Cajamarca – Perú 2022

## FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de INGENIERÍA INDUSTRIAL

# "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L., CAJAMARCA – 2021"

Tesis para optar el título profesional de

**INGENIERO INDUSTRIAL**


**Autores:**

Diego Andre Escalante Oliva

Cesar Eduardo Vasquez Tacilla

**Asesor:**

Ing. Luis Roberto Quispe Vásquez

# DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis Padres, por su amor, trabajo y sacrificio; quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejos, por ser mi principal motivación y fuente de vida en este camino. A cada miembro de mi familia, amigos, maestros, quienes siempre estuvieron conmigo, por sus bendiciones, conocimientos y palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

**Vasquez Tacilla Cesar Eduardo**

Inicialmente agradecer a Dios por permitirme y darme el don de la vida que hizo posible llegar este momento. A mis padres por inculcarme valores, siendo estos los pilares de mi vida. A mi familia y amigos que siempre me han llenado mi vida con felicidad.

**Escalante Oliva Diego André**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por bendecirme en la vida, por guiarme, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres, por todo el esfuerzo dedicado para poder cumplir mis sueños y metas; por los consejos, valores y principios que me han inculcado A mi compañero Diego Escalante por ser parte de este logro. A toda mi familia, amigos, maestros y cada una de las personas que conocí a lo largo de este camino, por brindarme su amistad, conocimiento y apoyo incondicional para ser mejor persona cada día y poder salir adelante.

**Vasquez Tacilla Cesar Eduardo**

Inicialmente agradecer a Dios por darme la sabiduría para afrontar los retos a lo largo de la vida. Agradecer a mi padre Víctor y mi madre Narda por su enorme esfuerzo para apoyarme en el logro de una de mis metas. A mi mamita Quenita por su tesonero e incondicional apoyo en todo momento de mi vida. A mi primo Christian que siempre fue una inspiración y un modelo a seguir en mi vida. A toda mi familia que de una u otra forma me alentaron para sacar adelante mi carrera y llegar a culminarla. Un agradecimiento especial a mi asesor el Ingeniero Luis R. Quispe Vásquez, por de dedicar su tiempo en orientarnos hacia un mejor futuro. A mi compañero Cesar Vasquez por acompañarme en este camino hacia la realización profesional. A mis amigos que siempre me han apoyado y animado a cumplir mis metas.

**Escalante Oliva Diego André**

# Tabla de contenidos

**DEDICATORIA** ..... 2

**AGRADECIMIENTO** ..... 3

**ÍNDICE DE TABLAS** ..... 5

**ÍNDICE DE FIGURAS** ..... 6

**RESUMEN** ..... 7

**CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN** ..... 8

**CAPÍTULO II. METODOLOGÍA** ..... 16

**CAPÍTULO III. RESULTADOS** ..... 21

**CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES** ..... 33

**REFERENCIAS** ..... 37

**ANEXOS** ..... 39

# ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1:** Operacionalización de variables .....15

**Tabla 2:** Confiabilidad del Instrumento "Escala de Satisfacción Laboral". .....18

**Tabla 3 :** Confiabilidad del Instrumento "Cuestionario para evaluar la Productividad". .....18

**Tabla 4 Tabla de porcentaje de "Satisfacción extrínseca".** .....21

**Tabla 5:** Tabla de porcentaje de "Satisfacción intrínseca". .....23

**Tabla 6:** Tabla de porcentaje de "Eficiencia".....24

**Tabla 7:** Tabla de porcentaje de "Eficacia". .....25

**Tabla 8:** Normalidad .....27

**Tabla 9:** Nivel de correlación entre satisfacción laboral y productividad.....28

**Tabla 10:** Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficiencia. .....29

**Tabla 11:** Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficacia. .....29

**Tabla 12:** Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficiencia.....30

**Tabla 13:** Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficacia. .....31

# ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1:** Dimensión Satisfacción extrínseca.....22

**Figura 2:** Dimensión Satisfacción intrínseca.....23

**Figura 3:** Dimensión Eficiencia.....25

**Figura 4:** Dimensión Eficacia.....26

# RESUMEN

La presente investigación se realizó en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L., de la ciudad de Cajamarca – 2021" teniendo como objetivo general de este estudio determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L., Cajamarca – 2021". La investigación es considerada como no experimental puesto que no hubo adulteración de la información y de las respuestas de los indicadores propuestos en el cuestionario; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional: Asimismo, la investigación contó con una muestra de estudio de 15 trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.IR.L., Cajamarca – 2021", los cuales fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recopilar información. De esta manera, los resultados que se obtuvieron revelaron un coeficiente de correlación de 0.811 con una significancia de 0.000, lo cual indica que existe un muy alto nivel de correlación y que es estadísticamente significante. Por esta razón, se concluye que la satisfacción de los trabajadores tiene una gran implicancia con la productividad, y cualquier cambio en el nivel tendrán notables consecuencias.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Productividad

# CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada vez más empresarios son conscientes de la importancia que representa el factor humano y su satisfacción laboral, ya que estos son en gran parte los responsables del éxito de la empresa. La satisfacción laboral, se manifiesta ahora como una necesidad para todas las empresas que quieran ser o seguir siendo competitivas, teniendo como objetivo principal la creación de condiciones y ambientes de trabajo adecuados, donde todo el personal se sienta valorado, satisfecho, reconocido y pueda encontrar motivación, debido a que un trabajador motivado es más eficiente en sus labores, puesto que disfruta de lo que hace, busca asumir más responsabilidades, está comprometido y alineado a los objetivos de la empresa, implicando grandes beneficios para la compañía.

La satisfacción laboral, se refiere a la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, la cual está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio entorno de trabajo. Asimismo, (Huamani, 2016) considera que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero la cual resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los individuos. No se trata de una actitud en específico, sino de una actitud general que resulta de varias percepciones específicas que el colaborador tiene con respecto a su trabajo. En función de la Satisfacción laboral las características del puesto de trabajo se ajustan a los deseos de sus grupos laborales que el colaborador considera como guía de su evaluación personal (Shigüe & Tello, 2020). Se puede notar que la participación además de medirse de manera individual, los resultados de su satisfacción pueden verse influenciado por la condición de bienestar que recibe su grupo personal de trabajo, por eso es importante mantener el bienestar de los grupos o de los departamentos porque con el tiempo puede verse afectado en toda la empresa. Por lo tanto, garantizar la satisfacción de los empleados es fundamental, ya que esto reflejará los resultados positivos de la organización.

Por otra parte, productividad, según (Cruelles, 2013), menciona que es un ratio que va a medir la relación existente de la producción con la cantidad de los factores o insumos utilizados para conseguirla, en este sentido se consideran 3 dimensiones: Eficacia, la cual se refiere a alcanzar los resultados esperados y deseados. Eficiencia, vínculo entre la producción y los insumos la cual busca hacer las cosas correctamente para disminuir los costos de los recursos. Efectividad, viene a ser la relación entre eficacia y eficiencia en la elaboración de un producto en un estimado tiempo.

(Vargas et al., 2018), manifiesta, que la productividad de los factores humanos es un elemento clave para lograr las metas organizacionales, el desempeño económico y la sustentabilidad a largo plazo, por lo que sus recursos humanos, sistemas de trabajo, políticas organizacionales y su cultura de la calidad son fundamentales para su sustentabilidad y mejora. Asimismo, (Yeren, 2017) tiene en cuenta que la productividad es una relación entre eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual y organizacional, es necesario que los gerentes brinden un seguimiento adecuado, y buscar las mejoras en el nivel de satisfacción de los colaboradores y la identificación con la empresa ya que en muchas oportunidades las organizaciones descuidan los factores internos y externos que mantienen satisfecho al personal y como consecuencia se tienen situaciones difíciles para la organización, tales como irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo, entre otros. Bajo esta direccionalidad se puede decir, que un adecuado seguimiento y brindándole la importancia que se merece a la satisfacción laboral, la productividad será mayor para la organización y ésta al comprometerse en la búsqueda de la mejora continua, obtendrá colaboradores satisfechos y productivos que ayudarán a cumplir las metas y objetivos que se trace.

En general, (Mesías, 2017) argumenta que la productividad se refiere a la relación que existe entre la producción obtenida de una actividad productiva o de servicios y sus recursos usados para ello. En otras palabras, la productividad será el uso eficiente de materiales de producción, tierra, capital, recurso humano, energía, entre otros, para la producción.

En el mundo, el 76% de los empleados están insatisfechos con su trabajo, debido a salarios insuficientes, planes de jubilación, horarios de trabajo flexibles y, sobre todo, una mala organización y gestión (Oxford Economics, 2014, como se citó en Lomas, 2017). Así mismo, el nivel de gestión casi nunca está sincronizado con las estrategias y prioridades establecidas en el campo de los recursos humanos (Oxford Economics, 2014, como se citó en Lomas, 2017). Por otra parte, en un estudio realizado por Gallup (como se citó en Yeren, 2017), se midió la satisfacción de los empleados a escala internacional a través de una encuesta realizada a lo largo de los años. En total, encuestó a 25 millones de empleados en 189 países diferentes. En dicha encuesta, nos revelan que a nivel global existen el doble de empleados desenchufados de su trabajo, en relación con los que disfrutan su puesto.

En el Perú, el diario Gestión (2014, como se citó en Cárdenas, 2017), nos dice que, la realidad de los trabajadores peruanos en sus empresas, es que el 45% de ellos no están felices en sus respectivos puestos, y una gran parte de ellos piensa que esto está relacionado con el clima laboral, porque sus aportes son lo suficientemente valorados, la comunicación no es fluida y sus metas no se pueden establecer satisfactoriamente, esto se relaciona con el liderazgo y la pobre remuneración que reciben. Por otro lado, en el contexto de productividad, The Conference Board Economy Database (Córdova, É., 2014, como se citó en Toro, 2020), nos dice que la producción mensual de los empleados peruanos se estima en US $ 1.048, por lo que se trata de una baja productividad debido a su descontento con el entorno laboral, pues las organizaciones privadas muchas veces no muestran todos los beneficios, no cubriendo ni las necesidades básicas de los trabajadores, teniendo como resultado que su capacidad se vea reducida al realizar sus actividades.

Para la presente investigación consideramos como antecedentes internacionales, en primer lugar, lo planteado en la tesis de (Gavilanes, 2021) "Satisfacción laboral como aporte para el desempeño organizacional caso: Avícola el Porvenir - Ecuador" la cual se propuso determinar la satisfacción laboral como aporte para el desempeño organizacional caso: Avícola El Porvenir. Asimismo, fundamentar teóricamente, diagnosticar las condiciones actuales de los factores y relación que tiene la satisfacción laboral y el desempeño organizacional de la empresa "Avícola El Porvenir" obteniendo resultados alarmantes, como la falta de reconocimiento de los empleados, inestabilidad laboral y apoyo ocasional de directivos hacia los colaboradores.

Por otro lado, como segundo antecedente consideramos lo planteado en el artículo de (Chiang & San Martín, 2015) "Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano – Chile" la cual tiene como objetivo medir como el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios, realizando un estudio no experimental y correlacional, teniendo en cuenta 259 funcionarios de la municipalidad a quienes aplicaron un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. Encontrando correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, para el género femenino se aprecia que las correlaciones que más destacan son las relaciones entre la satisfacción con el jefe y las escalas de desempeño laboral. Además, se refleja que, si aumenta el desempeño, principalmente la proactividad e innovación en las funcionarias de la municipalidad, aumentará la satisfacción por obtener reconocimiento y satisfacción por

las relaciones que se establezcan son sus superiores, mientras que en el género masculino se destacan las correlaciones que indican que si aumenta el desempeño en la productividad de los funcionarios y en el desempeño en el cumplimiento de los objetivos del cargo, aumentará la satisfacción por el ambiente físico, la satisfacción con la relación con sus superiores y la satisfacción por trabajar en la municipalidad.

Asimismo, el estudio realizado en el artículo de (Vargas et al., 2018) " La satisfacción laboral y su influencia en la productividad – Colombia" la cual tuvo como objetivo determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en relación con la productividad, considerando factores tales como la higiene laboral y el salario del personal del área de planificación y control de producción de la empresa. De esta manera, lograron identificar la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, la cual se ve afectada negativamente principalmente con relación al salario.

Como antecedentes nacionales , consideramos lo planteado en la tesis de (Benites & Feria, 2019) "Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019" la cual tuvo como objetivo determinar y establecer la relación que existe entre lima laboral y productividad del personal, realizando dos cuestionarios basados en la escala de Likert a treinta tres trabajadores de la sede de Piura; obteniendo como resultado del personal que un 36.4% presentan un clima laboral desfavorable pero el 36.4% presentan también un clima laboral medio; el 24.2% favorable y el 3% muy favorable; respecto a la productividad el 3% tiene un nivel de productividad baja, un 81.8% tiene una productividad media y un 15.2% alta, por lo que se explica que es rentable. De esta manera, demostrando por medio de los resultados que hay un gran nexo entre clima laboral y productividad. Por otro lado, como segundo antecedente consideramos lo planteado en la tesis de (Olivera & Reyes, 2020) "Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana - Lima" planteo analizar la relación existente entre las dimensiones de calidad de la vida laboral y las dimensiones de motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola. Aplicando cuestionarios tales como CVT – Gohisalo y el cuestionario de Motivación laboral de Steers y Braunstein a un total de 179 trabajadores. Obteniendo como resultados correlaciones significativas. De esta manera, recomendando relacionar las variables Calidad de vida y Motivación laborales, considerando otras variables como rotación de personal, satisfacción laboral, clima y cultura organizacional.

Por último, como antecedentes locales, consideramos lo planteado en la tesis de (Cerdán, 2019) "Relación entre satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz S.A.C - Cajamarca 2018" la cual busco determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios a un total de 30 trabajadores. Obteniendo como resultado, que un 10% manifiestan poseer un nivel de satisfacción muy bajo, debido a que la organización no ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades. El sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades de personal en función a las funciones que se desempeñan. En cuanto al nivel de productividad es medio en un 56%, ya que el personal a veces demuestra no estar disponible para realizar trabajos extras en sus puestos de trabajo o en otras actividades, asimismo el personal en ocasiones demuestra darles uso y un manejo adecuado de los equipos de la institución.

La Avícola San Fernando, se dedica al rubro de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco en la ciudad de Cajamarca. La empresa, inició sus actividades el 01 de febrero del año 2013, y desde que inició la empresa ha sido una de las más importante en distribución de pollo crudo y sus derivados. No obstante, algunos trabajadores han demostrado casos de insatisfacción laboral, pues ellos manifiestan que son por factores como las condiciones físicas de su trabajo, un mal trato por parte de su jefe o compañeros, su horario de trabajo que no es fijo y que además es por las madrugadas, problemas salariales, su estabilidad en el trabajo, falta de capacitación, etc. Debido a esto, se han generado repercusiones como lo son las ausencias, la falta de solidaridad con los compañeros, desconfianza de los jefes, el mal manejo de los suministros, sentimientos de estancamiento laboral, falta de compromiso con las tareas asignadas, retrasos, incapacidad o desconocimiento de cómo se realizan las tareas. De seguir en esta situación, los trabajadores posiblemente bajarán su productividad e irán desalineándose de los objetivos de la empresa, ocasionando que su trabajo sea mediocre y provocando el estancamiento del crecimiento de la empresa.

Al considerar la situación descrita anteriormente se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?

Por otra parte, por problemas específicos son:

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?

El objetivo principal de la investigación es determinar el nivel de correlación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.

Por otro lado, definimos los objetivos específicos los cuales son:

- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.

A medida de todo lo planteado y estudiado surge la siguiente hipótesis: Existe una relación directa significativa entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. - Cajamarca 2021.

A continuación, definimos las hipótesis específicas las cuales son:

- Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.
- Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.

Además, para el estudio se ha considerado la siguiente matriz de operacionalización de variables la cual nos ayudara a identificar nuestras dimensiones principales, así como los indicadores correspondientes para cada una de ellas, teniendo en cuenta nuestras variables de estudio. **Tabla 1: Operacionalización de variables**

***Tabla 1:*** *Operacionalización de variables*

| Tipo de variable | Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|---|---|---|
| **Variable Independiente** | **Satisfacción laboral** | Satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero la cual resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los individuos, que resulta de varias percepciones específicas que el colaborador tiene con respecto a su trabajo (Huamani, 2016). | Factores Intrínsecos | Relaciones laborales |
| | | | | Motivación y desarrollo personal |
| | | | | Desempeño de tareas |
| | | | Factores Extrínsecos | Ambiente laboral y seguridad |
| | | | | Salario |
| | | | | Capacitaciones y oportunidad de ascenso |
| **Variable Dependiente** | **Productividad** | "La productividad es un índice o ratio que mide la relación que existe entre la producción realizada y la cantidad de los factores o de los insumos empleados en conseguirla"(Cruelles, 2012). | Eficiencia | Compromiso de directivos y demás empleados. |
| | | | | Uso de los recursos de la organización: Humanos, tecnológicos, materia prima, etc. |
| | | | Eficacia | Visión compartida |
| | | | | Grado de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares. |
| | | | Efectividad | Relación entre los resultados logrados y resultados propuestos. |

Fuente: Elaboración Propia

# CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

## 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación, del presente estudio es cuantitativo, ya que esta busca medir las variables escogidas a través de datos que muestren la realidad. Según el nivel de la manipulación de las variables es no experimental porque el estudio se realiza sin la manipulación intencional de las variables. Según el tiempo en el que se realiza es transversal correlacional – causal, porque la recolección de los datos es en un solo momento determinado, siendo su objetivo la exposición del nivel relación de las variables escogidas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Conformada por 15 trabajadores de la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L. en el mes de mayo del 2021.

## 2.3. Muestra

Se consideró como muestra la totalidad de la población, ya que la cantidad de trabajadores en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L. en el mes de mayo del 2021 era menor a 20. El método de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Según Walpole & Myers, 1996. Ávila Baray; Arias-Gómez (citado por Otzen & Manterola, 2017) estos tipos de muestras no cumplen con la base de probabilidad, es decir, no hay seguridad de que cada objeto de investigación represente a la población objetivo.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En la actualidad existen diversas técnicas e instrumento que se pueden aplicar dependiendo de cuál sea más adecuada para el tipo de investigación que se está realizando.

### 2.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuestan, aplicada tanto a la variable independiente satisfacción laboral, como para la dependiente productividad. Hernández et al. (2014) consideran la encuesta como un conjunto de proposiciones vinculadas a las variables, donde puede ser una o más a medir y estas a su vez están relacionadas con el estudio de la investigación y la hipótesis.

### 2.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que sirvió para encontrar la relación entre las dos variables en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L. Para la aplicación del cuestionario, se obtuvo la autorización de la dirección de la empresa. No se obligó a ningún trabajador, todo el personal estuvo interesado en participar en el estudio.

#### 2.4.2.1. Encuesta para medir la Satisfacción Laboral

Para la variable satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario "Escala de Satisfacción Laboral", (Warr et al., 1979), con la diferencia de que se cambió el orden para conveniencia de la investigación. La cual está formada por 15 ítems (***Anexo 1 Encuesta a los trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca.***) , agrupados en dos dimensiones las cuales son Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos.

La primera dimensión (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); está dirigida hacia la satisfacción que cada trabajador tiene con su puesto. La segunda dimensión (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15), se refieren a la satisfacción con elementos que se relacionan con el puesto de trabajo. La escala, cuenta con 7 niveles los cuales son: 1 "muy insatisfecho", 2 "insatisfecho", 3 "moderadamente insatisfecho", 4 "ni satisfecho ni insatisfecho", 5 "moderadamente satisfecho", 6 "satisfecho" y 7 "muy satisfecho.

#### 2.4.2.2. Encuesta para medir la Productividad

Para la variable Productividad, se utilizó el "Cuestionario para evaluar la Productividad" (Sanchez, 2017). El cuestionario cuenta con 23 ítems (***Anexo 2 Encuesta a los trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca.***), agrupados en 2 dimensiones que son: Eficiencia (Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), Eficacia (Ítems: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15). La escala de puntuación cuenta con 5 niveles, los cuales son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

### 2.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

***Tabla 2:*** *Confiabilidad del Instrumento "Escala de Satisfacción Laboral".*

| Estadísticas de confiabilidad | |
|---|---|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.875 | 15 |

Fuente: Elaboración Propia con los datos obtenido de IBM SPSS Statistics.

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento para medir la Satisfacción Laboral se utilizó el programa IBM SPSS Statistics, con el cual se pudo determinar el coeficiente de Alfa de Cronbach que fue de 0.875. El resultado obtenido **Tabla 2: Confiabilidad del Instrumento "Escala de Satisfacción Laboral".** La cual nos asegura un buen grado de confianza que nos manifiesta que el instrumento utilizado es confiable.

***Tabla 3 :*** *Confiabilidad del Instrumento "Cuestionario para evaluar la Productividad".*

| Estadísticas de confiabilidad | |
|---|---|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.721 | 15 |

Fuente: Elaboración Propia con los datos obtenido de IBM SPSS Statistics

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento para medir la Productividad, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics, con el cual se pudo determinar el coeficiente de Alfa de Cronbach que fue de 0.721. El resultado obtenido **Tabla 3 : Confiabilidad del Instrumento "Cuestionario para evaluar la Productividad"**. Nos asegura un grado aceptable de confianza que nos manifiesta que el instrumento utilizado es confiable.

## 2.5.Procedimiento de recolección de datos

Los pasos que se siguieron para la realización de esta investigación fueron los siguientes:

- Se adaptó las encuestas con el soporte de dos cuestionarios, Para la variable satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario "Escala de Satisfacción

Laboral", (Warr et al., 1979) y Para la variable Productividad, se utilizó el "Cuestionario para evaluar la Productividad" (Sanchez, 2017).

- Se determinó el nivel de confiabilidad de las herramientas utilizadas mediante el programa IBM SPSS Statistics, calculando el alfa de Cronbach.
- Se aplicó el cuestionario a todos los trabajadores de la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L.
- Se recogió los datos obtenidos de la encuesta en una hoja Excel, diseñada para su posterior análisis.

## 2.6. Análisis de datos

Con respecto al análisis de los resultados, se realizaron los análisis descriptivos en una hoja de Excel. Luego en el programa IBM SPSS Statistics se ejecutó la prueba de normalidad Smirnov, ya que el número de muestra es menor a 50 con el fin de saber si la investigación era paramétrica o no paramétrica, y con esto definido se pudo determinar con qué tipo de coeficiente se trabajaría, en este caso se trabajó con el Coeficiente de Correlación de Pearson. Este coeficiente tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal variada conjunta. El valor de r puede situarse entre -1 y +1. La prueba de significación se hace con la hipótesis nula de que no hay asociación, r = 0. (Restrepo & González, 2016)

## 2.7. Aspectos éticos

Para la extracción de los datos que hicieron posible la realización del presente trabajo, se obtuvo el permiso del Gerente de la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L para poder realizar la encuesta a sus trabajadores. También se realizó un acta de compromiso de la realización del trabajo con fines funcionales y productivos para la empresa.

Asimismo, se consideró la libre participación, en la cual ningún participante es obligado a participar en el estudio, además de la participación anónima la que implica que las encuestas no presentaran ningún nombre o algún dato que los identifique. Por otro lado, consideramos el respeto y la confidencialidad de toda la información brindada la cual no será

difundida en ningún otro medio que no sea el presente estudio. Además, en el trabajo se cumplió con la normatividad de la Universidad Privada del Norte, cumpliendo con responsabilidad el procesamiento de los datos recolectados, los mismos que en la investigación serán aplicadas por los autores, asimismo, se respetará la autoría y referencia a los autores, citados de la manera adecuada. Teniendo en cuenta, el Manual de Publicaciones de la American Psychological Association, sexta edición.

# CAPÍTULO III. RESULTADOS

## 3.1. Análisis descriptivo

Se agrupó los ítems de las dos encuestas, Satisfacción Laboral (Warr et al., 1979) y Productividad (Sanchez, 2017), en sus respectivas dimensiones para cada variable.

### 3.1.1. Dimensión satisfacción extrínseca

En la siguiente **Tabla 4 Tabla de porcentaje de "Satisfacción extrínseca".** Referente al Porcentaje de Satisfacción Extrínseca, se muestra los resultados de los porcentajes respecto a las escalas, las cuales cuenta con 7 niveles: 1 "muy insatisfecho", 2 "insatisfecho", 3 "moderadamente insatisfecho", 4 "ni satisfecho ni insatisfecho", 5 "moderadamente satisfecho", 6 "satisfecho" y 7 "muy satisfecho.

***Tabla 4 Tabla de porcentaje de "Satisfacción extrínseca".***

| ITEMS | Muy Insatisfecho | Insatisfecho | Modernamente insatisfecho | Ni Satisfecho Ni Insatisfecho | Moderadamente Satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Condiciones físicas de su trabajo | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 6 | 0 | 15 |
| Sus compañeros de trabajo | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 8 | 1 | 15 |
| Su superior inmediato | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 12 | 0 | 15 |
| Su salario | 0 | 3 | 0 | 2 | 4 | 6 | 0 | 15 |
| Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 10 | 1 | 15 |
| El modo en que la empresa es gestionada | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 9 | 0 | 15 |
| Su horario de trabajo | 2 | 3 | 1 | 5 | 0 | 4 | 0 | 15 |
| Su estabilidad en el empleo | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 11 | 0 | 15 |
| Frecuencia | 7 | 15 | 1 | 13 | 16 | 66 | 2 | 120 |
| **Porcentaje** | **6%** | **13%** | **1%** | **11%** | **13%** | **55%** | **2%** | **100%** |

*Fuente: Elaboración Propia*

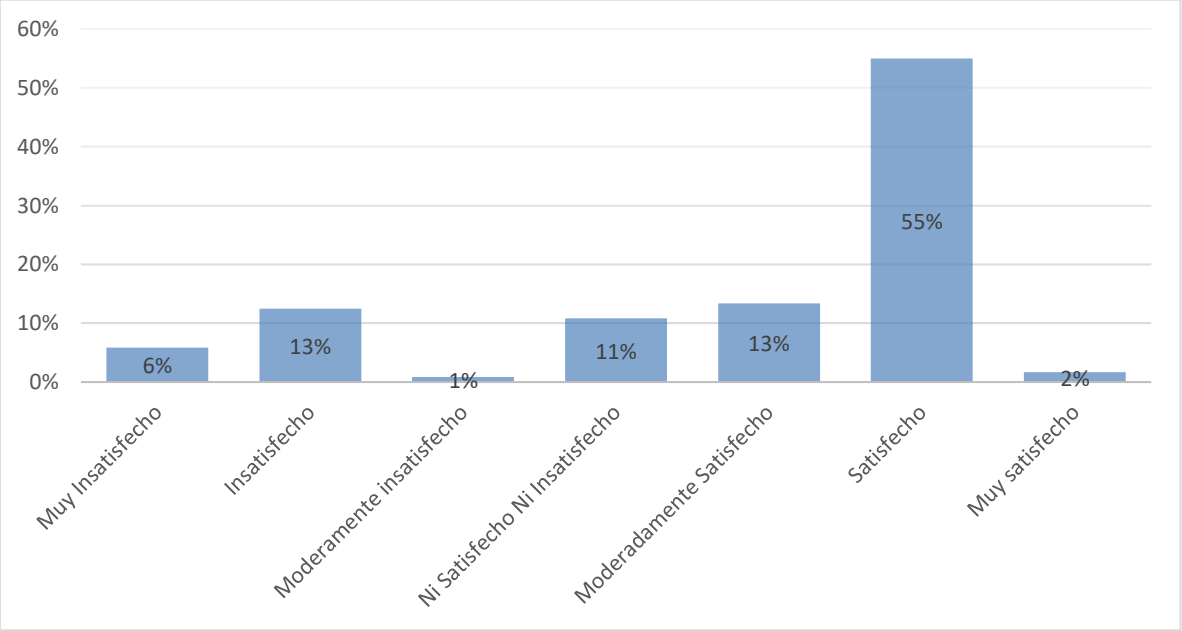


***Figura 1:*** *Dimensión Satisfacción extrínseca*

En la **Tabla 4 Tabla de porcentaje de "Satisfacción extrínseca".** y **Figura 1: Dimensión Satisfacción extrínseca**, podemos observar que un total del 20% (6% muy insatisfecho, 13% insatisfecho, 1% moderadamente insatisfecho) de los trabajadores manifiestan insatisfacción con los ítems de la dimensión Satisfacción extrínseca. Por otra parte, el 11% no se considera ni satisfecho ni insatisfecho. Por último, en un total del 70% (13% moderadamente satisfecho, 55% satisfecho y 2% muy satisfecho) de los trabajadores considera la dimensión satisfactoria, indicando que, en este apartado, la satisfacción laboral en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L, es alta.

### 3.1.2. Dimensión satisfacción intrínseca

En la siguiente **Tabla 5: Tabla de porcentaje de "Satisfacción intrínseca".** Referente al Porcentaje de Satisfacción Intrínseca, se muestra los resultados de los porcentajes respecto a las escalas, las cuales cuenta con 7 niveles: 1 "muy insatisfecho", 2 "insatisfecho", 3 "moderadamente insatisfecho", 4 "ni satisfecho ni insatisfecho", 5 "moderadamente satisfecho", 6 "satisfecho" y 7 "muy satisfecho.

***Tabla 5:*** *Tabla de porcentaje de "Satisfacción intrínseca".*

| ITEMS | Muy Insatisfecho | Insatisfecho | Moderadamente insatisfecho | Ni Satisfecho Ni Insatisfecho | Moderadamente Satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Libertad para elegir su propio método de trabajo | 0 | 0 | 2 | 1 | 4 | 8 | 0 | 15 |
| Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho | 0 | 5 | 1 | 4 | 0 | 5 | 0 | 15 |
| Responsabilidad que se le ha asignado | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 9 | 2 | 15 |
| La posibilidad de utilizar sus capacidades | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 10 | 0 | 15 |
| Sus posibilidades de ser promovido | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 0 | 15 |
| La atención que se presta a las sugerencias que hace | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 8 | 1 | 15 |
| La variedad de tareas que realiza en su trabajo | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 10 | 0 | 15 |
| **Porcentaje** | **3%** | **9%** | **8%** | **11%** | **12%** | **54%** | **3%** | **100%** |

*Fuente: Elaboración Propia*

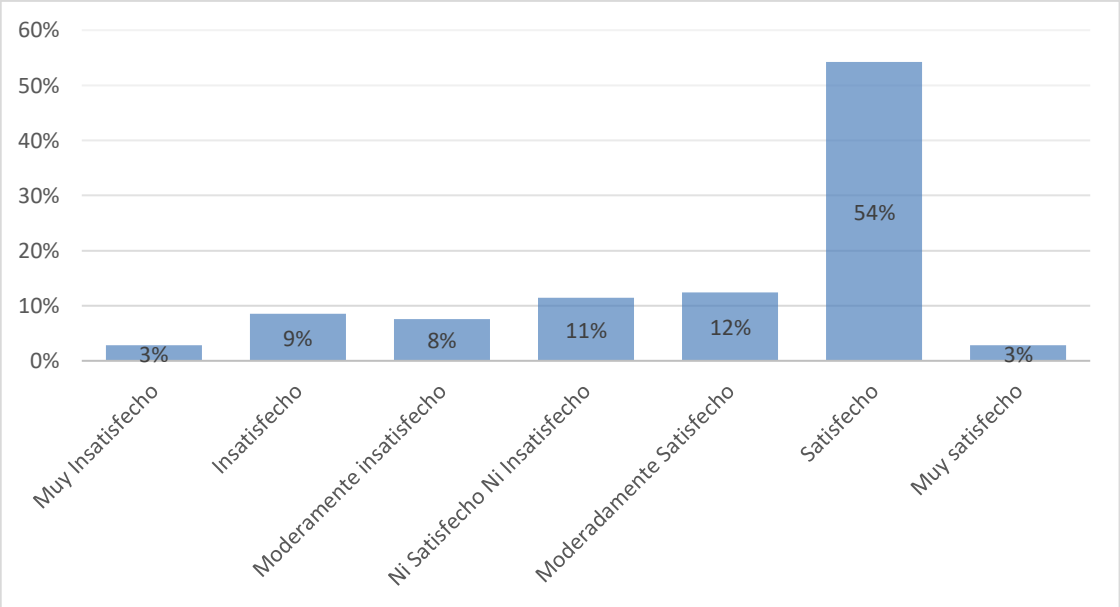


**Figura 2:** Dimensión Satisfacción intrínseca

En la **Tabla 5: Tabla de porcentaje de "Satisfacción intrínseca".** y **Figura 2: Dimensión Satisfacción intrínseca**, podemos observar que el 20% (3% muy insatisfecho, 9% insatisfecho y 8% moderadamente insatisfecho) de los trabajadores manifiestan

insatisfacción con los ítems de la dimensión Satisfacción intrínseca. Por otra parte, el 11% no se considera ni satisfecho ni insatisfecho. Por último, el 69% (12% moderadamente satisfecho, 54% satisfecho y 3% muy satisfecho) de los trabajadores considera la dimensión satisfactoria, indicando que, en este apartado, la satisfacción laboral en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L, es alta.

### 3.1.3. Dimensión eficiencia

En la siguiente **Tabla 6: Tabla de porcentaje de "Eficiencia".** referente al Porcentaje de Eficiencia, se muestra los resultados de los porcentajes respecto a las escalas, las cuales cuenta con 5 niveles: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

***Tabla 6:*** *Tabla de porcentaje de "Eficiencia".*

| ITEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Considera que el incremento de la productividad impulsa la rentabilidad del área. | 0 | 0 | 2 | 9 | 4 | 15 |
| Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la producción. | 0 | 0 | 1 | 11 | 3 | 15 |
| Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a mejorar la producción. | 0 | 0 | 0 | 9 | 6 | 15 |
| Considera que ahora se incrementó el volumen de producción que en años anteriores. | 1 | 5 | 4 | 5 | 0 | 15 |
| Considera que el empleo de procedimientos como medios para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente. | 1 | 0 | 1 | 8 | 5 | 15 |
| Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado. | 0 | 2 | 0 | 7 | 6 | 15 |
| Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada. | 0 | 2 | 2 | 10 | 1 | 15 |
| Para que una empresa sea productiva debe maximizar los resultados minimizando los insumos. | 0 | 3 | 2 | 6 | 4 | 15 |
| Frecuencia | 2 | 12 | 12 | 65 | 29 | 120 |
| **Porcentaje** | 2% | 10% | 10% | 54% | 24% | 100% |

*Fuente: Elaboración Propia*

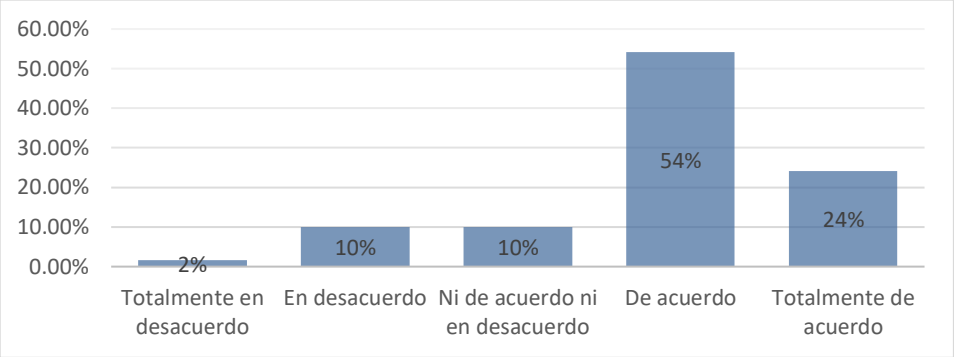


***Figura 3:*** *Dimensión Eficiencia*

En la **Tabla 6: Tabla de porcentaje de "Eficiencia".** y **Figura 3: Dimensión Eficiencia**, podemos observar que el 12% (2% totalmente en desacuerdo y 10% en desacuerdo) de los trabajadores están en desacuerdo con los ítems de la dimensión Eficiencia. Por otra parte, el 10% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por último, el 78% (54% de acuerdo y 24% totalmente de acuerdo) de los trabajadores está de acuerdo con la dimensión, indicando que, en este apartado, la eficiencia en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L, es alta.

### 3.1.4. Dimensión eficacia

En la siguiente **Tabla 7: Tabla de porcentaje de "Eficacia".** referente al Porcentaje de Eficacia, se muestra los resultados de los porcentajes respecto a las escalas, las cuales cuenta con 5 niveles: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

***Tabla 7:*** *Tabla de porcentaje de "Eficacia".*

| ITEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y luego global | 0 | 1 | 1 | 11 | 2 | 15 |
| Considera que la producción actual abastece el mercado local. | 0 | 1 | 5 | 7 | 2 | 15 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Considera que la rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas | 0 | 0 | 3 | 12 | 0 | 15 |
| Considera que la planta es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes. | 0 | 0 | 0 | 9 | 6 | 15 |
| Considera que una adecuada estrategia de marketing permitirá una venta eficaz de los productos. | 0 | 0 | 1 | 9 | 5 | 15 |
| Considera que el cambio en el gusto de los consumidores de los productos afecta la productividad de la empresa. | 0 | 3 | 5 | 5 | 2 | 15 |
| Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa. | 0 | 0 | 1 | 9 | 5 | 15 |
| Frecuencia | 0 | 5 | 16 | 62 | 22 | 105 |
| **Porcentaje** | 0% | 5% | 15% | 59% | 21% | 100% |

*Fuente: Elaboración Propia*

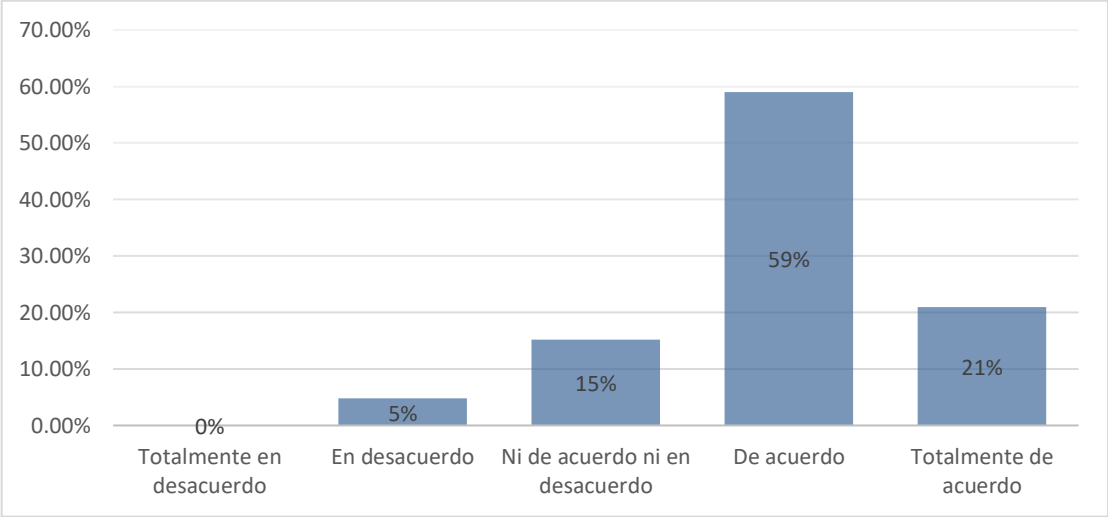


***Figura 4:*** *Dimensión Eficacia*

En la **Tabla 7: Tabla de porcentaje de "Eficacia".** y **Figura 4: Dimensión Eficacia** podemos observar que el 5% de los trabajadores están en desacuerdo con los ítems de la dimensión Eficacia. Por otra parte, el 15% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por último, el 80% de los trabajadores está de acuerdo con la dimensión, indicando que, en este apartado, la eficacia en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L, es alta.

## 3.2. Análisis inferencial por correlación

### 3.2.1. Prueba de Normalidad

Con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar la normalidad de los datos, esto con el objetivo de saber si se usará estadística paramétrica o no paramétrica, ya que esta nos indica que coeficiente de correlación se debe usar.

***Tabla 8:*** *Normalidad*

**Normalidad**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

| | Estadístico | Gl | P |
|---|---|---|---|
| Satis. Laboral | 0.890 | 15 | 0.067 |
| Productividad | 0.947 | 15 | 0.475 |

*Fuente: Elaboración Propia*

En la **Tabla 8: Normalidad** se puede observar que p es 0.067 para la variable "Satisfacción Laboral" y 0.475 la variable "Productividad". Entonces, ya que p es mayor a 0.05 se acepta Ho, es decir, los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará estadística paramétrica, escogiendo el coeficiente de correlación de Pearson.

- Hipótesis nula Ho: Los datos tienen una distribución normal
- Hipótesis alterna Ha: Los datos no tienen una distribución normal

**Nivel de significancia:**

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

**Regla de decisión**

- Si p<0.05 entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha
- Si p>=0.05 entonces aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Para saber entender el nivel de correlación que se obtuvo con las correlaciones entre las variables y sus dimensiones, se tomará como referencia la clasificación de Cohen para el nivel de correlación.

| CLASIFICACIÓN DE COHEN |
|---|
| r = 1 correlación perfecta |
| 0.8 < r < 1 muy alta |
| 0.6 < r < 0.8 alta |
| 0.4 < r < 0.6 moderada |
| 0.2 < r < 0.4 baja |
| 0 < r < 0.2 muy baja |
| r = 0 correlación nula |

### 3.2.2. Nivel de correlación entre satisfacción laboral y productividad

***Tabla 9: Nivel de correlación entre satisfacción laboral y productividad***

**Nivel de correlación entre Satisfacción Laboral y Productividad**

| | | Satisfacción Laboral | Productividad |
|---|---|---|---|
| Satisfacción Laboral | Correlación de Pearson | 1 | 0.811 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 15 | 15 |
| Productividad | Correlación de Pearson | 0.811 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 15 | 15 |

*Fuente: Elaboración propia con datos del programa IBM SPSS Statistics versión 28*

En la **Tabla 9: Nivel de correlación entre satisfacción laboral y productividad** Realizada mediante la aplicación de correlación por Pearson en el programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar un coeficiente de correlación de 0.811, lo cual represente un nivel muy alto. Al mismo tiempo, al ser la correlación positiva esta es directa, lo que nos dice que, a mayor satisfacción laboral, la productividad será mayor. Por otro lado, al ser el nivel de significancia menor a 0.05, la hipótesis que corresponde es alterna, lo que nos dice que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables.

### 3.2.3. Nivel de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia

***Tabla 10: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficiencia.***

**Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficiencia**

| | | Satisfacción Extrínseca | Eficiencia |
|---|---|---|---|
| Satisfacción Extrínseca | Correlación de Pearson | 1 | 0.421 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.118 |
| | N | 15 | 15 |
| Eficiencia | Correlación de Pearson | 0.421 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0.118 | |
| | N | 15 | 15 |

*Fuente: Elaboración propia con datos del programa IBM SPSS Statistics versión 28*

En la **Tabla 10: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficiencia.** Realizada mediante la aplicación de correlación por Pearson en el programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar un coeficiente de correlación de 0.421, lo cual represente un nivel moderado. Al mismo tiempo, al ser la correlación positiva esta es directa, lo que nos dice que, a mayor satisfacción extrínseca, la eficiencia será mayor. Por otro lado, al ser el nivel de significancia mayor a 0.05, la hipótesis que corresponde es nula, lo que nos dice que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos dimensiones.

### 3.2.4. Nivel de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia

***Tabla 11: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficacia.***

**Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficacia**

| | | Satisfacción Extrínseca | Eficacia |
|---|---|---|---|
| Satisfacción Extrínseca | Correlación de Pearson | 1 | 0.901 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 15 | 15 |
| Eficacia | Correlación de Pearson | 0.901 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 15 | 15 |

*Fuente: Elaboración propia con datos del programa IBM SPSS Statistics versión 28*

En la **Tabla 11: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Eficacia.** Realizada mediante la aplicación de correlación por Pearson en el programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar un coeficiente de correlación de 0.901, lo cual represente un nivel muy alto. Al mismo tiempo, al ser la correlación positiva esta es directa, lo que nos dice que, a mayor satisfacción extrínseca, la eficiencia será mayor. Por otro lado, al ser el nivel de significancia menor a 0.05, la hipótesis que corresponde es alterna, lo que nos dice que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables.

### 3.2.5. Nivel de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia

***Tabla 12:*** *Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficiencia.*

**Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficiencia**

| | | Satisfacción Intrínseca | Eficiencia |
|---|---|---|---|
| Satisfacción Intrínseca | Correlación de Pearson | 1 | 0.484 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.067 |
| | N | 15 | 15 |
| Eficiencia | Correlación de Pearson | 0.484 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0.067 | |
| | N | 15 | 15 |

*Fuente: Elaboración propia con datos del programa IBM SPSS Statistics versión 28*

En la **Tabla 12: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficiencia.** Realizada mediante la aplicación de correlación por Pearson en el programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar un coeficiente de correlación de 0.484, lo cual representa un nivel moderado. Al mismo tiempo, al ser la correlación positiva esta es directa, lo que nos dice que, a mayor satisfacción intrínseca, la eficiencia será mayor. Por otro lado, al ser el nivel de significancia mayor a 0.05, la hipótesis que corresponde es nula, lo que nos dice que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos dimensiones.

### 3.2.6. Nivel de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia

***Tabla 13:*** *Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficacia.*

**Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficacia**

| | | Satisfacción Laboral | Eficacia |
|---|---|---|---|
| Satisfacción Intrínseca | Correlación de Pearson | 1 | 0.790 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 15 | 15 |
| Eficacia | Correlación de Pearson | 0.790 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 15 | 15 |

*Fuente: Elaboración propia con datos del programa IBM SPSS Statistics versión 28*

En la **Tabla 13: Nivel de correlación entre las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Eficacia.** Realizada mediante la aplicación de correlación por Pearson en el programa IBM SPSS Statistics versión 28, se pudo determinar un coeficiente de correlación de 0.790, lo cual represente un nivel alto. Al mismo tiempo, al ser la correlación positiva esta es directa, lo que nos dice que, a mayor satisfacción intrínseca, la eficacia será mayor. Por otro lado, al ser el nivel de significancia menor a 0.05, la hipótesis que corresponde es alterna, lo que nos dice que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables.

## 3.3. Propuesta de mejora

Como resultado de los datos obtenidos, se puede afirmar que, hay una relación significativa entre la variable Satisfacción Laboral y la Productividad en la empresa AVÍCOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L, al mismo tiempo, el mayor porcentaje de los trabajadores manifiesta que la satisfacción laboral en la empresa es alta. Por lo tanto, es crucial que se elabore y ejecute una propuesta con el fin de que la satisfacción en los empleados, no solo se mantenga, sino que aumente con respecto a la actualidad, y por consecuencia también se incremente la productividad. Con esto en mente, se propone la creación de un plan de mejora continua para la satisfacción laboral, compuesto por un programa de incentivos y monitoreo.

El programa de incentivos es una herramienta para motivar a los empleados para que estén alineados con las prioridades de la empresa y cumplan con los objetivos establecidos Según (Chiavenato, 2007, citado en Beltrán & López, 2018), son las "remuneraciones" (salario, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral, seguimiento público, reconocimiento, etc.) que paga una organización a sus participantes a cambio de sus aportes a la misma. Cada uno de los incentivos tienen un valor de conveniencia subjetiva, porque varía por cada colaborador, lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra. Así mismo, para (Banjoko, 2006, citado por Beltrán & López, 2018), son recompensas, las cuales son otorgadas a los trabajadores que logran cumplir con los objetivos planteados por la organización. También, se puede ver como una "retribución" que se otorga a los empleados en función del volumen de producción o de los resultados alcanzados. En tal sentido, el programa se apoyará en los datos que ya se han obtenido gracias a las encuestas, puesto que estas muestran la realidad de cómo los trabajadores, se sienten con la situación actual de la empresa.

La primera fase del programa, es observar la situación financiera de empresa, con el fin determinar el monto que se destinará para los incentivos. También, se debe examinar la parte legal, ya que se debe dejar en claro que los incentivos no son beneficios extras. La segunda fase, consta de reconocer cuales son los objetivos de la empresa, de cuales se destacan, el compromiso del trabajador con la misma y el incremento de las utilidades. Una vez establecidos los objetivos, la siguiente fase consta de la asignación de los incentivos que se de adecuen más a cada perfil, para esto se propone utilizar el cuestionario de asignación de incentivos realizado por (Bravo & Oliva, 2017) ver ***Anexo 4 Cuestionario "Asignación de Incentivos"***, en su tesis "Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016", que nos permitirá conocer los gusto e intereses de cada trabajador. Una vez obtenidos los datos, se asigna los incentivos correspondientes que resulten más provechosos y generen la mayor satisfacción a los empleados.

Posteriormente, como parte de la mejora continua, se llevará a cabo el programa de monitoreo, el cual, de acuerdo con sus indicadores permitirán el control en cuanto a la eficiencia y eficacia de los procesos.

# CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

## 4.1. Limitaciones

La presente investigación, tuvo que resignarse a tener algunas limitaciones, la gran mayoría debido a la coyuntura que se vive en la actualidad. Una de la ellas, fue ocasionada por la falta de oportunidades de hacer una observación directa a la jornada habitual de trabajo, con el fin de encontrar problemas relacionados a las variables de la investigación, contando solo con un pequeño lapso de tiempo para realizar las actividades en las pocas visitas que se tuvo, ya que la empresa busca en todo momento evitar contagios.

Al mismo tiempo, otra limitación encontrada fueron las pocas ocasiones que se tuvo de encontrar a todos los trabajadores en la empresa al mismo tiempo, ya que solo se pudo obtener esto, pidiendo al gerente una oportunidad para realizar la encuesta a los trabajadores interesados, esto debido a que el horario de trabajo que manejan es nocturno y el toque de queda obligatorio que el país tenía en ese momento, la cual impedía la movilización hacia el local de la empresa.

## 4.2. Interpretación comparativa

La importancia de la investigación de la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo y la dignidad de los trabajadores como seres humanos, porque es parte integral de la calidad de vida, y porque los trabajadores satisfechos tienden a mostrar comportamientos más pro-organizacionales y productivos que los trabajadores insatisfechos (Kalleberg, 1977, citado por Aguilar et al., 2010). En el presente trabajo, al realizar un análisis inferencial, el resultado obtenido al correlacionar las dos variables Satisfacción Laboral y Productividad nos da un coeficiente de 0.811 (nivel muy alto de correlación), lo que no solo nos indica que, si existe una relación entre las dos variables, también nos dice que es muy significativa y nos manifiesta que el personal satisfecho demuestra ser más productivo al momento de realizar sus labores. Sin embargo, consideramos que aún se podría mejorar, con más incentivos, charlas y otras medidas, para asegurar que el nivel no descienda y tenga una mejora constante. Así mismo, los resultados tienen concordancia con lo que se muestra en el artículo científico de Vargas et al. (2018), titulado “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, publicada por la revista Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad, donde con una muestra de 50 trabajadores del área de planificación y control de producción de una empresa privada

dedicada a la industria del vidrio en la Ciudad de Puebla de Zaragoza, México, se determina que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. Además, concluyen en que los aspectos que inciden negativamente en la productividad están relacionados principalmente con el salario; lo cual coincide con nuestro estudio realizado, encontrando que el salario es un factor indispensable que influye directamente con la productividad de los trabajadores.

Analizando descriptivamente las dimensiones de la variable Satisfacción laboral, denominadas como Satisfacción extrínseca e intrínseca, se puede observar que la gran mayoría de los trabajadores marcaron como satisfechos los ítems mostrados en la encuesta "Satisfacción Laboral" (70% y 69% respectivamente), lo cual nos demuestra que tanto para la primera dimensión que se centra en la búsqueda de la satisfacción de los empleados con aspectos vinculados a la organización, como para la segunda dimensión que abarca aspectos como reconocimiento, responsabilidad, salario, etc., los trabajadores se encuentran satisfechos y cómodos con la actual situación. Al mismo tiempo, en cuanto a las dimensiones de la variable productividad, eficiencia y eficacia, la mayor parte de los trabajadores se encuentran de acuerdo con los ítems mencionados en la encuesta "Productividad" (78% y 80% respectivamente). De manera que, en la parte descriptiva, las dimensiones de las variables satisfacción laboral y productividad, reflejan una relación directa. Estos resultados, son concordantes con mostrado por Deza (2017) en su tesis "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica", que fue presentada a la Universidad Nacional de Huancavelica, en Huancavelica, Perú, donde concluye que existe relación directa y significativa entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones eficiencia y eficacia. Además, recomienda que el personal de producción sea capacitado en el uso correcto de insumos, equipos y materiales de trabajo; y actualizase tecnológicamente para incrementar en gran medida la eficiencia, al mismo tiempo darle al productor mayor responsabilidad para mejorar los servicios de entrega y mejorar la calidad del producto final para aumentar el nivel de eficiencia.

En el análisis inferencial, se encontró condicionamientos debido al inesperado bajo nivel de correlación que existen entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral, con la dimensión eficiencia que pertenece a la variable productividad, en donde el coeficiente

entre satisfacción extrínseca y eficiencia es de 0.421 (nivel moderado de correlación) con significancia 0.118 que nos indica que no existe una correlación estadísticamente significativa. De igual manera, el coeficiente correlacional entra la dimensión satisfacción intrínseca con la dimensión eficiencia fue de 0.484 (nivel moderado de correlación) con significancia 0.067 que nos indica por segunda vez que no existe una correlación estadísticamente significativamente entre las dimensiones. Esto, en contraste con el porcentaje de trabajadores que estuvieron de acuerdo con los ítems de la dimensión eficiencia (78%), lo que nos demuestra que, aunque la dimensión haya sido aprobada por la mayoría de los encuestados, no influye de manera significativa en la satisfacción laboral que hay en la empresa. Por otro lado, estas conclusiones tienen semejanza con los descrito en Yeren (2017) en su tesis "Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016", que fue presentada a la Universidad Autónoma del Perú, en Lima, Perú, en donde se concluye la existencia de una correlación positiva moderada al 0.562, según el coeficiente de correlación de Pearson; no obstante, menciona que, debido a los resultados correlacionales bajos, la variable productividad requerirá de más variables para que pueda tener explicación, queriendo decir que no por contar con un nivel de satisfacción alto la productividad se incrementará.

Ahora bien, el análisis inferencial también arroja que entre las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión eficacia, existe un alto grado de correlación; en donde el coeficiente entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia es 0.901 (nivel muy alto de correlación), con una significancia de 0.000, lo cual nos quiere decir que existe una correlación estadísticamente significativa. De igual forma, entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia se tiene un coeficiente de 0.790 (nivel alto de correlación), con una significancia de 0.000 lo cual nos indica nuevamente que existe una correlación estadísticamente significativa en las dos variables. Por tanto, estas dimensiones contribuyen al aumento de la satisfacción laboral, y esto se ve reflejado en la productividad. Añadiendo, estos resultados tienen relación con lo descrito por Lomas (2017), en su tesis "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017", presentada a la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú, en donde por relación r de Pearson se encontró un coeficiente de 0.944, lo cual indica que la variable Satisfacción Laboral influye significativamente en la variable Productividad.

## 4.3. Implicancias

Las implicancias del siguiente estudio se presentan por el alto grado de relación entre algunas dimensiones. Al existir un alto grado de relación entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, existe un gran riesgo de que, a la mínima manipulación de los ítems, repercuta en gran medida a la productividad de la empresa, ya que el nivel de satisfacción podría disminuir.

La relación entre la dimensión satisfacción extrínseca y eficacia tiene el coeficiente más cercano a 1, por lo que es importante reforzar temas como el salario, la relación con los compañeros y los jefes, las condiciones físicas del trabajo y demás temas vinculados a la empresa; puesto que, podría haber una gran repercusión en la productividad si los trabajadores sienten insatisfacción en este aspecto.

## 4.4. Conclusiones

En términos generales podemos concluir que existe correlación entre la satisfacción laboral y la productividad; con un coeficiente de 0.811 que se considera como nivel muy alto de correlación, que nos indica que alterar la satisfacción tendrá grandes repercusiones en la productividad de cada trabajador, que pueden ser tanto positivas como negativas, por lo tanto, es crucial trabajar en planes que aseguren que los trabajadores se encuentren satisfechos con sus labores. Además, al ser la correlación significativa, podemos asegurar que los datos obtenidos no son fruto del azar, sino por el contrario, matemáticamente se puede confiar en ellos y debe ser una prioridad aumentar la satisfacción ya que, al ser directa, dará como resultado incrementar la productividad. Por otro lado, al correlacionar las dimensiones de las dos variables, podemos observar que tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca no tienen gran influencia en la eficiencia de los trabajadores, lo que nos indica que factores como incentivos, elogios, competencia, sentido de pertenencia, etc., no tendrán como resultado que un trabajador ahorre recursos para llegar a las metas propuestas, todo lo contrario a lo que sucede cuando las dimensiones de la satisfacción laboral son correlacionadas con la dimensión eficacia, ya que los resultados muestran que un trabajador satisfecho cumplirá las metas que la empresa proponga.

# REFERENCIAS


Aguilar, N., Magaña, D. E., & Surdez, E. (2010). IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. *El buzón de Pacioli, 69*, 1-28.

Benites, R., & Feria, M. (2019). Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura. *(Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en Administración).* Universidad Cesar Vallejo, Piura.

Cárdenas, C. (2017). La Satifacción Laboral y su Influencia en la Producción de la empresa Interbank en distrito Independencia. *(Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración).* Universidad César Vallejo, Lima.

Cerdán, C. (2019). Relación entre satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz S.A.C. *(Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller en Administración).* Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.* Santiago: Universidad del Bio Bio.

Cruelles, J. (2013). *Productividad e Incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan.* Marcombo. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=keXDrXAU5YYC

Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. *(Tesis para optar el grado académico de maestro en Ciencias de Ingeniería).* Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

Gavilanes, C. (2021). Satisfacción laboral como aporte para el desempeño organizacional caso: Avícola el Porvenir. *"Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial".* Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huamani, L. (2016). Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una avícola. *"Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología".* Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. *(Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública).* Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.

Olivera, L. (2020). Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. *Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.* Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas, Lima.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.

Restrepo, L., & González, J. (2016). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana De Ciencias Pecuarias, 20(2)*, 183-192. Retrieved from https://revistas.udea.edu.co/index.php/rccp/article/view/324135

Sanchez, E. (2017). CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL OPERARIO EN UNA PLANTA PROCESADORA DE SALSAS. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERA INDUSTRIAL.* Universidad César Vallejo, Callao.

Shigüe, E., & Tello, L. (2020). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la avícola Pérez de la ciudad de Ambato. *"Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicología Industrial".* Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Toro, J. (2020). Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC - Chiclayo. *(Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración).* Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 129-153.

Warr, P. J., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Yeren, Y. (2017). Satisfacción Laboral y Productividad de los Colaboradores en la Empresa Klauss. S.A. *(Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración.* Universidad Autónoma del Perú, Lima.

# ANEXOS

## *Anexo 1 Encuesta a los trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca.*

**Universidad Privada del Norte**
**Facultad de Ingeniería**
**Ingeniería Industrial**

Estimado trabajador, a continuación, se le presenta una serie de ítems que deben ser respondidas según su punto de vista de la satisfacción laboral en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L. La encuesta se responde a través de una escala (Niveles: Muy Insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente Insatisfecho, Moderadamente Satisfecho, Satisfecho, Muy Satisfecho). El total de las respuestas son confidenciales y anónimas, es de mucha importancia que las respuestas que proporcionan sean muy sinceras. Por favor marca con una (x) una sola vez por ítem.

| | **Ítems** | **Muy Insatisfecho** | **Insatisfecho** | **Moderadamente insatisfecho** | **Ni Satisfecho Ni Insatisfecho** | **Moderadamente Satisfecho** | **Satisfecho** | **Muy satisfecho** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Condiciones físicas de su trabajo | | | | | | | |
| 2 | Sus compañeros de trabajo | | | | | | | |
| 3 | Su superior inmediato | | | | | | | |
| 4 | Su salario | | | | | | | |
| 5 | Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa | | | | | | | |
| 6 | El modo en que la empresa es gestionada | | | | | | | |
| 7 | Su horario de trabajo | | | | | | | |
| 8 | Su estabilidad en el empleo | | | | | | | |
| 9 | Libertad para elegir su propio método de trabajo | | | | | | | |
| 10 | Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho | | | | | | | |
| 11 | Responsabilidad que se le ha asignado | | | | | | | |
| 12 | La posibilidad de utilizar sus capacidades | | | | | | | |
| 13 | Sus posibilidades de ser promovido | | | | | | | |
| 14 | La atención que se presta a las sugerencias que hace | | | | | | | |
| 15 | La variedad de tareas que realiza en su trabajo | | | | | | | |

***Anexo 2 Encuesta a los trabajadores de la empresa Avícola San Fernando Cajamarca.***

**Universidad Privada del Norte**
**Facultad de Ingeniería**
**Ingeniería Industrial**

Estimado trabajador, a continuación, se le presenta una serie de ítems que deben ser respondidas según su punto de vista de la productividad en la empresa AVICOLA SAN FERNANDO CAJAMARCA E.I.R.L. La encuesta se responde a través de una escala (Niveles: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo). El total de las respuestas son confidenciales y anónimas, es de mucha importancia que las respuestas que proporcionan sean muy sinceras. Por favor marca con una (x) una sola vez por ítem.

| Productividad | | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ítems** | | | | | | |
| 1 | Considera que el incremento de la productividad impulsa la rentabilidad del área. | | | | | |
| 2 | Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la producción. | | | | | |
| 3 | Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a mejorar la producción. | | | | | |
| 4 | Considera que ahora se incrementó el volumen de producción que en años anteriores. | | | | | |
| 5 | Considera que el empleo de procedimientos como medios para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente. | | | | | |
| 6 | Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado. | | | | | |
| 7 | Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada. | | | | | |
| 8 | Para que una empresa sea productiva debe maximizar los resultados minimizando los insumos. | | | | | |
| 9 | Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y luego global | | | | | |
| 10 | Considera que la producción actual abastece el mercado local. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Considera que la rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas | | | | | |
| 12 | Considera que la planta es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes. | | | | | |
| 13 | Considera que una adecuada estrategia de marketing permitirá una venta eficaz de los productos. | | | | | |
| 14 | Considera que el cambio en el gusto de los consumidores de los productos afecta la productividad de la empresa. | | | | | |
| 15 | Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa. | | | | | |

## Anexo 3 Matriz consistencia.

| MATRIZ DE CONSISTENCIA " Relación entre Satisfacción Laboral y Productividad de los trabajadores en la Empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L, Cajamarca 2021" | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PROBLEMA** | **OBJETIVOS** | **HIPÓTESIS** | **Variable** | **Dimensiones** | **Indicadores** | **Ítems** | **Escala de medición** | **Niveles o rangos** |
| **Problema General** | **Objetivo General** | **Hipotesis General** | Satisfacción Laboral | Factores Intrínsecas | Relaciones laborales<br>Motivación y desarrollo personal<br>Desempeño de tareas | (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) | Escala:<br>1) Muy Insatisfecho<br>2) Insatisfecho<br>3) Moderadamente insatisfecho<br>4) Ni satisfecho Ni insatisfecho<br>5) Moderadamente satisfecho<br>6) Satisfecho<br>7) Muy satisfecho | Muy bajo<br>Bajo<br>Medio<br>Alto<br>Muy alto |
| ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021? | Determinar el nivel de correlación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021. | Existe una relación directa significativa entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. - Cajamarca 2021. | | Factores Extrínsecas | Ambiente laboral y seguridad<br>Salario<br>Capacitaciones y oportunidad de ascenso | (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) | | |
| **Problema Especificos** | **Objetivo Especifico** | **Hipotesis Especificas** | | | | | | |
| 1.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?<br>2.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?<br>3.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021?<br>4.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia de los trabajadores en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021? | 1.- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>2.- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>3.- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>4.- Determinar la relación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021. | H1: Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>H2: Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción extrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>H3: Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficiencia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021.<br>H3: Existe un nivel alto de correlación entre las dimensiones satisfacción intrínseca y eficacia en la empresa Avícola San Fernando Cajamarca E.I.R.L. – Cajamarca 2021. | | | | | | |
| | | | **Variable** | **Dimensiones** | **Indicadores** | **Ítems** | **Escala de medición** | **Niveles o rangos** |
| | | | Productividad | Eficiencia | Compromiso de directivos y demas empleados<br>Uso de los recursos de la organización: Humanos, tecnologicos, materia prima, etc. | (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8) | Escala:<br>1) Totalmente en desacuerdo<br>2) En desacuerdo<br>3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo<br>4) De acuerdo | Muy bajo<br>Bajo<br>Medio<br>Alto<br>Muy alto |
| | | | | Eficacia | Visión compartida<br>Grado de cumplimiento de los objetivos , metas o estándares | (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) | | |
| | | | | Efectividad | Relación entre los resultados logrados y resultados propuestos | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | 5) Totalmente de acuerdo | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y Muestra | Técnicas e instrumentos | Estadistica a utilizar |
|---|---|---|---|
| Tipo: Básico<br>Diseño: No experimental Transversal / Descriptivo correlativo<br>Método: Hipotético Deductivo | La población para la presente investigación estará conformada por los trabajadores de la Empresa Avícola San Fernando que a la fecha según su base de datos suman 15 personas | Variable 1: Satisfacción laboral<br>Técnica: Encuesta / Instrumentó: Cuestionario / Monitoreo: 30 minutos<br>Ámbito de aplicación: Industrias alimentarias / Forma de administración: Individual<br>Variable 2: Productividad<br>Técnica: Encuesta / Instrumentó: Cuestionario / Monitoreo: 30 minutos<br>Ámbito de aplicación: Industrias alimentarias / Forma de administración: Individual | Descriptiva: Excel<br>Variable 1: Satisfacción laboral<br>Variable 2: Productividad<br>SPSSS: Correlación de las variables 1 y 2 |

## Anexo 4 Cuestionario "Asignación de Incentivos"

| |
|---|
| **INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:** |
| 1. ¿Qué tipo de bonos le gustaría recibir por parte de la empresa donde labora?<br>a) primas anuales b) pensiones c) complementos de sueldos d) planes de préstamos |
| 2. ¿Con el fin de recibir comisiones estaría dispuesto a esforzarse para alcanzar las metas establecidas en su área?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 3. ¿Le gustaría recibir una compensación por realizar una actividad extra a sus funciones establecidas?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 4. ¿Le gustaría que en mérito a su desempeño la empresa le ofrezca viajes con todos los gastos pagados?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 5. ¿A qué lugares de destino le gustaría que fuese el viaje?<br>a) Lima b) Trujillo c) Piura d) Otros |
| 6. ¿Qué tipo de actividades recreativas preferiría usted?<br>a) Deporte b) Celebraciones c) Gincanas d) Otros |
| 7. ¿Qué tipo de reconocimientos le gustaría recibir por parte de sus jefes?<br>a) Diplomas b) Tarjetas c) Medallas d) Placas de reconocimiento |
| 8. ¿Qué tipo de incentivos asistenciales le gustaría recibir por parte de la empresa donde labora?<br>a) Asistencia médica y hospitalaria b) Asistencia odontológica c) seguro de accidentes. |
| 9. ¿Qué tipo de actividades adicionales le gustaría recibir por parte de la empresa donde labora?<br>a) Transporte b) Comedor en el trabajo c) Estacionamiento d) Horarios móviles |
| 10. ¿Considera el salario, un factor económico determinante de su motivación laboral?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 11. ¿Qué otro beneficio social le gustaría recibir para sentirse motivado en su ambiente laboral?<br>a) Seguro médico familiar b) Adelantos por emergencias c) Cursos de especialización e) Bono alimenticio |
| 12. ¿Qué condiciones físicas y ambientales contribuyen a que usted se sienta a gusto en su trabajo?<br>a) Temperatura b) Iluminación c) Ruido |
| 13. ¿Ud. Considera que la comunicación con sus jefes contribuye de manera positiva en su motivación laboral?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 14. ¿Los logros personales obtenidos, le son de motivación en su ambiente laboral?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 15. ¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |
| 16. ¿Sus metas y objetivos planteados son de motivación para desempeñarse en su centro de trabajo?<br>a) Definitivamente sí b) Probablemente sí c) Indeciso d) Probablemente no e) Definitivamente no |