técnico vs ejecución real, hasta el mes de marzo del 2021.



La obra en ejecución se encuentra un 33.87% de retraso en el avance físico, según cronograma reformulado vs ejecución real, hasta el mes de abril del 2021.



4.4 PRUEBA ESTADISTICA

En la metodología se aplicó una encuesta de tipo censal, se ejecutó la prueba estadística chi².

4.5 COMPROBACION DE HIPOTESIS

Para la comprobación de la Hipótesis se ejecutó la prueba estadística chi², se concluye que si existe relación entre las dos variables la satisfacción laboral y productividad. Midiendo el nivel de desempeño en los Empleados.

4.6 DISCUSION DE RESULTADOS

Después de tener los resultados y la presentación de las tablas que corresponden a la contrastación de la hipótesis con el marco teórico y antecedentes, con lo que se pudo dar respuesta a la formulación del problema y con ello poder cumplir con los fines del trabajo de investigación.

La hipótesis general comprueba que si existe influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020, por lo tanto se acepta la hipótesis general, existe relación significativa entre ambas variables, por lo consiguiente, la satisfacción laboral influye de manera directa en la producción del personal, puesto que los trabajadores tienen diversas escalas de satisfacción, entre más satisfecho se sienta, mayor será la eficiencia que se demuestre en su trabajo, además, tiene relación con el estudio de Navarro (2012) .

En la hipótesis específica existe influencia de las condiciones físicas y de las condiciones de equipamiento con la productividad de la gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, donde tenemos en la Tabla 8 que el 50% considera que son altas las condiciones, el 43,33% considera que es mediana condición y el 6,67% considera que son bajas las condiciones físicas y de equipamiento, se logra observar la relación significativa entre el equipamiento con la producción de personal y las condiciones físicas, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,001$ esto tiene relación con el concepto de Schroeder (2002).

La hipótesis específica que existe influencia de beneficios remunerativos y/o laborales con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que en la Tabla 9 el 70% considera que tiene beneficios laborales y remunerativos son medianas y el 30% considera que sus beneficios laborales remunerativos son altas, también se pudo observar la relación significativa entre los beneficios laborales remunerativos con la producción del personal. Se pudo observar que no existe relación significativa entre los beneficios laborales en la remuneración con la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,397$, se rechaza la hipótesis verdadera

Esto quiere decir que la satisfacción laboral remunerativa es medianamente regular y esto se ve reflejado en la producción del personal, a mayor sea los beneficios laborales, no necesariamente será mayor la producción del personal que labora en la Municipalidad Gregorio Albarracín Lanchipa, esto tiene relación con el estudio

de Torres (2015), y donde se concluye que la satisfacción laboral influye en la productividad laboral.

Existe influencia con las relaciones sociales con la productividad del personal de la Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en la Tabla 10 se puede apreciar la respuesta de los encuestados sobre cómo son sus relaciones sociales, tenemos que el 65% considera que tiene relaciones sociales altas y el 35,% considera que sus relaciones sociales son medias, también observamos la dependencia entre la producción del personal con las relaciones sociales y con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,004$ esto da a entender que la satisfacción de las relaciones sociales influye significativa con la producción del personal, teniendo relación con el estudio de Ticona (2014), se tiene que el resultado del clima organizacional tiene relación con la motivación laboral.

En la hipótesis específica se enuncia que si existe influencia del desempeño de tareas con la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa se puede apreciar en la Tabla 11, el desempeño de Tareas en la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, tenemos que el 70,00% considera que su desempeño de tareas es mediano, mientras que el 30,00% considera que tiene desempeño de tareas alto. Se observa también la relación significativa entre el desempeño de tareas con la producción de personal, con la estadística de r Pearson se logra determinar que el valor de $p=0,006$ esto quiere decir que el desempeño de tareas si tienen relación con la producción del personal, además, se relaciona con el estudio de Gauna (2012).

Se puede apreciar En la Tabla 12, la respuesta de los encuestados sobre su satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, se tiene que el 65% siente una satisfacción laboral muy alta, por otra parte, el 28,33% siente una satisfacción laboral alta y el 6,67% siente una satisfacción laboral mediana.

La política institucional que ejecuta la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, donde se puede reconocer al trabajador no únicamente como una persona al servicio de la institución sino como un ente que tiene responsabilidad familiar y vida social, por consiguiente se debe de dar a los trabajadores las condiciones que necesarias y cómodas para su desenvolvimiento integral, hoy en día Municipalidad de Gregorio Albarracín posee la oficina de bienestar del Personal y de seguridad ocupacional, dando de esta manera una protección al empleado sobre las necesidades que se pudiera presentar.

Se puede apreciar en la Tabla 16, como se considera la Productividad Personal, se tiene que el 73,33% siente que tiene una productividad personal muy alta, por otra parte el 20% siente que tiene una productividad personal alta y el 6,67% siente que tiene una productividad personal media, esto también tiene relación con el estudio de Fuentes, S. (2012).

CONCLUSIONES

- La investigación realizada, nos demuestra que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad, el nivel de satisfacción laboral aumenta, la productividad incrementa, concluyendo la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020.
- Se determinó el nivel de la satisfacción laboral de los encuestados de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, se tiene el que el 65% siente que tiene satisfacción laboral muy alta, por otra parte, el 28,33% siente que tiene una satisfacción laboral alta y el 6,67% siente que tiene una satisfacción laboral mediana.
- De acuerdo con el objetivo específico, se pudo determinar el nivel de la Productividad, el 73,33% siente que tiene una productividad personal muy alta, por otro lado, el 20% considera una productividad personal alta, mientras que el 6,67% siente que tiene una productividad personal media, el personal con poca frecuencia sigue los procesos que se establecen por la empresa con el objetivo de poder de lograr todas las metas propuestas.
- Se demostró una relación directa positiva muy alta entre los factores de productividad y satisfacción laboral, dado que el valor de P (Sig. Bilateral) Es $< 0,05$ es decir “0,000”; en el cual la correlación r de Pearson es de 0,001. Estos resultados son el producto a que un total de 60 empleados entrevistados se determinó que el 65% posee un nivel de satisfacción muy alta, las cuales afectan en la productividad de ellos mismos y entre el resto del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020.

RECOMENDACIONES

- La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, necesita tomar medidas para corregir y mejorar el entorno laboral, así, los empleados tendrán un lugar de trabajo agradable, lo que aumentará la productividad.
- La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, tiene que ofrecer diversas condiciones laborales para que los empleados se sientan satisfechos y se demuestre su importancia y valor para el logro de las metas de la institución.
- La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa debe proporcionar al personal las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, así como realizar capacitaciones que fomenten el conocimiento para que los empleados tengan la capacidad, diversas habilidades y se desarrollen de manera eficiente y adecuada.
- Es necesario que la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa determine qué acciones son apropiadas para las habilidades y capacidades de los trabajadores y brinden las condiciones para llevar a cabo estas acciones, lo que resultará en una alta productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Surco, Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú:
- Bain, D. (2000). *Productividad: La Solución a los Problemas de la Empresa*. México: McGraw-Hill.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango,
- Calderón, E. (2015). *Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial*, Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo,
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*, (1° ed.). Edit. Académica, p. 104. España, Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona.
- Castillo, F. W. (04 de Noviembre de 2010). *Importancia de la gestión del talento humano*. Perú, Universidad Católica del Perú.
- Cavero, J. D. (2015). *Aplicación de la metodología del aula virtual para mejorar el crecimiento productivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas-Rioja.*, Tarapoto, Perú, Universidad Nacional de San Martín
- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Colombia, Universidad Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Córdova, É. (2014). *La productividad del Perú es de las más bajas de la región*. Perú,
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA*. México.

- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. México.
- Gomes, B. C. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5ª Edición). Madrid, España: Pearson Educación.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y productividad*. (3º ed.). Mc Graw Hill. México. págs. 383
- Marin, J; Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral. En Colombia, Colombia, Academia Española*.
- Olivares, G; Silva, M. & Carlos, C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. (1º ed.). Edit. EAE, p. 84, España
- Oxford Economics. (2014). *Los trabajadores no están satisfechos con su empleo*.
- Ríos, F. (2014), “*Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*”. Colombia, Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, S. (2005). *Administración* (8º ed.). Mexico: Pearson educación.
- Rosales, R. d. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana*, Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. (1º ed.). edit. EAE, p. 348.
- Sanchez, K. (2010), “*Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*”, Tarapoto – Perú, Universidad Nacional de San Martín.

APENDICE: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar el nivel de satisfacción laboral de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020</p> <p>b) Determinar el nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL La determinación de la influencia de la satisfacción laboral mejorará en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2020.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Existe influencia la determinación de la satisfacción laboral en la mejora de la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SATISFACCIÓN LABORAL Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas, equipamiento • Beneficios remunerativos • Relaciones Sociales • Desempeño de Tareas • PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia. • Eficiencia. • Efectividad. 	<p>Tipo de investigación Básico.</p> <p>Nivel de investigación Investigación Explicativa - Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación No experimental</p> <p>Ámbito de estudio Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa</p> <p>Población Personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones MDGAL.</p> <p>Muestra</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, deberá tomar diversas acciones de corrección y de mejoramiento, con el objetivo de poder dar a los empleados un lugar adecuado donde trabajar, con el cual generará satisfacción laboral y este a su vez una alta productividad. • La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, debe tener distintas condiciones laborales, y con ello se sienta satisfecho el personal, y de esta forma demostrar que los trabajadores son importantes y muy valiosos para el cumplimiento de metas en la institución. • La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, debe brindar las herramientas que fueran necesarias al empleado para que desempeñe sus funciones

<p>Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020?</p>	<p>Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>c) Determinar la relación de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – 2020.</p>	<p>b) Existe influencia la determinación del nivel de productividad del personal de la Gerencia de Ejecución de Inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>c) Existe relación de la satisfacción laboral en la productividad del personal de la gerencia de ejecución de inversiones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p>		<p>Se tomará como muestra a 60 personas de la Gerencia de Inversiones.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta. Observación</p> <p>Instrumentos Cuestionario . Satisfacción laboral . Productividad del personal Fichas de campo</p>	<p>adecuadamente, de la misma forma poder ejecutar capacitaciones donde se promuevan conocimientos a los empleados y así poder contar con la capacidad, diferentes habilidades y desarrollarse de manera adecuada y eficaz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, debe determinar las diferentes acciones que son los adecuados con las habilidades y capacidades del empleado y que estos ofrecen las facilidades para poder ejecutar la misma, y con ello se puede tener una productividad adecuada y alta.
---	---	--	--	---	---

APENDICE: INSTRUMENTOS UTILIZADOS

ESCALA SATISFACCION LABORAL

El siguiente anexo encontrará proposiciones sobre las acciones que están relacionadas con las diferentes características del centro laboral donde Ud. Trabaja.

INDICADORES	PUNTUACION				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
CONDICIONES FISICAS, EQUIPAMIENTO					
1. La distribución de los ambientes ayuda la ejecución de mis actividades					
2. El ambiente donde laboro es adecuado					
3. El confort que me ofrece mi trabajo es muy bueno					
4. El equipamiento informático facilita la realización de mis actividades					
5. El equipamiento informático es de última generación y se encuentra actualizado					

INDICADORES	PUNTUACION				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
Mi salario es escaso en relación a las actividades que ejecuto.					
Siento que mi salario mensual no es el adecuado					
Mi salario es muy aceptable					
Con mi empleo puedo cubrir mis expectativas salariales					
Se sentiría conforme con un aumento de su salario					

INDICADORES	PUNTUACION				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
RELACIONES SOCIALES					
El clima laboral con mis compañeros de trabajo es la adecuada para poder desenvolverme en mis diferentes funciones					
Me gusta poder laborar con mis compañeros de trabajo					
Me alejo de la gente de mi centro laboral					
En nuestro grupo de trabajo practicamos la solidaridad.					

Ayudo a mi compañero de trabajo a cumplir sus metas que están relacionados con los objetivos de la institución.					
Mis jefes inmediatos son muy comprensivos					
Llevarme con mi jefe bien, ayuda en la calidad de mi trabajo					
Las relaciones con mis jefes son cordiales.					
Mi jefe valora el compromiso que realizo en mi empleo					
Es buena la predisposición de mi jefe inmediato cuando les pido alguna duda sobre mi trabajo.					

INDICADORES	PUNTUACION				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE TAREAS					
La tarea que ejecuto es muy importante como cualquier otra tarea de los demás					
Me siento útil e importante con la tarea que realizo.					
Las actividades que ejecuto siento que no tienen importancia					
Cuando trabajo me siento aburrido					
Cuando trabajo me gusta lo que ejecuto.					
Me siento complacido con la actividad que realizo					

FICHA DE EVALUACION DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Estimado participante se está realizando un estudio de investigación; en donde se ejecuta su AUTOEVALUACION, determinando en qué nivel se desarrollada las distintas competencias en este instrumento.

EDAD: _____

SEXO: a. Masculino b. Femenino

ESTADO CIVIL: a) soltero b) Casado c) Divorciado d) Viudo

CONDICION DE CONTRATO: a. CAS b. SNP c. Proyecto de Inversión d. Nombrado y/o Repuesto

AÑOS DE EXPERIENCIA: _____

EJECUCION PRESUPUESTAL SEGÚN PIM: a) RO b) RDR c) RD

INSTRUCCIONES

- Utilice la escala que a continuación se presenta:
Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

PRODUCTIVAD	PUNTUACION				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
EFICIENCIA					
Termino mis actividades a tiempo					
Cumplo con las labores que se encargan					
Ejecuto la cantidad adecuada y suficiente de labores					
Soy puntual cuando entrego los trabajos que me asignan					
Mantengo actualizado el avance de obra físico y financiero					
EFICACIA					
Trato de no cometer errores en el trabajo					
Hago el buen uso adecuado de los recursos					
Rechazo la supervisión de mi empleo					
Soy un buen profesional en mi empleo					
Soy respetuoso (a) y amable con los demás					
Planifico mis acciones diarias en el trabajo					
Utilizo indicadores para el cumplimiento de mis metas					
Me angustia por poder llegar a mis objetivos de trabajo					
Soy amable con mis compañeros y público en general					
Brindo orientación a las personas cuando lo necesitan					
Evito estar inmerso en problemas dentro del trabajo					
EFFECTIVIDAD					
Propongo nuevas ideas para poder mejorar los diversos sistemas en mi ambiente laboral					
Me exhibo asequible a los diferentes cambios que pudieran ver en el trabajo					
Trato de prever a las distintas adversidades que puedan ver					
Reflexiono que tengo el talento para poder resolver los diferentes problemas que se presentan					
Tengo paciencia para poder integrarme a grupos de trabajo					
Me establezco con los objetivos de la MDGAL					
Colaboro a que los datos estadísticos estén actualizados					