



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS ALIMENTARIAS LÁCTEOS HUACARIZ S.A.C-CAJAMARCA 2018”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Charito Cerdán Manosalva

Asesor:

Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

Todo se puede lograr con la voluntad de Dios por darnos la vida y la oportunidad de lograr nuestras metas.

Este trabajo se la dedico a mis padres Nélide y José por darme la vida como también a mi esposo e hijos por brindarme su apoyo incondicional para así poder afrontar la vida de una mejor manera y enseñándome que con esfuerzo y dedicación todo se puede.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme finalizar satisfactoriamente
este estudio de investigación.

A mi esposo e hijos como también a mis padres e hermanos,
Por el apoyo incondicional de cada día.

Al Ing. Isaías Armando Montenegro Cabrera por su tiempo
brindado como asesor y por el apoyo necesario para el
trabajo de investigación.

A los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias
Lácteos Huacariz-SAC, quienes apoyaron con su
experiencia y valiosa información para el desarrollo del
presente trabajo de investigación.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	24
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

tabla n°1 variable correlacionales-satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos hucariz-cajamarca-2018	29
tabla n°2 relación entre satisfacción laboral y productividad de la empresa industrias alimentarias lácteos hucariz-cajamarca-2018	30
tabla n°3 determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz sac-cajamarca-2018	31
tablan°4 determinar relación entre reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018	33
tabla n°5 reto de trabajo y productividad	34
tabla n°6 determinar la relación en base a su dimensión remuneraciones justa con la productividad de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018	35
tabla n°7 remuneraciones justa y productividad	36
tabla n°8 determinar la relación en base a su dimensión remuneraciones justa con la productividad de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018	37.
tabla n° 9 condiciones de trabajo y productividad	38

RESUMEN

La investigación titulada “Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz S.A.C-Cajamarca 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC – Cajamarca 2018. El tipo de estudio fue no experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional: así mismo la investigación contó con una muestra de estudio de 30 trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC – Cajamarca,2018, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recolectar información, pudiendo llegar así a la siguiente conclusión: que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación mínima (-0,072), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1 por otro lado, se establece que es una correlación negativa, es decir inversa, por lo que a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto se cumple lo que se planteó al escoger las variables (Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es mínima.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral y Productividad

ABSTRACT

The research entitled "Job Satisfaction and its relationship with the productivity of the workers of the Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC- Cajamarca 2018" had as a general objective to determine the relationship between job satisfaction and productivity of the workers of the company Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC - Cajamarca 2018. The type of study was non-experimental; the design of the investigation was correlational descriptive: likewise, the research included a study sample of 30 workers of the company Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC - Cajamarca, 2018, who were evaluated by applying questionnaires in order to collect information, thus being able to arrive at the following conclusion: that when analyzing the table it gives us an SPSS we see that it establishes a minimum level of correlation (-0.072), being that it is much closer to 0 than to -1 on the other hand, it is established that it is a negative correlation, that is, inverse, so that the higher the level of approval, the worse the rating given to the situation of the company and vice versa will be, therefore what is proposed when choosing the variables is fulfilled (Job Satisfaction and productivity). When analyzing the significance, we see that it is 0.000 again, so it is true that it is less than 0.05, and even less than 0.01, which indicates that.

Key words: Job satisfaction and productivity

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad muchas empresas se enfocan en ofrecer productos de calidad a los clientes, pero dejan de lado los problemas que pueden tener los trabajadores en el entorno de la empresa, dado que necesitan potenciar sus habilidades. Ante ello, investigaciones realizadas a nivel mundial por Oxford Economics (2014), el 76% de los empleados no está satisfecho con su empleo, esto debido a las deficiencias en las remuneraciones, los planes de jubilación, los horarios flexibles, y sobre todo la mala gestión de las organizaciones. Así mismo indica que, “las jerarquías directivas casi nunca están sincronizadas con las estrategias y prioridades fijadas por las áreas de recursos humanos”.

Por otro lado, se ha identificado que en el Perú existe gran problemática en la satisfacción laboral, pues es considerado como la principal causa del ausentismo laboral; asimismo, una investigación realizada por supera (2014) indica que el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores, y gran porcentaje de estos considera que se encuentra ligada con el clima laboral, ya que sus ideas son poco valoradas, no existe claridad en la comunicación, el apoyo para concretar satisfactoriamente con sus objetivos, se encuentra ligada con el liderazgo y con el bajo sueldo que los trabajadores perciben.

Ahora bien, en el ámbito local, y específicamente en la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz-Cajamarca, se puede observar que los trabajadores muestran casos de insatisfacción laboral a causa de que las condiciones y herramientas para desempeñar sus funciones no son las más óptimas, sumado a esto las jornadas laborales que generan un desgaste físico y emocional lo que genera que los trabajadores, no pueden realizar su trabajo eficiente.

Por otro lado, se encontraron algunas deficiencias, con respecto al reto del trabajo, se evidenció que muchos de los trabajadores no están cumpliendo con las funciones respectivas lo cual conlleva al no cumplimiento de metas propuestas por parte de la empresa; asimismo, en cuanto a las remuneraciones justas, se puede observar que muchos

que laboran en la empresa realizan funciones que el sueldo no compensa, lo cual puede llevar al trabajador a sentirse de forma injusta.

En cuanto a las condiciones de trabajo, de la empresa se conoció que los trabajadores no cuentan con el espacio o el ambiente apropiado que facilite o apoye a los trabajadores a desarrollar sus actividades de forma más apropiada.

1.1. Trabajos Previos

Para dar mejor entendimiento a la problemática observada, se analizará diversas investigaciones previas que tengan relación con las variables que se van a estudiar (satisfacción laboral y productividad). por lo cual se analizarán desde el ámbito internacional, nacional y local.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Después de haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestros medios tales como: la universidad privada del norte, entre otras instituciones universitarias tanto públicas o privadas, haber ingresado a gestores de referencia como también a nuevos escenarios para la investigación científica como; Alicia, la referencia y otras páginas más de webs, pudiendo encontrar la siguiente información.

(Leon,2013) a nivel internacional se determinó que el 50% de las PYMES tiene establecidos procesos que orientan el aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo. Según los estudios que el 50% de, los Pymes carece de estos procesos, por lo tanto; son instituciones que fácilmente pueden presentar problemas en sus líneas de funcionamiento ocasionados por la falta de personal.

Benavides (2012). Calidad y productividad en el sector Hotelero Andaluz.

(Tesis Doctoral) Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. El objeto de este trabajo consiste en estudiar empíricamente cual es la relación entre productividad y calidad de servicio, por lo tanto, el estudio de la productividad en los establecimientos hoteleros está justificado dada la importancia de estas empresas en el sector turístico y, por tanto, en el conjunto de la economía. Puesto que

la productividad es un variable cable para garantizar la supervivencia de cualquier empresa a largo plazo, la identificación de aquellos factores relevantes para incrementar la productividad en este primer eslabón de la cadena, resulta de vital importancia para el futuro del sector y de parte importante de la economía andaluza. Del análisis descriptivo de la relación entre calidad y productividad, realizado tras definir las variables de calidad, se concluye una relación positiva entre la productividad, y tres de las cinco variables construidas, así como con la calidad global. Una mayor calidad también esta aparentemente relacionada con una mayor cantidad de factor trabajo y capital la pertenencia a una cadena, la localización en capital de provincia, una mayor categoría y una mayor antigüedad.

(Mejía y Bravo 2013) El factor del talento humano en las organizaciones: análisis desde una perspectiva crítica, del concepto del talento humano desde la teoría del concepto empresarial, mostrado los elementos que lo componen, y su aplicación en el campo del desarrollo económico. El mismo forma parte de la reflexión realizada al interior del grupo de investigación “nuevas tecnologías, trabajo y gestión”, del programa de ingeniería industrial de la universidad de San Buenaventura (Cali, Colombia), en relación de un proyecto de investigación sobre capacitación integral del talento humano en medianas y pequeñas empresas. No obstante, se intenta ir más allá de la descripción económica o técnica del concepto para formular un debate ético, sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado.

(Álvaro, Velásquez y Días 2014) los determinantes de la productividad en España: un estudio por comunidades autónomas entre 2004 y 2012. En XXIV encontró la economía publica, la principal aportación de este trabajo es incluir a la polarización en el estudio de los determinantes de la PTF en las regiones españolas. Además, actualiza los trabajos existentes de paneles dinámicos para solventar problemas como la endogeneidad de las variables analizadas. Sin embargo, el periodo temporal estudiado (2004-2012), al estar limitado por la utilización de la ECV para el cálculo de la polarización, no permite obtener resultados robustos en las estimaciones dinámicas. Con estas salvedades en mente, el principal resultado del trabajo es que la variable rezagada de la PTF no solo afecta

positivamente a la PTF, sino que resta importancia a las variables que la literatura encuentra como explicativas de la productividad (I&D, capital humano o capital de infraestructuras). Por otro lado, el desempleo también afecta positivamente a la productividad, mientras que la polarización lo hace de forma negativa. En efecto conjunto de estas variables refuerza este afecto negativo.

(Rondón, 2017) un enfoque sistemático sobre los factores determinantes de la productividad. Economía y sociedad la importancia de la productividad es reconocida internacionalmente, debido a que sus cambios se manifiesten en las condiciones de vida de un país y en general en numerosos fenómenos económicos y sociales, ya que, el incremento en la productividad provoca una “reacción en cadena” al interior de la empresa, lo que implica una mejor calidad de los productos, precios más competitivos, estabilidad de los empleos, supervivencia de la empresa en los mercados y por lo tanto mayores beneficios y a un mejor bienestar de la sociedad. Este estudio de investigación se enfoca en las cuestiones relacionadas con los factores que originan cambios en la productividad y que es necesario identificarlas plenamente para lograr éxito en las acciones que se plantean para lograr el mejoramiento de la misma.

1.1.2. Nacionales

Después de haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestros medios tales como la: la Universidad Privada del Norte, haber ingresado a gestores de referencia como Renati, Alicia, Referencia entre otros más pudiendo encontrar la siguiente información.

(Alva y Juarez,2014) en su tesis establece la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr mayor productividad.

Flores (2015) realizó un estudio titulado “el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad nacional Agraria de la selva”, que fue presentada para obtener el título de Administración de las empresas de la universidad de Huánuco sede Tingo María. El Objetivo fundamental fue determinar el grado de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes. El tipo de estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo correlacional, porque el objetivo fue generar nuevos conocimientos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por lo cual se llegó a las siguientes conclusiones: la satisfacción laboral juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este define a forma en que un individuo percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad y su satisfacción entre otras cosas más.

Rosales. (2015), en su investigación desarrollada: “Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida en trabajadores de lima Metropolitano”, (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo analizar la relación entre satisfacción laboral y la satisfacción con la vida por la cual la investigación fue descriptiva, la muestra fue de 90 trabajadores. Lo que concluimos que: se hallaron correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el factor trabajo por lo cual la satisfacción laboral. Abarcando tres indicadores: capacitación para trabajar bien, un ambiente de trabajo limpio y bonito y compañeros de trabajo organizados y cordiales.

1.1.3. Local

(Cabanillas y cabrejo,2014) a nivel local explican que existe una relación significativamente alta y positiva respecto al clima organizacional y a la satisfacción laboral en los trabajadores del área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la cima S.A. de la provincia de hualgayoc, ya que el coeficiente de correlación es de 0,78916, que permite concluir que a mayor clima organizacional que perciban los trabajadores mayores será la satisfacción laboral que experimenten los mismos. Por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable para la minera Gold

Fields por lo cual influye en la satisfacción laboral. Por lo que concluimos que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Segovia (2014), en su investigación “relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Pablo-Cajamarca” tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública concluye que existe relación directa moderada y significativa entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san pablo,Cajamarca-2014, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es el nivel deficiente que predomina en el mantenimiento del personal de los trabajadores de la municipalidad provincial san pablo, además que el nivel media que predomina. En la satisfacción laboral es el nivel deficiente el más significativo en las dimensiones del mantenimiento de personal por lo cual el nivel baja el que predomina en la mayoría de dimensiones de la satisfacción laboral, excepto la dimensión retribuciones económicas donde prevalece el nivel muy baja y en la dimensión apoyo y respeto a los superiores donde predomina el nivel alto.

Villanueva Gaitán, Lorena (2015) en su tesis “Percepción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral-2013”-cajamarca, Perú, indica que la percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca fue calificada entre bueno y regular, de igual manera fue calificada la satisfacción laboral. La investigadora recomendó generar e implementar un programa de capacitación que influya talleres, cursos de tipo general y específico lo cual permita que cada trabajador se actualice, y se comprometa a ser responsable a cumplir con el trabajo asignados en los tiempos y de forma establecida para la institución, así mismo recomendó generar mecanismos que permitan que los trabajadores se comprometan aún más con la institución como también a desarrollar un programa que coadyuve a que los trabajadores y se comprometan a asistir a todos los cursos, talleres o platicas que se les asigne en los días y horarios establecidos, en el cual se otorgara diplomas y reconocimientos a través del área de recursos humanos.

1.3. Teorías relacionado al tema

1.3.1 Satisfacción Laboral

Para Chiavenato. (2002), el talento humano está compuesto por colaboradores que brindan sus servicios y conocimiento a favor de la empresa o institución, en el cual debe ser remunerado, pero no solo eso, sino también debe ser valorado, apreciado y agradecido, pues depende de ello para que el personal se sienta satisfecho y se desempeñe mejor en sus actividades. (p.04)

LA gestión del talento es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adaptada, las características de contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, I.2002, p.04)

La administración de personas es compleja pues en este proceso juega un papel importante la mente, la inteligencia, la acción y pro acción, cada colaborador posee habilidades y conocimientos diferentes, por ello es necesario que los superiores avalúen y conozcan, sin embargo, también deben saber apreciar, valorar y reforzarla de este modo el personal aplicara cada una de sus virtudes con eficacia, así mismo reducirá la posibilidad de que este decida renunciar al trabajo “ la administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes estos no solo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptualmente intangibles”(Chiavenato,I.2008,p.09). es decir, los cambios que se han dado en la administración de personal no solo se centran en la parte física que beneficia al personal, sino que estos también necesitan ser apreciado, valorado y tomados en cuenta, todo ello debe ir acompañado con una remuneración justa, buenas condiciones laborales y beneficios de ley.

Castillo, F. (2010) menciona que una buena gestión de personal ha llevado a las organizaciones a que logren alcanzar la excelencia, la superación y el desarrollo, consigo el mejoramiento y superación del personal, brindándole la facilidad de crecer

profesionalmente, además ofreciéndole conocimientos, mediante las capacitaciones, talleres, con el fin de que estos mantengan un nivel alto en rendimiento. (p.01).

La gestión del talento humano, entonces, se convierte en aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones dependen en gran medida de lo que las personas hacen y como lo hacen, por lo cual invertir en las personas pueden generar beneficios. (Castillo, F.W.2010, P.01).

Castillo, F. (2010) infiere que el área de recursos humanos es el socio estratégico para las demás áreas, pues es capaz de potenciar el trabajo de los colaboradores en equipo, además permite una transformación radical de la organización, pues la finalidad de la gestión es el desarrollo integral de las personas de manera individual y grupal, de esa manera se obtendrá el crecimiento de la empresa. (p.01).

Tras analizar cada una de las teorías por los tres autores se determinaron como la gestión del talento humano es el manejo de los recursos humanos, teniendo en cuenta aspectos tangibles como las condiciones laborales, la remuneración, y los beneficios, además aspectos intangibles como el reconocimiento, la valorización, el progreso y desarrollo del personal pero también se refiere a realizar una evaluación constante del personal para identificar sus dificultades, debilidades que deben ser mejoradas como también las fortalezas que serán aprovechadas y potenciadas.

Satisfacción Laboral

Hoy en día las organizaciones se preocupan por mantener satisfechos a los trabajadores, pues gracia a ello estos podrán desempeñarse con eficacia en cada una de sus actividades, sin embargo, esta satisfacción no solo se centra en aspectos tangibles, como el dinero, las condiciones laborales o los beneficios, sin embargo, no dejan de ser importante, pero aparte de ello es necesario que las organizaciones se preocupen por motivar, incentivar y reconocer el esfuerzo de su personal mediante halagos, felicitaciones, brindándole la confianza suficiente para que este se sienta parte de la empresa y se comprometa a cumplir con los objetivos establecidos. “en un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y

sobre la experiencia adquirida en el mismo” (Gargallo, A. F.2008, P.564). es importante que las organizaciones tomen en cuenta las necesidades que tiene el personal de ese modo este se sentirá contento, y podrá realizar sus tareas con entusiasmo.

Chiang, M. (2010), menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sintiera contentos cuando la organización le proporcione beneficios por lo cual satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos. (p.45).

La satisfacción es que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes a las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño, además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. (Chiang, M. 2010, p.45).

Factores de la satisfacción Laboral

La satisfacción laboral posee factores que permiten determinar las condiciones con las cuales el personal podrá sentirse contento con su trabajo y con la misma organización.

Según (Durante, S. 2014, P.08) menciona que el personal se siente satisfecho con el trabajo que realiza, es necesario que tenga un reto de trabajo, de esa manera se sentirán útil y satisfecho consigo mismo al cumplir con los objetivos, además es importante que sea recompensado por esa labor, por el esfuerzo y por el compromiso que tiene con la organización, para el buen desempeño del trabajador que influye directamente aspectos como las condiciones de trabajo, el apoyo que recibe, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo y sobre todo que sea considerado cuando la empresa tome decisiones.

Es importante tomar en cuenta una de los siguientes factores mencionadas, pues al cumplirlo la satisfacción del personal incrementa y los demostrara al realizar sus actividades laborales con mayor eficacia. (Duarte, S. 2014, P.10).

Evaluación de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se mide a través de factores como: el reto de trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones de trabajo, según (Robbins, S. p.25) y con estos factores permiten evaluar mejor la satisfacción laboral.

Reto del trabajo:

Robbins, S. (2005) menciona que es la variedad de habilidades que emplea el trabajador para desarrollar múltiples actividades. Mediante los siguientes indicadores:

Identidad de la tarea:

Es considerada como el grado en el cual el puesto precisa de que el individuo requiere de la terminación de toda una porción identificable de trabajo.

Significación de la tarea:

Es Considerado el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización.

Autonomía:

Se refiere al grado de capacidad que tiene una persona en el puesto de trabajo por lo cual proporciona libertad, independencia y discreción y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

Remuneraciones justas:

Según Robbins, S. (2005), refleja que las recompensas son más conocidos como las remuneraciones, o ascensos que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicada a cada actividad laboral, para que el trabajador se sienta satisfecho debe percibir este sistema como justo. Medido mediante:

La compensación que los empleados reciben a cambio de su labor

Condiciones de trabajo:

Robbins, S. (2005) indica que la condición laboral influye bastante en la satisfacción del trabajador, buscan realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sientan libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos.

Oportunidad y desarrollo de la organización:

Trata sobre el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin común.

Características de trabajo:

Esta directamente ligado con los objetivos que se plantean en la organización en un momento determinado.

Supervisión:

Es un conjunto de actividades que desarrolla una persona especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos por lo cual deben lograr su máxima eficacia y satisfacción mutua.

1.3.2 Productividad

Cuando hablamos de productividad, nos referimos al rendimiento de los factores productivos (naturaleza, trabajo, capital, empresa) pues se mide la cantidad de trabajo realizado en el tiempo, sujeta al ámbito laboral, es por ello que es considerado como “una medida de la eficiencia con que se utilizan y combinan los factores productivos y los insumos para producir una determinada cantidad de bienes y servicios” (instituto nacional de estadística y geografía, 2015, p.9).

Por otro lado, Delgado, J.P. (2014), considera que la productividad es un objetivo, ya que comprende la principal meta de toda organización, así mismo es un indicador pues es medible de acuerdo a lo producido y los recursos impuestos, por ende “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficacia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla induciría a accionistas y profesionalitas a dirigir los esfuerzos en invertir” (p.3) la medición de la productividad es de gran importancia, pues contribuye a repotenciar.

Evaluación de la productividad

Posteriormente, para medir la productividad de los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz-Cajamarca, se evalúa esta variable a través de una lista de control para identificar oportunidades de mejoramiento de los métodos empleados por los colaboradores, entonces para la presente investigación se tomará esta lista en lo cual el autor realiza “verificación de la disposición, verificación del equipo y verificación de los procedimientos” (Bain, D.2000, p.91) se ha tomado como referencia este instrumento con la finalidad de evaluar la productividad desde la observación de los directivos, es decir la variable será evaluada de manera cualitativa.

Verificación de la disposición:

En este aspecto Bain, D. (2000) analiza la disposición que ofrecen los colaboradores para desarrollar sus actividades, y si estos demuestran poseer el tiempo necesario para realizar cada actividad de los procesos por lo cual podemos identificar los siguientes:

- ✓ Acceso a las herramientas y materias
- ✓ Seguimiento del proceso
- ✓ Aprovechamiento de materiales
- ✓ Predisposición

Verificación de equipo:

En este aspecto Bain, D. (200) Observa la idoneidad y calidad del manejo y uso de los equipos designados al personal para el desarrollo de sus actividades, contribuyendo en la mejora de los procesos y la productividad de los trabajadores, ante ello se debe verificar:

- ✓ Uso y manejo de equipos
- ✓ Planificación de actividades
- ✓ Cuidado de herramientas y equipo

1.4. Formulación de problema.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC -Cajamarca 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018?

¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018?

¿qué relación hay entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-cajamarca2018?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias lácteos Huacariz SAC –cajamraca2018?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivos general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

1.5.2 Específicos

- ✓ Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.
- ✓ Determinar la relación entre satisfacción en base a su dimensión reto del trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

- ✓ Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.
- ✓ Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión condiciones de trabajo de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- . Se relaciona la satisfacción laboral con la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.
- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.
- No existe relación directa y significativamente entre la satisfacción laboral en base a su dimensión reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018
- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.
- No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación según su propósito es; básica, por lo cual el diseño según su manipulación de variables es no experimental.

2.1.2. Diseño de Investigación

La investigación que se desarrolla es de tipo básica, la cual cuenta con un enfoque cualitativo y su diseño es no experimental y además es correlacional, transversal porque se aplica los instrumentos en un momento determinado y la cual mide la relación existente entre las dos variables, (Satisfacción Laboral y productividad) además a ello se adiciona que es descriptiva, debido a que analiza y describe la información de las variables.

2.1.3 Identificación de Variables

Variable independiente:

Satisfacción Laboral, es el grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbins, S. (2005)

Variable dependiente:

Productividad, tiene que ver con los resultados que se obtiene en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados Bain, D. (2000)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumento, método)

Población

La población para la presente investigación estuvo conformada por los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC. Cajamarca 2018, que a la fecha según su base de datos suman 30 personas.

Muestra

Se utilizó las mismas unidades de análisis de la población para la muestra

Instrumento

El instrumento que se utilizara en el presente estudio fue el cuestionario y guía de evaluación, pues se elaboró una serie de ítems en relación a las variables.

Con respecto a la primera variable (satisfacción laboral), el cuestionario estuvo compuesto por 20 interrogantes, como también a la variable (productividad), el cuestionario estuvo compuesto por 20 interrogantes.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta tanto para la variable satisfacción laboral y para la variable productividad

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue del cuestionario cuyo objetivo fue conocer la relación que existe en la satisfacción laboral como también en la productividad de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC. Cajamarca-2018.

Procedimiento de recolección de datos

Aplicado los instrumentos de colección de datos se ingresó la información en el programa estadístico RHO SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24 para realizar las tablas y procesamiento estadístico.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación, se tuvo en consideración la aplicación de los instrumentos, las cuales estuvieron compuestas por preguntas destinadas a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias Lácteos huacariz-cajamarca-2018.

A continuación, se procede a realizar el desarrollo de la investigación:

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

Con la finalidad de conocer los resultados generales, se procedió a resolver el objetivo general, como se muestra en las siguientes tablas.

Para determinar el nivel de significancia de ambas variables, fue indispensable el uso de programa estadístico RHO SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, las cuales resultaron los siguientes datos.

tabla n°1

*variable correlacionales-satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de
la empresa industrias alimentarias lácteos hucariz-cajamarca-2018*

Correlaciones				
			satisfacción laboral	productividad
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,704
		N	30	30
	productividad	Coeficiente de correlación	- ,072	1,000
		Sig. (bilateral)	, 704	.
		N	30	30

Fuente: análisis de los resultados de las encuestas

En la tabla N° 1 que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación mínima (-0,072), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1 por otro lado, se establece que es una correlación negativa, es decir inversa, por lo que, a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto, se cumple lo que se planteó al escoger las variables (Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es mínima.

Objetivo general

**Determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los
trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018**

tabla n°2

*relación entre satisfacción laboral y productividad de la empresa industrias
alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018*

Tabla cruzada Satisfacción Laboral (Agrupada)*Productividad (Agrupada)					
			Productividad (Agrupada)		Total
			Medio	Alto	
Satisfacción Laboral (Agrupada)	Bajo	Recuento			4
		De total	3,3%	10,0%	13,3%
	Medio	Recuento	6	0	26
		% del total	53,3%	33,3%	86,7%
Total		Recuento	7	3	30
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018.

De manera general, como se aprecia en la tabla 2, en un total de 30 colaboradores encuestados, el 3,3% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, el 10,0% poseen un nivel alto. Por otro lado, el 53,3% de colaboradores poseen un nivel de productividad de nivel medio y el 33,3% posee un nivel alto. Según la tabla estadística señala que los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-Cajamarca no se encuentran satisfechos, debido a que no se sienten contentos y a gusto con los beneficios que brinda la empresa.

Objetivo específico 1

**Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa
Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.**

tabla n°3

*determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa
industrias alimentarias lácteos huacariz sac-cajamarca-2018*

Correlaciones				
			satisfacción Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,163
		Sig. (bilateral)	.	,390
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,390	.
		N	30	30

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

En la tabla N°3 que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación mínima (-0,163), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1 por otro lado, se establece que es una correlación negativa, es decir inversa, por lo que, a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto, se cumple lo que se planteó al escoger las variables

(Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es-,163.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión reto del trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz –cajamarca-2018

tablan°4

determinar relación entre reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

Correlaciones				
			Reto de trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Reto de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,142
		Sig. (bilateral)		,453
		N	0	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,453	.
		N	0	30

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

En la tabla N°4 que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación positiva alta (0,142), siendo que está mucho más cercano a 0 que a 1 por otro lado, se establece que es una correlación positiva, por lo que, a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto, se cumple lo que se planteó al escoger las variables (Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es alta.

tabla n°5

reto de trabajo y productividad

Tabla cruzada reto de trabajo (Agrupada)*Productividad (Agrupada)					
			Productividad (Agrupada)		Total
			Medio	Alto	
Reto de trabajo (Agrupada)	medio	Recuento			4
		% del total	13,3%	0,0%	13,3%
	alto	Recuento	13	3	26
		% del total	43,3%	43,3%	86,7%
Total		Recuento	17	3	30
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-Cajamarca-2018

De manera general como se aprecia en la tabla 5, el 13,3% de la dimensión reto de trabajo determina que la relación es medio, el 86,7% de los colaboradores determina que

es alto. Por otro lado, de la variable productividad determina que el 56.7% es medio y el 43,3/ es alto lo que determina que si hay una relación entre la dimensión reto de trabajo con la productividad.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión remuneraciones justa con la productividad de los trabajadores empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

tabla n°6

determinar la relación en base a su dimensión remuneraciones justa con la productividad de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

Correlaciones				
			remuneraciones justas	Productividad
Rho de Spearman	Remuneraciones justas	Coeficiente de correlación	1,000	-,162
		Sig. (bilateral)	.	,391
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,391	.
		N	30	30

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-Cajamarca-2018

En la tabla N°5 que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación negativa alta (-0,162), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1 por otro lado, se establece que es una correlación negativa, por lo que, a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto, se cumple lo que se planteó al escoger las variables (Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido mínima.

tabla n°7

remuneraciones justa y productividad

Tabla cruzada remuneraciones justas (Agrupada)*Productividad (Agrupada)					
			Productividad (Agrupada)		Total
			Medio	Alto	
Remuneraciones justas (Agrupada)	bajo	Recuento	0	3	
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	medio	Recuento	16	10	6
		% del total	53,3%	33,3%	86,7%
		Recuento	1	0	
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	17	13	0
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-Cajamarca-2018

De manera general como se aprecia en la tabla 6, el 10,0% de la dimensión remuneraciones justas determina que no están a gusto con los sueldos que perciben, el 86,7% de los colaboradores determina estar satisfechos lo cual su nivel serio medio. Por otro lado, la variable productividad determina que el 56,7% de los trabajadores realizan sus labores más o menos, lo cual su nivel sería medio y el 43,3% realizan sus labores bien que su nivel será alto.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión condiciones de trabajo de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.

tabla n°8

determinar la relación en base a su dimensión remuneraciones justa con la productividad de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-cajamarca-2018

Correlaciones				
			Condiciones de trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,303
		Sig. (bilateral)	.	,104
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,303	1,000
		Sig. (bilateral)	,104	.
		N	30	30

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias lácteos huacariz-Cajamarca-2018

En la tabla N°8 que al analizar la tabla nos entrega un SPSS vemos que establece un nivel de correlación mínima (-0,303), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1 por otro lado, se establece que es una correlación negativa, es decir inversa, por lo que, a mayor nivel de aprobación, peor será la calificación que se le otorga a la situación de la empresa y viceversa, por lo tanto, se cumple lo que se planteó al escoger las variables (Satisfacción Laboral y productividad). Al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es mínima.

tabla n° 9

condiciones de trabajo y productividad

Tabla cruzada condiciones de trabajo (Agrupada)*Productividad (Agrupada)					
			Productividad (Agrupada)		Total
			Medio	Alto	
Condiciones de trabajo (Agrupada)	Alto	Recuento	11	9	20
		% del total	36,7%	30,0%	66,7%
	Medio	Recuento	6	4	10
		% del total	20,0%	13,3%	33,3%
Total		Recuento	17	13	30
		% del total	56,7%	43,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa industrias lácteos huacariz- cajamarca-2018

De manera general como se aprecia en la tabla 9, el 66,7% de la dimensión condiciones de trabajo determina que no están a gusto con los con las condiciones de trabajo, el 33,3% de los colaboradores determina estar satisfechos lo cual su nivel serio medio. Por otro lado, la variable productividad determina que el 56,7% de los trabajadores realizan sus labores más o menos, lo cual su nivel sería medio, y el 43,3% realizan sus labores bien que su nivel será alto.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 DISCUSIÓN

Las importancias de los colaboradores se sienten satisfechos radica en el interés y preocupación por la institución, ya que considera diferentes factores a fin que los colaboradores ayuden a cumplir con las metas y objetivos establecidos. Según (chiang).

, M.2010, p.45), la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá enteres en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en esta investigación, en la que se ha investigado la relación de la satisfacción laboral en la productividad en la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz en el distrito de Cajamarca, para ello se realizó una encuesta con una muestra de 30 trabajadores.

De la investigación se llegó a determinar lo siguiente:

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018. De acuerdo a la apreciación de los colaboradores que en su gran mayoría señalan que no existe una relación entre las variables mencionadas.

Según los resultados en un total de 30 colaboradores, el 13% poseen un nivel de satisfacción medio y el 86% un nivel alto con respecto a la dimensión reto del trabajo. por otro lado, el 10% manifiestan un nivel bajo y el 87% un nivel alto y el 3% de los colaboradores poseen un nivel de satisfacción bajo con respecto a la dimensión Remuneraciones justas. En cuanto a la dimisión Condiciones de trabajo, en un total de 30 colaboradores, el 66% poseen un nivel de satisfacción alto y el 33% un nivel medio.

Todas las dimensiones mencionadas influyen directamente en la satisfacción de los colaboradores. Es por ello que la investigación guarda relación con la investigación realizado por Fuentes, S. (2017), en su tesis: “Satisfacción laboral y su relación con la

productividad, donde llega a concluir que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

De manera general, como se aprecia en la tabla N° 2, en un total de 30 colaboradores encuestados, el 13% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que los colaboradores no se sienten identificados con las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo de la misma manera la retroalimentación no siempre es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución. Un caso importante es el sueldo ya que no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo ya que muchas veces no satisface todas sus necesidades. La institución no siempre ofrece capacitaciones que ayuda a fortalecer las habilidades del personal, asimismo la organización no siempre ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña y en ocasiones no se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.

De manera general, el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz-Cajamarca es medio con el 56% y el 43% en un nivel alto.

El personal en ocasiones sigue los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr su objetivo. El personal a veces demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades. Asimismo, el personal en ocasiones demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución dando al mismo tiempo el cuidado de éstos.

En cuanto a la relación entre la dimensión Reto del trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación RHO es de 0,142, donde muestra que existe una relación directa; positiva grande alta, Ya que según Robbins, S (2005)

menciona que mientras el colaborador tenga habilidades para desarrollar múltiples actividades, será productivo en sus labores.

En cuanto a la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y la variable Productividad, la evidencia estadística de correlación RHO es de 0, -162, donde muestra que existe una relación directa; negativa alta. Según lo señalado por Robbins, S (2005) mientras que el colaborador realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos este será más productivo.

En cuanto a la relación entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad la evidencia estadística de correlación RHO es de 0,-072, donde muestra que no existe una relación directa porque su nivel es muy negativa y alta.

4.2 CONCLUSIONES

Tras conocer los resultados de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

De acuerdo al objetivo general, se evidenció que no existe una relación directa; negativa alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, debido a que el valor HRO(sig.(Bilateral)) es 0,704 es decir 0,000; donde la correlación de spearman es de 0,-072, la cual indica que la variable satisfacción laboral no tiene relación con la variable productividad. Dichos resultados son provenientes debido a que un total de 30 trabajadores encuestados el 13% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo las cuales repercuten en la productividad de los misma.

En un total de 30 trabajadores encuestados, el 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. Así mismo, la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades de personal, y no ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que se desempeñan.

El nivel de productividad de los trabajadores de la empresa industrias alimentarias lácteos huacariz 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.

En cuanto a la relación entre la dimensión reto de trabajo y la variable productividad la evidencia estadística de correlación RHO spearman es de 0,142, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor HRO (sig.(Bilateral)) es de 0,456.

En cuanto a la relación entre la dimensión remuneraciones justas y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación RHO es de 0,-162 donde demuestra que no existe una relación directa; negativa alta, presentando una correlación no significativa debido a que el valor HRO (sig. (Bilateral)) es de 0,391.

En cuanto a la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable productividad, la evidencia estadística de correlación RHO es 0,-303, donde demuestra que no existe una relación directa; negativa alta. Presentando una correlación no significativa debida a que el valor RHO (sig.(Bilateral)) es de 0,104.

REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú: CENTRUM, Surco, Lima, Perú.

Bain, D. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill.

Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.

Calderón, E. (2015). Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Castellano, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104.

Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México: Comillas.

Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3° ed.). México: Mc Graw Hill.

Córdova, É. (2014). La productividad del Perú es de las más bajas de la región. Obtenido de El Comercio: Economía: <http://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-peru-mas-bajas-region-noticia-1721498>

Ríos, F. (2014), en su tesis “Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.

Robbins, S. (2005). Administración (8° ed.). México: Pearson educación.

Rosales, R. d. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo °1: Encuesta de productividad

Anexo °2: Encuesta de satisfacción laboral

Anexo °3: Cuadro operacional

Anexo °4: Matriz de consistencia

Anexo °5: Fichas de validación del instrumento

anexo °1

**Encuesta a los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos
Huacariz-Cajamarca S.A.C**

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

Estimado trabajador, te invito a responder el siguiente cuestionario. Tus respuestas son confidenciales y anónimas, el que tiene por objetivo recoger tu importante opinión sobre la empresa “Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz-Cajamarca S.A.C”, lugar donde se encuentra trabajando, lo cual nos ayudara a evaluar la satisfacción laboral y la productividad laboral de esta empresa, por eso es de mucha importancia que tus respuestas sean con mucha honestidad y veracidad.

Por favor marca con un(x) una solo ves tu respuesta

Por favor marca con un(x) una solo ves tu respuesta

SATISFACCIÓN LABORAL						
Reto del trabajo		nunc a	casi nunca	A vece s	Casi siemp re	siemp re
Identidad de la tarea						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidad que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que usted, posee.					
3	Consideras sentirte a gusto e identificado con la empresa y crees que tu puesto de trabajo te ofrece estabilidad laboral					
Significación de la tarea						
4	El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana					
5	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
6	El trabajo que desempeña incluye tareas relativamente simples o complicadas					

Retroalimentación del puesto						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconveniente presentados en la institución					
Remuneraciones justas						
Satisfacción con los sueldos y salario						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
11	En este servicio cada uno gana lo que se merece por su puesto de trabajo					
Condiciones de trabajo						
Oportunidad y Desarrollo de la Organización						
12	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
13	La organización ofrece oportunidades al personal que se forme profesionalmente, en función a las funciones que desempeña					
14	La organización ofrece oportunidad al personal más capacitado, brindarle otro cargo más elevado					
Características del trabajo						
15	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
16	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
17	Considera usted que la empresa Lácteos Huacariz premia al mejor trabajador de la empresa					

Supervisión					
18	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña				
19	La organización aplica la supervisión constante para dar solución inmediata a todas la falencias encontradas				
20	Entre los jefes, supervisores y el personal existe una comunicación fluida				

anexo °2

**Encuesta a los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos
Huacariz-Cajamarca S.A.C**

Cuestionario para evaluar la productividad

Estimado trabajador, te invito a responder el siguiente cuestionario. Tus respuestas son confidenciales y anónimas, el que tiene por objetivo recoger tu importante opinión sobre la empresa “Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz-Cajamarca S.A.C”, lugar donde se encuentra trabajando, lo cual nos ayudara a evaluar la satisfacción laboral y la productividad laboral de esta empresa, por eso es de mucha importancia que tus respuestas sean con mucha honestidad y veracidad.

Por favor marca con un(x) una solo ves tu respuesta

Productividad						
Verificación de la disposición		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Acceso a las herramientas y materiales						
1	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la empresa					
2	El trabajador utiliza las herramientas y materiales de la empresa con la finalidad de agilizar su trabajo					
Seguimiento del proceso						
3	El personal sigue los procesos establecidos por la empresa con el fin de lograr su objetivo					
4	El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada área					
Aprovechamiento de materiales						
5	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de sus actividades					

6	Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado					
Predisposición						
7	El personal demuestra estar disponible para realizar trabajos extras en su puesto de trabajo o en otras actividades					
8	El personal demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten					
Verificación del equipo						
Uso y manejo de equipos						
9	El personal revisa permanentemente el estado de los equipos con las cuales trabajan					
10	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la empresa					
Planificación de actividades						
11	Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas					
12	Es estratégico para planificar las actividades que desarrollan en su puesto de trabajo					
Cuidado de herramientas y equipos						
13	Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de herramientas y equipos de la empresa					
14	Se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos					
Verificación de los procedimientos						
Mejoramiento de procesos						
15	Demuestra ser participante y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa					
16	Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la empresa					
Simplificar elementos de trabajo						

17	Simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades					
18	El personal simplifica los procesos de manera que se obtengan los mismos resultados en el menor tiempo					
Valoración del trabajo						
19	Demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo					
20	El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades, siendo estos sobresalientes					

anexo °3

Cuadro : Operacionalización de las Variables					
Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Satisfacción Laboral	Grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno. Robbins, S.(2005)	Se aplicará una encuesta dirigida a los trabajadores evaluando el nivel de satisfacción	Reto del Trabajo	Identidad de la tarea Significación de la tarea Retroalimentación del puesto	Nunca Casi nunca A veces
			Remuneraciones Justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	Casi siempre
			Condiciones Trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización Características del trabajo Supervisión	Siempre
Variable Dependiente Productividad	Tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados. Bain, D.(2000)	Se aplicará una ficha de observación dirigida al jefe evaluando el nivel de productividad de los trabajadores	Verificación de la Disposición	Acceso a las herramientas y materiales Seguimiento del proceso predisposición	Nunca Casi nunca A veces
			Verificación del Equipo	Uso y manejos de equipos Planificación de actividades Cuidado De herramientas y equipos	Casi siempre
			Verificación de los procedimientos	Mejoramiento de proceso Simplificar elementos de trabajo y valoración de trabajo	Siempre

“Relación entre Satisfacción Laboral y la productividad
de los trabajadores de la Empresa Industrias
Alimentarias Lácteos Huacariz S.A.C-Cajamarca 2018”

anexo °4

MATRIZ DE CONSISTENCIA “Relación entre Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz S.A.C-Cajamarca 2018”								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable I	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Satisfacción Laboral	Reto del Trabajo	Identidad de la tarea Significación de la tarea Retroalimentación del puesto mismo	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto
¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac -Cajamarca 2018?	Determinar la Relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.	Hi: Existe una relación directa significativa entre satisfacción laboral Y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.		Remuneraciones Justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	9,10,11		
Problema Específicos	Objetivo Especifico	Huacariz SAC-Cajamarca 2018.		Condiciones de Trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización Características del trabajo Supervisión	12,13,14,15,16,17,18,19,20		
1.-¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018?	1.- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.	H2: Se relaciona la satisfacción laboral con la productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz SAC-Cajamarca 2018.		Variable II	Dimensiones	Indicadores		
2.-¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018?	2.- Evaluar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.	H3: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.	Productividad	Verificación de la Disposición	Acceso a las herramientas y materiales Seguimiento del proceso predisposición	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto
3.-¿qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Reto del trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-cajamarca2018?	3.- Determinar la relación entre satisfacción en base a su dimensión reto del trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.	H3: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral en base a su dimensión reto de trabajo y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.		Verificación del Equipo	Uso y manejos de equipos Planificación de actividades cuidado de herramientas y equipos	9,10,11,12,13,14		
4.-¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral en base a su dimensión Remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias lácteos Huacariz Sac -cajamarca2018?	4.- Determinar la relación entre satisfacción laboral en base a su dimensión remuneraciones justas y productividad de los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Sac-Cajamarca 2018.	Huacariz Sac-Cajamarca 2018.		Verificación de los procedimientos	Mejoramiento de procesos Simplificar elementos de trabajo valoración de trabajo	15,16,17,18,19,20		
Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar			
Tipo: Básico Diseño: No experimental Transversal / Descriptivo correlativo Método: Hipotético Deductivo	La población para la presente investigación estará conformada por los trabajadores de la empresa Industrias Alimentarias Lácteos Húcares que a la fecha según su base de datos suman 30 personas	Variable 1: Satisfacción Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Monitoreo: 30 minutos Ámbito de aplicación: Industrias Alimentarias Lácteos Húcares Forma de Administración: Individual Variable 2: Productividad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Monitoreo: 30 minutos Ámbito de aplicación: Industrias Alimentarias Lácteos Huacariz Forma de Administración: Individual			DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Satisfacción Laboral Variable 2: Productividad SPSSS Correlación de las variables 1y2			

anexo °5

N UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Miguel Angel Morales Hernandez

1.2. Especialidad: Psicología

1.3. Cargo actual: Docente

1.4. Grado académico: Doctor

1.5. Institución: Universidad Nacional de Cajamarca

1.6. Tipo de instrumento: Encuesta Cuantitativa

1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 9 de Noviembre

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coeficiente de valoración porcentual: c = 100%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

Miguel Morales Hernandez

Firma y sello del Experto