

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA INGENIERÍA
MAQUINARIA CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS PILANCONES
IMACO SRL CAJAMARCA-2023”**

Autoras:

Asencio Villanueva, Lesly Stefani

Jauregui Rafael, Rosario del Pilar

Asesor:

Dr. Carlos Andrés Gil Jauregui

Cajamarca – Perú

2023

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
EN LA EMPRESA INGENIERÍA MAQUINARIA CONSTRUCCIÓN Y
SERVICIOS PILANCONES IMACO SRL CAJAMARCA-2023”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el

Título Profesional de:

Licenciado en Administración de Empresas

Bachiller:

Asencio Villanueva, Lesly Stefani

Jauregui Rafael, Rosario del Pilar

Asesor:

Dr. Carlos Andrés Gil Jauregui

Cajamarca – Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by

**ASENCIO VILLANUEVA, LESLY STEFANI - JAUREGUI RAFAEL,
ROSARIO DEL PILAR**

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
EN LA EMPRESA INGENIERÍA MAQUINARIA CONSTRUCCIÓN Y
SERVICIOS PILANCONES IMACO SRL CAJAMARCA-2023”**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz
Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza
Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano
Asesor: Dr. Carlos Andrés Gil Jauregui

DEDICATORIA

Reconocer en primer lugar a Dios por las bendiciones para lograr las metas y así poder alcanzar con éxito la presente investigación, también a mis padres, esposo e hija porque siempre serán la razón de mi vida y son los que me impulsan para logra mi objetivo

Asencio Villanueva, Lesly Stefani

Cabe reconocer que el presente trabajo de investigación va dedicado al Dios de la vida, por darme la vida que es mi guía para caminar y alcanzar mis objetivos en mi vida. A mi familia por dame la fuerza y apoyo para lograr el éxito en mi vida

Jauregui Rafael, Rosario del Pilar

AGRADECIMIENTOS

Toca agradecer la presencia de Dios en nuestras vidas, en cada momento, porque nos guió para poder alcanzar con éxito porque fue quien nos guió y nos concedió la presente investigación y también a cada uno de los miembros de la familia que siempre nos apoyaron y fortalecieron nuestra formación académica y profesional,

Lesly y Rosario

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1. Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Formulación del Problema	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.4 Justificación de la Investigación	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedente Teóricos	19
2.2 Bases teóricas	20
2.3. Definición de términos básicos.....	24
2.4 Hipótesis	32
2.5 Matriz de operacionalización de variables.....	34
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra	36
3.2 Tipo, nivel y diseño investigació.....	37
3.3 Método de investigación	40
3.4 Técnica e instrumento de investigación	41
3.3 Validez y confiabilidad	43
3.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1 Resultados	48

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos.....	48
4.1.2 Resultados de análisis correlacional.....	50
4.2 Discusión.....	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1 Conclusiones.....	58
5.2 Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	64
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	34
Tabla 2. Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach	45
Tabla 3. Grado de relación según el coeficiente de correlación.....	46
Tabla 4. La satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023.....	48
Tabla 5. La satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023.....	48
Tabla 6. La satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023	49
Tabla 7. La satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023	49
Tabla 8. La satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023	50
Tabla 9. Correlación objetivo general	51
Tabla 10. Correlación primer objetivo específico	51
Tabla 11. Correlación segundo objetivo específico	52
Tabla 12. Correlación tercero objetivo específico	53
Tabla 13. Correlación cuarto objetivo específico	53
Tabla 14. Matriz de Consistencia.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre las variables.....	49
---	----

RESUMEN

Con el trabajo de investigación se plantea el siguiente objetivo general Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023 y la hipótesis general considera que existe relación directa y significativa entre la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

En referencia a la realización de la medición a través de la aplicación de la técnica de la encuesta a veinte colaboradores a través del cuestionario conformado en la primera variable con dieciocho ítems y en la segunda variable dieciocho ítems según la escala de Likert, validez por el alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.844. Además, se consideró el juicio de expertos para la primera y segunda variable.

La presente investigación es de tipo descriptiva de nivel correlacional, en base al método hipotético deductivo, de acuerdo con el diseño de investigación no experimental y de carácter transversal

Luego para el análisis de datos se evaluó cada una de las dimensiones de satisfacción a los clientes a través del paquete estadístico IBM SPSS versión 26, en el cual se obtuvo un valor de Rho de Spearman de ($Rho=0.805$) evidenciado que si existe una correlación positiva muy fuerte y de mucha significancia entre las variables.

Palabras claves: Satisfacción laboral y productividad.

ABSTRACT

With the research work, the following general objective is established: Determine the relationship between job satisfaction and productivity in the Company Engineering Machinery Construction and Services Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023 and the general hypothesis considers that there is a direct and significant relationship between the relationship of job satisfaction and productivity in the Company Engineering Machinery Construction and Services Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023

In reference to the measurement through the application of the survey technique to twenty employees through the questionnaire made up of the first variable with eighteen items and the second variable eighteen items according to the Likert scale, validated by the Cronbach's alpha obtaining a value of 0.844. In addition, expert judgment was considered for the first and second variables.

The present investigation is of a descriptive type of correlational level, based on the inductive, deductive and hypothetical deductive method, according to the non-experimental and cross-sectional research design.

Then, for data analysis, each of the dimensions of customer satisfaction was evaluated through the IBM SPSS version 26 statistical package, in which a Spearman's Rho value of ($Rho=0.805$) was obtained, evidenced that if there is a very strong and highly significant positive correlation between the variables.

Keywords: Job satisfaction and productivity.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto del mundo actual el bienestar del colaborador es de suma importancia debido a que se traduce en una estrategia, por lo tanto, la satisfacción laboral se presenta como una fuente para obtener información de utilidad para la gestión de las empresas, es decir que la productividad es estudiada desde la perspectiva del colaborador, convirtiéndose en fuente de mucha utilidad para las investigaciones.

Por lo tanto, hay interés de conocer los diferentes aspectos que se puede potenciar a los colaboradores y que le permitan sentirse conforme y a gusto en sus labores diarias como una forma de crecer en la satisfacción laboral.

Además, la satisfacción laboral, con el propio trabajo, es un factor importante de la satisfacción general de la vida, ya que la gente suele pasar la mayor parte del día en su trabajo. Por lo que la satisfacción laboral influye mucho en su estado de ánimo general y en su salud mental. (Mawgoud 2023)

Es así como mientras mayor sea la satisfacción del colaborador, mayor será su productividad; beneficios que claramente impactarán en la empresa. Esto se traduce en un retorno de inversión de las políticas implementadas, ya que estas estrategias apoyarán al empleado en su desarrollo como individuo. El colaborador estará motivado al logro y a una mejor capacitación que lo ayuden al cumplimiento de objetivos. (Vitamina 2023)

Luego, es de importancia reconocer que el impacto de la pandemia del Covid-19 en la economía a nivel mundial y el mercado laboral dio lugar a una evolución sin precedente de la productividad del trabajo, es decir que a nivel mundial la productividad mundial creció en un 4,9 % en el año 2020 que viene a ser el doble

del 2005 y 2019 que fue 2.4% , implicando un crecimiento mundial por hora trabajada, por lo tanto el crecimiento de la productividad del trabajo se asocia generalmente con salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. (International Labour Organization 2021).

Además, la Consultora Ackermann International (2022) afirma que, en la encuesta de satisfacción laboral nacional del 2020, muestra que solo el 24% de los consultados se sentía feliz en el trabajo, lo que implica la imperativa necesidad de las organizaciones por hacer mucho más por sus colaboradores, en la búsqueda de una experiencia de trabajo deseable y exitosa. En los últimos 20 años, los CEO han enfrentado cambios en la manera de ver y hacer empresa, ya que la revolución digital ha exigido abandonar paradigmas del siglo pasado y desarrollar nuevas estrategias para asegurar el crecimiento sostenible de sus empresas a través de personas y nuevas tecnologías.

Luego un diario peruano aparece la noticia afirmando que solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo, la interrogante es ¿por qué? El artículo periodístico afirma que según una encuesta un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo e innovador. Luego es claro que los departamentos de recursos humanos tienen el reto de innovar para garantizar la productividad y la satisfacción laboral de sus trabajadores frente a la era digital, ya que hoy se busca priorizar la experiencia de trabajador porque todo parte desde adentro. Por lo tanto, no queda otra alternativa que las empresas puedan creer mejorando la experiencia, motivación y compromiso de los colaboradores, (La República 2020)

De acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (2022) afirma que en Cajamarca dos de cada tres trabajadores tuvieron un empleo inadecuado en el 2021.

También afirma dicha organización que el número de trabajadores empleados por las grandes empresas –cuya productividad es casi 20 veces la de las micro- disminuyó en casi 12%. En contraste, el empleo en las micro y pequeñas empresas incrementó en 7% y 16% respectivamente, con lo cual la mayor parte (88%) del empleo de la región se concentra en el sector empresarial menos productivo.

Finalmente la situación de la empresa en estudio busca crecer en un momento de post pandemia pero es de urgencia conocer la realidad actual para asumir medidas que pueda impulsar al colaborador a asumir niveles altos de productividad pero basados en la satisfacción laboral, es decir que es muy urgente conocer la satisfacción laboral, por lo tanto la investigación ayudará a tener una visión real y que sea un insumo para una toma de decisiones en favor del colaborador y de la empresa que busca posicionarse más en la ciudad de Cajamarca.

Es decir que se torna importante conocer la relación de las dos variables en estudio la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023?

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023?

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023?

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Para la investigación se considera de importancia porque brinda el respectivo conocimiento e la información relacionada con las dos variables como la satisfacción laboral y productividad, entendido a que estas variables se relacionan de manera a directa.

Por lo tanto, ayuda a entender que la satisfacción laboral ayuda a la mejora de la productividad, lo que conlleva al respectivo crecimiento en la productividad de la empresa

De manera específica ayuda a entender las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral como son el reto de trabajo, las remuneraciones justas, las condiciones de trabajo y la relación trabajo-colaborador, que se traduce en una fuerza para elevar la productividad en la empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL

1.4.2 Justificación Práctica.

Al presentarse la necesidad de conocer la realidad de los colaboradores en la importancia a la empresa para asumir dediciones en el futuro de los colaboradores y de la empresa

Entonces con la investigación realizada tendrá la posibilidad de asumir los resultados obtenidos, con el afán de elevar sus metas expresada en su productividad y establecer el valor real que se le debe dar a sus colaboradores basados en una buena satisfacción laboral, lo que será una fortaleza para seguir asumiendo retos en una etapa difícil de post pandemia.

1.4.3- Justificación Metodológica.

Para la investigación se utiliza dos encuestas expresadas en un cuestionario que corresponden a cada variable en estudio, es decir la primera variable de satisfacción laboral con sus cuatro dimensiones como son el de retos de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y la relación

trabajo-colaborador: para luego asumir la segunda variable de productividad en sus tres variables como son el desempeño, la eficiencia y la calidad.

Es decir que al aplicar el instrumento de investigación se busca alcanzar el objetivo planteado para poder observar la relación existente entre las dos variables en estudio.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente Teóricos

Para el desarrollo de la investigación se considera diferentes investigaciones desarrolladas por lo que se considera investigaciones a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1 A Nivel Internacional

Diago (2019) Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. considera que el desarrollo de este estudio es no experimental, transaccional de tipo descriptivo correlacional; con el objetivo de determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad, de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. La población estudiada fue de 30 colaboradores del área corporativos. Usando como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable; siguiendo la normativa de la Universidad César Vallejo para este tipo de trabajo. Los instrumentos utilizados tuvieron un alto nivel de confiabilidad, los resultados obtenidos demuestran que existe una relación significativamente alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, obteniendo un sig., bilateral de 0,00 y un valor Rho Spearman de 0.853 determinado una muy alta correlación.

2.1.2 A Nivel Nacional

Herquinio (2018) considera que la presente investigación titulada “Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de un Centro de Atención al Cliente Claro, año 2018”, tiene como propósito determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de un Centro de Atención al Cliente de la empresa América Móvil Perú S.A.C., distrito de San Borja,

Lima, año 2018. La investigación es de tipo no experimental con diseño correlacional, se consideró una población de 60 Colaboradores de un Centro de Atención al Cliente de la empresa América Móvil Perú S.A.C, distrito de San Borja, Lima, año 2018. Con quienes se trabajó en su totalidad empleando el muestreo no probabilístico de tipo censal. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario sobre satisfacción laboral de 29 ítems y el cuestionario sobre productividad de 16 ítems, dichos instrumentos tuvieron un valor de Alfa de Cronbrach de 0.936. Los resultados del análisis estadístico de las relaciones entre las variables de estudio para los colaboradores reflejan un coeficiente de correlación de Rho de Sperman (r) = 0.688**; por lo tanto se concluye que estadísticamente existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de un Centro de Atención al Cliente de la empresa América Móvil Perú S.A.C., distrito de San Borja, Lima, año 2018, que demuestra que a un nivel muy adecuado de satisfacción laboral le corresponde un nivel muy adecuado de productividad, a un nivel nada adecuado de satisfacción laboral le corresponde un nivel nada adecuado de productividad.

Luego, Medina y Gutiérrez (2021) en la investigación “Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los Colaboradores en el área de Call Center de la Empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019”, considera que el fin del estudio fue determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral y la Productividad de los colaboradores de Call center de Pizza Raúl, La Victoria, 2019. Debe señalarse que se realizó con un enfoque cuantitativo, método hipotético– deductivo, de tipo básico, con un diseño no experimental, alcance correlacional y de corte transversal. La muestra fue censal conformado por 25 colaboradores de la empresa.

Además, el instrumento utilizado para recolectar información fue un cuestionario con escala de Likert, establecido por 23 preguntas que fueron validadas mediante un Juicio de Expertos especializados por tres docentes de nuestra universidad.

A fin de evaluar el nivel de correlación entre las variables en mención, se empleó el Rho de Spearman mediante el programa estadístico SPSS y se alcanzó un coeficiente de 0,833 con un P valor menor a 0,005; por lo tanto, la correlación es positiva muy fuerte.

En conclusión, se confirma la dependencia directa entre la Satisfacción laboral y la Productividad de los colaboradores del Call center de Pizza Raúl, La Victoria, 2019.

Además, Valdez (2018) en la investigación “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017” afirma que el objetivo general: Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017.

Metodología: El tipo de investigación es aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transeccional descriptivo correlacional. Para hallar el tamaño de la muestra se usó la fórmula de población infinita, obteniéndose 206 trabajadores, luego se usó la fórmula de la muestra ajustada obteniendo 141 trabajadores.

Resultados: Hemos encontrado que según el Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual 0.000, y una correlación del 0.841 muy significativa. Conclusión: Demostramos que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad; por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huara se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende su producción es muy favorable en sus labores diarios.

2.1.3 A Nivel Local

Santisteban (2022) afirma en la investigación tuvo como propósito principal determinar la influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. De acuerdo con la metodología, se trabajó la investigación bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlaciona causal, para la recolección de los datos se hizo uso de dos cuestionarios aplicados a la muestra conformada por 103 trabajadores de la entidad, la cual fue obtenida de una población de 150 a través del muestreo probabilístico. Como resultado se obtuvo que la satisfacción laboral tiene una relación directa positiva moderada con la productividad según lo indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.602, asimismo la significancia = 0.000 ($p < 0.05$) por lo cual se pudo determinar que la satisfacción laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021, además, se encontró que el 90% de los trabajadores muestran una moderada satisfacción laboral y el 81% productividad alta. Se concluye que los trabajadores de la Municipalidad Provincial Cajamarca, 2021, a mayor satisfacción laboral, mejor será su productividad al cumplir sus funciones en la organización.

Luego, Naval y Morales (2021) en la investigación “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021” tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, cuya metodología responde cuantitativo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la población está conformada por 102 trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la

Unidad de gestión educativa, lo cual para la muestra se tomó a la totalidad de la población mediante el estudio de muestro a conveniencia del autor, los instrumentos que se utilizaron para la medición fueron los correspondientes a satisfacción laboral, además el instrumento para medir productividad laboral Se concluyo una relación positiva, directa y altamente significativa entre los elementos de estudio, con un rho de Spearman de $Rho=0.661$ y un $p<0.05$.

Finalmente, Núñez y Rodríguez (2022) en la investigación “Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022” afirma que la presente tesis está basada en la problemática de la Municipalidad Provincial de Chota, donde se ha verificado una realidad particular con respecto a la satisfacción que sienten sus trabajadores, por las condiciones físicas y las pocas oportunidades de desarrollo profesional que no se ajustan a sus necesidades. Por ello, se formuló como problema: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022?; teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022; asimismo los objetivos específicos fueron: identificar el nivel de satisfacción laboral y de productividad en los colaboradores, así como establecer la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad. La metodología se enmarca en el método hipotético – deductivo, de una investigación de tipo básica, de alcance descriptivo – correlacional y el diseño fue no experimental - transversal con un enfoque cuantitativo; la población fue 432 trabajadores y la muestra fue de 105 trabajadores; además para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. De la que, se concluyó que la satisfacción laboral se

relaciona directa y significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.267 y una significancia de 0.006; asimismo, se concluyó que el nivel de satisfacción laboral es regular con un 68.57% y la productividad está en un nivel alto con un 87.62%; además las dimensiones de la satisfacción laboral de: beneficios laborales y/o remunerativos y la relación con la autoridad se relacionan directa y significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022; con una significancia mediante el Rho de Spearman de 0.045 y 0.000 respectivamente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral

A. Definición

De acuerdo con Robbins (2010) considera que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Aunque la satisfacción en el trabajo es una actitud más que un comportamiento, es un resultado que interesa a muchos gerentes porque es más probable que los empleados satisfechos se presenten a trabajar y permanezcan en una organización.

Además, el término satisfacción laboral se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativo

Luego Durham y Smith (1996) afirma que la satisfacción laboral comprende las actitudes como reacciones efectivas “sentimientos” de los trabajadores hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral.

Según Chiavenato (1999), afirma que la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Por lo tanto, los niveles de satisfacción del empleado, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación con los resultados.

Finalmente, Newstrom (2011) definen a la satisfacción laboral como un **conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo.**

Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo, en este caso, sus **actividades laborales, su espacio de trabajo, y las personas** con quienes convive.

B. Importancia de la satisfacción laboral

De acuerdo con Adecco (2023) afirma que cuanto elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfacciones otorgará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo, así como el índice de rotación.

Es decir que, si a un colaborador no se le motiva, éste no orientará su esfuerzo a un nivel adecuado, sólo realizará sus actividades por obligación; sus funciones serán medianamente ejecutadas o hechas a la ligera, sólo para cumplir con lo que se le pide.

En cambio, cuando a un colaborador se le hace sentir parte de la organización, se le motiva y satisface, éste optimizará sus esfuerzos y así la organización tendrá resultados satisfactorios.

C. Causas de la insatisfacción laboral

Se considera lo expuesto Vallejo (2010) que considera las siguientes causas:

- a. Salario bajo
- b. Mala relación con los jefes
- c. Mala relación con los compañeros de trabajo
- d. Escasas o nulas posibilidades de promoción
- e. Personas inseguras
- f. Dificultad para adaptarse al ambiente laboral
- g. Malas condiciones laborales
- h. Circunstancias personales y laborales
- i. Escaso tiempo para compartir en familia

D. Áreas que inciden en satisfacción laboral

Según Adecco (2023) considera de suma importancia lo siguiente:

- a. Un trato justo por parte de los superiores, basado en la revisión periódica de las necesidades de sus colaboradores para generar mejores condiciones de trabajo.
- b. Un ambiente físico adecuado y propicio para la realización de las tareas.
- c. El sentido de logro o realización que le procura el trabajo a la persona; es decir, una sensación de que lo que hace aporta valor a la organización.
- d. La posibilidad de que el individuo pueda aplicar sus conocimientos, así como acceder a oportunidades para continuar aprendiendo y desarrollándose.
- e. Un clima laboral sano, donde se promuevan los valores, tales como el respeto y la colaboración

E. Satisfacción y productividad

De acuerdo con Robbins (2010) afirma que, al reunir información sobre satisfacción y productividad para la organización como un todo, más que a nivel individual, se encuentra que las organizaciones con más trabajadores satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con menos trabajadores satisfechos. Por lo tanto, se puede decir que un trabajador feliz es más productivo, porque las organizaciones felices son más productivas.

F. Dimensiones de satisfacción laboral

Se tiene en cuenta el aporte de Robbins (1998) que considera los siguientes factores importantes para la presente investigación.

Reto de trabajo

Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que un puesto sea mentalmente desafiante.

Sistema de recompensas justas

Los trabajadores quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción

Condiciones de trabajo

Los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos.

La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, por ejemplo, tener demasiado calor o muy poca luz.

Luego los trabajadores prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

Relación trabajo colaborador

La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

2.2.2 Productividad

A. Definición

Según Robbins (2010) afirma que la productividad de los empleados es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia.

Luego para Render (2014) la productividad es la razón que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recursos como mano de obra y capital).

Además, Krajewski (2013) expresa que la productividad es el valor de las salidas (de productos y servicios) efectuadas, dividido entre los valores de los recursos de entrada (salarios, costo de equipo, etc.) usados.

Para Robbins (2010) afirma que la productividad es la medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia

B. Factores que influyen en la productividad laboral

Considerando a Coll (2020) se tiene en cuenta que los factores que tienen una clara influencia en la productividad en los colaboradores son:

Salario.

Clima laboral.

Motivación laboral

Equipamiento y recursos.

Entorno.

Liderazgo.

Diseño de los productos o servicios.

Estabilidad de los diseños.

Calidad de las materias primas.

Calidad y estado de la maquinaria.

C. Beneficios de productividad laboral

Ante este tema se tiene en cuenta lo que afirma Coll (2020) que considera que los beneficios son:

Ahorro de costes.

Consecución de objetivos.

Reducción de los tiempos y ahorro de tiempo.

Mayor agilidad.

Mejor organización.

Crecimiento del beneficio.

D. Motivos de la baja en la productividad

De acuerdo con los estudios realizado por Adecco (2023) tiene en cuenta que los siguientes motivos reducen la productividad:

- a. Métodos de contratación o ascenso que no se basan en la competencia y/o desempeño objetivo del empleado, que confronta al individuo con sus capacidades reales, impidiéndole responder de acuerdo con las expectativas del puesto.
- b. Una distribución inadecuada de las tareas entre los integrantes del equipo, recargando en algunas personas mayores demandas.
- c. Relaciones interpersonal insatisfactorias en el trabajo, así como un clima laboral poco saludable.

E. Dimensiones de productividad

Desempeño

Afirma Chiavenato (2007), que el desempeño es el comportamiento del trabajador encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

Eficacia

Para Prokopenko (1989), la eficacia viene a ser la medida en que la aplicación del esfuerzo humano produce los resultados deseados en cantidad y calidad. Es una función del método, la técnica, la pericia personal, los conocimientos teóricos, las actitudes y las aptitudes (la capacidad para hacer).

Calidad

De acuerdo con Robbins & Coulter (2014), afirma que la calidad como la capacidad de un producto o servicio para realizar de manera confiable lo que se supone debe hacer y, así, satisfacer las expectativas del cliente. (p. 320)

2.3. Definición de términos básicos

Satisfacción laboral

La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles (Coll 2020)

Mientras que Werther & Davis (1982), definen la satisfacción como el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados divisan su trabajo

Productividad laboral

La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado INEGI (2016).

Lo expresado por Ostrowski (2020) afirma que la productividad laboral es la cantidad de trabajo que se genera en un tiempo determinado para poder alcanzar los objetivos de una empresa y la eficiencia de los trabajadores-

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

2.4.2. Hipótesis específica

Existe relación directa y significativa entre la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Variable 1 Satisfacción laboral	La satisfacción es el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados divisan su trabajo (Werther & Davis 1982)	La variable está determinada por cuatro dimensiones de retos de trabajo, remuneraciones, condiciones de trabajo y la relación trabajo-colaborador será medido con una encuesta de 18 ítems	Retos de trabajo	Identidad de la tarea	1-2
				Significación de la tarea	3-4
			Remuneraciones justas	Autonomía	5-6
				Retroalimentación del puesto mismo	7-8
			Condiciones de trabajo	Satisfacción con los sueldos y salario	9-10
				Oportunidad y desarrollo	11-12
Relación trabajo – colaborador	Características del trabajo	13-14			
	Supervisión	15-16			
				Compatibilidad entre la personalidad y puesto	17-18
Variable 2 Productividad	La productividad laboral es la cantidad de trabajo que se genera en un tiempo determinado para poder alcanzar los objetivos de una empresa y la eficiencia de los trabajadores (Ostrowski 2020)	La variable está determinada por tres dimensiones desempeño, eficacia y calidad será medido con una encuesta de 18 ítems	Desempeño	Evaluación	1-2
				Rendimiento	3-4
			Eficacia	Competencia	5-6
				Cumplimiento de metas	7-8
			Calidad	Capacidad	9-10
				Conocimiento	11-12
	Mejoramiento de procesos	13-14			
	Mejora continua	15-16			
				Gestión de Calidad	17-18

Nota: elaboración en base a la revisión sistemática.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

De acuerdo con la investigación se considera que la unidad de análisis en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL son los colaboradores que realizan sus actividades laborales en dicha empresa.

3.1.2 Universo

Para Lugo (2014) la población estadística, es conocida también como universo que viene a ser el conjunto la totalidad de elementos que se va a estudiar.

Luego, la afirmación de Quezada (2010) considera que la población es el conjunto de individuos (personas, objetos, animales, etc.) que porten información sobre el fenómeno que se estudia. Además, representa una colección completa de elementos (sujetos, objetos, fenómenos o datos) que poseen algunas características comunes.

Es el conjunto de elementos más grande del cual se puede tomar una muestra representativa para el experimento científico.

La población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación.

Finalmente se considera que a la población la define el objetivo o propósito central del estudio y no estrictamente su ubicación o límites geográfico, u otras características particulares al interior de ella.

Por lo tanto, para la investigación se considera una población de veinte colaboradores que laboran en la empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL.

3.1.3 Muestra

En relación con la muestra Niño (2011) considera que es una porción de un colectivo o de una población determinada, que se selecciona con el fin de estudiar o medir las propiedades que caracterizan a la totalidad de dicha población.

Además, la muestra constituye una selección al azar de una porción de la población, es decir, un subconjunto que seleccionamos de la población. Es decir que la muestra, consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente, con el propósito de inferir tales características a toda la población. (Quezada 2010).

Pero el muestreo es no probabilístico, que es la técnica que permite seleccionar muestras con una clara intención o por un criterio preestablecido. Las muestras que se seleccionan buscan, desde luego, una representatividad de la población

Siendo importante, que se debe destacar que dicho muestreo es por conveniencia ya que se aplica el criterio de qué la muestra es la más conveniente para el caso. (Niño 2011)

Por lo tanto, para la investigación se considera una muestra no probabilística y por conveniencia, que son veinte colaboradores de la empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada; por cuanto el desarrollo de la presente tesis, tiene por objetivo resolver el problema general y los cuatro problemas específicos contemplados y descritos en la presente tesis; así mismo se enfoca en encontrar y

consolidar nuevos conocimientos para su aplicación, y con ello enriquecer tanto la mejora cultural, así como la científica del medio internacional, nacional y local.

Además, el aporte que hace Ezequiel Ander-Egg Hernández (2020) al hablar de la investigación aplicada, como la búsqueda y/o determinación de una o más soluciones eficaces, apoyadas en fundamentos idóneos a un problema u problemas que se han identificado.

3.2.2 Nivel de Investigación

En el planteamiento de la investigación es importante considerar que se tiene en cuenta como nivel a la investigación correlacional, ya que este alcance se encarga de medir la relación entre dos variables, no determinan causas y efectos, pero puede ser un indicio para una investigación futura.

Desde luego el propósito principal es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada. En este alcance se plantean hipótesis correlacionales (Ríos 2017)

Es decir que para la investigación se tiene presente considerar un nivel de carácter correlacional.

3.2.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo; ya que se utilizaron tanto herramientas de análisis estadístico, así como matemático; para da explicación y descripción a las respuestas de los colaboradores expresadas en las encuestas, mediante datos numéricos. Vale decir que se realizó una recolección de datos para probar la hipótesis basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, esto nos refiere Sampieri R. (2004).

3.2.4 Diseño de la investigación

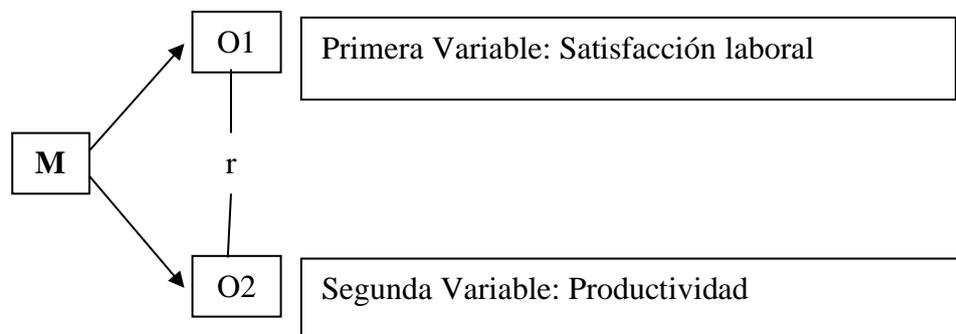
Es necesario considerar que el diseño de investigación es un plan estratégico que se sigue para responder tus preguntas de investigación (Vara 2010)

Además, el diseño de investigación es el modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio (Sánchez, Reyes y Mejía 2018)

Por lo tanto, la investigación según su manipulación es no experimental, porque en estos estudios, no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural (Ríos 2017)

Para el desarrollo de la investigación es necesario destacar que se considera la siguiente figura que muestra la relación entre las dos variables

Figura 1
Relación entre las variables



Nota. Elaboración en base la investigación de correlación

Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1

O2 = Observación de la V2

r = Correlación entre las variables

3.3. Métodos de investigación

En relación con la investigación se considera tres métodos el inductivo, deductivo y el hipotético deductivo, que son de utilidad, por lo tanto, se fundamenta con el aporte de Bernal (2020)

Para la presente investigación solo se considera el método hipotético deductivo, por lo tanto, se afirma que el:

A. Método hipotético deductivo

Este método consiste en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

3.4. Técnica e instrumento de investigación

3.4.1 Técnica de investigación

Se tiene en cuenta para la investigación a la encuesta, ya que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin (Niño 2011)

Además, la encuesta es una técnica de recolección de información más utilizada y se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con propósito de obtener información de las personas encuestadas. (Bernal 2020)

3.4.2 Instrumento de investigación

Teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación se tiene presente que es necesario asumir un cuestionario que según Arias (2020) es un instrumento que se puede aplicar tanto para los estudios experimentales como para los no experimentales y en todos los alcances de la investigación.

Además, los cuestionarios pueden realizarse virtuales o físicos, considerando para la presente investigación de carácter físico.

En la investigación se tiene en cuenta para la primera variable como es satisfacción laboral el siguiente detalle del instrumento:

Título : Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autor : Rubio Suero, Angie Susan

Objetivo : Recolectar la respectiva información en relación con la satisfacción laboral.

Aplicación : Es de carácter individual

Duración : 20 minutos de tiempo

Ítems : 18 preguntas

Significación : El cuestionario esta referido exclusivamente para determinar la relación existente entre las dos variables.

Estructura : Está estructurado para responder de acuerdo con la escala de Likert y contas de 18 ítems, con cinco alternativas de elección única, como:

Siempre : 5

Casi siempre : 4

A veces : 3

Casi nunca : 2

Nunca : 1

Dimensiones : Son cuatro como es el reto en el trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo-colaborador

Para la segunda variable como es productividad se tiene siguiente detalle del instrumento:

Título : Cuestionario de Productividad

Autor : Lomas Pú, Roni

Objetivo : Recolectar la respectiva información en relación con la productividad.

Aplicación : Es de carácter individual

Duración : 20 minutos de tiempo

Ítems : 18 preguntas

Significación : El cuestionario esta referido exclusivamente para determinar la relación existente entre las dos variables.

Estructura : Está estructurado para responder de acuerdo con la escala de Likert y contas de 18 ítems, con cinco alternativas de elección única, como:

Siempre : 5

Casi siempre : 4

A veces : 3

Casi nunca : 2

Nunca : 1

Dimensiones : Son tres como es el desempeño, eficacia y la calidad.

3.5. Validez y confiabilidad

3.5.1 Validez de la investigación

La validez del instrumento de acuerdo con Muñoz (2016) afirma que es el grado en que las técnicas e instrumentos de recolección de datos miden el respectivo fenómeno o las variables de estudio.

Por lo tanto, para la presente investigación el instrumento como es el cuestionario es validado por el juicio de tres expertos especializados en el mundo de la investigación.

3.5.2 Confiabilidad de la investigación

De acuerdo con la investigación se tiene en cuenta la confiabilidad del instrumento por lo tanto esta referido a la coherencia de los datos e información obtenidos. Además, la confiabilidad se relaciona particularmente con la técnica y, sobre todo, con los instrumentos empleados en la investigación, lo que asegura resultados consistentes (Muñoz 2016)

Es decir que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Además, se considera que al calcular la consistencia del instrumento que se utiliza, se asume el uso del Alfa de Cronbach, considerada como una prueba estadística que desde luego representa una medida de homogeneidad.

Es decir que el Alfa de Cronbach es un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una lista de reactivos. Se expresa en término de correlaciones que van desde

- 1 a + 1. Generalmente se aplica a reactivos que son de respuestas politómicas, es decir, que admiten más de dos alternativas de respuesta (Sánchez, Reyes y Mejía 2018)

Por lo tanto, se considera que para hallar el coeficiente del Alfa de Cronbach se tiene que aplicar la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Es el número de ítems

S_i^2 = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Luego se tiene en cuenta con los siguientes criterios relacionado con el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach

Mayor a 0.9	Excelente
Mayor a 0.8 - 0.9	Bueno
Mayor a 0.7 - 0.8	Aceptable
Mayor a 0.6 - 0.7	Cuestionable
Mayor a 0.5 - 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

Nota. Propuesta de George y Mallery (2003)

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos exige como mínimo realizar las tareas de organización, para la aplicación de la encuesta:

Se solicita y coordina el respectivo permiso para ingresar a la empresa.

Se planifica 20 minutos de tiempo para la aplicación de la encuesta.

Hay que equiparse con el material necesario para registrar los datos recolectar la información.

Se considera prever cualquier imprevisto a manera de contingencia ya que se exige dedicación, persuasión y persistencia.

Hay que ofrecer privacidad y la garantías en relación con los datos obtenidos.

Análisis de datos

Con respecto al análisis de los datos se considera la codificación y tabulación, por lo tanto, se asume:

El uso del paquete estadístico SPSS 25 que es un software utilizado para realizar las capturas y los respectivos análisis de datos y así construir las diferentes tablas y las respectivas figuras que son propias para la investigación

También se considera el Excel que es una hoja de cálculo desarrollada por Microsoft para Windows, permitiendo construir las tablas.

Para la presentación de los resultados y establecer la relación entre las dos variables en estudio se considera el Rho de Spearman, que indica la magnitud de una relación entre dos variables cuantificadas en la escala ordinal (Elorza 2008)

Dicho coeficiente al ser aplicado será a través de la fórmula siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Por lo tanto, de acuerdo con la fórmula

ρ = Rho = Correlación

6 = Constante

D = Diferencia entre el rango en X y el rango en Y

N = Número de casos

Se suma también el grado de relación del coeficiente a través de la siguiente tabla;

Tabla 3

Grado de relación según el coeficiente de correlación

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

Nota. Elaboración de Hernández & Fernández (1998)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de análisis descriptivos

De acuerdo con la investigación desarrollada se considera resultados desde un nivel descriptivo, en el cual los resultados obtenidos son expresados en las siguientes tablas permitiendo mostrar solidez en la presente investigación.

Tabla 4

La satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023

		Var_1 Satisfacción laboral											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var 2 Productividad	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	0	0,0%	2	10,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	90,0%	18	90,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	18	90,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

En la interpretación de la tabla y de acuerdo con los resultados debidamente obtenidos de la aplicación de las encuestas de los veinte colaboradores de la empresa Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL, en la primera variable de satisfacción laboral se obtiene un 90% en siempre, luego un 10% con la valoración casi siempre. Asimismo, en la variable dos relacionada con la productividad un 10% se refiere casi siempre, pero un 90% es siempre.

Tabla 5

La satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023

		Dim_1 Retos de trabajo											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var 2 Productividad	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	90,0%	0	0,0%	18	90,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	2	10,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	90,0%	2	10,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

En la interpretación de la tabla y de acuerdo con los resultados debidamente obtenidos de la aplicación de las encuestas de los veinte colaboradores de la empresa Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL, en la primera variable de satisfacción laboral en la dimensión retos de trabajo se obtiene un 90% casi en siempre, luego un 10% con la valoración siempre. Asimismo, en la variable dos relacionada con la productividad un 10% se refiere siempre, pero un 90% es casi siempre.

Tabla 6

La satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

		Dim_2 Remuneraciones justas											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var 2 Productividad	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados debidamente obtenidos al ser encuestados los veinte colaboradores de la empresa Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL, en la segunda dimensión de remuneraciones justas se obtiene un 100% en casi siempre. Asimismo, en la variable dos relacionada con la productividad un 100% se refiere a siempre.

Tabla 7

La satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

		Dim_3 Condiciones de trabajo											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var 2 Productividad	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	90,0%	0	0,0%	18	90,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	2	10,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	90,0%	2	10,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

En la interpretación de la tabla y de acuerdo con los resultados debidamente obtenidos de la aplicación de las encuestas de los veinte colaboradores de la empresa Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL, en la primera variable de satisfacción laboral en la dimensión condiciones de trabajo se obtiene un 90% casi en siempre, luego un 10% con la valoración siempre. Asimismo, en la variable dos relacionada con la productividad un 10% se refiere siempre, pero un 90% es casi siempre.

Tabla 8

La satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

		Dim_4 Trabajo-Colaborador											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Var 2 Productividad	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados debidamente obtenidos al ser encuestados los veinte colaboradores de la empresa de la empresa Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL, en la cuarta dimensión de trabajo - colaborador se obtiene un 100% en casi siempre. Asimismo, en la variable dos relacionada con la productividad un 100% se refiere a siempre.

4.1.2 Resultados de análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Tabla 9
Correlación objetivo general

Correlaciones		Var_1	Var_2
		Satisfacción laboral	Productividad
Rho de Spearman	Var_1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,805**
		N	20
	Var_2	Coefficiente de correlación	0,805**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	20

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Considerando a los resultados que se obtuvieron entre las dos variables en estudio, y siendo de mucha importancia para llegar a comprobar la hipótesis general y de acuerdo al objetivo planteado se tiene en cuenta la prueba estadístico de correlación de Rho Spearman (Rho=0.805) evidenciando que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox.= 0.001), siendo menor que el nivel de significancia (=0.01) por lo tanto existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Primer objetivo específico: Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Tabla 10
Correlación primer objetivo específico

Correlaciones		Dim_1	Var_2
		Retos de trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Dim_1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,479*
		N	20
	Var_2	Coefficiente de correlación	0,479*
		Sig. (bilateral)	0,033
		N	20

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Considerando a los resultados que se obtuvieron entre la primera dimensión y la segunda variable en estudio, y siendo de mucha importancia para llegar a comprobar

la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo planteado se tiene en cuenta la prueba estadístico de correlación de Rho Spearman ($Rho=0.479$) evidenciando que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox.= 0.033), siendo mayor que el nivel de significancia ($=0.01$) por lo tanto existe correlación positiva media entre la primera dimensión y la segunda variable.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Tabla 11
Correlación segundo objetivo específico

Correlaciones		Dim_2 Remuneraciones justas	Var_2 Productividad
Rho de Spearman	Dim_1		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Var_2		
		Coefficiente de correlación	0,495*
	Sig. (bilateral)	0,027	
	N	20	

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Considerando a los resultados que se obtuvieron entre la segunda dimensión y la segunda variable en estudio, y siendo de mucha importancia para llegar a comprobar la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo planteado se tiene en cuenta la prueba estadístico de correlación de Rho Spearman ($Rho=0.495$) evidenciando que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox.= 0.27), siendo mayor que el nivel de significancia ($=0.01$) por lo tanto existe correlación positiva media entre la segunda dimensión y la segunda variable.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Tabla 12
Correlación tercer objetivo específico

Correlaciones		Dim_3 Condiciones de trabajo	Var_2 Productividad
Rho de Spearman	Dim_1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,626*
		N	20
Var_2		Coeficiente de correlación	0,626*
		Sig. (bilateral)	0,03
		N	20

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Considerando a los resultados que se obtuvieron entre la tercera dimensión y la segunda variable en estudio, y siendo de mucha importancia para llegar a comprobar la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo planteado se tiene en cuenta la prueba estadístico de correlación de Rho Spearman ($Rho=0.626$) evidenciando que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox.= 0.03), siendo mayor que el nivel de significancia ($=0.01$) por lo tanto existe correlación positiva considerable entre la tercera dimensión y la segunda variable.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

Tabla 13
Correlación cuarto objetivo específico

Correlaciones		Dim_4 Trabajador- colaborador	Var_2 Comportamiento de las ventas
Rho de Spearman	Dim_1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,495**
		N	20
Var_2		Coeficiente de correlación	0,495**
		Sig. (bilateral)	0,027
		N	20

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

Nota. Elaboración en base a la encuesta aplicada

Considerando a los resultados que se obtuvieron entre la cuarta dimensión y la segunda variable en estudio, y siendo de mucha importancia para llegar a comprobar la primera hipótesis específica y de acuerdo al objetivo planteado se tiene en cuenta la prueba estadístico de correlación de Rho Spearman ($Rho=0.495$) evidenciando que si existe correlación debido a que su significancia aproximada es (Sig. Aprox.= 0.027), siendo mayor que el nivel de significancia ($=0.01$) por lo tanto existe correlación positiva media entre la cuarta dimensión y la segunda variable.

4.2 Discusión

Una vez desarrollada la investigación es de suma importancia poder conocer los resultados obtenidos de las investigaciones asumidas como antecedentes en la cual la investigación de Diago (2019) en la ciudad de Guayaquil, que es no experimental, transaccional de tipo descriptivo correlacional, cuyo objetivo de determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad, en donde se obtiene un valor Rho Spearman de 0.853 determinado una muy alta correlación, entre las variables,

Luego Herquinio (2018) en el distrito de San Borja de la ciudad de Lima, con una investigación de tipo no experimental con diseño correlacional, que busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, por lo tanto, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.688; demostrando hay un nivel de correlación positiva considerable,

Además, Medina y Gutiérrez (2021) desarrolla en el distrito de la Victoria en la ciudad de Lima la investigación de tipo básico, con un diseño no experimental,

alcance correlacional y de corte transversal, para determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral y la Productividad, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,833 demostrando que la correlación entre variables es positiva muy fuerte.

En seguida se asume que la investigación de Valdez (2018) aplicada en Huaura, dicha investigación es de tipo aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transeccional descriptivo correlacional, donde se busca determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad, obteniéndose un valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.841, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte en las variables.

También la investigación de Santisteban (2022) desarrollada en Cajamarca, pero que está bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlaciona causal, buscando determinar la influencia entre la satisfacción laboral y la productividad, llegando entonces a obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.602 que significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables.

Se suma la investigación desarrollada por Naval y Morales (2021), cuya metodología responde cuantitativo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, que busca determinar la relación entre la variable de satisfacción laboral y productividad, por lo que se obtiene como resultado un coeficiente de Rho de Spearman de 0.661, lo que significa una correlación positiva considerable.

En seguida esta la investigación de Núñez y Rodríguez (2022) desarrollada en Chota que es de tipo básica, de alcance descriptivo – correlacional y el diseño fue no experimental - transversal con un enfoque cuantitativo, dicha investigación busca determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad, obteniéndose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.267 lo que implica una correlación positiva media entre variables.

Finalmente, al poder comparar los resultados obtenidos de la investigación desarrollada con las demás se puede afirmar que todas asumen una relación entre las dos variables en estudio desde la obtención de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.267 (Correlación positiva baja) hasta un coeficiente con un valor de Rho Spearman de 0.853 (Correlación muy alta) y la presente investigación desarrollada en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL en la ciudad de Cajamarca, se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.805 que es una correlación positiva muy fuerte y de mucha significancia entre las variables. Por lo tanto, se asume que la investigación demuestra la correlación existente entre las variables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Después de desarrollar y realizada la investigación, con claridad se puede llegar a las conclusiones siguientes:

Al respecto y de acuerdo con el objetivo general se obtuvo los resultados entre las dos variables de satisfacción laboral y productividad un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho = 0.805$) evidenciando que si existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables.

Con respecto al primer objetivo específico se obtuvo los resultados entre la primera dimensión de retos de trabajo y la segunda variable productividad un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.479$) evidenciando que si existe una correlación positiva media entre primera dimensión y la segunda variable.

Con respecto al segundo objetivo específico se obtuvo los resultados entre la segunda dimensión de remuneraciones justas y la segunda variable productividad un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.495$) evidenciando que si existe una correlación positiva media entre la segunda dimensión y la segunda variable.

Con respecto al tercer objetivo específico se obtuvo los resultados entre la tercera dimensión de condiciones de trabajo y la segunda variable productividad un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.626$) evidenciando que si existe una correlación positiva considerable entre la tercera dimensión y la segunda variable

Con respecto al cuarto objetivo específico se obtuvo los resultados entre la cuarta dimensión de trabajo colaborador y la segunda variable productividad un coeficiente de correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.495$) evidenciando que si existe una correlación positiva media entre la cuarta dimensión y la segunda variable

5.2 Recomendaciones

Con un nivel de mucha importancia se tiene las siguientes recomendaciones de utilidad para la empresa en la que se realizó la investigación

Considerando los resultados que se obtuvieron en la investigación con los resultados entre las dos variables de satisfacción laboral y productividad de una correlación positiva fuerte se sugiere establecer actividades para seguir fortaleciendo la satisfacción laboral desde las remuneraciones justas, en condiciones de trabajo óptimas y es establecimiento de buenas relaciones entre el colaborador y su puesto de trabajo, lo que ayudará a que el colaborador de la empresa siga con un nivel alto de productividad, a través de un Plan de Capacitación durante el año.

Luego con respecto a la dimensión de retos de trabajo, se debe considerar capacitaciones y monitoreos desde el área de recursos humanos con todo lo relacionado a la identidad de las tareas para asumir una significación y desarrollando la autonomía en base a la retroalimentación del puesto de trabajo con los colaboradores.

Además, con respecto a la dimensión de remuneraciones justas, se debe considerar un mejor nivel de equidad salarial en base a la definición de los perfiles de cada

puesto de trabajo de la empresa, estableciendo así una política sólida de salarios del personal.

Para la dimensión de condiciones de trabajo, se debe establecer y hacer de conocimiento y socializar el plan de carrera dentro de la empresa para los colaboradores, como oportunidad en base a las características de cada puesto de trabajo lo que permite supervisar y establecer un Plan de supervisión de las actividades desarrolladas por los colaboradores.

Finalmente, para la dimensión de trabajo – colaborador se debe desarrollar el análisis de puestos de trabajo y establecer los diferentes requisitos para cada puesto a través de un manual que exprese compatibilidad entre la personalidad y puesto de trabajo, dicho manual debe ser socializado entre todo el personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco (2023) Las mejores prácticas para tener un ambiente laboral altamente productivo. Recuperado de <https://blog.adecco.com.mx/2018/05/04/como-tener-buen-ambiente-laboral/>
- Bernal, César (2020) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. Colombia
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3^a. ed.) México: Mc Graw Hill.
- Coll, F (2020) Productividad laboral. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Consultora Ackermann International (2022) Aportemos felicidad a los colaboradores, recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Diago, G. (2019) Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2972028>
- Durham, H. y Smith, M. (1996) El Gerente eficaz. Buenos Aires. Editorial SUDAMERICANA.
- Elorza, H. (2008). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. Tercera edición. Ceagage Learning Editores SA. México.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS para Windows paso a paso: Una guía simple y de referencia. 11.0 Cuarta edición. Boston: Allyn & Bacon
- Hernández, R (2018) Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Herquinio, L. (2018) Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de un Centro de Atención al Cliente Claro, año 2018. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24485/Herquinio_LR_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INEGI. (28 de Julio de 2014). Censos Económicos 2014. Establecimientos y personal ocupado por año de inicio de operaciones. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/default.html#Tabulados>
- International Labour Organization (2021) ¿Por qué aumentaría la productividad laboral durante una pandemia?
Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/#:~:text=El%20crecimiento%20de%20la%20productividad,clave%20para%20el%20desarrollo%20econ%C3%B3mico.>
- Krajewski, L. (2013) Administración de operaciones. 10ma edición. Pearson Hispano América.
- La República (2020) Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo
- Lugo, Z. (2014) Diferenciador. Descubre las diferencias y las semejanzas. Población y muestra. Recuperado de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20poblaci%C3%B3n%3F,comparten%20alguna%20caracter%C3%ADstica%20en%20com%C3%BAn.>
- Macedo, C. (2021) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la SUNARP - sede Arequipa, 2020. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3325608>
- Mawgoud, N. (2023) Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023, Recuperado de <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>

- Medina, A y Gutiérrez, V (2021) Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores en el área de Call Center de la Empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019. Recuperado de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1881/TL-Medina%20S-Guti%c3%a9rrez%20S.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Naval, S y Morales, I. (2022) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021, Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5199/Samuel_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Newstrom, J (2011) Comportamiento humano en el trabajo. 13ª Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Niño, V. (2011) Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución. Primera edición. Ediciones de la U.
- Núñez y Rodríguez (2022) Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022. Recuperado de <https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/339/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20productividad%20en%20la%20Municipalidad%20Provincial%20de%20Chota%2C%202022..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prokopenko, J. (1989). La Gestión de la Productividad. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo
- Quezada, N. (2010) Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación. Primera edición. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

- Render, B (2014) Principios de la administración de operaciones. 9na edición. Pearson Hispano América.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson.
- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida: Universidad de los Andes
- Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Primera Edición. Universidad Ricardo Palma
- Santisteban, D (2002). Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92410/Santisteban_BA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez, A. (2018) Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3315293>
- Vallejo, O. (2010) Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. 1ra edición. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Vara A. (2012) Desde 7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Tercera edición
- Werther, W.B. y Davis, K. (1982), Dirección de personal y recurso humano. México: Editorial McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 1.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos del encuestado

Edad:

Sexo:

Instrucciones. El objetivo de la presente encuesta es analizar la información relacionada con la satisfacción laboral en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones Imaco SRL Cajamarca-2023. Por lo tanto, hay que leer cuidadosamente cada una de las interrogantes para luego marcar con una equis (X) la alternativa que Ud. considere mejor. Se le invita a contestar todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco.

Alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Reto de trabajo						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee					
3	El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
5	Tiene autonomía para desarrollar sus actividades en su puesto de trabajo					
6	La empresa le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades					
7	Recibe retroalimentación permanente por parte de su jefe inmediato					
8	La retroalimentación es de manera inmediata buscando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa					
Remuneraciones justas						
9	El sueldo que recibe es de acuerdo las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo						
11	La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La empresa ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
13	Se siente Ud. satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del personal					
15	Considera que la supervisión es para apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña					
16	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se da solución inmediata a todos los inconvenientes encontradas					
Relación trabajo - colaborador						
17	El puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee					
18	La comunicación es adecuada para mantener informado a todos los colaboradores de las actividades planificadas en la empresa					

ANEXO 2

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

Datos del encuestado

Edad:

Sexo:

Instrucciones. El objetivo de la presente encuesta es analizar la información relacionada con la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones Imaco SRL Cajamarca-2023

Por lo tanto, hay que leer cuidadosamente cada una de las interrogantes para luego marcar con una equis (X) la alternativa que Ud. considere mejor. Se le invita a contestar todas las preguntas y evite dejar alguna en blanco.

Alternativas por ítem

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Número	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Evaluación						
1	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas					
2	Efectúa aportes académicos y técnicos que benefician a su área de trabajo.					
Rendimiento						
3	Se reconoce y motiva el rendimiento eficiente de su trabajo					
4	Se preocupa por el cumplimiento de objetivos, generando valor agregado en su trabajo.					
Competencia						
5	Realiza labores con eficiencia, eficacia y productividad; apoyando al cumplimiento de las metas institucionales					
6	Los colaboradores de esta empresa poseen habilidades requeridas para su puesto de trabajo					
Cumplimiento de metas						
7	Demuestra las competencias en la realización de tareas y actividades propuestas					
8	Siente un compromiso personal con el cumplimiento de las metas establecidas en la empresa					
Capacidad						
9	Tiene la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión					
10	Aplica sus capacidades en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
Conocimiento						
11	Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
12	Demuestra sus conocimientos, capacidades y el nivel de experiencia al momento de realizar sus labores.					
Mejoramiento de procesos						
13	Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa					
14	Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la empresa					
Mejora continua						
15	La empresa le incentiva a dar iniciativas de cambio y mejoras.					
16	Consulta e investiga información que tengan relación con su trabajo.					
Gestión de Calidad						
17	Considera que todas las áreas evalúan periódicamente sus planes con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles defectos					
18	La empresa se preocupa por el mejoramiento continuo de las expectativas de los usuarios y sus colaboradores					

Anexo 3. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: satisfacción laboral

TÍTULO: Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Asencio Villanueva, Lesly Stefany
Jauregui Rafael, Rosario del Pilar

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80%_

Lugar y Fecha: Cajamarca, 15 de 2023

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Isaías Montenegro Cabrera

DNI: 26675663

Anexo 4. Formato de validación

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de expertos para medir la variable: Productividad

TÍTULO: Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pílancones IMACO SRL Cajamarca-2023

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Asencio Villanueva, Lesly Stefany
Jauregui Rafael, Rosario del Pilar

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															X					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															X					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															X					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																X				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															X					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																X				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80% _

Lugar y Fecha: Cajamarca, 15 de 2023



Firma del experto

Apellidos y Nombres: Isaias Montenegro Cabrera

DNI: 26675663

Anexo 5. Matriz de Consistencia

Tabla 1.
Matriz de Consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Variable 1 Satisfacción laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento		
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de retos de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de remuneraciones justas y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la relación de la satisfacción laboral y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión de trabajo-colaborador y la productividad en la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Cajamarca-2023</p>	Retos de trabajo	Identidad de la tarea	1-2	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Cuestionario		
				Significación de la tarea	3-4				
				Autonomía	5-6				
				Retroalimentación del puesto mismo	7-8				
			Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salario	9-10				
				Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo			11-12	
			Características del trabajo		13-14				
			Supervisión		15-16				
			Relación trabajo – colaborador	Compatibilidad entre la personalidad y puesto	17-18				
								Variable 2 Productividad	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Instrumento		
			Desempeño	Evaluación	1-2	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Cuestionario		
				Rendimiento	3-4				
				Competencia	5-6				
			Eficacia	Cumplimiento de metas	7-8				
				Capacidad	9-10				
			Calidad	Conocimiento	11-12				
				Mejoramiento de procesos	13-14				
				Mejora continua	15-16				
				Gestión de Calidad	17-18				
			Tipo, diseño y método					Población y muestra	
<p>Tipo: Aplicativa Diseño: Descriptivo Correlativo Métodos: Hipotético – Deductivo. Enfoque: Cuantitativo.</p>			<p>Población: 20 colaboradores de la Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Tipo de muestreo: No probabilística y por conveniencia. Tamaño de muestra: 20 colaboradores de Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL</p>			<p>Variable 1: Satisfacción del cliente. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Monitoreo: 30 minutos Ámbito de Aplicación. Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Forma de Administración: individual. Variable 2: Comportamiento de las ventas. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: 30 minutos Ámbito de Aplicación Empresa Ingeniería Maquinaria Construcción y Servicios Pilancones IMACO SRL Forma de Administración: individual Año: 2023</p>		<p>DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Satisfacción laboral Variable 2: Productividad INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS 26 Correlación de las variables 1 y 2 Rho de Spearman</p>	

Nota. Elaboración en base a la investigación