



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

Escuela Profesional de Economía y Finanzas

**Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la
Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (Procesadora san Gerónimo) del
Distrito de Hualmay – 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Patrick Anthony Torres Cajachagua

Asesor

Mg. Econ. Julio Medrano Vizarres

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

Escuela Profesional de Economía y Finanzas

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Patrick Anthony Torres Cajachagua	75141368	06/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Julio Medrano Vizarres	15733973	0000-0001-7392-0965
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS Y	DNI	CODIGO ORCID
Rosa Adriana Inca Soller	07148621	0000-0003-0143-7215
Pablo Cesar Cadenas Calderon	15850223	0000-0002-7488-967X
Antonio Josue Collantes Saavedra	43789244	0000-0001-6712-9376

RELACION ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C (PROCESADORA SAN GERONIMO) DEL DISTRITO DE HUALMAY – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%

Submitted to Mondragon Unibertsitatea

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a la Ingeniera Koraima Cristina León Gavino quien ocupa un lugar fundamental en mi vida, así como a mi apreciada familia, cuyo respaldo inquebrantable ha sido crucial para la consecución de mis objetivos académicos y personales.

Torres Cajachagua, Patrick Anthony

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer de forma muy especial al Dr. Víctor Joselito Linares Cabrera, Mg. Pablo Cadenas Calderón, Mg. Julio Medrano Vizarres y al Econ. Nergio Jhon Morales Capcha, de quienes recibí el apoyo constante desde mis inicios de estudiante, personas a las cuales considero un ejemplo para seguir adelante y seguir esforzándome, también a todas aquellas personas que siempre han confiado en que podré lograr cada una de mis metas, a todas esas personas en mi para poder llevar a cabo esta tesis.

Torres Cajachagua, Patrick Anthony

ÍNDICE

<i>DEDICATORIA</i>	<i>V</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>VI</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>XII</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>XIII</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>XIV</i>

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación.....	4
1.5. Delimitación de la Investigación	5
1.6. Viabilidad del Estudio.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
2.1.1 Investigación Internacional.....	6
2.1.2 Investigación Nacional	9
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1 Satisfacción Laboral	12
2.2.2 La Productividad.....	17
2.3. Definición de términos básicos.....	23
2.4. Formulación de Hipótesis	26
2.4.1 Hipótesis general	26
2.4.2 Hipótesis específica	26
2.5. Operacionalización de Variables.....	28

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico	42
3.1.1 Tipo	42

3.1.2 Enfoque.....	29
3.2. Población y Muestra	30
3.3. Técnica de recolección de datos	31
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	32
3.5. Descripción de los Instrumentos utilizados	32
3.6. Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	35
<i>CAPITULO IV</i>	
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	36
4.1.1 Resultados de las encuestas de la variable Satisfacción Laboral.....	36
4.1.2 Resultados de las encuestas de la variable Productividad	56
4.2. Resultados Inferenciales	76
4.2.1 Prueba de normalidad	76
4.2.2 Contrastación de Hipótesis	76
<i>CAPITULO V</i>	
DISCUSION DE LOS RESULTADOS	
5.1. Discusión	82
<i>CAPITULO VI</i>	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones.....	83
6.2. Recomendaciones	83
<i>CAPITULO VII</i>	
FUENTES DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA	
7.1. Fuentes Bibliográficas	85
7.2. Fuentes Electrónicas	85
<i>ANEXO</i>	87
<i>ANEXO 01: Instrumento de recolección de datos</i>	87
<i>ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos</i>	88
<i>ANEXO 03: Matriz de consistencia</i>	89
INDICE DE TABLAS	
<i>Tabla N° 01</i>	23
<i>Tabla N° 02.</i>	30
<i>Tabla N°03</i>	30
<i>Tabla N°04</i>	31
<i>Tabla N° 05</i>	36
<i>Tabla N° 06</i>	37
<i>Tabla N° 07</i>	38

<i>Tabla N° 08</i>	39
<i>Tabla N° 09</i>	40
<i>Tabla N° 10</i>	41
<i>Tabla N° 11</i>	42
<i>Tabla N° 12</i>	43
<i>Tabla N° 13</i>	44
<i>Tabla N° 14</i>	45
<i>Tabla N° 15</i>	46
<i>Tabla N° 16</i>	47
<i>Tabla N° 17</i>	48
<i>Tabla N° 18</i>	49
<i>Tabla N° 19</i>	50
<i>Tabla N° 20</i>	51
<i>Tabla N° 21</i>	52
<i>Tabla N° 22</i>	53
<i>Tabla N° 23</i>	54
<i>Tabla N° 24</i>	55
<i>Tabla N° 25</i>	56
<i>Tabla N° 26</i>	57
<i>Tabla N° 27</i>	58
<i>Tabla N° 28</i>	59
<i>Tabla N° 29</i>	60
<i>Tabla N° 30</i>	61
<i>Tabla N° 31</i>	62
<i>Tabla N° 32</i>	63
<i>Tabla N° 33</i>	64
<i>Tabla N° 34</i>	65
<i>Tabla N° 35</i>	66
<i>Tabla N° 36</i>	67
<i>Tabla N° 37</i>	68
<i>Tabla N° 38</i>	69
<i>Tabla N° 39</i>	70
<i>Tabla N° 40</i>	71
<i>Tabla N° 41</i>	72
<i>Tabla N° 42</i>	73
<i>Tabla N° 43</i>	74

<i>Tabla N° 44</i>	75
<i>Tabla N° 45</i>	76
<i>Tabla N° 46</i>	77
<i>Tabla N° 47</i>	77
<i>Tabla N° 48</i>	78
<i>Tabla N° 49</i>	79
<i>Tabla N° 50</i>	79
<i>Tabla N° 51</i>	80
<i>Tabla N° 52</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Grafica 01: Fuentes de Satisfacción en el puesto de trabajo.....	14
Grafica 02: Teoría de los dos Factores de Herzberg.....	16
Grafica 03. Sentido de logro personal en el trabajo.....	36
Grafica 04 Relación entre responsabilidad, desempeño y salario.....	37
Grafica 05 Relación entre compañeros de trabajo.....	38
Grafica 06 Satisfacción con su trabajo.....	39
Grafica 07 Uso adecuado de habilidades y conocimientos.....	40
Grafica 08 ¿Se le brinda capacitación al personal?.....	41
Grafica 09 ¿Es libre de expresarse sin miedo?.....	42
Grafica 10 ¿Busca otro trabajo?.....	43
Grafica 11 ¿Tiene Flexibilidad en su trabajo?.....	44
Grafica 12 ¿Se siente satisfecho con los beneficios o compensaciones adicionales?....	45
Grafica 13 ¿Me tratan con respeto?.....	46
Grafica 14 ¿Los cambios dentro de la empresa se comunican efectivamente?.....	47
Grafica 15 ¿Las actividades que realiza son las adecuadas?.....	48
Grafica 16 ¿El ambiente laboral es el adecuado?.....	49
Grafica 17 ¿Puedo desarrollarme como profesional?.....	50
Grafica 18 ¿Recibe algún reconocimiento?.....	51
Grafica 19 ¿Siente que valoran su trabajo?.....	52
Grafica 20 ¿Siente equilibrio en las cosas que hace?.....	53
Grafica 21 ¿Siente motivacion en el trabajo?.....	54
Grafica 22 ¿Se siente valorado(a)?.....	55
Grafica 23 ¿Se siente competente?.....	56
Grafica 24 ¿Tengo opinión en mi trabajo?.....	57

Grafica 25 ¿Participacion en decisiones de la empresa?.....	58
Grafica 26 Ambiente laboral.....	59
Grafica 27 Desarrollo profesional.....	60
Grafica 28 Retribución al desempeño.....	61
Grafica 29 Manejo del estrés.....	62
Grafica 30 Incentivos laborales.....	63
Grafica 31 Ambiente laboral adecuado.....	64
Grafica 32 Productividad personal.....	65
Grafica 33 Eficiencia de las herramientas.....	66
Grafica 34 Retroalimentacion de desempeño.....	67
Grafica 35 Labores adecuadas.....	68
Grafica 36 Comunicación efectiva.....	69
Grafica 37 Buen ambiente laboral	70
Grafica 38 Recursos y herramientas adecuadas.....	71
Grafica 39 Fomento de la innovacion y creatividad en el trabajo.....	72
Grafica 40 Equilibrio personal y laboral.....	73
Grafica 41 Direccion de la empresa y bienestar de los empleados.....	74
Grafica 42 Bienestar y salud laboral.....	75

RESUMEN

Esta investigación se centró en examinar la correlación existente entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo) ubicada en el distrito de Hualmay durante el año 2022. El objetivo principal radicó en adquirir una comprensión profunda de la conexión que subyace entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de esta empresa. Con ese fin, se optó por llevar a cabo una investigación de naturaleza básica, utilizando un enfoque metodológico de carácter descriptivo. La elección de este enfoque se debió a la intención de examinar detalladamente las situaciones y eventos en estudio.

En cuanto al diseño metodológico, se enmarcó en la categoría de No Experimental, adoptando un enfoque horizontal y correlacionado. Se recopiló información como muestra de 57 colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C en Hualmay, utilizando la técnica de encuesta como método de recolección de datos.

Los resultados obtenidos revelaron una correlación altamente significativa entre el grado de satisfacción laboral de los colaboradores y su nivel de productividad en el entorno empresarial. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de tomar en cuenta la satisfacción laboral. De hecho, se puede afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe una "correlación positiva altamente significativa" entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad en el ámbito de estudio.

Palabras Claves: satisfacción laboral, productividad.

ABSTACT

This research focused on examining the correlation between job satisfaction and productivity of employees in the company Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (Procesadora San Gerónimo) located in the district of Hualmay during the year 2022. The main objective was to acquire a deep understanding of the connection that underlies job satisfaction and the productivity of this company's employees. To this end, it was decided to carry out a basic research, using a descriptive methodological approach. The choice of this approach was due to the intention to examine in detail the situations and events under study.

Regarding the methodological design, it fell into the Non-Experimental category, adopting a horizontal and correlated approach. Information was collected as a sample of 57 employees of the company Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. in Hualmay, using the survey technique as a data collection method.

The results obtained revealed a highly significant correlation between the degree of job satisfaction of employees and their level of productivity in the business environment. These findings highlight the relevance of taking job satisfaction into account. In fact, it can be stated with a 99% confidence level that there is a "highly significant positive correlation" between the variables Job Satisfaction and Productivity in the field of study.

Keyword's: job satisfaction, productivity.

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título "Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022". En el contexto actual, las empresas son cada vez más competitivas y esta competencia implica mayores demandas para sus empleados. Sin embargo, a menudo las empresas no prestan la debida atención a los problemas y vulnerabilidades que enfrentan sus colaboradores. Esto los deja susceptibles a variaciones en la gestión del talento humano. Es imperativo tener presente que elementos tales como la motivación y la satisfacción en el entorno laboral ejercen una influencia directa sobre el rendimiento productivo de los empleados, como lo han demostrado estudios previos realizados por Marvel, Rodríguez, Nuñez (2011), Rodríguez, Andrés, Paz, Lizana, Cornejo (2011) y Rivas, Santos, Camarano (1992), quienes concluyeron que los factores humanos tienen un impacto directo en la productividad.

La estructura de la investigación consta de siete capítulos organizados de la siguiente manera:

Capítulo I: Este capítulo se encarga de exponer la situación problemática a la que se enfrenta la empresa, definir las variables que serán objeto de estudio, plantear la cuestión de investigación, establecer tanto los objetivos generales como los específicos, delimitar el alcance de la investigación, justificar su relevancia y abordar la viabilidad del estudio.

Capítulo II: En el contexto del marco teórico, se incorporan los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos de las variables analizadas y las definiciones conceptuales indispensables para lograr una comprensión sólida de los conceptos clave.

Capítulo III: Este capítulo se concentra en la metodología empleada para ejecutar la investigación, abordando aspectos como el enfoque de estudio, las técnicas de recopilación de datos (en este caso, encuestas), la población y la muestra, la operacionalización de variables, así como los métodos de recolección, procesamiento y análisis de la información.

Capítulo IV: En esta sección, se exponen los resultados de la investigación. Se procede al procesamiento y presentación de los datos recopilados a través de las encuestas realizadas a los colaboradores de Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (Procesadora San Gerónimo) en el distrito de Hualmay durante el año 2022. Los resultados se muestran tanto en lo que respecta a la satisfacción laboral como a la productividad, haciendo uso de tablas y gráficos para su representación visual.

Capítulo V: La discusión se centra en comparar los resultados obtenidos en esta investigación con los hallazgos de otros estudios previos que se mencionaron en los antecedentes.

Capítulo VI: En las conclusiones, se resumen los hallazgos alcanzados para cada uno de los objetivos de la investigación y se proporcionan recomendaciones basadas en estas conclusiones.

Capítulo VII: Por último, se incorporan las referencias bibliográficas que fueron empleadas en la investigación, y se adjuntan los anexos, que comprenden documentos de apoyo como la matriz de consistencia y otros elementos que sustentan el estudio llevado a cabo.

Esta estructura proporciona un marco sólido para la investigación y la presentación de sus resultados, garantizando un enfoque metodológico y una base teórica sólida

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día en el mundo empresarial, cada empresa creada y que se crea busca poder ofertar sus productos para poder estar bien posicionados en el mercado y poder lograr el éxito.

Pero es este éxito el cual se relaciona mayormente con la productividad del colaborador, los cuales no son tomados con mucha importancia en la mayoría de empresas, la falta de importancia que no se les da, conduce a una falta de motivación laboral que afecta directamente el trabajo diario de cada empleado en la empresa y con ello aumenta la rotación de los empleados, lo que lleva al buen funcionamiento de cada empleado El campo en la 'empresa' se vuelve complejo.

Según Arbaiza (2010, citado en Guillen, 2018) Las empresas deben preocuparse por la satisfacción de los empleados, de lo contrario pueden ocurrir despidos y bajo rendimiento.

La satisfacción laboral indica que los empleados tienen una mejor calidad de vida, y tener en cuenta este importante aspecto ayudará a reducir el estrés y a aumentar la motivación en el trabajo.

Conforme a investigaciones de alcance global llevadas a cabo por Oxford Economics en 2014, se reveló que un 76% de los trabajadores experimentan insatisfacción laboral. Este fenómeno se atribuye a deficiencias en aspectos como la remuneración, los planes de jubilación, la falta de horarios flexibles y, fundamentalmente, a la ineficiente gestión por parte de las organizaciones. Además, se destacó que "las estructuras de liderazgo rara vez se alinean con las estrategias y prioridades establecidas por las áreas de recursos humanos" (Oxford Economics, 2014, p. 6).

Como otro ejemplo, podemos encontrar a la cervecera Heineken, una de las ramas de la medicina que empezó a realizar cursos de mindfulness a finales de 2012, se basa en técnicas que promueven la salud y el bienestar satisfechos en su trabajo, luego de dos años la empresa informó sobre la experiencia que llevó a la incorporación de voluntarios para 350 empleados.

La productividad se define como la eficiencia que está íntimamente relacionada con el buen desempeño de los empleados. Al realizar labores físicas de alta intensidad, ocasionará fatiga a los colaboradores, esto es ocasionado por el trabajo pesado y extenuante, lo que reduce el rendimiento laboral y afecta la productividad. Una empresa que considere a los empleados como un valor intrínseco tendrá buenos resultados, es decir, un rendimiento satisfactorio, beneficioso tanto para la empresa como para los empleados.

La empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C(Procesadora San Gerónimo) que se encuentra ubicada en el distrito de Hualmay, Provincia de Huaura, Regio Lima; es una empresa especializada en la prestación de servicios de maquila para productos como palta, cítricos, melocotón, arándano y uva. Este proceso abarca desde la recepción y pesaje inicial de los productos hasta su posterior envío, involucrando una serie de acciones como pesar, lavar, desinfectar, secar, encerar, seleccionar, empaquetar, pesar nuevamente, embalar, etiquetar y enfriar. Se lleva a cabo siguiendo protocolos específicos adecuados para cada destino y garantizando la preservación de la calidad de la fruta a lo largo de todo el proceso, desde su origen hasta su destino final.

El principal factor que afecta a las empresas es la duración de la jornada laboral, esto implica que el colaborador pase más tiempo trabajando que pudiendo pasar un tiempo con su familia o teniendo un tiempo libre para poder socializar, la empresa no tiene un horario definido de labores, principalmente lo acuerdo un día antes de empezar las labores, incluso en ocasiones, los

empleados se ven obligados a extender sus jornadas laborales más allá de las 12 horas, con el fin de garantizar la entrega oportuna de los productos que la empresa se comprometió a proporcionar.

La cuestión de las retribuciones representa un desafío actual para la empresa, dado que los colaboradores reciben un salario por hora en lugar de un pago basado en su producción o avance en el trabajo (destajo).

Tomando en consideración lo mencionado previamente y reconociendo la importancia del factor humano como piedra angular para alcanzar la competitividad, el objetivo central de esta tesis es llevar a cabo un estudio exhaustivo que explore la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo) en Hualmay, durante el año 2022. El propósito es adquirir una comprensión más profunda acerca de cómo el trato y el ambiente laboral influyen en la productividad de los trabajadores en la organización.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el sistema de recompensas y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo), del distrito de Hualmay - 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Indicar la relación entre el sistema de recompensas y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

Identificar la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

1.4.Justificación de la Investigación

Esta investigación está teóricamente comprobada sobre la base de teorías reconocidas y aprobadas que le puedan otorgar a la investigación un carácter serio y confiable como base teórica, se empleó la teoría bifactorial propuesta por Henry Herzberg, que vincula los factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en la satisfacción laboral. Se analizó cómo estos factores influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo).

En cuanto a su contribución práctica, este estudio adquiere relevancia al brindar a la empresa información valiosa para la toma de decisiones empresariales y financieras.

Específicamente, se ilustra cómo la variable de satisfacción laboral tiene un impacto positivo y directo en la productividad de las organizaciones, con un enfoque en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo) en el distrito de Hualmay durante el año 2022. Se espera que esta investigación ayude a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y, en última instancia, contribuya al aumento de la productividad en la empresa.

El proyecto de investigación se ejecuta mediante la aplicación de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos comunes en la investigación científica. Entre estos, se utilizan la encuesta, el fichaje y el análisis del contenido. Estos instrumentos desempeñan un papel fundamental en la recopilación de información, lo que a su vez facilitará la identificación de medidas que contribuirán a abordar los problemas relacionados con nuestras variables y dimensiones de estudio.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

a. Delimitación temporal

El estudio comprenderá el año 2022

b. Delimitación espacial

Esta investigación se llevó a cabo en la Región Lima, específicamente en la Provincia de Huaura, en el Distrito de Hualmay. Contó con la participación de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo).

1.6. Viabilidad del Estudio

Este trabajo de investigación se considera viable debido a que dispone de la información requerida sobre el tema de estudio, además de contar con un presupuesto autofinanciado por el investigador y respaldo de fuentes teóricas que respaldarán la investigación. Asimismo, se

cuenta con el apoyo de la empresa para la recopilación de la información necesaria, lo que facilitará la concreción de la investigación. Por último, se ha gestionado el tiempo de manera adecuada, lo que resulta fundamental para llevar a cabo el estudio de manera efectiva.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Investigación Internacional

Flores Y, y Salazar E. (2019). *“La Satisfacción Laboral influye en la Productividad caso: empresa VOLCAN S.A”*. Tesis pregrado. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia. 1

objetivo del presente estudio consistió en determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la productividad en la organización Volcán S.A. La metodología empleada se caracterizó por un enfoque deductivo y se catalogó como un estudio de tipo correlacional. La población bajo consideración constaba de un total de 53 trabajadores en la mencionada empresa. Con el propósito de garantizar la representatividad de la muestra, se realizó un censo que incluyó la participación de los 53 empleados.

Las técnicas de recolección de datos empleadas abarcaron tanto la entrevista como la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento primordial empleado para la aplicación de dichas técnicas.

Los resultados del estudio arrojaron como conclusión principal la ausencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. Además, se identificaron variaciones notables en los niveles de satisfacción laboral entre los encuestados. Estas discrepancias se

atribuyeron en su mayoría al entorno laboral, la percepción de los salarios, la falta de oportunidades de promoción y las dinámicas de relación con los supervisores y jefes.

García y Puga (2019) en su trabajo de investigación titulado *“La Satisfacción en el trabajo y su Influencia en la Productividad Profesional de las Comercializadoras del Sector Automotriz la Metrópolis de Quito (DMQ) – 2018”*. Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador. El propósito central de esta investigación radicó en examinar las condiciones laborales de los profesionales del sector automotriz en DMQ durante el año 2018. Se buscó comprender la repercusión de la satisfacción de los empleados en la productividad en un conjunto de 95 empresas que experimentaron un proceso de transición, implementación de estrategias y cambio en sus modelos de negocio. Estos cambios conllevaron a la toma de decisiones que incidieron en los colaboradores.

Se llevaron a cabo encuestas a 361 personas mediante la utilización de instrumentos diseñados específicamente para determinar las condiciones laborales de los individuos y validar su correlación con la productividad. Este enfoque permitió la evaluación de las condiciones laborales a través del prisma de las dimensiones propuestas por Víctor Vroom.

A través de la aplicación de análisis estadísticos y herramientas pertinentes, se lograron obtener resultados significativos. Estos resultados a su vez sirvieron como base para la formulación de conclusiones sólidas. Basándonos en estos hallazgos, se propusieron recomendaciones concretas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales en el sector automotriz. Se esperaba que la implementación de estas recomendaciones generara impactos positivos en los niveles de productividad de los trabajadores en estas empresas.

Vallellano (2019), en su trabajo de investigación titulado *“La Satisfacción Laboral en Técnicos Asistenciales: Investigación Comparativa de Trabajo Social a una Solución de*

Intervención”. Tesis para obtener el Grado de Doctora en Psicología. Universidad Complutense de Madrid. El objetivo principal de esta investigación consistió en definir el nivel de satisfacción de profesionales en Trabajo Social y compararlo con dos grupos adicionales: Educadores Sociales y Docentes. Además, se buscó identificar varios factores predictores de esta satisfacción, entre los cuales se destacan la carga mental, las expectativas laborales y la percepción del trabajo.

La investigación se llevó a cabo en tres etapas:

1) Comparación Inicial: Se compararon tres muestras compuestas por profesionales en Trabajo Social, Educadores Sociales y Docentes. Se evaluaron la carga mental y la satisfacción laboral en un grupo de 88 mujeres con una edad promedio de 43.67 años. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó la Job Satisfaction Scale de 1979 con una confiabilidad α de 0.87. La carga mental se evaluó mediante el uso del CarMen-Q de 2017, con una confiabilidad α de 0.89.

2) Ampliación de la Muestra: Se aumentó la muestra incluyendo también a profesionales del ámbito público, incorporando hombres en el estudio. El grupo estaba compuesto por 120 mujeres y 43 hombres, con una edad promedio de 42.48 años.

3) Investigación Predictiva: En esta etapa, se llevó a cabo una investigación predictiva de la satisfacción laboral, basada en la interpretación del significado del trabajo y las expectativas del trabajador. Se utilizaron encuestas para evaluar las expectativas laborales (con una confiabilidad α de 0.72) y el significado del trabajo (con una confiabilidad α de 0.90). La muestra estuvo compuesta por 250 mujeres y 27 hombres, con una edad promedio de 40.04 años.

Los resultados revelaron diferencias significativas entre las profesiones en lo que respecta a la satisfacción laboral y la carga mental. Los profesionales en Trabajo Social obtuvieron puntajes

más bajos en satisfacción laboral y más altos en carga emocional en comparación con los docentes. El análisis de regresión demostró que las expectativas de crecimiento personal, la percepción del trabajo y las expectativas de relación con los clientes fueron los predictores más fuertes de la satisfacción laboral. Por otro lado, factores como las expectativas de compensación, sexo, edad, tipo de contrato y el entorno laboral no tuvieron un impacto significativo en la predicción de la satisfacción laboral.

2.1.2. Investigación Nacional

Núñez y Rodríguez (2022), en su trabajo de investigación titulado “*Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022*”. Tesis pregrado. Universidad Nacional Autónoma de Chota. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022. Las autoras llegaron a las conclusiones:

La correlación de Spearman, con un coeficiente de 0.267 y un nivel de significancia de 0.006, indica una relación directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2022. En otras palabras, cuando la satisfacción laboral en términos de condiciones laborales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con las autoridades es alta, la productividad de los trabajadores en la Municipalidad también tiende a ser elevada.

Los incentivos laborales y las compensaciones salariales, así como la calidad de la interacción con la autoridad, demuestran una conexión directa y significativa con el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2022. Esto se confirma mediante el análisis de correlación de Spearman, donde se obtienen valores de significancia de

0.045 y 0.000, respectivamente. En términos sencillos, esto sugiere que a medida que los beneficios laborales y salariales satisfacen las expectativas económicas de los trabajadores y se fomenta una relación positiva con las autoridades, la productividad laboral tiende a aumentar.

Nieto (2020) , en su trabajo de investigación titulado, *“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora”*. Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo. El principal objetivo de este estudio fue analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora durante el año 2019. En términos de la metodología empleada, se optó por un enfoque no experimental y cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. La investigación se basó en la recopilación de datos a través de una encuesta administrada a un total de 34 empleados.

Los resultados del estudio revelaron que el 50% de los trabajadores expresaron estar satisfechos con su entorno laboral, mientras que el 61.8% consideró que el nivel de productividad laboral era adecuado. Esta percepción se fundamentó en la eficiencia de la ejecución de tareas, que se llevó a cabo con competencia y eficacia en el uso de los recursos disponibles por parte de los colaboradores.

Para fortalecer estas conclusiones, se aplicó el análisis estadístico Rho de Spearman, el cual arrojó un p-valor de 0.000 y una correlación de 0.531. Estos resultados confirman de manera significativa una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Esta investigación adquiere relevancia al verificar hallazgos previos y profundizar en la comprensión de la influencia, superando la simple relación, con el propósito de contribuir al conocimiento en esta área específica.

Sánchez (2019), en su tesis “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*”. Tesis posgrado. Universidad Peruana Unión, El objetivo primordial de este estudio se centró en investigar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores durante el año 2018. Para abordar esta cuestión, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, caracterizada por un diseño no experimental de tipo correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo a través de encuestas aplicadas a una muestra de 120 empleados, que comprendió la totalidad de los participantes en el estudio.

Los resultados obtenidos mostraron un nivel de satisfacción laboral considerablemente alto, ya que el 70.8% de los encuestados afirmaron que el trato recibido, los salarios y las políticas institucionales favorecían la realización de sus tareas y funciones de manera adecuada. De manera similar, el 67.5% de los empleados demostraron ser altamente productivos, lo cual se debió a su eficiencia y eficacia en la ejecución de sus responsabilidades laborales.

La investigación culminó con un análisis estadístico basado en la correlación Rho de Spearman, en el que se observó un p-valor de 0.000 junto a una correlación de 0.437. Estos resultados confirman de manera significativa una relación directa y relevante entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la municipalidad. Este estudio se erige como una referencia idónea para la comparación de hallazgos relacionados con el objetivo principal, ya que comparte las mismas variables y el objeto de estudio, lo que fortalece y respalda los resultados obtenidos.

Yonclei (2018), en su tesis “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura*”. Tesis pregrado. Universidad Nacional de Jose Faustino Sánchez Carrión. El propósito central de esta investigación fue determinar la relación entre la

satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2017. Los hallazgos del estudio indicaron que factores como un entorno laboral favorable y un nivel básico de comodidad en la oficina ejercen un impacto positivo en la productividad de los empleados en su desempeño diario. Además, se observó que los empleados perciben sus salarios como insatisfactorios, sienten que sus expectativas laborales no se ven cumplidas y experimentan presiones de tiempo debido a la atención del público en general.

La percepción de las recompensas recibidas de sus superiores también se asoció con la productividad de los empleados. Asimismo, la calidad de la comunicación, la confianza y la cohesión entre los compañeros de trabajo influyeron en la productividad, al igual que la capacitación y el acceso a información precisa para llevar a cabo sus tareas de manera óptima.

En consecuencia, se concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, con una correlación positiva sustancial que se situó en 0.841, según el análisis de la Prueba de Rho de Spearman. Estos resultados resaltan la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor determinante en la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el período analizado.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral

Robbins y Coulter (2014) respaldan la premisa de que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la actitud que las personas desarrollan hacia su trabajo. De acuerdo con esta perspectiva, cuando un individuo experimenta satisfacción laboral, es más probable que su actitud hacia su empleo sea positiva. Por el contrario, cuando se experimenta insatisfacción laboral, la actitud del individuo tiende a volverse negativa.

En el ámbito organizacional, las actitudes se definen como las emociones y creencias que desempeñan un papel fundamental en la forma en que los empleados perciben su entorno, su compromiso con las acciones planificadas y, en última instancia, su comportamiento (Newstrom, 2011).

En esta perspectiva, cuando una persona alberga pensamientos o emociones positivas en relación a una situación, individuo o entidad, es probable que exhiba una actitud favorable en su enfoque hacia dicha situación, persona o cosa. (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).

Importancia de la satisfacción laboral

Arbaiza (2010) Indica la relevancia de la satisfacción laboral debido a una serie de factores. Por una parte, un individuo cuyo comportamiento refleja satisfacción tiende a influir positivamente en su rendimiento dentro de la organización, lo que puede traducirse en una mejora de su productividad.

Por otro lado, el autor enfatiza que la satisfacción laboral puede también llevar a una disminución en la tasa de rendimiento de la empresa, si bien parece haber una contradicción con la noción anterior de mejora en la producción. Es una tarea difícil para los gerentes satisfacer plenamente a los empleados, pero esto se puede lograr satisfaciendo simultáneamente sus necesidades internas y externas.

Fuentes de satisfacción laboral

Arbaiza (2010) argumenta que la fuente de satisfacción laboral de una persona reside en su comportamiento en relación con las actividades y funciones específicas que desempeña en la empresa. Por lo tanto, es fundamental que el empleado se sienta plenamente satisfecho con las tareas que se le asignan.

Según Landy (1989), citado por Arbaiza (2010), se enumeran los factores laborales y los efectos que provocan.

Factores laborales	Efectos
1. El trabajo en sí <ul style="list-style-type: none"> . Implica retos . Implica exigencias físicas . Implica interés personal 	<ul style="list-style-type: none"> . El trabajo es desafiante y el empleado lo realiza con éxito, es satisfactorio. . El trabajo agobiante es insatisfactorio. . El trabajo interesante es satisfactorio.
2. La estructura de gratificaciones	<ul style="list-style-type: none"> . Las gratificaciones son equitativas y satisfactorias.
3. Las condiciones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> . Físicas . Logro de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> . Si las condiciones de trabajo son iguales a las necesidades físicas, es satisfactorio. . Si las condiciones de trabajo promueven el logro de objetivos, es satisfactorio.
4. La propia persona	<ul style="list-style-type: none"> . Si la persona mantiene alta su estima, es satisfactorio.
5. Otras personas	<ul style="list-style-type: none"> . Si los supervisores, colegas y subordinados, ven las cosas igual que uno mismo, es satisfactorio.
6. Organización y administración	<ul style="list-style-type: none"> . Si la organización posee políticas que ayudan a los empleados a obtener gratificaciones, es satisfactorio.
7. Prestaciones adicionales	<ul style="list-style-type: none"> . Las prestaciones no tienen mayor influencia en la satisfacción de los empleados.

Nota: Datos tomados de Arbaiza (2010)

Grafica N°01: Fuentes de Satisfacción en el puesto de trabajo

Tal como se puede observar en la Grafica N°0 1, se presentan los factores que generan satisfacción e insatisfacción entre los empleados en relación a su trabajo. Entre estos factores, se destacan elementos como el estado físico, la naturaleza de la tarea asignada, las interacciones con los compañeros de trabajo, la percepción de la empresa, la administración organizacional y los incentivos y beneficios ofrecidos.

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría bifactorial de Herzberg

La "Teoría de los dos factores" (1959), también conocida como la teoría de Herzberg, fue formulada para proporcionar una explicación más completa del comportamiento de las personas en entornos laborales. En esta teoría, Herzberg propone la existencia de dos factores que influyen en el comportamiento humano:

- ❖ La satisfacción, en su mayor medida, se origina como consecuencia de factores motivacionales. Estos elementos no solo inciden en el incremento de la satisfacción individual, sino que su influencia sobre la insatisfacción es limitada.
- ❖ La insatisfacción, en su esencia, proviene mayormente del factor de higiene. La carencia o la insuficiencia de estos factores resultará en sentimientos de insatisfacción, no obstante, su existencia tiene un impacto limitado en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene

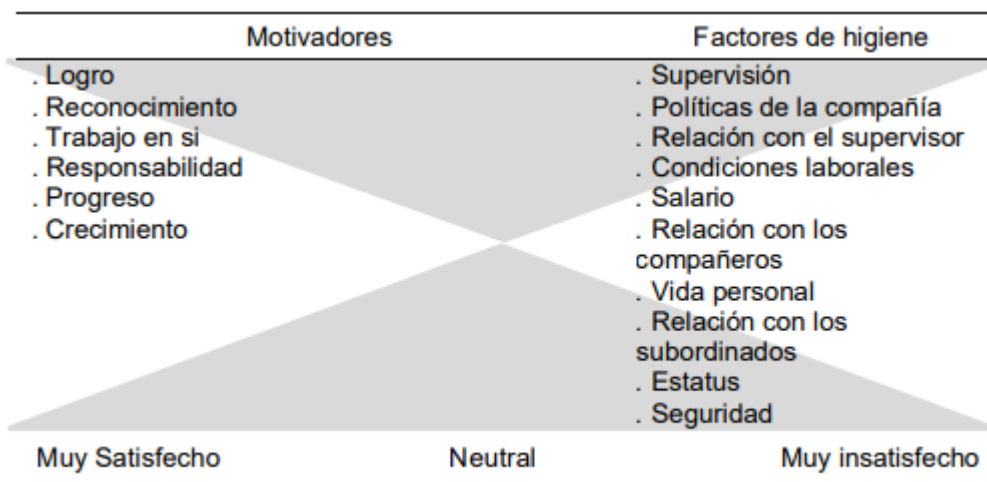
- Sueldo y beneficios
- Política de la empresa y su organización
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral
- Crecimiento
- Madurez
- Consolidación
- Áreas

Factores de motivación

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad

- Promoción

Grafica N°02: Teoría de los dos Factores de Herzberg



Nota: Datos tomados de Robbins y Coulter (2014).

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Robbins y Coulter (2014) argumentan que Maslow postuló que cada nivel en la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho en su esencia antes de que una necesidad de nivel superior adquiera predominio. Asimismo, Maslow procedió a jerarquizar las cinco necesidades en términos de su posición en la estructura: En el primer estrato se encuentran las necesidades fisiológicas humanas, fundamentadas en la idea de que las necesidades elementales como la alimentación, la vivienda, el resguardo y otras similares son esenciales para la supervivencia.

En el nivel subsiguiente, identificado como la necesidad de seguridad, su emergencia ocurre tras haberse satisfecho la primera necesidad. Esta etapa abarca la salvaguardia tanto emocional como física en los ámbitos laboral y doméstico, además de mantener la satisfacción de la necesidad de seguridad presente en la fase inicial (fisiológica).

En el tercer nivel, emergen las necesidades sociales, las cuales se hacen evidentes una vez que las dos primeras necesidades han sido satisfechas. En este nivel, se incluye el anhelo de

establecer relaciones y conexiones con otros individuos, así como la pertenencia a grupos sociales y la construcción de amistades.

El cuarto nivel, conocido como la necesidad de reconocimiento, se refiere a la búsqueda de logros, estatus, autonomía y la validación de otros. Estos elementos son características intrínsecas de esta fase de necesidades.

Por último, el quinto nivel engloba la necesidad de autorrealización, que alude al impulso de desarrollarse y alcanzar la satisfacción personal, representando una forma de autoconciencia individual. La figura siguiente ilustra de manera visual la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow.

TEORIA DE LAS NECESIDADES DE DAVID McCLELLAND

Necesidad de logro: Se relaciona con la búsqueda de la excelencia, la consecución de un conjunto de estándares y la lucha por el éxito.

Necesidad de poder: Esta necesidad se refiere a la motivación de inducir a otros a comportarse de una manera que de otro modo no lo harían, es decir, el deseo de influir, influenciar y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación: Esta necesidad se refiere al anhelo de relacionarse con los demás, es decir, de establecer relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás miembros de la organización.

2.2.2. La Productividad

Robbins y Coulter (2000) lo definen como el volumen total de un bien producido dividido por la cantidad de recursos utilizados para fabricar ese producto. Esto se refiere a la eficiencia de la producción y se puede expresar como una medida de productividad. Cabe destacar que, en el ámbito del sector manufacturero, se emplea esta jerarquía para evaluar el desempeño de diversos

componentes, tales como la planta, la maquinaria, el equipo de trabajo y la mano de obra. No obstante, es imperativo considerar que la productividad está en gran medida determinada por el funcionamiento eficiente de los medios de producción y todo tipo de avances tecnológicos. Además, es fundamental continuar mejorando las habilidades y capacidades de los recursos humanos, lo que contribuirá aún más a optimizar la productividad en su conjunto.

La definición de productividad según Medianero (2016) es: "La relación entre productos e insumos, convirtiendo este indicador en una medida de la eficiencia con la que la organización utiliza recursos para producir bienes finales" (p. 24). Esta definición destaca la relación entre la producción y los recursos empleados, lo que proporciona una medida de la eficiencia en la utilización de recursos para la producción de productos finales.

Importancia de la variable productividad

Medianero (2016) subraya la importancia primordial de la productividad en el entorno empresarial, dado que se erige como un mecanismo para valorar la capacidad competitiva de una compañía. Dichos índices de productividad brindan la capacidad de cuantificar el grado de excelencia del proceso de producción, facilitando así su contraste con la planificación estratégica delineada por la entidad. Esto, a su vez, viabiliza la ejecución puntual de medidas correctivas cuando se requieran.

Además, se ha observado que las variaciones en la productividad ejercen una influencia significativa en una amplia gama de fenómenos socioeconómicos, tales como el crecimiento económico acelerado, el aumento del nivel de vida, la mejora de la balanza de pagos nacionales, la regulación de la inflación e incluso la cantidad y calidad de las actividades recreativas.

Medición de la productividad.

Según Gaither y Frazier (2000), la productividad se define como la cantidad de productos y servicios producidos con los recursos utilizados. Una medida sugerida para evaluarla podría ser la relación entre la producción o los resultados obtenidos y los recursos o insumos empleados. Esta relación proporciona una indicación de la eficiencia en la utilización de recursos en la producción de bienes y servicios.

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

La productividad se considera una medida de desempeño que abarca tanto el logro de objetivos como la relación entre los resultados alcanzados y los recursos o insumos necesarios para obtenerlos.

Indicadores de productividad

Koontz y Weihrich (2004) destacan que hay tres criterios comúnmente empleados para evaluar el desempeño de un sistema, y estos están relacionados con la productividad.

Eficiencia

Idalberto Chiavenato (2004), en el libro de introducción a la teoría general de la gestión, se examina detenidamente el concepto de eficiencia, el cual ocupa un lugar central en dicho contexto. Básicamente, se define la eficiencia como el uso lógico y razonado de los recursos disponibles. En un sentido más amplio, esta idea está estrechamente relacionada con la optimización del uso de recursos en relación con los logros alcanzados. En una línea similar, Chiavenato identifica la eficiencia como una competencia o atributo esencial de las empresas u organizaciones que buscan lograr sus objetivos, incluso en situaciones caracterizadas por su complejidad y la fuerte competencia que prevalece en su entorno.

Además, la eficiencia se centra principalmente en la búsqueda de métodos para abordar problemas, reducir costos, cumplir con tareas y responsabilidades, y guiar a los subordinados a

través de un enfoque reactivo con el propósito de finalizar las tareas de manera eficaz. La fuerte vinculación entre eficiencia y productividad es evidente en este contexto; sin embargo, si se limita la consideración de este indicador meramente como una medida de productividad, se relega la noción de productividad únicamente al uso de los recursos, sin contemplar la calidad inherente a lo que se manufactura en el seno de la organización. Por lo tanto, es imperativo que las entidades enfoquen sus esfuerzos en la búsqueda inquebrantable de eficiencia, con el propósito de instaurar un enfoque eficaz en todas las facetas de la estructura organizacional. La concreción de tal propósito demandará una evaluación exhaustiva y una supervisión constante, manteniendo la integridad del presupuesto, el gasto y la utilización de las horas disponibles.

Efectividad

La efectividad se define como la relación entre lo que se realiza en el trabajo, el cumplimiento de los objetivos y la misión y visión de la empresa. En este sentido, la efectividad de un trabajador a lo largo de su jornada laboral se relaciona con la forma en que realiza sus tareas y cumple con sus responsabilidades, asegurándose de que estén alineadas con los objetivos y la dirección estratégica de la empresa. El único criterio es la cantidad, radica en los estilos efectivos, los estilos donde lo importante es el resultado, sin importar el costo. La interrelación entre eficiencia y productividad es intrínseca, dado que la eficiencia ejerce una influencia directa en la consecución de productos de mayor calidad y envergadura.

Eficacia

La eficiencia está estrechamente relacionada con la conceptualización de la productividad y aporta una connotación de aspiración o anhelo, que se puede resumir como "hacer lo que está bien". Otra definición de eficacia es "obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado".

En esencia, la eficiencia se refiere a realizar tareas de manera óptima y con el fin de lograr los resultados deseados.

La eficiencia o eficacia pone el acento en los resultados, es decir, en la ejecución adecuada de las acciones, el logro de objetivos y la generación de un valor amplificado. Este término busca discernir el propósito subyacente de las acciones, identificando los resultados que se buscan alcanzar. En esencia, la pregunta fundamental que subyace es: ¿Cuáles son las acciones que debemos llevar a cabo?

El enfoque reside en el discernimiento de las prioridades al diseñar nuestra estrategia y en la determinación de las etapas iniciales al encarar la problemática bajo nuestra dirección. En síntesis, la eficiencia equivale a ejecutar las tareas de manera apropiada, optimizando tanto los esfuerzos como los recursos con el fin de alcanzar metas y objetivos claramente definidos.

Se valora la evaluación del impacto generado por las acciones emprendidas, así como por los productos o servicios ofrecidos. Generar servicios y bienes con una eficiencia total del 100%, tanto en términos de cantidad como de calidad, no es suficiente, sino que se requiere un equilibrio proporcional que verdaderamente satisfaga a los clientes o influya en el mercado.

Del análisis de estos tres indicadores, se deduce que no es factible considerar ninguno de ellos de manera aislada, ya que cada uno ofrece una visión parcial del resultado. Por lo tanto, es fundamental entenderlos como componentes que indican la productividad en su conjunto.

Relación entre la satisfacción laboral y la productividad

Las concepciones iniciales acerca de la interacción entre la satisfacción y la productividad pueden sintetizarse en la premisa que establece que un empleado satisfecho tiende a ser un empleado productivo.

Las investigaciones revelan que, de hecho, existe una correlación positiva entre la satisfacción y la productividad. Esta relación cobra mayor fuerza cuando el desempeño del trabajador no se encuentra limitado ni regulado por elementos ajenos. En roles que se distinguen por estar ligados al ritmo de operación de maquinaria, la productividad del empleado se encuentra más influenciada por la velocidad a la que opera la máquina que por su nivel de satisfacción personal. De manera análoga, en el caso de un agente financiero, su productividad se encuentra en gran medida determinada por las variaciones en la volatilidad del mercado de valores en general.

Cuando el mercado experimenta un alza y se observa un aumento en el volumen de transacciones, tanto los operadores satisfechos como los insatisfechos lograrán obtener comisiones significativas. En contraposición, si el mercado presenta una tendencia bajista, es poco probable que afecte la satisfacción del operador. El nivel de empleo también se presenta como una variable moderadora de gran relevancia. La relación entre la satisfacción y el rendimiento se mostró más fuerte en los estratos jerárquicos superiores, como profesionales, supervisores y gerentes.

En la investigación realizada, Chiang Vega y Ojeda Hidalgo (2013) afirman que:

Durante las décadas de los años 50 y 60, se llevaron a cabo numerosos estudios enfocados en explorar la vinculación entre la satisfacción y la productividad. A partir de estos análisis, se llegó a la conclusión de que "un empleado satisfecho es un empleado productivo". Sin embargo, en la época de los años 90, varios estudios reevaluaron los resultados previos.

A pesar de que se siguió confirmando la existencia de una correlación positiva, se planteó que esta correlación no revelaba un grado especialmente alto.

Algunos estudios que analizan la investigación sobre la relación entre la satisfacción laboral el desempeño incluye:

Tabla N° 01: Relación entre satisfacción laboral y rendimiento

AÑO	AUTOR	RESULTADOS
1951- 1955	Brayfield y Crockett	Después de analizar más de 50 trabajos de investigación, encontraron que no había ninguna razón válida para apoyar la hipótesis de una relación causal entre la satisfacción y el desempeño. Sin embargo, reconocen que, en algunos casos, la satisfacción laboral y el nivel de desempeño son dos variables correlacionadas.
1961- 1963	Shachter y colaboradores (1961), Latane y Arrowood(1963)	Se argumenta que uno de los elementos distintivos del contexto de intervención reside en la manera en que cada empleado se percibe a sí mismo. Si la percepción de competencia es elevada, el desempeño laboral se entiende como un elemento que contribuye a establecer un equilibrio y una satisfacción personal en el individuo. No obstante, en el caso de aquellos trabajadores que presentan una percepción baja de su valía, es probable que la reacción ante la insatisfacción sea desfavorable. En la primera circunstancia, la insatisfacción podría impulsar un incremento en los niveles de rendimiento, mientras que en la segunda situación podría dar lugar a conductas adversas.
1970	Schawab y colaboradores	Señalan que la satisfacción y el desempeño probablemente estén influenciados por la experiencia laboral específica.
1976- 1984	Locke	No hay evidencia convincente de un efecto directo de la insatisfacción en la productividad del trabajador. Locke concluye que la lógica y la investigación sugieren que es mejor ver la productividad y la satisfacción como resultados separados de las interacciones empleado-trabajo, y esperar solo una relación de causa y efecto entre ellos en esos días. Caso especial. Una menor producción o una menor calidad del trabajo son posibles respuestas a la insatisfacción, pero no parecen ocurrir de manera confiable entre todos los empleados.
1993	Moorman	Esto señala que ciertas investigaciones identifican una conexión estadísticamente significativa entre ambas variables.
1993	Varca y James – Valutis	Se ha observado que la relación entre la satisfacción en el entorno laboral y el rendimiento está influenciada por las habilidades de los trabajadores. En consecuencia, aquellos empleados con altos niveles de satisfacción laboral y habilidades considerables en relación a sus tareas presentan tasas de desempeño laboral significativamente más altas en comparación con otros colegas. Para una mejor comprensión del rendimiento, resulta esclarecedor examinar la conexión entre las aptitudes y actitudes de los trabajadores.

Fuente: Chiang, Martín y Nuñez (2010)

2.3. Definición de términos básicos

Cohesión: Se refiere a la acción y efecto de mantener unidos elementos, ya sean tangibles como objetos o conceptuales como ideas.

Estándar: Puede ser utilizado como un punto de referencia, modelo o patrón para medir una operación normalizada, generalmente representada en un diagrama de flujo.

Extrínsecos: Lo que no es inherente a algo, sino que es adquirido o asumido desde el exterior. En el contexto de la motivación, se refiere a los incentivos externos que impulsan a las personas, en contraposición a la motivación interna que proviene del interior.

Intrínseco: Relacionado con las características inherentes y esenciales de algo. En el ámbito motivacional, se refiere a factores internos que generan impulso por sí mismos y son autónomos.

Parámetro: Datos conocidos que se utilizan como indicadores esenciales para la evaluación de una situación dada.

Sincronizar: Determinar y ajustar el tiempo de dos eventos o fenómenos para que ocurran al mismo tiempo según un plan o programación.

Sustancial: Lo que es esencial y fundamental para algo, contribuyendo a su esencia y relevancia.

Tendencia: Se refiere al proceso de cambio en un grupo o contexto que resulta en nuevas necesidades, deseos, comportamientos y la emergencia de nuevos productos o servicios. Ejemplos incluyen las tendencias de ventas a lo largo de un período de tiempo determinado o las tasas de incidencia del cáncer en mujeres embarazadas.

Actitud: Representa expresiones de juicio, ya sean favorables o desfavorables, hacia objetos, personas o eventos, según Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2005).

Compromiso organizacional: Se refiere a la orientación de un empleado hacia la organización, que se manifiesta a través de la lealtad, la identificación y la participación activa en la misma, según lo describen Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2005).

Capacitación: Es el proceso sistemático de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas con el fin de mejorar la calificación y el desempeño en tareas específicas, lo que contribuye tanto al bienestar social como a la satisfacción individual del empleado, según Pérez Rosales (2010).

Desempeño: Representa el resultado final de una actividad o tarea realizada, según Robbins Stephen, P. y Coulter, Mary (2005).

Eficacia: Se refiere a "hacer las cosas correctas", es decir, llevar a cabo las actividades laborales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos. (Robbins Stephen, P. & Coulter, M., 2005)

Eficiencia: Este concepto implica alcanzar la relación óptima entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, al mismo tiempo que asegura la satisfacción de los trabajadores a través de un sentido de logro y participación plena, según Pérez Rosales (2010).

Motivación: Engloba los procesos que generan el deseo de un individuo de esforzarse por alcanzar las metas organizacionales, influenciados por la capacidad de satisfacer sus necesidades individuales. Según Robbins Stephen, P. & Coulter, M.(2005)

Necesidad: Se refiere a un estado interno que motiva a buscar resultados específicos. Según Robbins Stephen, P. & Coulter, M. (2005)

Organización: Es una entidad conformada por personas que se unen de manera intencional para alcanzar un objetivo definido. (Robbins Stephen, P. & Coulter, M., 2005)

Participación en el trabajo: Refleja el grado en que un empleado se identifica con su labor, participa activamente en ella y valora su contribución al propio valor. (Robbins, S.P. & Coulter, M., 2005)

Percepción: Se refiere al proceso mediante el cual los individuos interpretan su entorno organizacional a partir de sus impresiones sensoriales. (Robbins Stephen, P. & Coulter, M., 2005)

Personalidad: Representa la combinación única de características psicológicas que influyen en cómo una persona reacciona e interactúa con los demás. (Robbins Stephen, P. & Coulter, M., 2005)

Rendimiento: Hace referencia al nivel alcanzado en el desempeño de una tarea o actividad. (Guillen Gestoso, C. & Guil Bozal, R., 2000)

Resultado: Se refiere a las consecuencias generadas por el desempeño, ya sea en forma de recompensas o consecuencias negativas. (Guillen Gestoso, C. & Guil Bozal, R., 2000)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.

2.4.2. Hipótesis específica

- Existe relación entre incentivos económicos y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022
- Existe relación entre condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.

- Existe relación entre reconocimientos y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.

2.5. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	La satisfacción laboral se refiere a la medida en que los trabajadores se sienten contentos, felices y satisfechos con su empleo, sus tareas y su entorno de trabajo en general. Es un aspecto crucial para el bienestar individual de los empleados y tiene implicaciones significativas para el rendimiento y la productividad de una organización.	Cuestionario para la medición de la Satisfacción Laboral conformado por 20 ítems	RECOMPENSAS DESEMPEÑO CLIMA ORGANIZACIONAL	Variedad de actividades ejecutar un trabajo. Responsabilidad con las tareas para los colaboradores. Libertad para programar las tareas encomendadas. Obtención de la información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación en el trabajo	Ordinal
PRODUCTIVIDAD	La productividad es la medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir resultados o bienes. Se refiere a la relación entre la producción o el rendimiento obtenido y los insumos o recursos utilizados en un proceso o actividad. Un aumento en la productividad implica lograr más con menos recursos o en menos tiempo, lo que puede llevar a un aumento en la eficiencia y la eficacia de una empresa o un sistema en particular.	Cuestionario para la medición de la Productividad conformado por 20 ítems	EFICIENCIA EFICACIA EFECTIVIDAD	Aspecto legal Aspecto tecnológico Aspecto cultural Equipos modernos Actitud del trabajador Jornada laboral Beneficios (económicos/ no económicos) Relaciones laborales	Ordinal

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

El enfoque metodológico empleado corresponde al nivel de investigación descriptivo, en virtud de que el objetivo de esta indagación es exponer de manera detallada las situaciones y eventos en cuestión.

“Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández et al., 2014, p. 92).

El diseño metodológico adoptado se enmarca en la categoría de No Experimental - Horizontal - Correlacionado. Esto se debe a que el estudio fue llevado a cabo sin ninguna manipulación intencional de las variables; es decir, no se crearon situaciones, sino que se observaron condiciones preexistentes, sin inducir ninguna alteración deliberada en la encuesta. La característica "horizontal" refleja que los datos se recolectaron en un solo instante, en un único punto temporal. Este diseño se considera correlacionado porque su propósito radica en describir la relación entre dos o más tipos, conceptos o variables. (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M., 2010)

3.1.2. Enfoque

El presente trabajo de investigación se estará desarrollando a un nivel correlacional, lo cual permitirá responder a la interrogante, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay, año 2022?.

3.2. Población y Muestra

Universo: El universo de la presente investigación está compuesta por 74 Colaboradores de las áreas con las que cuenta la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo).

TABLA N°02: COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C.

Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C	
AREAS DE LA EMPRESA	N° DE COLABORADORES
AREA DE PESADO	5
AREA DE SELECCIÓN Y EMPAQUE	27
AREA DE RECEPCION	9
AREA DE ALMACEN	7
AREA DE MAQUINISTA	1
AREA DE ETIQUETADO	1
AREA DE TRAZABILIDAD	2
AREA DE PALETIZADO	3
AREA DE ENZUNCHADO	1
AREA DE PRODUCCION DE PLANTA	2
AREA DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	8
AREA DE ENVASES	2
AREA DE CONTABILIDAD	2
AREA DE RECURSOS HUMANOS	1
AREA DE ADMINISTRACION	2
AREA DE MOVILIDAD Y VIGILANCIA	2

Población: Está conformada por las áreas que intervienen de manera directa en el proceso de producción de la empresa con 67 colaboradores que pertenecen a esta.

TABLA N°03: COLABORADORES DE LAS AREAS DE PRODUCCION DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C.

NEGOCIOS E INVERSIONES GERÓNIMO S.A.C	
AREAS DE PRODUCCION	N° DE COLABORADORES
AREA DE PESADO	5
AREA DE SELECCIÓN Y EMPAQUE	27
AREA DE RECEPCION	9
AREA DE ALMACEN	7

AREA DE MAQUINISTA	1
AREA DE ETIQUETADO	1
AREA DE TRAZABILIDAD	2
AREA DE PALETIZADO	3
AREA DE ENZUNCHADO	1
AREA DE PRODUCCION DE PLANTA	2
AREA DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD	8
AREA DE ENVASES	2

Muestra: De acuerdo con el tamaño de población especificado en el párrafo anterior, la muestra tomada ha sido de 57 personas, teniendo en cuenta la siguiente fórmula utilizada

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

n = (es el tamaño de la muestra)

Z = 1.96 (es el nivel de confianza)

p = 0.5 (es la variabilidad positiva)

q = 0.5 (es la variabilidad negativa)

E = 0.05 (es la precisión o error)

N = 67 (es el tamaño de la población)

3.3. Técnicas de recolección de datos

Tabla N°04: Técnicas e Instrumentos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCES	INFORMANTE
Técnica de Fichaje	Ficha bibliográfica	Marco teórico y conceptual	Libro, tesis, artículos, etc.
Encuesta	Cuestionario de Satisfacción y productividad (Ver Anexo N° 01 y 02)	Variable I: Satisfacción Variable II: Productividad	Trabajadores de las áreas que intervienen de manera directa a la producción de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo)

Fuente: Elaboración propia de la investigación

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Luego de concluir nuestra investigación con la recolección de datos a través de herramientas (Preguntas), se procedió a disponer el ordenamiento de toda la información obtenida, en Tablas que facilitaron favorablemente para el estudio de las variables, utilizando los programas estadísticos de la actualidad y los que sean requeridos.

3.5. Descripción de los Instrumentos utilizados

Para llevar a cabo la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos destinados a medir las variables de manera individual, posteriormente estableciendo correlaciones y conexiones entre ellas. El primer instrumento es conocido como "Cuestionario de Satisfacción Laboral", mientras que el segundo se denomina "Cuestionario de Productividad de los Colaboradores" en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. El método consistió en la administración de un cuestionario compuesto por 20 ítems de preguntas relacionadas con la satisfacción laboral y otros 20 ítems referentes a la productividad.

Instrumentos I: Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Torres Cajachagua, Patrick Anthony

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Plazo: Sin limite

Aplicación: Colaboradores de las Áreas que intervienen en la Producción de la empresa Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C.

Materiales: Hojas para la aplicación y lapiceros.

Descripción

Se emplea un cuestionario tridimensional como instrumento para evaluar la variable de satisfacción laboral. Este cuestionario consta de 20 preguntas. Para capturar las respuestas, se utiliza una escala de cinco categorías con el formato tipo Likert.

Normas para su aplicación

El cuestionario fue administrado a los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C. con el propósito de evaluar su nivel percibido de satisfacción laboral. Durante este proceso, se enfatizó la confidencialidad de la información recopilada y se garantizó el anonimato de los participantes. Se subrayó que la contribución aportada al completar el cuestionario contribuiría al desarrollo de la empresa. Los criterios para puntuar las respuestas se delinearon según los siguientes parámetros:

- ❖ Siempre 5
- ❖ Casi siempre 4
- ❖ A veces 3
- ❖ Casi nunca 2
- ❖ Nunca 1

Normas de calificación

El proceso de evaluación se rige por un estándar de calificación que se fundamenta en el puntaje total obtenido en la variable de satisfacción laboral. A continuación, se someten los datos a un proceso de tabulación en una escala diseñada para el análisis estadístico e inferencial. Finalmente, se procede a contrastar los supuestos relacionados con la variable subyacente de satisfacción laboral, incluyendo sus dimensiones individuales.

Instrumentos II: Cuestionario de la Productividad

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la productividad

Autor: Torres Cajachagua, Patrick Anthony

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Plazo: Sin limite

Aplicación: Colaboradores de las Áreas que intervienen en la Producción de la empresa
Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C.

Materiales: Hojas para la aplicación y lapiceros

Descripción

Se emplea un cuestionario tridimensional como instrumento para evaluar la variable de productividad laboral. Este cuestionario consta de 20 preguntas. Para capturar las respuestas, se utiliza una escala de cinco categorías con el formato tipo Likert.

Normas para su aplicación

El cuestionario fue administrado a los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C. con el propósito de evaluar su nivel percibido de la productividad. Durante este proceso, se enfatizó la confidencialidad de la información recopilada y se garantizó el anonimato de los participantes. Se subrayó que la contribución aportada al completar el cuestionario contribuiría al desarrollo de la empresa. Los criterios para puntuar las respuestas se delinearón según los siguientes parámetros:

- ❖ Siempre 5
- ❖ Casi siempre 4
- ❖ A veces 3
- ❖ Casi nunca 2
- ❖ Nunca 1

Normas de calificación

El proceso de evaluación se rige por un estándar de calificación que se fundamenta en el puntaje total obtenido en la variable de productividad. A continuación, se someten los datos a un proceso de tabulación en una escala diseñada para el análisis estadístico e inferencial. Finalmente, se procede a contrastar los supuestos relacionados con la variable subyacente de productividad, incluyendo sus dimensiones individuales.

3.6. Análisis estadístico e interpretación de los datos

La información recopilada a través del cuestionario se organiza en una base de datos y posteriormente se exporta al software estadístico SPSS para su procesamiento y análisis. Se emplea la estadística descriptiva con el fin de recolectar datos sobre las variables y sus respectivos tamaños, presentándolos en forma de Tablas y gráficos para una evaluación detallada y una mejor comprensión.

CAPITULO IV ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1.RESULTADOS

4.1.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

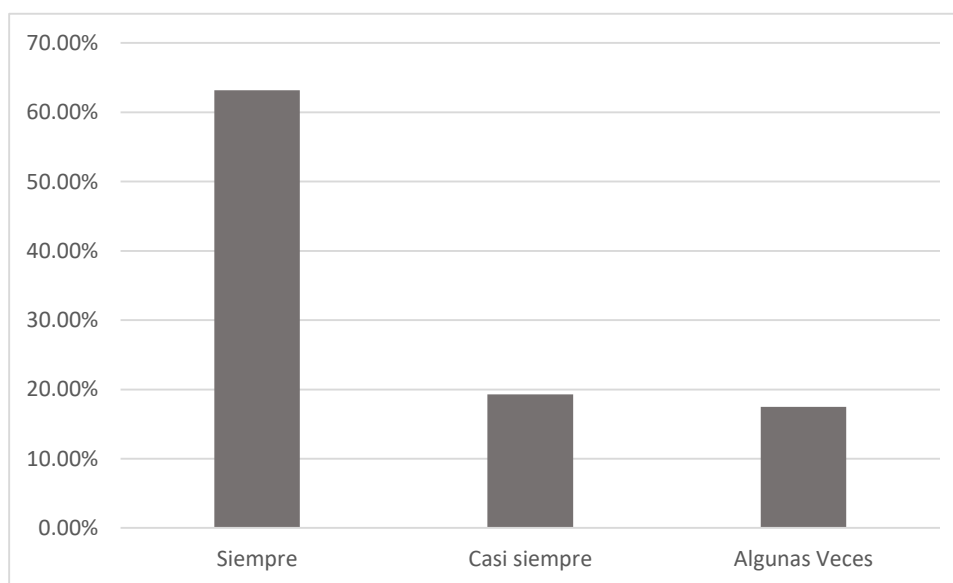
¿Mi Trabajo me proporciona un sentido de logro personal?

Tabla N° 05

Sentido de logro personal en el trabajo

Nivel	fi	%
Siempre	36	63.2%
Casi siempre	11	19.3%
Algunas Veces	10	17.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 03. Sentido de logro personal en el trabajo

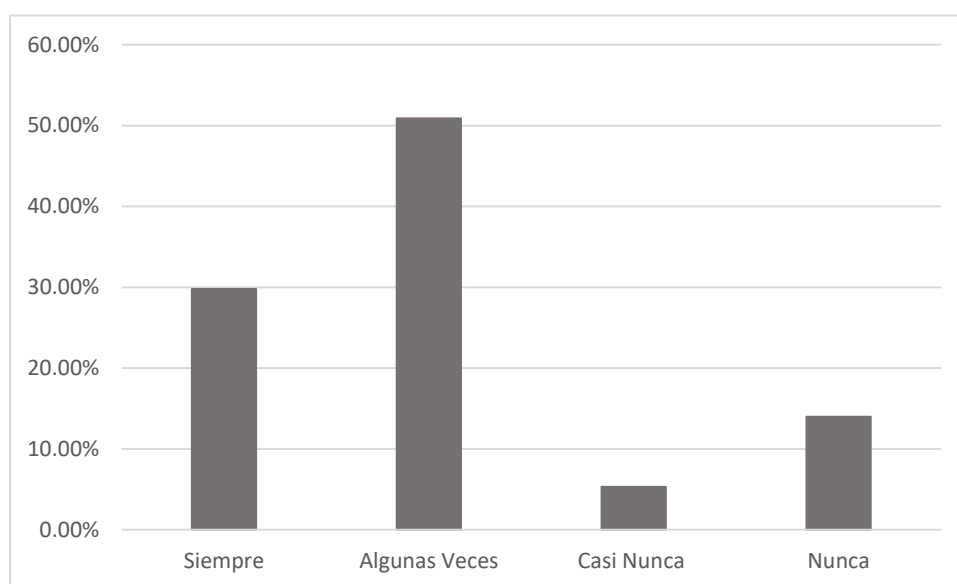
¿Mi salario es justo en relación con mis responsabilidades y desempeño?

Tabla N° 06

Relación entre responsabilidad, desempeño y salario

Nivel	fi	%
Siempre	17	29.8%
Algunas Veces	29	50.9%
Casi Nunca	3	5.3%
Nunca	8	14%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 04 Relación entre responsabilidad, desempeño y salario

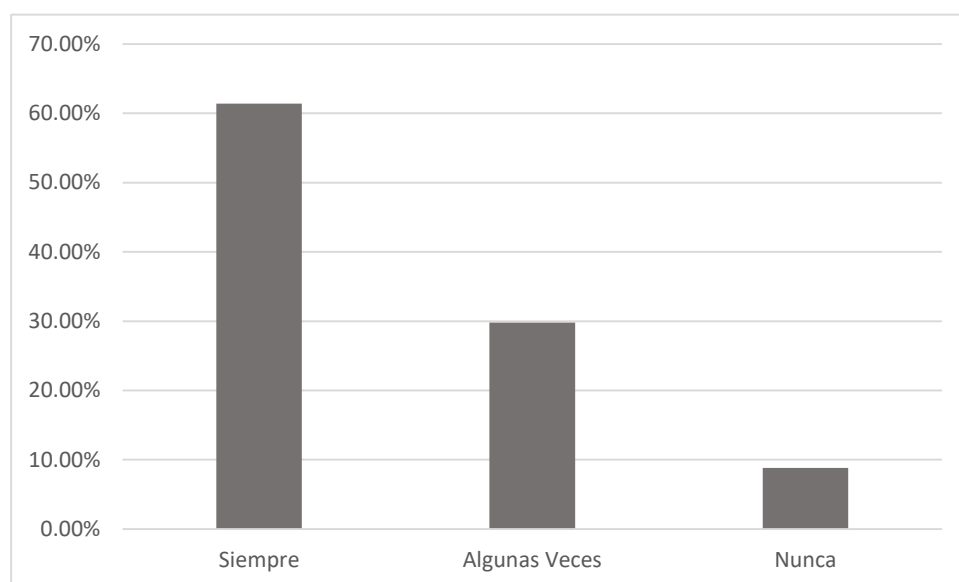
¿Mi relación con mis compañeros de trabajo es positiva y colaborativa?

Tabla N° 07

Relación entre compañeros de trabajo

Nivel	fi	%
Siempre	35	61.4%
Algunas Veces	17	29.8%
Nunca	5	8.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 05 Relación entre compañeros de trabajo

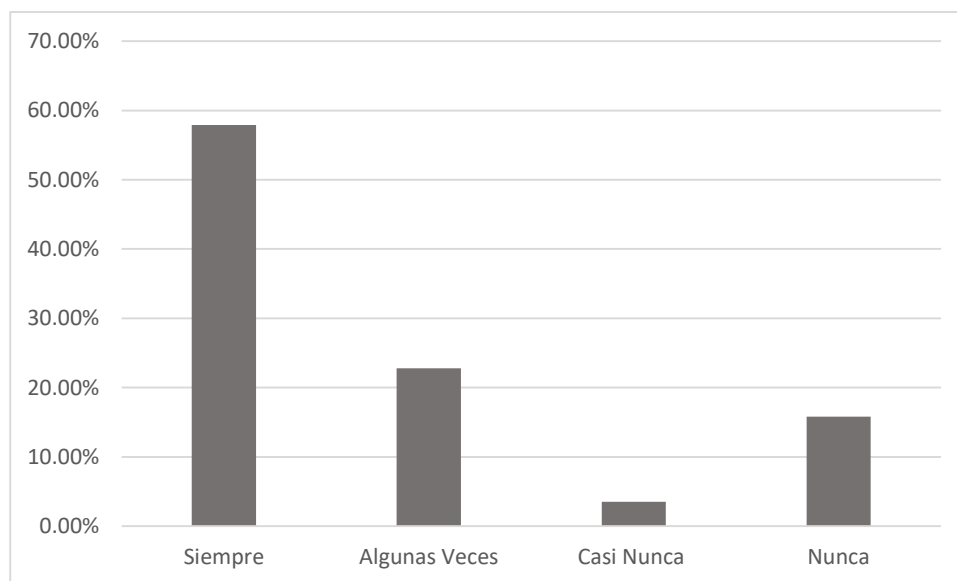
En general, ¿qué tan satisfecho/a está con su trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C?

Tabla N° 08

Satisfacción con su trabajo

Nivel	fi	%
Siempre	33	57.9%
Algunas Veces	13	22.8%
Casi Nunca	2	3.5%
Nunca	9	15.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 06 Satisfacción con su trabajo

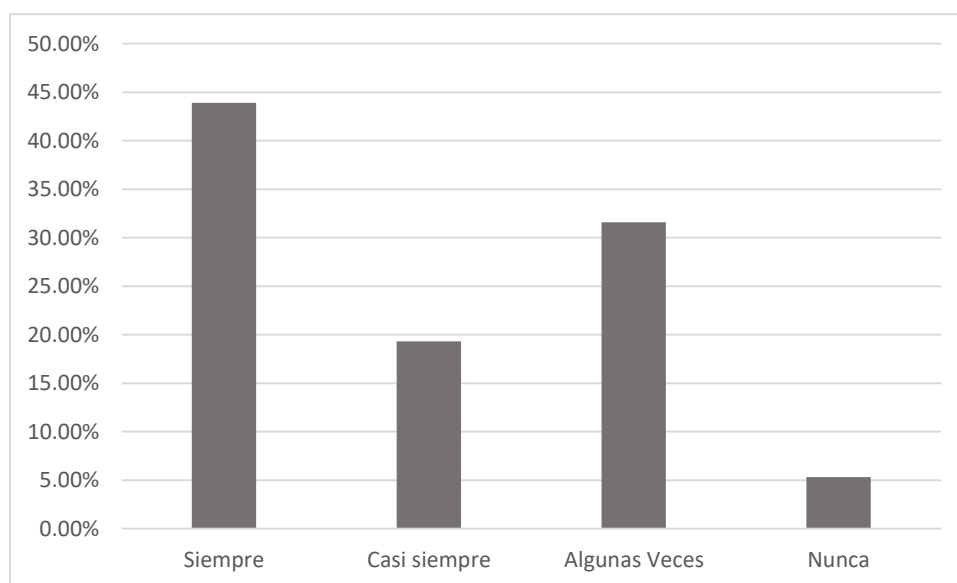
¿Siente que sus habilidades y conocimientos se utilizan de manera adecuada en su puesto de trabajo?

Tabla N° 09

Uso adecuado de habilidades y conocimientos

Nivel	fi	%
Siempre	25	43.9%
Casi siempre	11	19.3%
Algunas Veces	18	31.6%
Nunca	3	5.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 07 Uso adecuado de habilidades y conocimientos

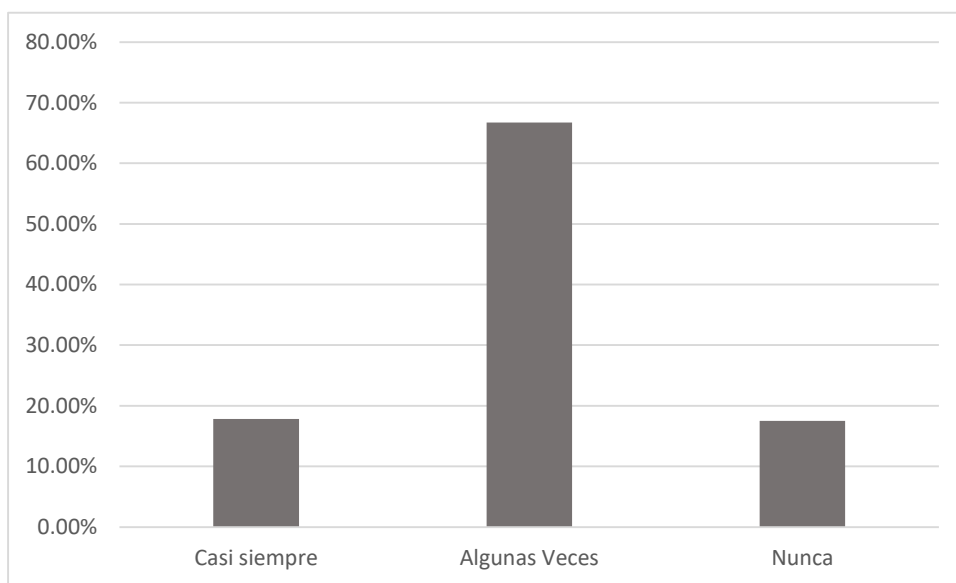
¿Se le brindan oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en su empresa?

Tabla N° 10

¿Se le brinda capacitación al personal?

Nivel	fi	%
Casi siempre	9	17.8%
Algunas Veces	38	66.7%
Nunca	10	17.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 08 ¿Se le brinda capacitación al personal?

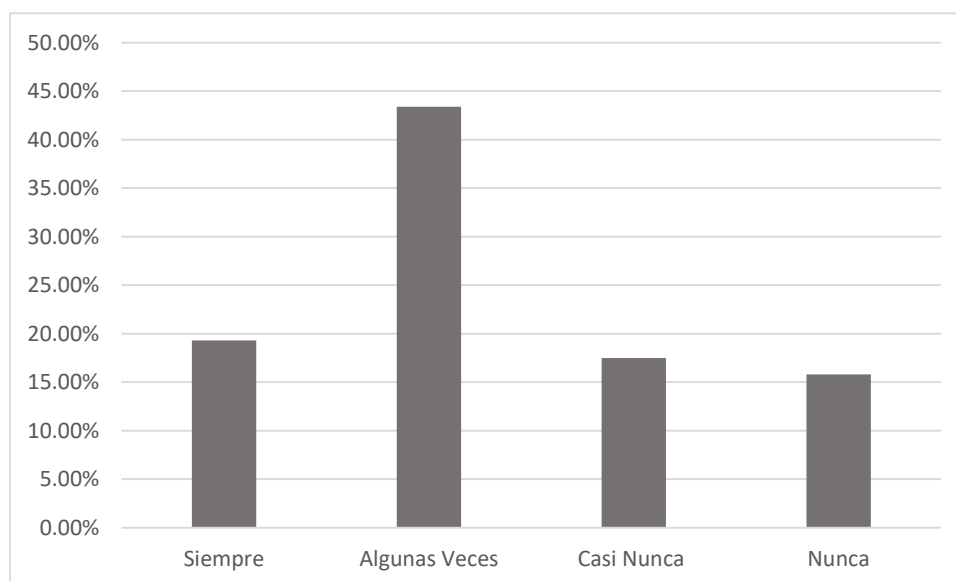
¿Siente que puede expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias en su empresa?

Tabla N° 11

¿Es libre de expresarse sin miedo?

Nivel	fi	%
Siempre	11	19.3%
Algunas Veces	27	43.4%
Casi Nunca	10	17.5%
Nunca	9	15.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 09 *¿Es libre de expresarse sin miedo?*

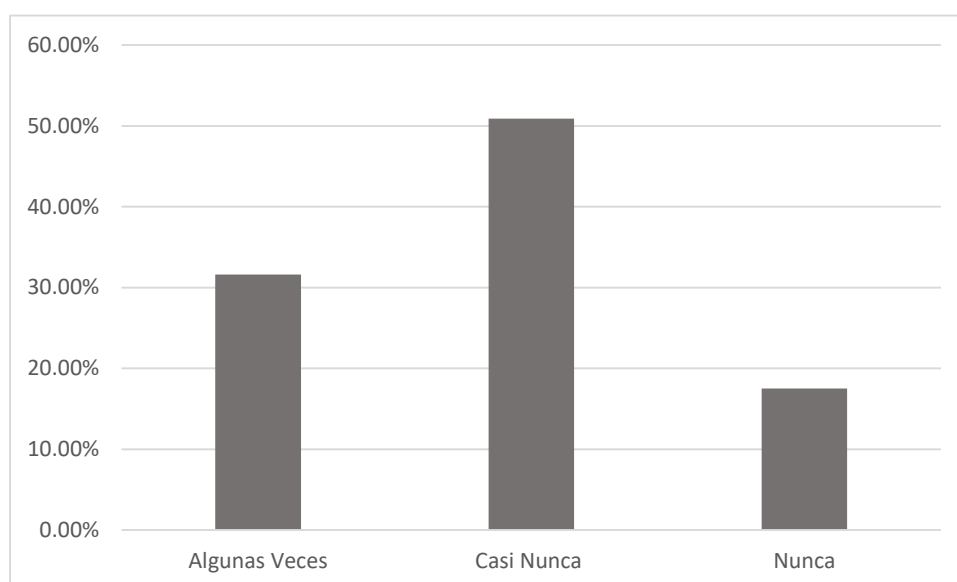
¿Con qué frecuencia busca oportunidades de empleo en otras empresas?

Tabla N° 12

¿Busca otro trabajo?

Nivel	fi	%
Algunas Veces	18	31.6%
Casi Nunca	29	50.9%
Nunca	10	17.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 10 ¿Busca otro trabajo?

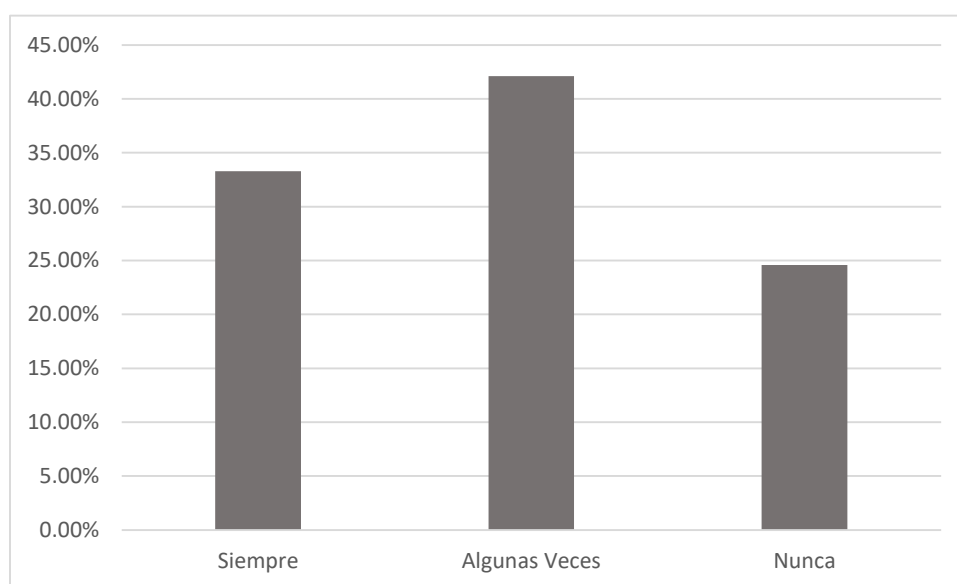
¿Tiene flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de trabajo?

Tabla N° 13

¿Tiene Flexibilidad en su trabajo?

Nivel	fi	%
Siempre	19	33.3%
Algunas Veces	24	42.1%
Nunca	14	24.6%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 11 ¿Tiene Flexibilidad en su trabajo?

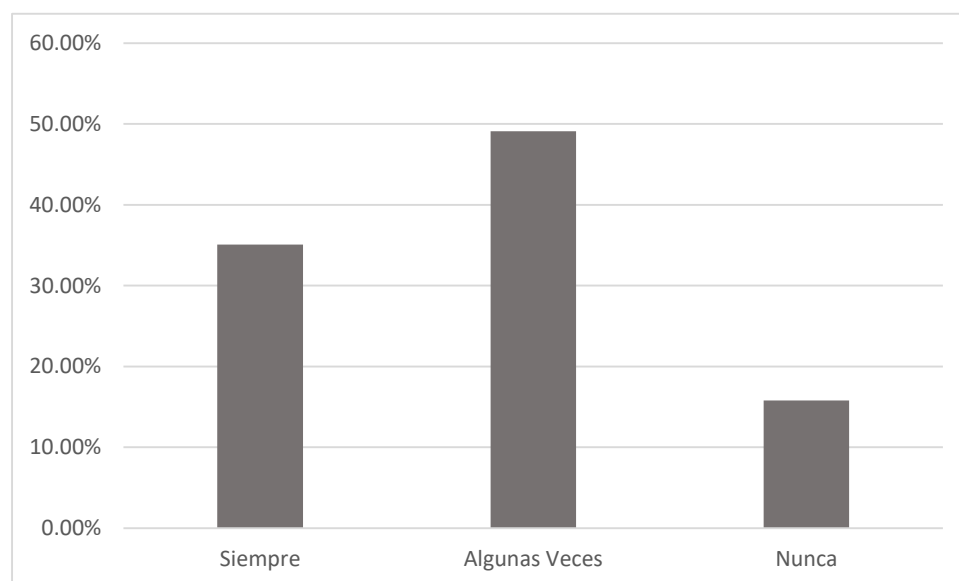
¿Cuál es su nivel de satisfacción con los beneficios y compensaciones adicionales ofrecidos por su empresa (como seguro médico, bonos, etc.)?

Tabla N° 14

¿Se siente satisfecho con los beneficios o compensaciones adicionales?

Nivel	fi	%
Siempre	20	35.1%
Algunas Veces	28	49.1%
Nunca	9	15.8%
Total	57	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 12 ¿Se siente satisfecho con los beneficios o compensaciones adicionales?

Mi superior inmediato me trata con respeto.

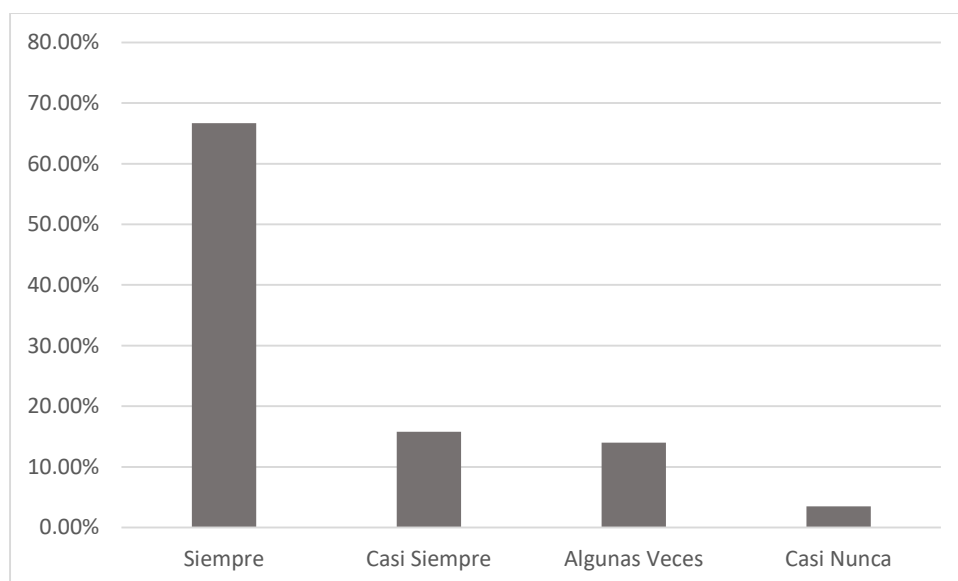
Tabla N° 15

¿Me tratan con respeto?

Nivel	fi	%
Siempre	38	66.7%
Casi Siempre	9	15.8%
Algunas Veces	8	14%
Casi Nunca	2	3.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 13 ¿Me tratan con respeto?

La dirección de la empresa comunica de manera efectiva los cambios y decisiones importantes.

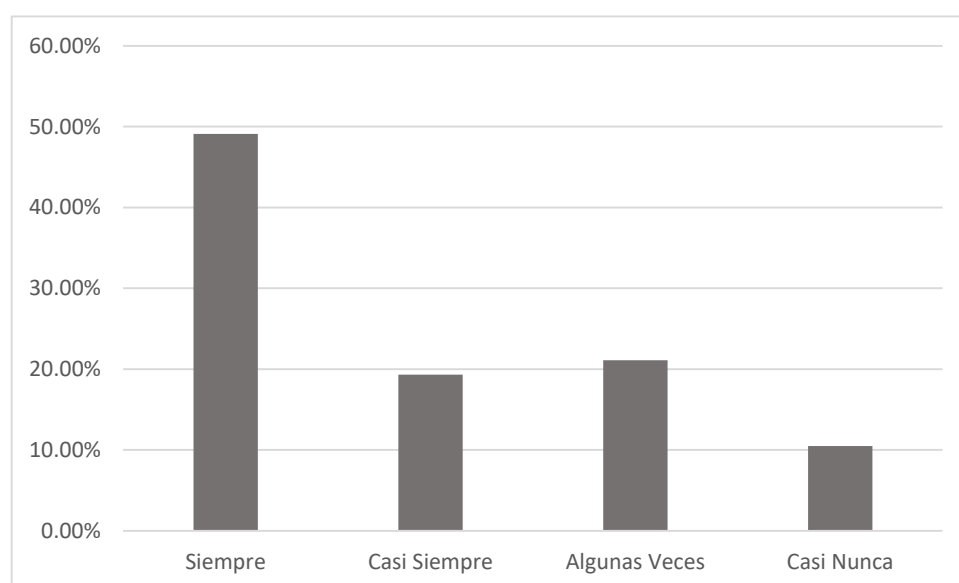
Tabla N° 16

¿Los cambios dentro de la empresa se comunican efectivamente?

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Casi Siempre	11	19.3%
Algunas Veces	12	21.1%
Casi Nunca	6	10.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 14 ¿Los cambios dentro de la empresa se comunican efectivamente?

¿Siente que su carga de trabajo es razonable y manejable?

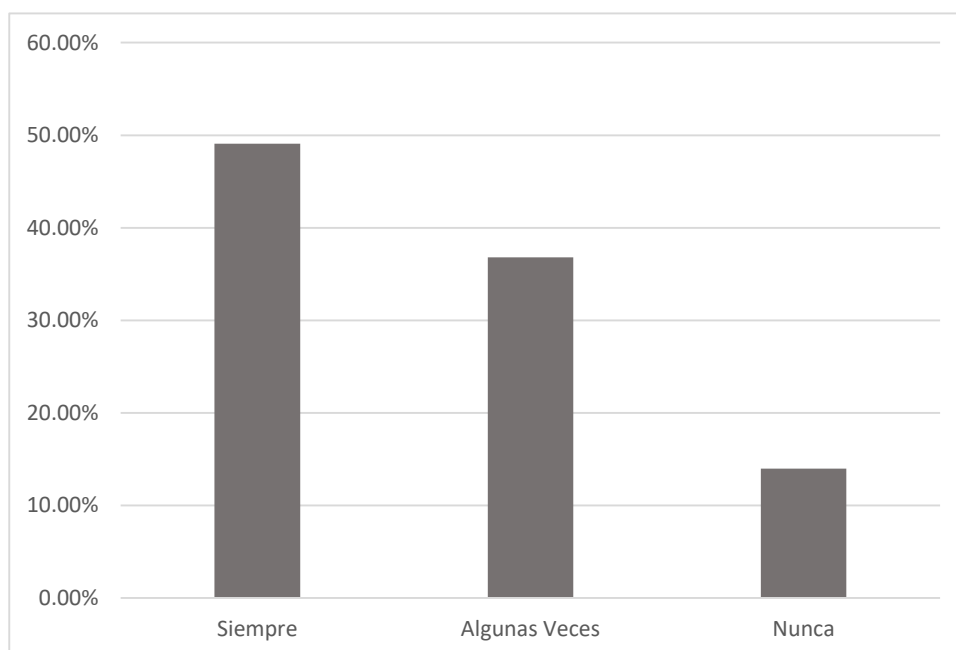
Tabla N° 17

¿Las actividades que realiza son las adecuadas?

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Algunas Veces	21	36.8%
Nunca	8	14%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 15 *¿Las actividades que realiza son las adecuadas?*

¿Considera que su empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y diverso?

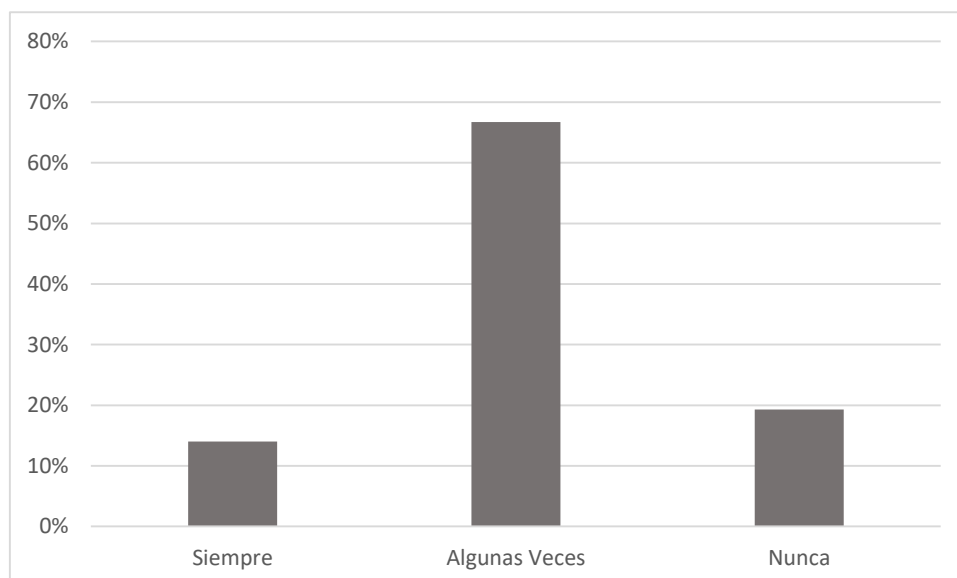
Tabla N° 18

¿El ambiente laboral es el adecuado?

Nivel	fi	%
Siempre	8	14%
Algunas Veces	38	66.7%
Nunca	11	19.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 16 *¿El ambiente laboral es el adecuado?*

Tengo oportunidades de desarrollo profesional en esta empresa.

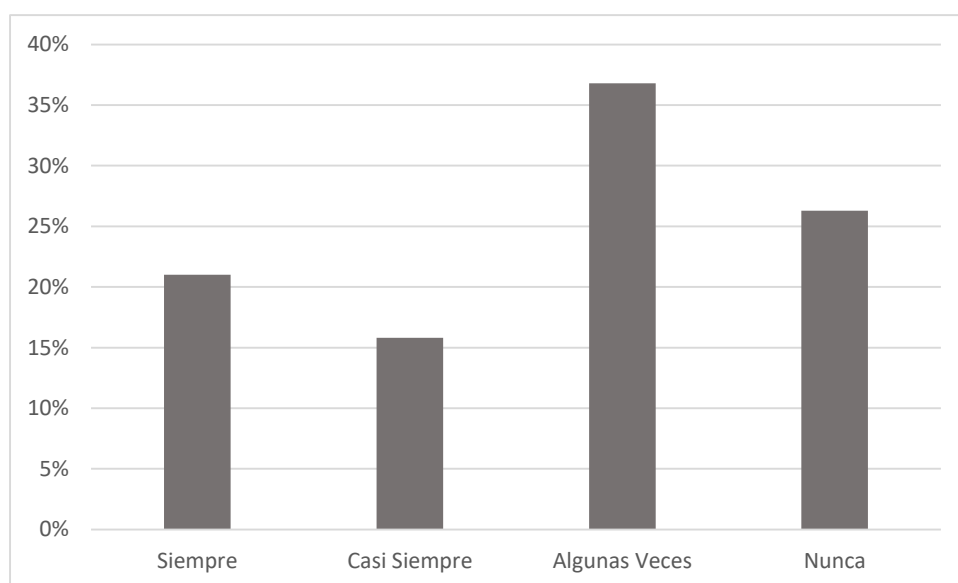
Tabla N° 19

¿Puedo desarrollarme como profesional?

Nivel	fi	%
Siempre	12	21%
Casi Siempre	9	15.8%
Algunas Veces	21	36.8%
Nunca	15	26.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 17 ¿Puedo desarrollarme como profesional?

¿Recibe reconocimiento financiero o no financiero por su buen desempeño en el trabajo?

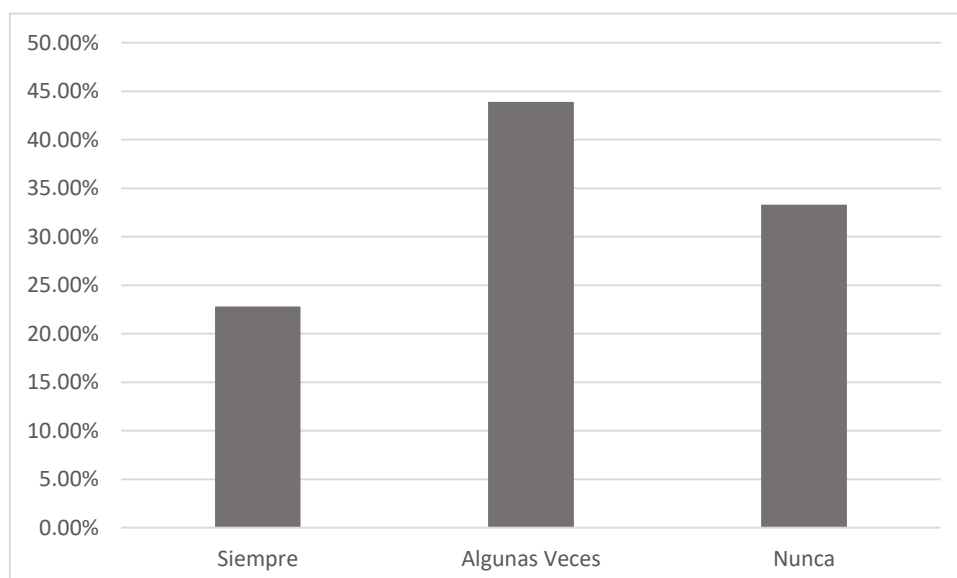
Tabla N° 20

¿Recibe algún reconocimiento?

Nivel	fi	%
Siempre	13	22.8%
Algunas Veces	25	43.9%
Nunca	19	33.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 18 *¿Recibe algún reconocimiento?*

Me siento valorado/a y reconocido/a por mi trabajo.

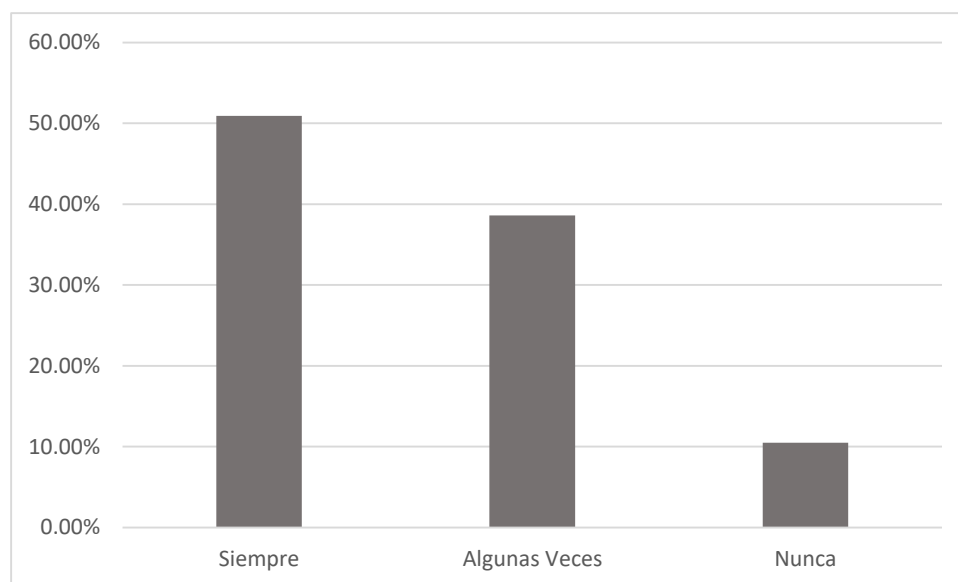
Tabla N° 21

¿Siente que valoran su trabajo?

Nivel	fi	%
Siempre	29	50.9%
Algunas Veces	22	38.6%
Nunca	6	10.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 19 ¿Siente que valoran su trabajo?

Estoy satisfecho/a con mis oportunidades de equilibrio entre trabajo y vida personal.

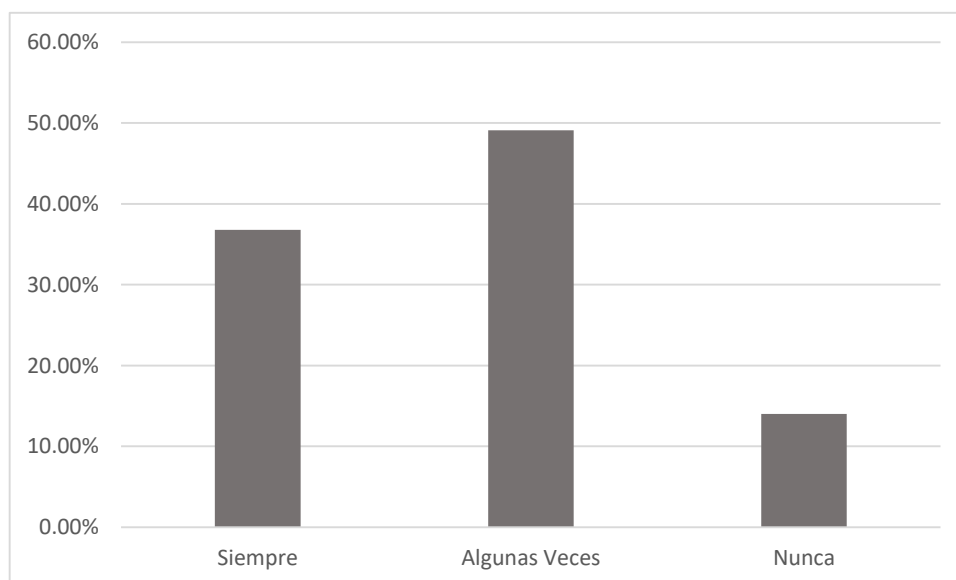
Tabla N° 22

¿Siente equilibrio en las cosas que hace?

Nivel	fi	%
Siempre	21	36.8%
Algunas Veces	28	49.1%
Nunca	8	14%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 20 *¿Siente equilibrio en las cosas que hace?*

¿Se siente motivado/a para realizar su trabajo de la mejor manera posible?

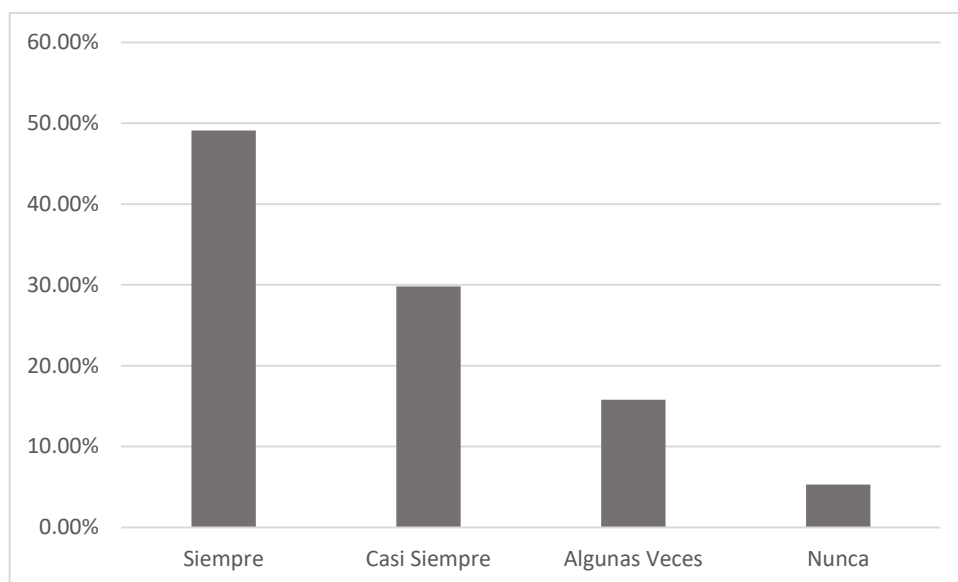
Tabla N° 23

¿Siente motivación en el trabajo?

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Casi Siempre	17	29.8%
Algunas Veces	9	15.8%
Nunca	3	5.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 21 ¿Siente motivacion en el trabajo?

¿Siente que su empresa valora y fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados?

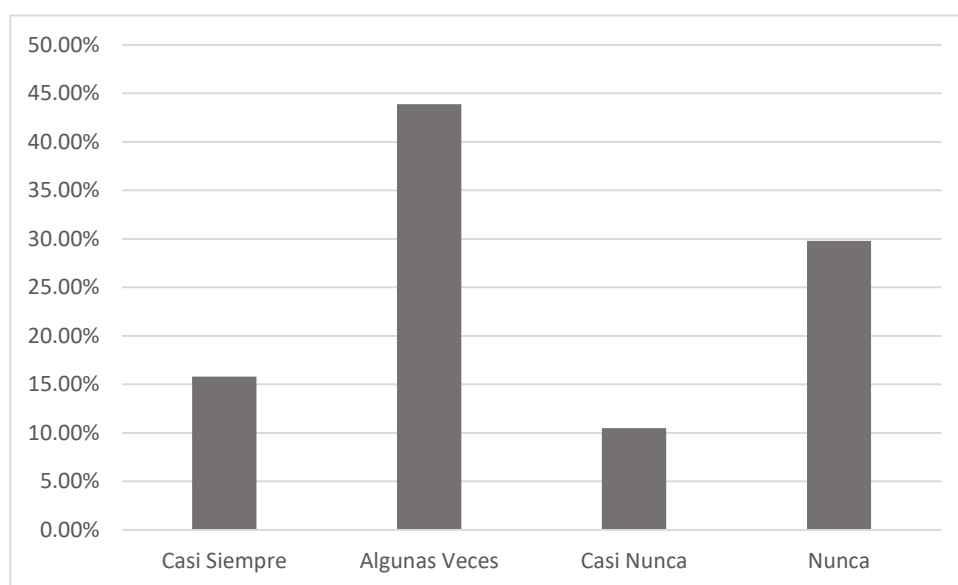
Tabla N° 24

¿Se siente valorado(a)?

Nivel	fi	%
Casi Siempre	9	15.8%
Algunas Veces	25	43.9%
Casi Nunca	6	10.5%
Nunca	17	29.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e*

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 22 ¿Se siente valorado(a)?

4.1.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

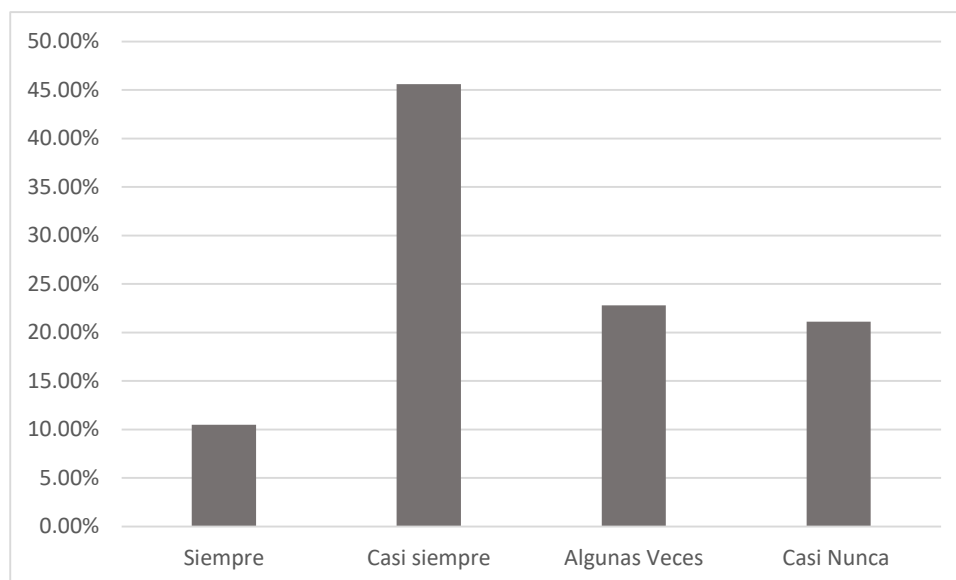
¿Mi trabajo me permite utilizar mis habilidades y conocimientos de manera efectiva?

Tabla N° 25

¿Se siente competente?

Nivel	fi	%
Siempre	6	10.5%
Casi siempre	26	45.6%
Algunas Veces	13	22.8%
Casi Nunca	12	21.1%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 23 *¿Se siente competente?*

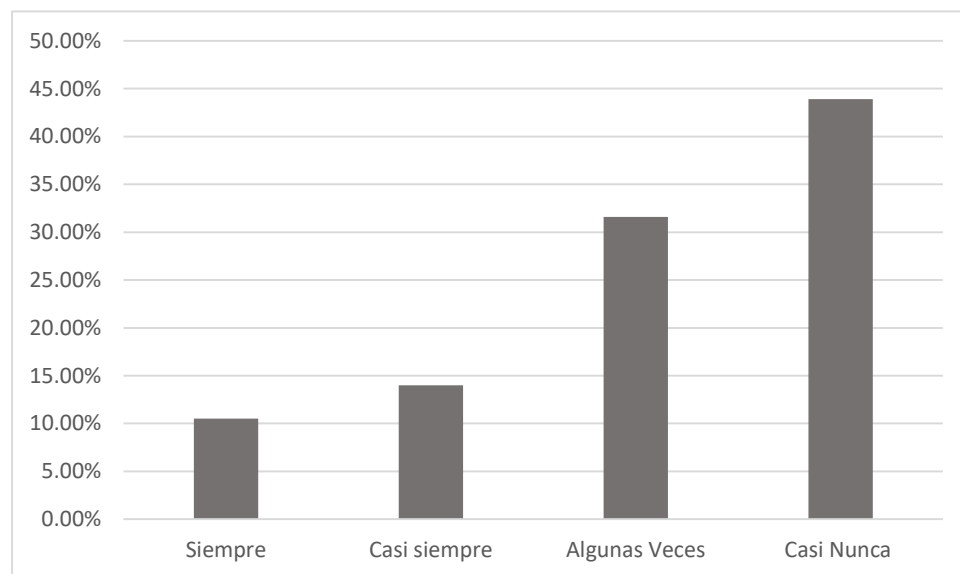
¿Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo?

Tabla N° 26

¿Tengo opinión en mi trabajo?

Nivel	fi	%
Siempre	6	10.5%
Casi siempre	8	14%
Algunas Veces	18	31.6%
Casi Nunca	25	43.9%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 24 ¿Tengo opinión en mi trabajo?

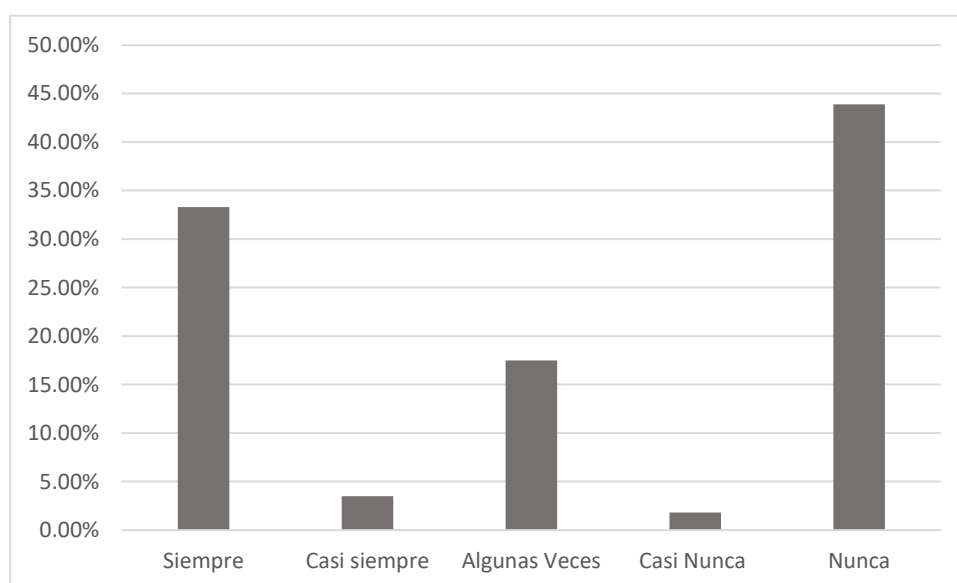
¿Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan a mi trabajo?

Tabla N° 27

¿Participación en decisiones de la empresa?

Nivel	fi	%
Siempre	19	33.3%
Casi siempre	2	3.5%
Algunas Veces	10	17.5%
Casi Nunca	1	1.8%
Nunca	25	43.9%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 25 ¿Participacion en decisiones de la empresa?

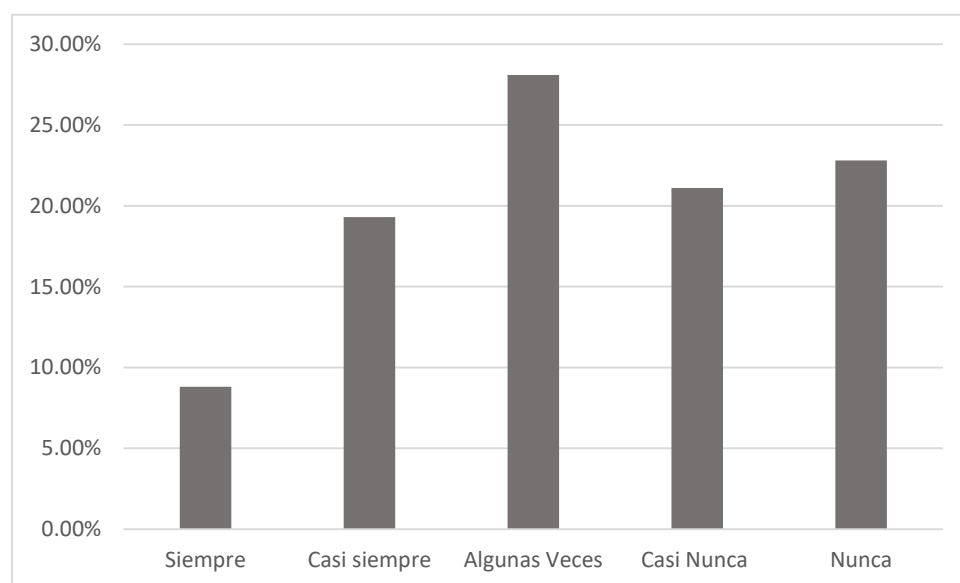
¿Mi empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y equilibrado?

Tabla N° 28

Ambiente laboral

Nivel	fi	%
Siempre	5	8.8%
Casi siempre	11	19.3%
Algunas Veces	16	28.1%
Casi Nunca	12	21.1%
Nunca	13	22.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 26 Ambiente laboral

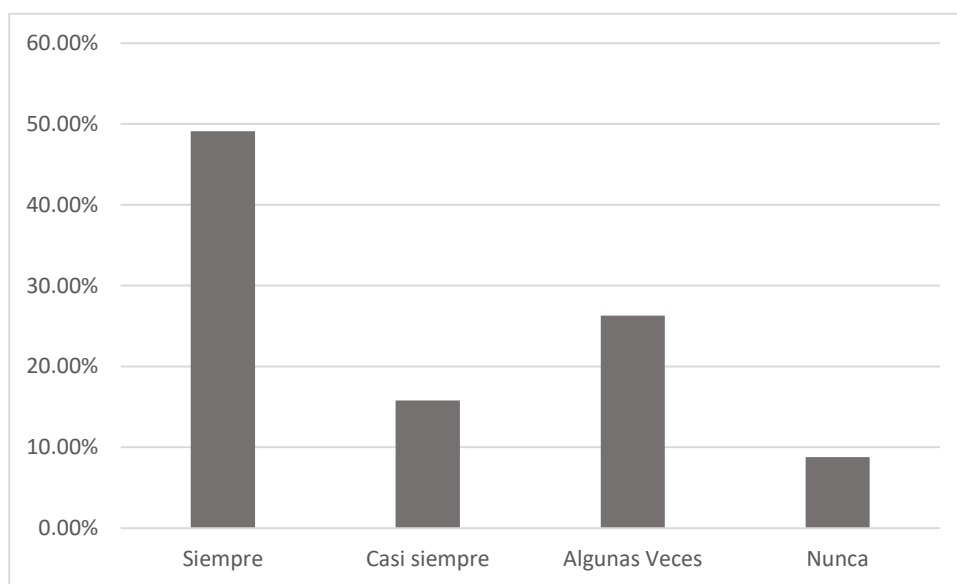
¿ Mi empresa promueve la colaboración y el trabajo en equipo.?

Tabla N° 29

Desarrollo profesional

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Casi siempre	9	15.8%
Algunas Veces	15	26.3%
Nunca	5	8.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 27 Desarrollo profesional

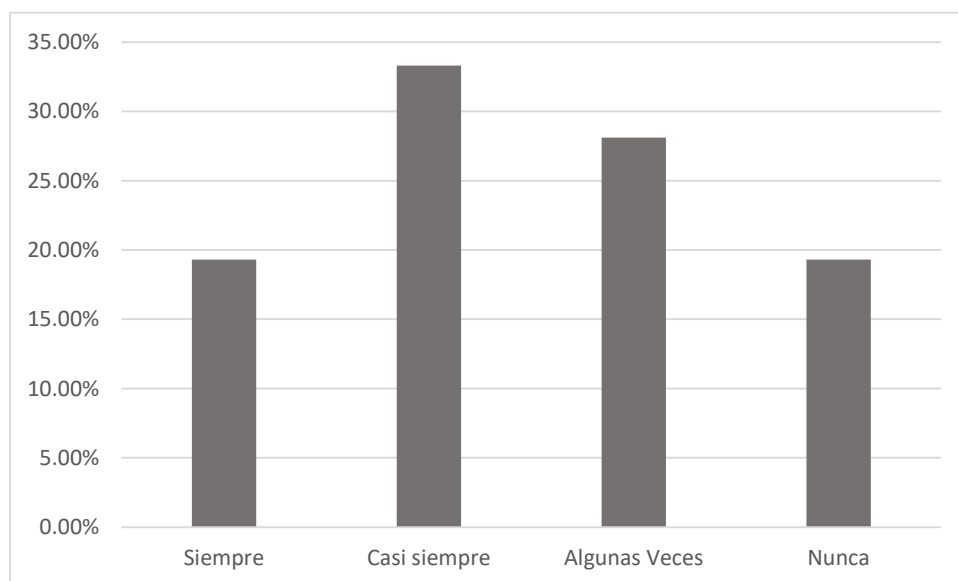
¿Recibo reconocimiento por mi desempeño y contribuciones al equipo?

Tabla N° 30

Retribución al desempeño

Nivel	f _i	%
Siempre	11	19.3%
Casi siempre	19	33.3%
Algunas Veces	16	28.1%
Nunca	11	19.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 28 Retribución al desempeño

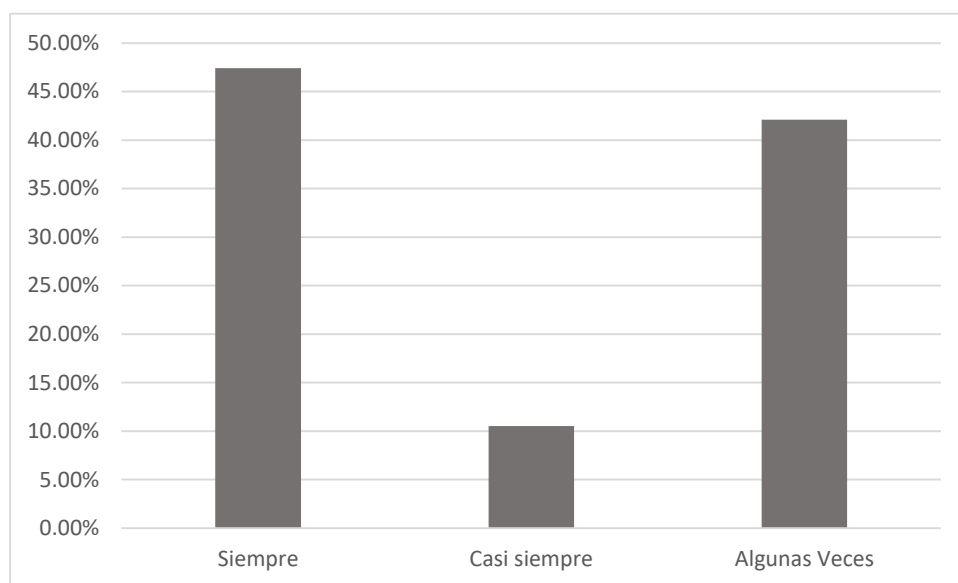
¿Mi nivel de estrés en el trabajo es manejable?

Tabla N° 31

Manejo del estrés

Nivel	fi	%
Siempre	27	47.4%
Casi siempre	6	10.5%
Algunas Veces	24	42.1%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 29 Manejo del estrés

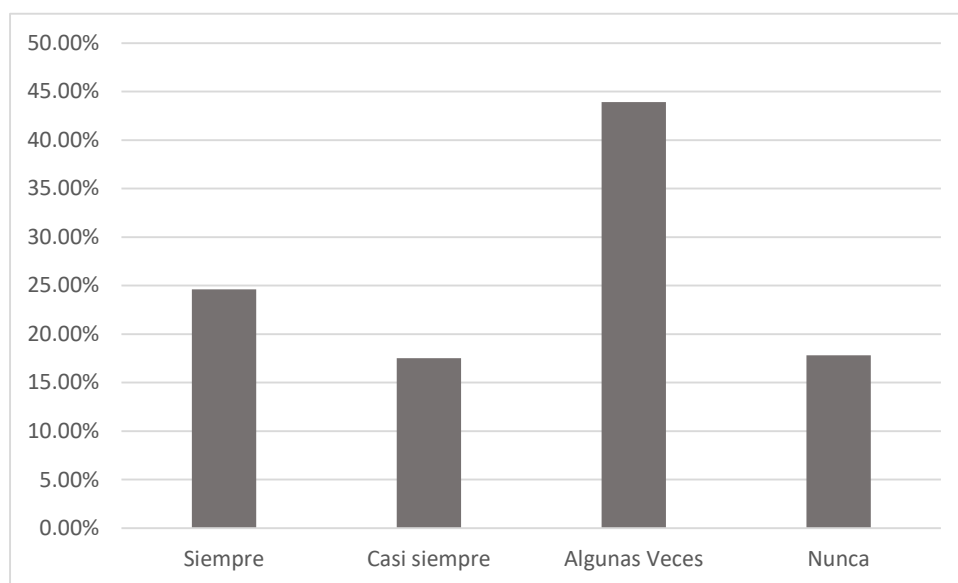
¿Mi empresa proporciona incentivos para aumentar la productividad?

Tabla N° 32

Incentivos laborales

Nivel	fi	%
Siempre	14	24.6%
Casi siempre	10	17.5%
Algunas Veces	25	43.9%
Nunca	9	17.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa *Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C*



Grafica 30 Incentivos laborales

¿La infraestructura y las instalaciones en mi lugar de trabajo son adecuadas?

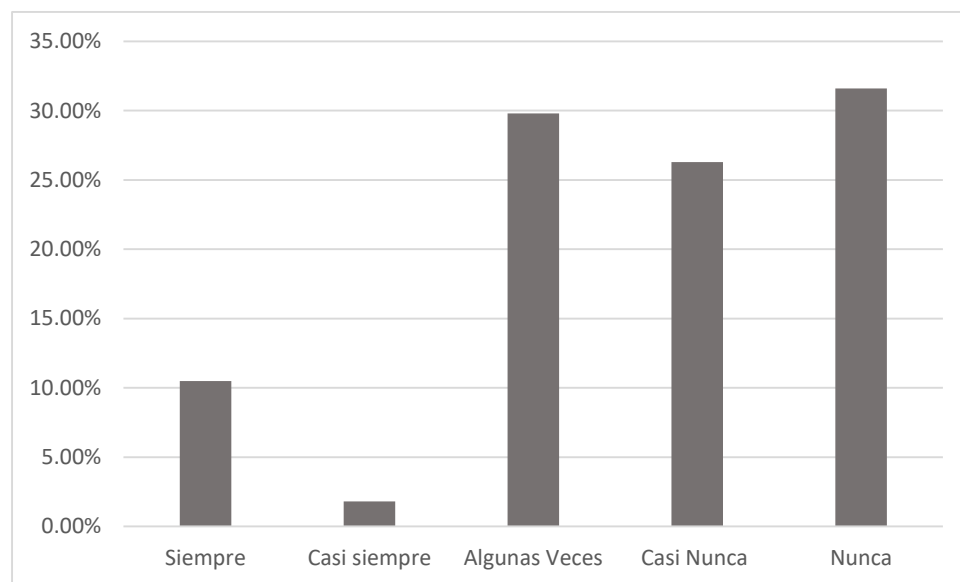
Tabla N° 33

Ambiente laboral adecuado

Nivel	fi	%
Siempre	6	10.5%
Casi siempre	1	1.8%
Algunas Veces	17	29.8%
Casi Nunca	15	26.3%
Nunca	18	31.6%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 31 Ambiente laboral adecuado

En general, ¿calificaría como bueno su nivel de productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C?

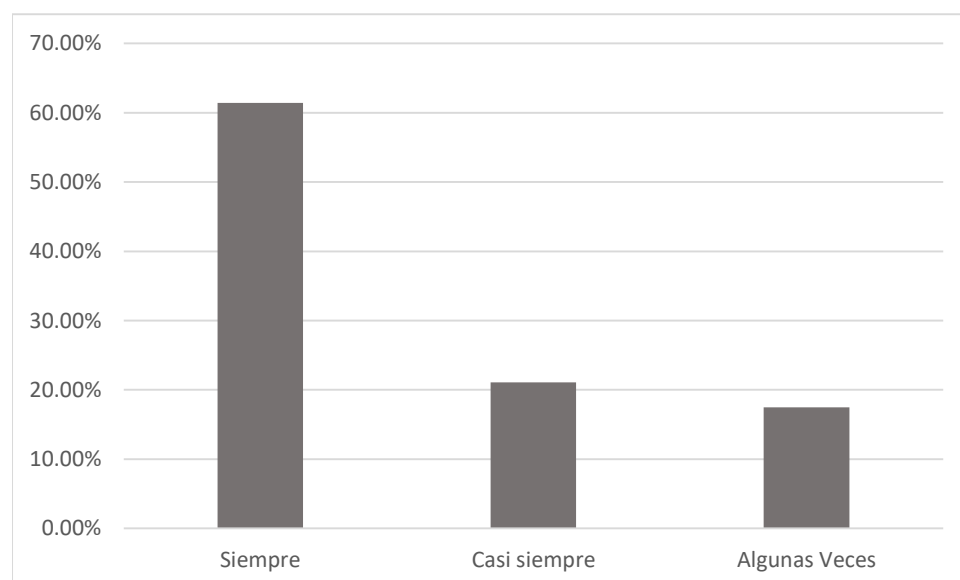
Tabla N° 34

Productividad personal

Nivel	fi	%
Siempre	35	61.4%
Casi siempre	12	21.1%
Algunas Veces	10	17.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 32 Productividad personal

La tecnología y las herramientas que tengo a mi disposición en mi trabajo son adecuadas y eficientes

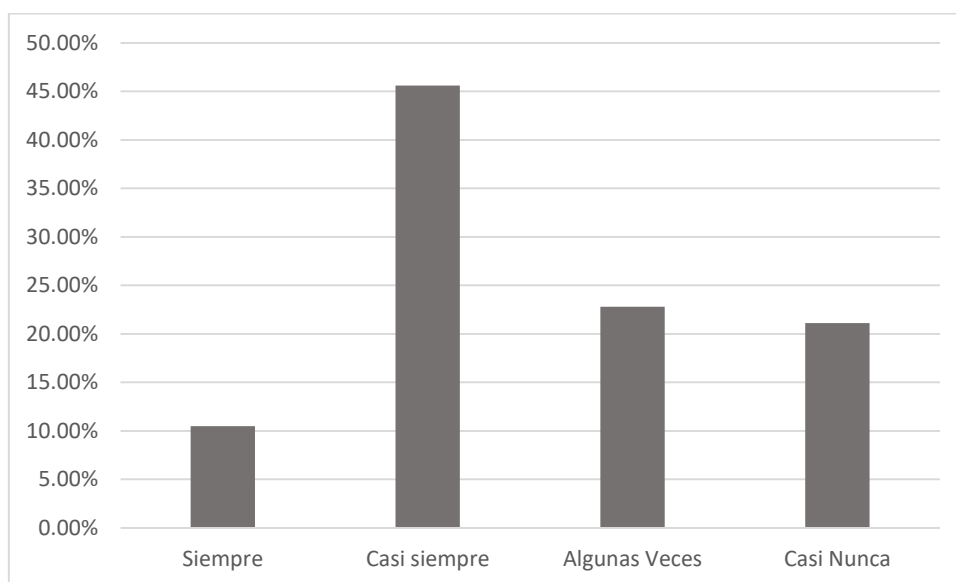
Tabla N° 35

Eficiencia de las herramientas

Nivel	fi	%
Siempre	6	10.5%
Casi siempre	26	45.6%
Algunas Veces	13	22.8%
Casi Nunca	12	21.1%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 33 Eficiencia de las herramientas

Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral.

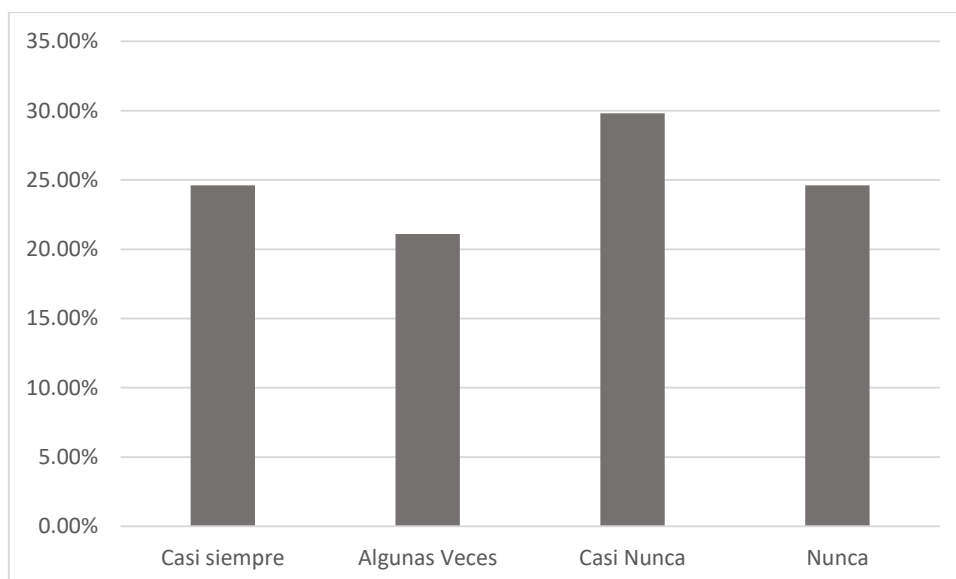
Tabla N° 36

Retroalimentación de desempeño

Nivel	fi	%
Casi siempre	14	24.6%
Algunas Veces	12	21.1%
Casi Nunca	17	29.8%
Nunca	14	24.6%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 34 Retroalimentacion de desempeño

Mi carga de trabajo es razonable y manejable.

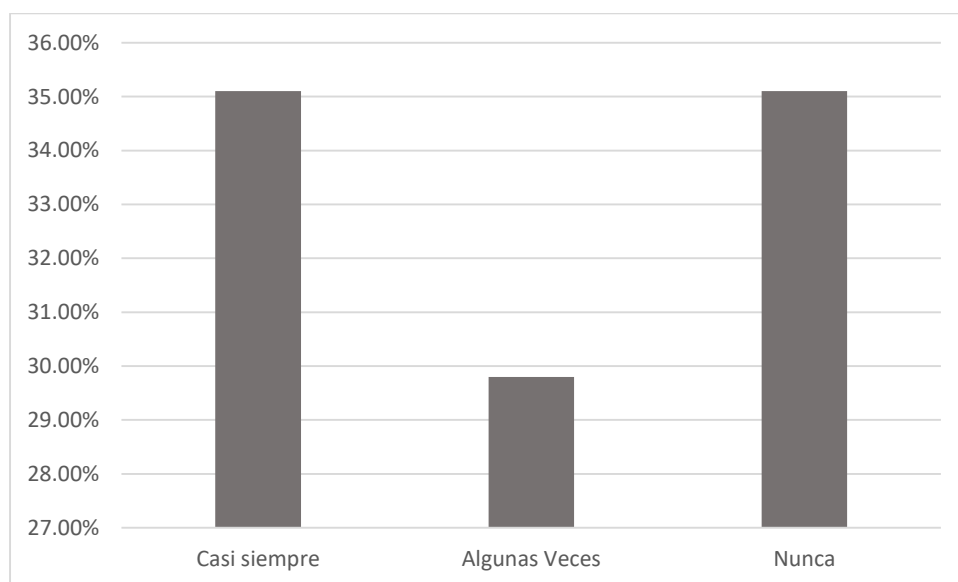
Tabla N° 37

Labores adecuadas

Nivel	fi	%
Casi siempre	20	35.1%
Algunas Veces	17	29.8%
Nunca	20	35.1%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 35 Labores adecuadas

La comunicación dentro del equipo y con la dirección es efectiva.

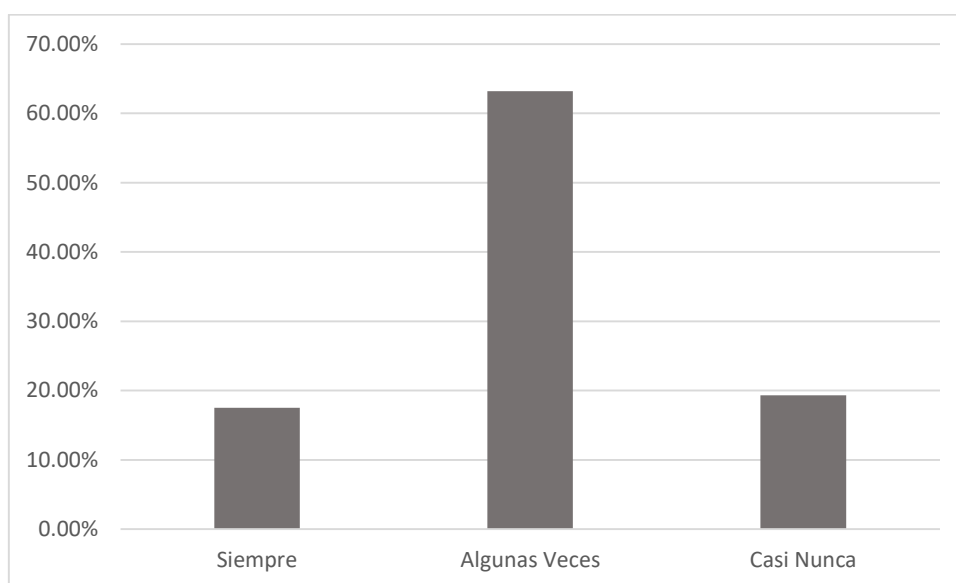
Tabla N° 38

Comunicación efectiva

Nivel	fi	%
Siempre	10	17.5%
Algunas Veces	36	63.2%
Casi Nunca	11	19.3%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 36 Comunicación efectiva

Mi empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

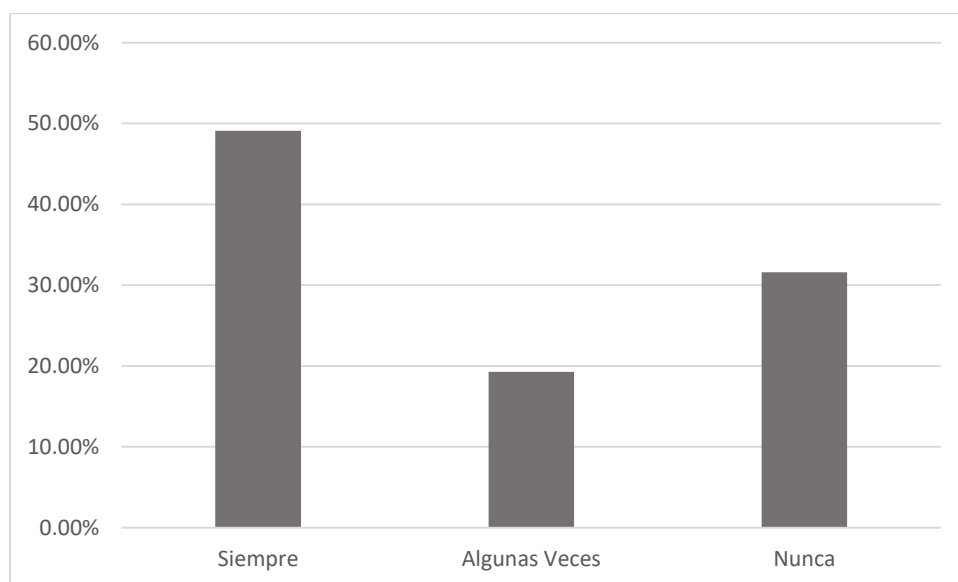
Tabla N° 39

Buen ambiente laboral

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Algunas Veces	11	19.3%
Nunca	18	31.6%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 37 Buen ambiente laboral

Tengo acceso a recursos y herramientas que facilitan mi trabajo.

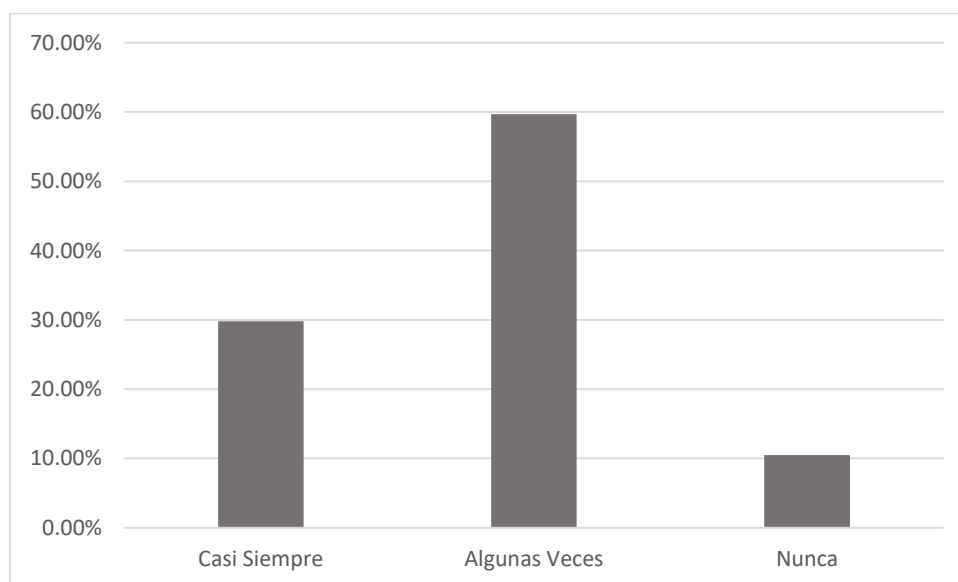
Tabla N° 40

Recursos y herramientas adecuadas

Nivel	fi	%
Casi Siempre	17	29.8%
Algunas Veces	34	59.7%
Nunca	6	10.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 38 Recursos y herramientas adecuadas

Mi empresa fomenta la innovación y la creatividad en el trabajo.

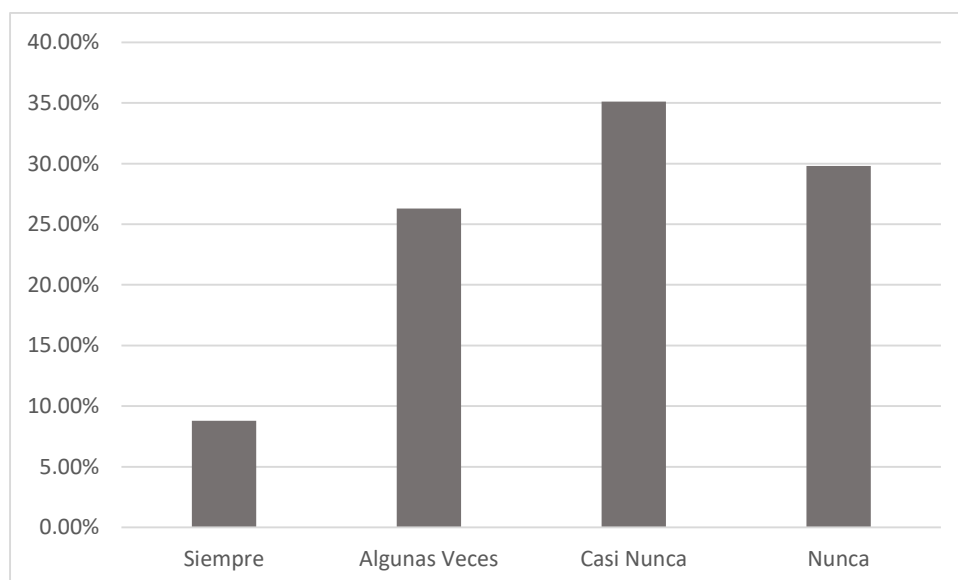
Tabla N° 41

Fomento de la innovación y creatividad en el trabajo

Nivel	fi	%
Siempre	5	8.8%
Algunas Veces	15	26.3%
Casi Nunca	20	35.1%
Nunca	17	29.8%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 39 Fomento de la innovación y creatividad en el trabajo

Tengo la posibilidad de equilibrar mi vida laboral y personal.

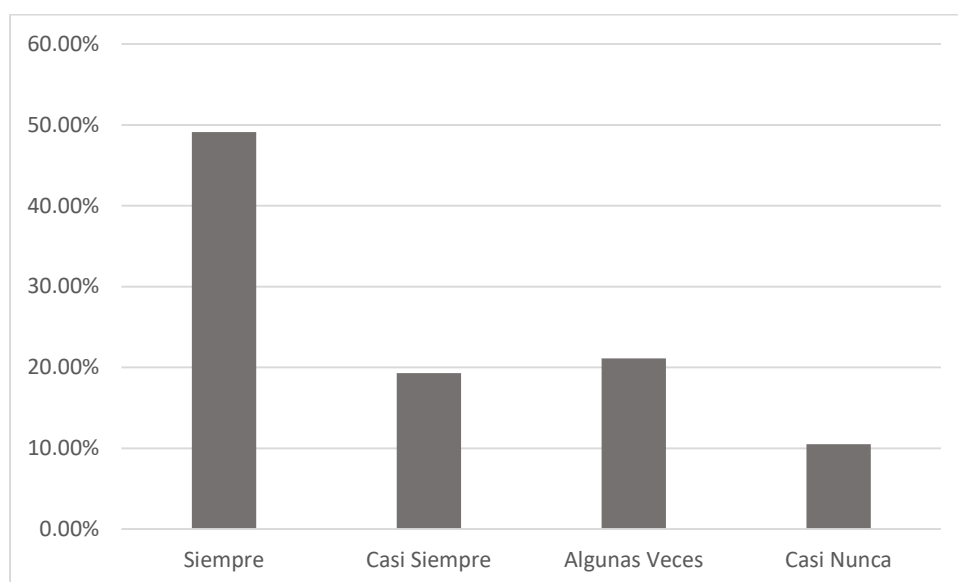
Tabla N° 42

Equilibrio personal y laboral

Nivel	fi	%
Siempre	28	49.1%
Casi Siempre	11	19.3%
Algunas Veces	12	21.1%
Casi Nunca	6	10.5%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 40 Equilibrio personal y laboral

La dirección de la empresa muestra interés en el bienestar de los empleados.

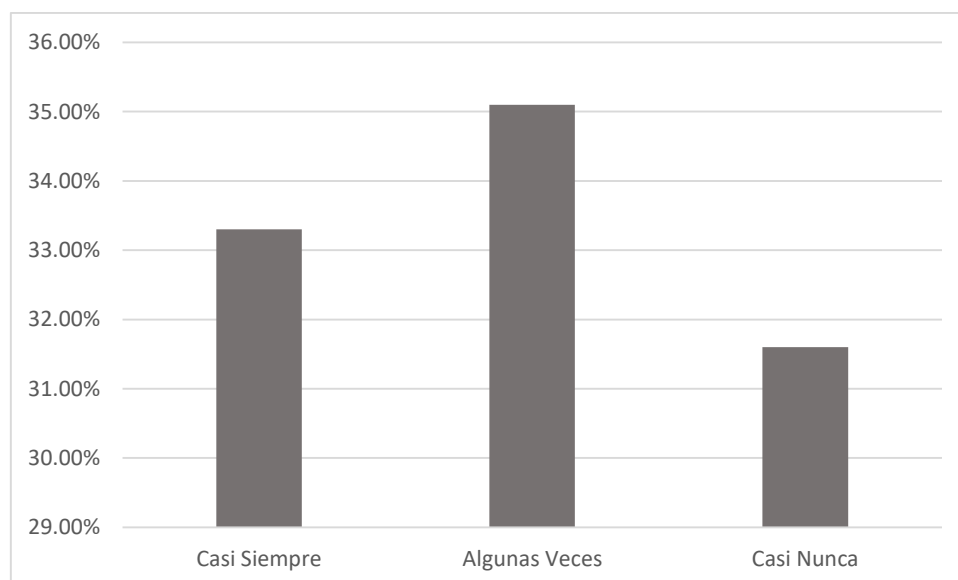
Tabla N° 43

Dirección de la empresa y bienestar de los empleados

Nivel	fi	%
Casi Siempre	19	33.3%
Algunas Veces	20	35.1%
Casi Nunca	18	31.6%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 41 Dirección de la empresa y bienestar de los empleados

Mi empresa ofrece programas de bienestar y salud para los empleados.

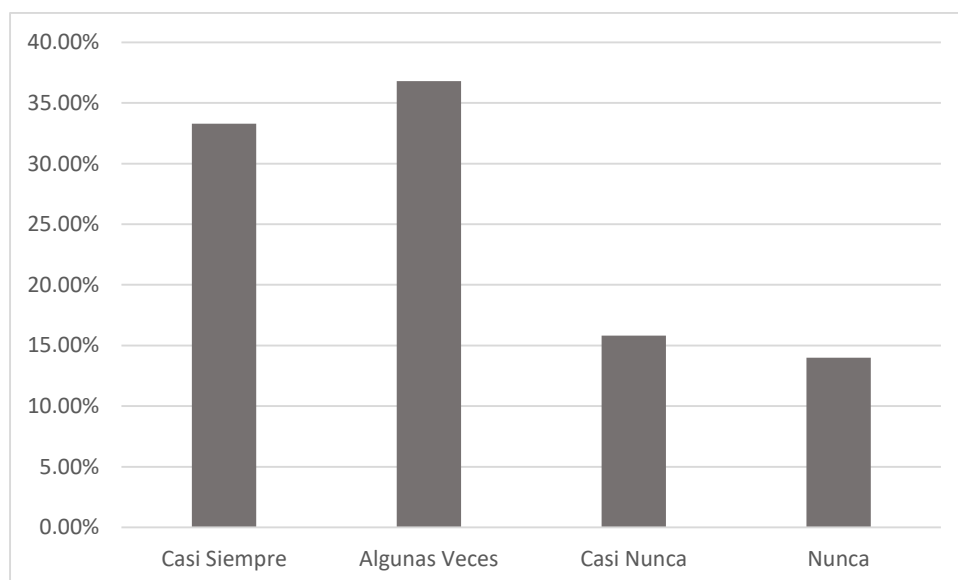
Tabla N° 44

Bienestar y salud laboral

Nivel	fi	%
Casi Siempre	19	33.3%
Algunas Veces	21	36.8%
Casi Nunca	9	15.8%
Nunca	8	14%
Total	57	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Negocios e

Inversiones San Gerónimo S.A.C



Grafica 42 Bienestar y salud laboral

4.2.Resultados Inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

H_0 = La distribución de los datos es normal

H_1 = La distribución de los datos no es normal

$P_{valor} = 0,05$

Tabla N° 45

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfaccion	.084	57	.200*	.987	57	.777
Productividad	.076	57	.200*	.988	57	.831

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el $p_{valor} > \alpha$ (0,05) dado que la distribución de nuestras dos variables es normal aplicaremos el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Correlación entre la variable satisfacción laboral y productividad

H₀ = No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (Procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

H₁ = Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (Procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

Tabla N° 46

Correlaciones

		Satisfaccion	Productividad
Satisfaccion	Correlación de Pearson	1	.918**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	57	57
Productividad	Correlación de Pearson	.918**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	57	57

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

La Tabla N° 46 muestra la evidencia estadística de correlación de P es de 0.918, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva muy fuerte” entre las Variables Satisfacción Laboral y Productividad, porque el valor del Sig(bilateral) es menor a 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Correlación entre la dimensión Sistema de recompensas y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

H₀ = No existe relación significativa entre las recompensas y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

H₁ = Existe relación significativa entre las recompensas y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

Tabla N° 47

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Recompensa	.107	57	.161	.972	57	.211
Productividad	.076	57	.200*	.988	57	.831

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos de la Tabla N° 47 y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el p_valor es $> \alpha$ (0,05) a partir de ello se empleara la prueba R de Pearson para medir la correlación de las variables.

Tabla N° 48

Correlaciones

		Recompensa	Productividad
Recompensa	Correlación de Pearson	1	.683**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	57	57
Productividad	Correlación de Pearson	.683**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	57	57

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

Los resultados de la Tabla N° 48 muestra la evidencia estadística de correlación de P es de 0.683, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Recompensa y la Variable Productividad, porque el valor del Sig(bilateral) es menor a 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Correlación entre la dimensión entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

H₀ = No existe relación significativa entre motivación laboral y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

H₁ = Existe relación significativa entre motivación laboral y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

Tabla N° 49

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivacion	.074	57	.200*	.984	57	.633
Productividad	.076	57	.200*	.988	57	.831

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el $p_valor > \alpha$ (0,05) dado que la distribución de nuestras dos variables es normal aplicaremos el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla N° 50

Correlaciones

		Motivacion	Productividad
Motivacion	Correlación de Pearson	1	.746**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	57	57
Productividad	Correlación de Pearson	.746**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	57	57

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

Los resultados de la Tabla N° 50 muestra la evidencia estadística de correlación de P es de 0.746, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de

confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Motivación Laboral y la Variable Productividad, porque el valor del Sig(bilateral) es menor a 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Correlación entre la dimensión entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022

H₀ = No existe relación significativa entre condiciones laborales y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

H₁ = Existe relación significativa entre condiciones laborales y la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022.

Tabla N° 51

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones	.107	57	.099	.960	57	.056
Productividad	.076	57	.200*	.988	57	.831

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el $p_valor > \alpha$ (0,05) dado que la distribución de nuestras dos variables es normal aplicaremos el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla N° 52***Correlaciones***

		Condiciones	Productividad
Condiciones	Correlación de Pearson	1	.553**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	57	57
Productividad	Correlación de Pearson	.553**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	57	57

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

Los resultados de la Tabla N° 52 muestra la evidencia estadística de correlación de P es de 0.553, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Condiciones Laboral y la Variable Productividad, porque el valor del Sig(bilateral) es menor a 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

CAPITULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1.Discusión

El presente capítulo comprende la discusión de los resultados partiendo de los hallazgos obtenidos al aplicar el cuestionario en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C. (procesadora San Gerónimo) del distrito de Hualmay en el año 2022, donde se contrastó nuestra hipótesis general: “Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022”, encontrando a través de los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson el cual fue de 0.918 con un p_valor de 0.001 siendo este <0.05 . se demuestra la dependencia es positiva y muy fuerte; por lo tanto, se acepta nuestra hipótesis general planteada.

Estos resultados guardan relación con lo mencionado por Deza, A. (2017), señalando que hay un nivel de satisfacción laboral medio en los colaboradores, lo cual, impacta en el nivel de productividad laboral siendo medio. Por lo tanto, un colaborador satisfecho va ser más productivo, lo que guarda relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica.

Por otro lado, para Yonceli (2018) el grado de relación entre la satisfacción laboral y la productividad detectado en su investigación es significativa, pero los hallazgos del estudio indicaron que factores como un entorno laboral favorable y un nivel básico de comodidad en la oficina ejercen un impacto positivo en la productividad de los empleados en su desempeño diario. Además, se observó que los empleados perciben sus salarios como insatisfactorios, sienten que sus expectativas laborales no se ven cumplidas y experimentan presiones de tiempo debido a la atención del público en general.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACION

6.1.Conclusiones

1. La relación entre la satisfacción laboral y la productividad es directa y muy significativa, la evidencia estadística de correlación de P es de 0.918, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva muy fuerte” entre las Variables Satisfacción Laboral y Productividad, porque el valor del Sig(bilateral) es menor a 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.
2. Entre la dimensión de Sistemas de recompensas en relación con la Variable productividad podemos decir que existe una buena relación, lo cual se indica en el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.683, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre nuestra dimensión y la variable.
3. Existe una relación entre nuestra dimensión motivación laboral y nuestra variable productividad, lo cual se evidencia estadísticamente en nuestra correlación de P que es de 0.746, esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación positiva media” entre la Dimensión Motivación Laboral y la Variable Productividad.

6.2.Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar un sistema de estímulos que contemple tanto recompensas económicas como no económicas en función del rendimiento de los empleados, alineándose con los logros alcanzados.

- Instaurar una estrategia de gestión proactiva destinada a optimizar las habilidades y competencias de los miembros del equipo en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C en Hualmay.
- Supervisar la orientación hacia el logro de metas mediante la implementación de una comunicación interpersonal eficaz, que facilite el proceso de retroalimentación correspondiente.
- Se sugiere la implementación de un sistema de bonificación por productividad destinado a aquellos empleados que exhiban un desempeño sobresaliente y una alta eficiencia laboral. Esta medida tiene como objetivo reconocer y premiar el compromiso y la lealtad de los colaboradores hacia la organización, con la intención de fomentar su motivación.
- Estas recomendaciones se dan para mejorar aún más la relación que se tiene entre nuestras dos variables y que la empresa pueda mejorar y crecer de manera en la que no afecte a su productividad y tampoco a los colaboradores que prestan servicio.

CAPITULO VII

FUENTES DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA

7.1. Fuentes Bibliográficas

Alfaro de Prado, A. M., Leal, A., & Rodríguez, L. (2001). El factor humano en las relaciones laborales. Madrid, España: Pirámide.

Bravo, M. I., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). Tratado de psicología del trabajo. Vol. I. La actividad laboral en su contexto. Madrid, España: Síntesis

Chiang Vega, M. M. & Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción 60 laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias. Contaduría y Administración, 58(2), 39-60.

Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos.

Hernández y Rodríguez, S. (2011). Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México: McGRAWHILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: PEARSON EDUCACIÓN.

Albesa, B. (2000). La motivación y el trabajo. Mendoza - Argentina.

7.2. Fuentes Electrónicas

Gómez L & Incio P & O'Donnell V. (2011). NIVELES DE SATISFACCION LABORAL DE UNA BANCA COMERCIAL: CASO DE ESTUDIO (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas). Universidad Católica del Perú, Perú. ¿Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4552/GOMEZ_INICIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1

Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J. y Delgado, A. (2016). Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas Mineras de Arequipa y Cusco (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8638>

Acosta García, B. A. (2021). Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo - 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71282/Acosta_GB_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romaní, A. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo - Lima, 2017 (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>

[bitstream/handle/UCV/13648/Romani_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13648/Romani_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J. y Delgado, A. (2016). Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas Mineras de Arequipa y Cusco (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8638>

Delgado, J. (2010). Productividad Laboral. Obtenido de Aptitud.com:

<https://aptitud.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>

Yeren, Y. (2017). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klaus. S.A. LIMA – 2016”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Lima.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/388/1/YEREN%20>

[GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf)

ANEXO

ANEXO 01: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA MEDICION DE LA SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C

El cuestionario planteado es de fines académicos con los cuales se busca poder recaudar información, el cuestionario es totalmente anónimo así que cuenta con la total certeza de poder escoger cada una de las alternativas de acuerdo a como ud se siente y opina respecto a la empresa, No existe respuesta errónea, cada una de las respuestas son válidas. Para poder tener el mejor resultado en esta investigación se le pide que pueda responder de manera sincera y sin pensar mucho en las respuestas; tenga en cuenta la siguiente escala:

5 Siempre	4 Casi Siempre	3 Algunas Veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
-----------	----------------	-----------------	--------------	---------

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
1	Mi Trabajo me proporciona un sentido de logro personal.					
2	Mi superior inmediato me trata con respeto.					
3	La dirección de la empresa comunica de manera efectiva los cambios y decisiones importantes.					
4	En general, ¿Se siente satisfecho/a está con su trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C?					
5	¿Siente que su carga de trabajo es razonable y manejable?					
6	¿Considera que su empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y diverso?					
7	¿Siente que puede expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias en su empresa?					
8	¿Con qué frecuencia busca oportunidades de empleo en otras empresas?					
9	¿Tiene flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de trabajo?					
10	Mi salario es justo en relación con mis responsabilidades y desempeño.					
11	Tengo oportunidades de desarrollo profesional en esta empresa.					
12	¿Recibe reconocimiento financiero o no financiero por su buen desempeño en el trabajo?					
13	¿Se siente satisfacción con los beneficios y compensaciones adicionales ofrecidos por su empresa (como seguro médico, bonos, etc.)?					
14	Mi relación con mis compañeros de trabajo es positiva y colaborativa.					
15	Me siento valorado/a y reconocido/a por mi trabajo.					
16	Estoy satisfecho/a con mis oportunidades de equilibrio entre trabajo y vida personal.					
17	¿Siente que sus habilidades y conocimientos se utilizan de manera adecuada en su puesto de trabajo?					
18	¿Se le brindan oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en su empresa?					
19	¿Se siente motivado/a para realizar su trabajo de la mejor manera posible?					
20	¿Siente que su empresa valora y fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados?					

ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C

El cuestionario planteado es de fines académicos con los cuales se busca poder recaudar información, el cuestionario es totalmente anónimo así que cuenta con la total certeza de poder escoger cada una de las alternativas de acuerdo a como ud se siente y opina respecto a la empresa, No existe respuesta errónea, cada una de las respuestas son válidas. Para poder tener el mejor resultado en esta investigación se le pide que pueda responder de manera sincera y sin pensar mucho en las respuestas; tenga en cuenta la siguiente escala:

5 Siempre	4 Casi Siempre	3 Algunas Veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
-----------	----------------	-----------------	--------------	---------

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
1	Mi trabajo me permite utilizar mis habilidades y conocimientos de manera efectiva.					
2	La tecnología y las herramientas que tengo a mi disposición en mi trabajo son adecuadas y eficientes					
3	Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño laboral.					
4	Mi carga de trabajo es razonable y manejable.					
5	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.					
6	La comunicación dentro del equipo y con la dirección es efectiva.					
7	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan a mi trabajo.					
8	Mi empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.					
9	Mi empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.					
10	Tengo acceso a recursos y herramientas que facilitan mi trabajo.					
11	Mi empresa fomenta la innovación y la creatividad en el trabajo.					
12	Recibo reconocimiento por mi desempeño y contribuciones al equipo.					
13	Tengo la posibilidad de equilibrar mi vida laboral y personal.					
14	Mi empresa promueve la colaboración y el trabajo en equipo.					
15	Mi nivel de estrés en el trabajo es manejable.					
16	La dirección de la empresa muestra interés en el bienestar de los empleados.					
17	Mi empresa proporciona incentivos para aumentar la productividad.					
18	La infraestructura y las instalaciones en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
19	Mi empresa ofrece programas de bienestar y salud para los empleados.					
20	En general, ¿calificaría como bueno su nivel de productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C?					

ANEXO 03: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), del distrito de Hualmay - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Indicar la relación entre el sistema de recompensas y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones laborales y la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe relación entre incentivos económicos y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Productividad</p> <p>Variables independientes</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Es Descriptivo, ya que el tipo de investigación es de campo se va describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio.</p> <p>TÉCNICAS A EMPLEAR</p> <p>Se aplicarán las técnicas de fichaje, encuesta y análisis de contenido.</p> <p>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</p> <p>El procesamiento de la información recaudada se hará mediante programas que nos puedan facilitar ordenarlas y estudiarlas de una manera más comprensible, se utilizar el software SPSS para poder hallar la correlación.</p>

	<p>productividad de los colaboradores de la Procesadora San Gerónimo en 2022.</p>	<p>Existe relación entre condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.</p> <p>Existe relación entre reconocimientos y la productividad de los colaboradores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SA.C (Procesadora San Gerónimo), Hualmay – 2022.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--