

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DEL CONSORCIO COMBAYO LA
QUINUA S.A.C

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor:

Bachiller Cercado Flores, Segundo Reinaldo

Asesor:

Maestro Llaque Quiroz, Juan Carlos

Perú

2023

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal – correlacional, para la obtención de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 98 colaboradores, dato que fue obtenido de un muestreo probabilístico de una población de 131. El instrumento fue validado por 3 expertos magísteres en el tema y para medir la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue de .987 para la variable Satisfacción Laboral y Productividad, es decir el instrumento es altamente confiable. Se concluyó que la Satisfacción laboral si se relaciona con la productividad, según la prueba estadística Rho de Spearman .654, con un nivel de significancia $p = 0.000$ el cual es menor a 0,05 aceptándose así la hipótesis de la investigación; así también se concluyó que las dimensiones de la Satisfacción Laboral (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación con la autoridad se relacionan con la Productividad de los Colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Evidenciándose así la relación positiva buena entre ambas variables objeto de estudio.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Productividad

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the productivity of the collaborators of the Consorcio Combayo la Quinoa SAC. The research was of an applied type, with a descriptive correlational level, with a non-experimental cross-sectional design - correlational, to obtain information the survey was obtained as a technique and the questionnaire as an instrument, which was applied to a sample of 98 collaborators, data that was obtained from a probabilistic test of a population of 131. The instrument was validated by 3 expert masters in the subject and to measure reliability, Cronbach's Alpha was used, whose result was .987 for the variable Job Satisfaction and Productivity, that is, the instrument is highly reliable. It was concluded that relational job satisfaction is related to productivity, according to Spearman's Rho statistical test .654, with a level of significance $p = 0.000$ which is less than 0.05, thus accepting the research hypothesis; Thus, it was also concluded that the dimensions of Job Satisfaction (physical and/or material conditions, labor and/or remunerative benefits, administrative policies, social relations, personal development, task development, relationship with authority are related to the Productivity of employees). Collaborators of the Consortium Combayo la Quinoa SAC. Thus evidencing the good positive relationship between both variables under study.

Keywords: Job Satisfaction, Productivity

Dedicatoria y Agradecimientos

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación la dedico a mi esposa, mis hijas Elsa y M Cleofeth, ha mis hijos Néstor y Nezaireth Cercado así mismo a mis docentes y a mi asesor de tesis que siempre ha estado dispuesto para apoyarme, acompañándome en este retador proceso para dar este gran paso en mi era profesional, su paciencia, su apoyo y su motivación ha sido un pilar para lograr este gran objetivo.

Agradecimiento

Primeramente, a DIOS por permitirme cumplir y hacer realidad este sueño tan anhelado y así poder haber logrado una meta más en mi vida.

A la UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, a nuestras autoridades y docentes de la universidad, por el aporte con su conocimiento, experiencia y su motivación contribuyendo así en mi formación profesional.

Tabla de contenidos

Carátula.....	i
Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
Dedicatoria y agradecimiento.....	iv
Tabla de contenidos.....	v
Índice de tablas y figuras.....	vi

Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática.....	1
I.2. Pregunta de investigación.....	3
I.2.1. Pregunta general.....	3
I.2.2. Preguntas específicas.....	3
I.3. Objetivos de la investigación.....	4
I.3.1. Objetivo general.....	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación.....	5
I.4.1. Justificación Teórica.....	5
I.4.2. Justificación Práctica.....	5
I.4.3. Justificación Metodológica.....	5
I.5. Alcance de la investigación.....	5
II. MARCO TEÓRICO.....	6
II.1. Antecedentes.....	6
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
II.2. Conceptos.....	12
II.2.1. Satisfacción Laboral.....	12
II.2.2. Productividad.....	13
II.3. Bases Teóricas.....	14
II.3.2. Productividad.....	23
II.4. Marco conceptual (terminología).....	27
III. HIPÓTESIS.....	29

III.1.	Declaración de Hipótesis	29
III.1.1.	Hipótesis general	29
III.1.2.	Hipótesis específicas.....	29
IV.	Operacionalización de Variables.....	29
IV.1.	Matriz de operacionalización de variables	30
V.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	31
V.1.	Tipo de investigación.....	31
V.2.	Nivel de investigación.....	31
V.3.	Diseño de investigación.....	31
V.4.	Método de investigación	32
V.5.	Población.....	32
V.6.	Muestra	32
V.7.	Unidad de estudio	33
V.8.	Técnicas de recolección de datos	33
V.8.1.	Técnica.....	33
V.8.2.	Instrumento.....	33
V.9.	Presentación de resultados	34
VI.	RESULTADOS	35
VII.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	47
VII.1.	Discusión	47
VII.2.	Conclusiones.....	51
VII.3.	Recomendaciones	53
	Lista de referencias	54
	Anexos.....	59

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Dimensiones de Satisfacción laboral</i>	14
Tabla 2. <i>Estadística de fiabilidad Satisfacción Laboral</i>	34
Tabla 3. <i>Estadística de fiabilidad Productividad</i>	34
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral del Consorcio Combayo la Quinoa SAC</i>	35
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia de la Variable Productividad del Consorcio Combayo la Quinoa SAC</i>	36
Tabla 6. <i>Distribución de Frecuencia de las dimensiones de la Satisfacción Laboral</i>	37
Tabla 7. <i>Distribución de Frecuencia de las dimensiones de la Productividad</i>	38
Tabla 8. <i>Estadístico de Prueba de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk</i>	39
Tabla 9. <i>Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	40
Tabla 10. <i>Correlación entre las Condiciones Físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	41
Tabla 11. <i>Correlación entre los beneficios Laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	42
Tabla 12. <i>Correlación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	43
Tabla 13. <i>Correlación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	43
Tabla 14. <i>Correlación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	44
Tabla 15. <i>Correlación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	45
Tabla 16. <i>Correlación entre la relación con la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.</i>	46

Índice de Figuras

Figura 1. Correlativos de la satisfacción laboral, demostrando dos maneras de relación con la satisfacción laboral.....19

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

En el mundo empresarial, las organizaciones buscan ser más competitivas, globalizadas y posicionarse en el mercado laboral, dejando de lado muchas veces a sus colaboradores, no sabiendo que son ellos un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ellos dependen en gran medida el cumplimiento de los objetivos de la empresa. El mundo globalizado demanda de las organizaciones un servicio de calidad, por lo que estas se han visto en la necesidad de invertir en el capital humano al crear las condiciones necesarias para que el colaborador se sienta satisfecho en su trabajo, es por eso que hoy por hoy las organizaciones buscan mantener un buen ambiente de trabajo con el objetivo de lograr una gran satisfacción en sus colaboradores, pues son ellos los que permiten que la empresa obtenga resultados positivos y alcance sus objetivos organizacionales. (Cabrera y Trigozo, 2015)

Por lo tanto, el bienestar de los colaboradores se vuelve más vulnerable a cualquier variación en la gestión del talento humano, en este sentido el incremento de la productividad se convierte en un objetivo público esencial para cualquier organización ya sea pública o privada. Según Alva y Juárez (2014), “el activo más importante de una empresa son los colaboradores y es necesario generar satisfacción en los mismos tanto de carácter económico como en sus condiciones de trabajo, lo cual tiene implicancia en la productividad y rentabilidad de la empresa”. Por tal motivo es de vital importancia conocer cuáles son sus falencias para poder aplicar estrategias y mejorar su satisfacción laboral.

Según Chiavenato (2004, citado por Alva y Juárez, 2014, menciono que a nivel mundial debido a los avances de la tecnología, cambios en el mundo empresarial debido a alta tecnológica, la búsqueda continua de calidad y la mayor productividad posible en las organizaciones, se determinó que la mejor ventaja que puede poseer una compañía proviene de su capital humano, esto justificado por la importancia que representan los colaboradores, pues son ellos los que garantizan la innovación al fabricar, comercializar, servir al cliente, tomar decisiones, liderar, motivar, comunicar, supervisar, administrar y dirigir los negocios. Así vemos que para mejorar la productividad y garantizar la calidad de un bien o servicio en las organizaciones, se debe prestar importancia a los colaboradores, puesto que son ellos los que los que fabrican o realizan,

gestionan, encabezan y guían las empresas. Sánchez y García (2017) afirman que “la satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización, esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y ésta última culmina en un componente emocional” (p.162).

Como se sabe el Perú, toda Latinoamérica, América, Europa y todo el mundo ha enfrentado y aún sigue enfrentando problemas de salud como es el COVID 19, lo cual no solo ha repercutido a nivel social, económico sino también empresarial puesto que ha afectado el normal desarrollo de actividades a nivel organizacional “Uno de los mayores desafíos para este 2022 es afrontar el impacto de la pandemia, que aún mantiene en vilo a muchas familias en el país. Ausencias y licencias por enfermedad del colaborador o de sus familiares y decesos son situaciones imposibles de controlar, y que generan altas cifras de ausentismo, impactando en la productividad”, explica el magister y docente en liderazgo de equipos de alto rendimiento del Instituto Daniel Alcides Carrión, José Carlos Rivas Rodríguez.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, un colaborador que está feliz y se siente satisfecho al realizar su trabajo puede tener una mayor productividad al realizar sus labores. Teniendo 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 busquen las mejoras en el nivel de satisfacción del personal 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, entre otros. Chiang, Salazar y Gómez (2014) confirman que la satisfacción laboral es indispensable en cualquier tipo de trabajo; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad.

El presente trabajo de investigación se realizará en el Consorcio Combayo la quinua SAC. Empresa de capitales Cajamarquinos fundado en el año 2013, hasta la actualidad ha logrado consolidarse como una compañía solvente para sus accionistas y sostenible en el mercado del sector privado, esta empresa tiene como visión: Ser una empresa reconocida y confiable en los rubros de ingeniería

y construcción, para la atención de los sectores público y privado. Y como misión basa su reconocimiento y confiabilidad en la permanente capacitación y gestión del conocimiento, la satisfacción de sus clientes, la generación del valor compartido y una buena comunicación empresarial. Dentro de algunos de sus valores destaca la calidad, proactividad, sostenibilidad, honestidad, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros.

Por las razones expuestas en el enunciado, se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

¿Cuál es la relación entre la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Determinar cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Determinar cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Determinar cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Determinar cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Determinar cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Determinar cuál es la relación de la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

I.4. Justificación de la investigación

I.4.1. Justificación Teórica

Zuloaga (citado por Cabrera y Trigozo, 2015) asevera que para la mayoría de colaboradores de una organización es sumamente importante sentirse valorados en su ambiente de trabajo para estar motivados. Y cuando la organización valora y recompensa sus aportes individuales y/o grupales, aumenta su rendimiento y satisfacción.

I.4.2. Justificación Práctica

Se realizó esta investigación porque se puede apreciar que la productividad de los Colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa no está siendo adecuada, por tal motivo se busca conocer si la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC están relacionadas, se determinó que los recursos humanos son difíciles de evaluar por la complejidad de su estructura ya que dentro de ella se encuentran individuos con diferentes grados de instrucción, tales como: Profesionales, técnicos, auxiliares, personal administrativo, obreros, etc.

I.4.3. Justificación Metodológica

La presente investigación es de gran importancia ya que se pretende evaluar la satisfacción laboral organizacional y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa, conociendo detalladamente las falencias que éstas presentan para finalmente encontrar una relación entre ellas. Al mismo tiempo su importancia se orienta básicamente al compromiso organizacional, la cual es muy útil puesto que ayuda a establecer acciones que contribuyan a elevar el nivel de satisfacción y por consiguiente la productividad y así beneficiar a la población de mejoras futuras impulsando el desarrollo económico y social de la localidad como sus alrededores.

I.5. Alcance de la investigación

El trabajo se realiza con colaboradores del área administrativa y operativa del Consorcio Combayo la quinoa SAC para obtener información de la satisfacción laboral y su relación con la productividad.

La investigación desarrollada es total y particular a las dos variables objeto de estudio –satisfacción y productividad laboral, por lo que se analizó investigaciones teóricas relacionadas a las variables. De esta manera se investigó la satisfacción laboral y productividad laboral como uno de los aspectos cruciales para que las organizaciones puedan entender cómo afrontar los retos en la gestión del capital humano, así como, los cambios organizativos que afectan a la mayor parte de los sectores conllevan el reto de incrementar la productividad de los colaboradores y su compromiso con el trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Cruz, A. (2017). *“Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda”* (Tesis de maestría). Tesis realizada en la Universidad técnica de Ambato para la facultad de ciencias administrativas. Tuvo como objetivo determinar la satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios Laturi Cia. Ltda, a través de una investigación sistemática en la cual primero se realizó un levantamiento de campo en base a las actividades implementadas y ejecutadas en la investigación para poder obtener la información que ayude a determinar el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología empleada para la investigación tuvo un enfoque cualitativo con un nivel exploratorio con diseño descriptivo – correlacional. La población estuvo constituida por 25 colaboradores. Se concluyó que el elemento principal para que se desarrolle un buen ambiente laboral y una eficiente producción es el capital humano. Los factores que inciden en la satisfacción laboral de los empleados son el salario, las oportunidades de educación y ascenso; así como las relaciones personales con sus superiores, la justicia y equidad de trato, toma de decisiones y el cumplimiento del contrato de oferta laboral. Y los factores que inciden en la productividad son las relaciones interpersonales, la revisión física y administrativo de los materiales, equipos, enseres, la puntualidad de entrega, superación de metas establecidas y la capacidad de atender asuntos laborales. Finalmente se determinó que la satisfacción laboral de los trabajadores si incide

directamente en la productividad de la empresa con un alto nivel de significancia mayor a 0,05 dada la relación de la prueba chi-cuadrado tabulada y calculada.

Según Antonini, M y Baliache, (2017). “*Relación entre compensación indirecta financiera vs satisfacción laboral y productividad*” (Tesis de grado), realizada en la Universidad Católica Andres bello para la facultad de ciencias económicas y sociales, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la compensación indirecta financiera versus la satisfacción laboral y la productividad, de la fuerza de venta en una empresa de consumo masivo, para lo cual se aplicó un instrumento denominado “Escala General de Satisfacción”. La investigación fue de tipo aplicada con un nivel de investigación descriptivo – correlacional. Concluyendo que la satisfacción laboral general depende de un 82% de la satisfacción sobre los beneficios, así también se determinó que la satisfacción laboral general y productividad tienen una relación casi nula, pues en la investigación se menciona que no es necesario que el vendedor tenga un buen nivel de satisfacción para que sea productivo o alcance los objetivos establecidos y que la relación entre el peso que pueda tener el paquete de beneficios sobre la compensación total no influye sobre los niveles de satisfacción de la muestra. Esta investigación es de gran ayuda, puesto sirve para contrastar o afirmar la hipótesis de la presente investigación.

Garcia, J Armenta, A Martinez, Rebolla, J & Renteria, R (2019). *Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México*. Tesis realizada en la Universidad Abierta y a distancia de Colombia UNAD. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional – causal, donde se analizó la relación existente entre la innovación como variable independiente y la productividad laboral de la industria manufacturera mexicana como variable dependiente. Se utilizó un análisis empírico de tipo correlación tipo Pearson y de estadísticos descriptivos para cada una de las variables del modelo, así como de regresión múltiple. Para lo cual se empleó una población de 573249 empresas. Entre algunos resultados se encontró que existe una relación positiva moderada entre la productividad laboral de industria manufacturera mexicana y el gasto en I+D (innovación), con un coeficiente de ,469 con una significancia de 0.05, lo que se traduce a que si existe

mayor gasto en I+D, habrá mayores niveles de productividad laboral, así como se encontró una relación entre la productividad laboral y la formación bruta, es así que se concluyó la existencia de una influencia relativa, mas no determinante, de la innovación sobre la productividad laboral de la industria manufacturera mexicana, ya que la formación bruta de capital fijo aporta más a la misma, y que la tendencia decreciente de sus niveles de productividad laboral es un reflejo de fallas estructurales y de obsolescencia en el aparato productivo, por lo que la innovación representa para las actividades manufactureras mexicanas una alternativa de cambio en la trayectoria tecnológica, aportando mayores niveles de productividad laboral y competitividad.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Encalada, R. (2016). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016”* (Tesis de maestría). Investigación presentada para la Universidad Cesar Vallejo – Perú, tuvo como objetivo general determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. La metodología utilizada tuvo un alcance cuantitativo, hipotético – deductivo, de tipo básica y diseño no experimental correlacional y transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por todos los trabajadores de ambos sexos del servicio de nutrición, con muestreo de tipo censal. Como resultado se obtuvo que al 95% de confianza, existe correlación significativa entre satisfacción laboral y productividad (sig.=0.000), siendo la correlación directa y de nivel moderado según el Rho de Spearman =0.521, llegando a la conclusión que la satisfacción laboral influye significativamente en la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición. Esta investigación es de gran ayuda para el presente trabajo pues permite contrastar o comprobar la hipótesis.

Torres, (2015). *Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015* (Tesis de maestría). Realizado en la ciudad de Chimbote, tuvo como objetivo general determinar la relación de la

Satisfacción en la productividad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio- rubro Venta Minorista de Productos de Farmacia y Artículos de tocador (farmacias) del Casco Urbano de Chimbote, 2015. Para el desarrollo del informe se utilizó un tipo y nivel de investigación Descriptivo Correlacional y un diseño No experimental -Transaccional. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro de farmacias del casco urbano de Chimbote. En cuanto a la muestra se empleó el mismo número de colaboradores que conforman la población. Se determinó que la satisfacción laboral de las farmacias del caso urbano de Chimbote si influye satisfactoriamente en la productividad laboral, sin embargo, a medida que se apliquen deficientemente en sus dimensiones (ambientes físicos, valoración al trabajo, motivación y clima laboral), da origen a una insatisfacción de parte de los trabajadores según la relación directa comprobada entre ambas variables en investigación lo cual significaría una desventaja para las farmacias. Así mismo se determinó que los trabajadores señalaron que la satisfacción laboral que prima en las MYPE del rubro farmacias del caso urbano de Chimbote si es alta y beneficia a las farmacias en estudio, pues teniendo a su personal satisfecho tienen mayor producción en sus ventas. Finalmente se determinó que el nivel de productividad al que prima en las MYPE es alto debido a que la mayoría del personal encuestado demuestra estar satisfecho en su trabajo, por el buen trato de sus superiores, su remuneración, sus ambientes físicos, las posibilidades de promocionar entre otros.

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 de maestría). Realizada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Tarapoto – Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. La investigación fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recolectar información,

pudiendo concluir que mediante la aplicación del estadístico se evidencio que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $Es < 0,05$ es decir “0,000; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variables Satisfacción Laboral se relaciona con la variable Productividad en un 89%, esto debido a que el 34% menciona poseer un nivel de satisfacción bajo debido a la falta de libertad y facilidades para la ejecución de actividades.

Deza, A (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de pococha- Castrovirreyna, Huancavelica”* (tesis de maestría). Realizada en la Universidad nacional de Huancavelica – Perú, para la facultad de ciencias de ingeniería unidad de posgrado, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica. Siendo el activo más importante sus trabajadores, resultó necesario medir su nivel de satisfacción laboral (variable independiente), y su productividad (variable dependiente), en sus tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. El tipo de investigación fue básico y su nivel, correlacional. Se empleó el método descriptivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Fueron descritas las variables involucradas y analizadas su incidencia e interrelación en función con la relación causa – efecto. La población estuvo conformada por 20 piscicultores de tres piscigranjas, en la laguna San Francisco; población y muestra resultaron accesibles. El sustento teórico exigió diferentes fuentes bibliográficas y el trabajo de campo, la aplicación de dos cuestionarios: instrumentos validados oportunamente por juicio de expertos. Cada pregunta fue elaborada en concordancia con las variables, dimensiones e indicadores; esto facilitó recabar la información pertinente. Como conclusión principal se determinó que la productividad del factor humano se relaciona de forma positiva y moderada con la satisfacción laboral, con un grado de relación del 45,2% ($r^2 = 0,452$), esto según el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue $r=0,672$, por lo que el grado de correlación entre las variables satisfacción laboral y la productividad en las unidades productoras de Pacococha – Castrovirreyna es positiva media.

Yeren, Y (2017).” *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. lima – 2016*” (Tesis de licenciatura) realizada para la Universidad Autónoma del Perú de la facultad de administración. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima.; la investigación fue de tipo descriptivo – correlacional con una población de 40 colaboradores y una muestra de la misma medida. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que se traduce en la eficiencia relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Teniendo en cuenta las encuestas realizadas en la empresa Klauss S.A. y el realizar la prueba R momento de Pearson con el fin de validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), se obtuvo como resultado un valor $p = 0.000$, por lo que se concluyó que existe una relación moderada entre la satisfacción laboral y la productividad, traducida en el desempeño laboral que es regular, esto según la correlación de Pearson ,562.

Herrera, G (2018). “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura,2017*” (Tesis de licenciatura). Realizado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para la facultad de ciencias empresariales, tuvo como objetivo determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. El tipo de investigación fue aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transaccional descriptivo correlacional con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Para hallar el tamaño de la muestra se usó la fórmula de población infinita, obteniéndose 206 trabajadores, luego se usó la fórmula de la muestra ajustada obteniendo 141 trabajadores, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta. Como resultado se encontró que según el Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual 0.000, y una correlación del 0.841 positiva muy significativa, se concluyó que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad; por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende su producción es muy favorable en sus labores diarios.

Apaestegui, D (2017). "Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de la empresa Stacion vgas E.I.R.L, distrito de puente piedra, año 2017" (Tesis de licenciatura). Realizado en la Universidad Cesar Vallejo para la facultad de ciencias empresariales, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, la población estuvo conformada por un total de 50 personas. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta usando como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la satisfacción laboral y la productividad tienen una relación fuerte de un 98.7% determinando que una buena aplicación de la Satisfacción Laboral repercute significativamente en la productividad, logrando así una mayor competitividad organizacional.

II.2. Conceptos

II.2.1. Satisfacción Laboral

A continuación, se presenta las siguientes definiciones para la variable Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral son todos los incentivos, motivos o razones que posee una persona que lo conducen a actuar de manera deficiente o eficiente en el ámbito laboral, los cuales pueden derivar del trabajo o de su círculo personal (familia, amigos). Por otro lado, podría definirse como la actitud del trabajador frente a sus actividades de trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el colaborador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son las características actuales del puesto donde el empleado experimenta necesidades, valores y rasgos personales. (Sánchez S, 2014, p.54)

Existen dos perspectivas relacionadas al concepto de satisfacción laboral. Una de ellas define a la satisfacción laboral como una respuesta efectiva, una actitud o un estado emocional que tienen los colaboradores hacia su puesto de trabajo. Otros autores lo definen como una comparación que los colaboradores realizan entre las ventajas y desventajas de su trabajo, estas ventajas pueden ser llamado beneficios y las desventajas serían las exigencias y responsabilidades de su puesto de trabajo. Desde el primer enfoque se define como "un estado emocional positivo, o agradable

derivado de la valoración que el individuo hace del resultado de su trabajo o sus experiencias con el mismo", (Gómez P, 2014, p.9-16)

Bravo, Peiró y Rodríguez (citado por Manosalvas, Manosalvas y Quintero, 2015) consolidan que la satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona en su trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia etapas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo.

II.2.2. Productividad

A continuación, se presenta las siguientes definiciones para la variable Productividad

Para Martínez (2007, citado por Alva y Juárez, 2014). La productividad es definida como un indicador que muestra el adecuado y correcto uso de los recursos, los cuales pueden ser, recursos humanos, dinero, capital, conocimiento, habilidades, energía, etc empleados en la producción ya sea de productos, bienes o servicios para el mercado, una empresa o para la economía del país; por tal motivo la productividad se traduce en la relación existente entre recursos utilizados y productos obtenidos.

La Real Academia Española (2001, citado por Barrios, 2014). Define la productividad como "la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, entre otros".

Según Papayanopulos (2008, citado por Barrios, 2014) La productividad es definida como "medida de lo bien que se ha combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseados. Implica cumplir con todos los requisitos necesarios para obtener los resultados planeados y sobre todo con la calidad requerida".

Según Robbins y Judge (2013), mencionan que la productividad está relacionada con el cumplimiento eficiente de metas al cambiar los insumos en productos al menor costo posible. Por tal motivo la productividad está conectado estrechamente con la eficiencia y eficacia, siendo así la productividad el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional.

II.3. Bases Teóricas

II.3.1. Satisfacción Laboral

Definición

Locke (1976, citado por Pérez y Rivera, 2015) ha definido la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una postura o posición particular, sino de una postura más universal proveniente de más posturas particulares que un colaborador tiene hacia su trabajo y todos los elementos o componentes con el relacionados.

Palma (2012, citado por Herrera 2018). Define la satisfacción laboral como “la posición o conducta del colaborador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como probabilidades de desarrollo personal, beneficios laborales, remuneración o retribución que recibe, políticas administrativas, relación con sus compañeros de trabajo, con el alto mando, así como gerentes y directivos, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas”.

Dimensiones

La satisfacción laboral puede presentar varias dimensiones, dependiendo del autor sobre el cual se desee estudiarla. A continuación, se revisará las propuestas planteadas por diversos autores:

Tabla 1.

Dimensiones de Satisfacción laboral

Autores	Dimensiones de Satisfacción Laboral
Heberg	<ul style="list-style-type: none"> · Motivación · Higiene
Vroom	<ul style="list-style-type: none"> · Planes de la compañía y dirección · Oportunidades de promoción · Contenido del trabajo · Supervisión · Recompensas económicas · Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo

Locke	<ul style="list-style-type: none"> · Satisfacción con el trabajo · Satisfacción con el salario · Satisfacción con la promoción · Satisfacción con el reconocimiento · Satisfacción con los beneficios · Satisfacción con las condiciones de trabajo · Satisfacción con la supervisión · Satisfacción con los compañeros · Satisfacción con la compañía y la dirección
Melia y Peiro	<ul style="list-style-type: none"> · Satisfacción con la supervisión · Satisfacción con la participación · Satisfacción con las prestaciones recibidas · Satisfacción intrínseca del trabajo · Satisfacción con el ambiente físico de trabajo
Chiang vega	<ul style="list-style-type: none"> · Satisfacción con los superiores, gerencia o autoridad · Satisfacción con el contenido del trabajo · Satisfacción con las condiciones de trabajo · Satisfacción con las compensaciones · Satisfacción con las políticas de le empresa · Satisfacción con los compañeros y las relaciones humanas sociales · Satisfacción con la participación y autonomía · Satisfacción con las oportunidades de promoción · Satisfacción con el desarrollo personal · Satisfacción con la organización o grupo de trabajo
Palma	<ul style="list-style-type: none"> · Condiciones físicas y/o materiales · Beneficios laborales y/o remunerativos · Políticas administrativas · Relaciones Sociales · Desarrollo personal · Desarrollo de tareas · Relación con la autoridad

Para la presente investigación se trabajará con las dimensiones de Palma

Palma, (2012, citado por Herrera 2018). Considera que existen 7 criterios de la satisfacción laboral existentes en una organización, las cuales se detallan a continuación

- **Condiciones Físicas y/o materiales:** Esta dimensión hace referencia a la disposición y existencia de todos los recursos, elementos para la realización de un buen trabajo el cual debe ser evaluado en base a las disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Se considera como una señal de eficiencia y desempeño pues son todos los elementos y materiales que facilitan el correcto desarrollo de las labores diarias del trabajo. Dentro de las

condiciones físicas y/ o materiales se considera el bienestar que está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, distribución de ambientes y equipo suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio.

- **Beneficios laborales y/o remunerativos:** Asevera que éste término se define como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. El grado de satisfacción en relación con el incentivo económico o conocido también como salario por el trabajo que se realiza. Los sistemas de promociones, el sueldo, así como las recompensas, reconocimientos, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo pues son símbolo de "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. Para Vroom (citado por Sánchez, 2010), el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados lo cuales le proporcionen mayor libertad; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como tranquilidad, prestigio, seguridad, etc. El estilo de trabajo por lo general es resultado de la actitud del individuo frente a ello. Pues una actitud positiva no solo genera un ambiente positivo sino también lo hace más productivo. Pues cuando un colaborador desarrolla sus actividades de forma negativa, pesimista; su productividad disminuye y esa actitud puede ser contagiosa con los demás colaboradores. Sin embargo, cuando el colaborador tiene una actitud positiva, mantiene una buena relaciona laboral y se siente parte del equipo de trabajo. La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto.
- **Políticas Administrativas:** Manifiesta que este indicador guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación, pues conduce al cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. En esta dimensión se refleja el nivel de acuerdo hacia las políticas, normas, reglas y lineamientos institucionales

establecidas con la finalidad de guiar, conducir y regular la relación laboral entre compañeros, jefes y directivos. La importancia de las políticas administrativas radica en que son la base para futuras decisiones y acciones que ayudan en la coordinación y realización de actividades al tomar similares decisiones en situaciones parecidas, pero para ellos estas deben ser coherentes, claras, precisas, alcanzables, estables, flexibles como para poder aplicarse en diferentes situaciones y condiciones, así como estas deben ser consistentes, puesto que de lo contrario habrá incertidumbre o mal entendidos, los cuales pueden ser interpretados como trato preferencial o injusticia.

- **Relaciones Sociales:** El nivel de satisfacción frente a la relación, interacción diaria o cotidiana con otros miembros de la organización, con quien se comparte las actividades laborales. Un ambiente con un buen clima laboral da confianza y credibilidad a través de demostraciones de confidencialidad, empatía y responsabilidad. La actitud es un factor importante y determinante en un puesto de trabajo, puesto que si el colaborador tiene una actitud positiva esta será contagiosa por ende los trabajadores se sentirán más felices o contentos al realizar sus actividades, relacionarse con sus compañeros y se sentirán parte del equipo, por ende, el cumplimiento de sus responsabilidades será al 100%, a diferencia de un colaborador que mantiene una actitud negativa. La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto.
- **Desarrollo Personal:** Oportunidad que tiene el colaborador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los trabajadores suelen preferir los trabajos que les permitan emplear todas sus capacidades, habilidades, facultades, y que les ofrezcan una línea de carrera, libertad e información en cuanto a su rendimiento, puesto que esto permite que el trabajo del colaborador sea significativo y represente un desafío para el mismo. El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo, esto puede mejorarse con las constantes capacitaciones. Según perez (2014) la capacitación del personal y la productividad están

relacionados 0.870, esto debido a que una capacitación ayuda a cumplir metas y objetivos organizacionales.

- **Desarrollo de tareas:** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. En el desempeño del trabajo no sólo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea; sino también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.
- **Relación con la Autoridad:** La estimación o consideración que realiza el colaborador de su relación con el jefe directo, respecto a sus actividades cotidianas. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, pues para algunos representa una satisfacción inmediata que será de gran ayuda para una satisfacción futura. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación.

Importancia de la satisfacción laboral

Pérez & Rivera (2015) infieren que la satisfacción laboral es sumamente necesario y esencial, puesto que permite en los colaboradores expresar su opinión sobre la condición y situación en la cual se encuentra la organización. Cuando las empresas involucran a los colaboradores en la toma de decisiones, provocan que estos se sientan parte del proceso, que crean en la causa y que se esfuercen al máximo para conseguir mayor rentabilidad por la empresa y por consiguiente mayor éxito. Es por eso que los líderes desempeñan un papel fundamental ya que son ellos los que deben escuchar los conceptos, ideas y deseos de los colaboradores y de tal forma transmitirles emoción y pasión por su trabajo.

Causas y consecuencias de la satisfacción laboral

Causas de la satisfacción laboral

Según Zayas, P. Báez, Zayas, F. y Hernández (2015), “en el mundo actual, globalizado, cambiante, caracterizado por avances científicos y una poderosa tecnología, el hombre desempeña el papel fundamental para la organización, su funcionamiento y su evolución”. Por ello, la satisfacción no solo está relacionada con el salario que percibe los colaboradores sino también con el significado que el colaborador le asigne a su puesto de trabajo. Pues el trabajo puede ser el motivo o causa del bienestar o felicidad de un colaborador o todo lo contrario.

La satisfacción laboral de las personas puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito personal y/o profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros). Cuanto más elevada sea la calidad de vida personal y profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo y pasividad. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible.



Fuente: “Psychology at work”, Diane Krumm (2001)

Figura 1. Correlativos de la satisfacción laboral, demostrando dos maneras de relación con la satisfacción laboral.

Niveles de satisfacción laboral

Según Fuentes (2012, citado por Herrera 2018)., se establecen dos tipos o niveles de análisis en la satisfacción laboral:

- a) Satisfacción general: Hace referencia al Indicador medio del colaborador hacia los diversos aspectos de su trabajo
- b) Satisfacción por faceta: A diferencia de la satisfacción general esta hace referencia al grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa.

El nivel de satisfacción laboral está ligado a diversos factores y varía de un grupo a otro. Gracias al análisis de estas relaciones se puede conocer en que grupos son más probables los comportamientos asociados a la insatisfacción. Algunos de los factores son la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño de la empresa. A medida que los colaboradores envejecen tienden a tener menor satisfacción en su puesto de trabajo, pues son menos las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Los colaboradores con nivel ocupacional suelen estar más satisfechos con su trabajo, ya que tienen mayor salario, mejores condiciones de trabajo, pues sus puestos les permiten aprovechar sus capacidades.

Teorías vinculadas a la satisfacción laboral

Según Herrera (2018), existen muchas teorías relacionadas a la satisfacción laboral, pero las que más resaltan son las siguientes:

- 1) Teoría Bifactorial de Herzberg

También conocida como la “Teoría de los dos factores” Herzberg (1959) formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en cuanto al ámbito laboral. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- La satisfacción es resultado principalmente de los factores de motivación tales como: Logros, reconocimiento, Independencia laboral, responsabilidad y promoción. Estos factores tienen poco efecto sobre la insatisfacción, pero ayudan a aumentar la satisfacción del individuo.
- La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores tales como: Sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

2) Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría se centra entre la relación ambiente y colaborador; pues es considerada la base entre la asociación entre ambos, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores, ajuste en el trabajo. La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los colaboradores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

3) Teoría de la discrepancia

Esta teoría fue parte del planteamiento que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades del colaborador. En base a la importancia que le den los colaboradores a los

valores se rige su orden, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado. La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

4) Teoría de los eventos situacionales

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales. Primero, las Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Segundo, los eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

5) Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima, descrito en la pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow) y de “desarrollo del

ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, 2007, citado por Alva y Juárez, 2014). Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quinteros, 2007, p.2, citado por Alva y Juárez, 2014).

II.3.2. Productividad

Definición de Productividad

Prokopenko (1989 citado por apaestegui 2017) define la productividad como “el uso eficiente de recursos: trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información, en la producción de diversos bienes y servicios”. Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos, puesto que este es considerado como un buen indicador al ser una medida global, difícil de manipular, alterar y controlar por las personas. Un sistema es más productivo si emplea menos tiempo para lograr el resultado esperado, deseado y planificado.

Gutiérrez (2014) manifiesta que: La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados, los cuales pueden medirse en unidades producidas, piezas vendidas o en ganancias, considerando los recursos materiales y humanos (número de trabajadores) para la producción de los mismos, así también es importante considerar el factor tiempo. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados.

Para Martínez (2007, citado por Alva y Juárez, 2014) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

La productividad, para Papayanopulos (2008, citado por Barrios, 2014), es una “medida de lo bien que se ha combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseados. Implica cumplir con todos los requisitos necesarios para obtener los resultados planeados y sobre todo con la calidad requerida”.

b). **Dimensiones:**

En base a Fuentes (2012, citado por Herrera 2018).

Eficiencia: Chiavenato (2004, citado por Alva y Juárez, 2014), en su libro introducción a la teoría general de la administración, define la eficiencia como la utilización correcta de los recursos. La eficiencia es un concepto que con frecuencia se utiliza como sinónimo de productividad; se puede resumir como la utilización óptima de los recursos, emplear el mínimo tiempo posible en la producción, sin deteriorar la calidad del producto; utilizar los servicios (electricidad, agua, gas, etc.) en las cantidades necesarias, sin desperdicio, y utilizar los medios tecnológicos (máquinas, equipos, herramientas, etc.) de manera tal que no se deterioren más de lo normal.

Eficacia: Para Salvador (1994) citado por Avellón (2015) “la eficacia es la relación entre los objetivos que se fija una organización y los resultados que realmente consigue”.

Efectividad: Según Juez (1995), citado por Avellón (2015) “la efectividad es el logro de un objetivo propuesto en condiciones habituales. Se puede formular como la relación entre los resultados obtenidos en situaciones reales, y los objetivos pretendidos”.

c). Importancia y función de la productividad

A decir de Prokopenko (1989, citado por Deza 2017), “la importancia de la productividad es reconocida en todo el mundo pues esta se ve reflejada en el bienestar nacional. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad”. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PBI, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional, o el PBI, crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora. Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. En la actualidad, no está mal indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida.

Respecto al grado de competitividad de un país sobre su productividad, el mismo Prokopenko (1989 citado por Deza 2017) afirma: La productividad determina asimismo en gran medida el grado de competitividad internacional de los productos de un país, pues un desequilibrio económico aparece cuando la productividad de un país es menor a la de otro país que fabrica los mismos bienes, puesto que esto se verá reflejado en el costo y por consiguiente en el precio del producto, lo cual generara disminución o perdida en las ventas pues los consumidores o clientes elegirán el de menor precio. Sin embargo, si el aumento de los costos es absorbido por las empresas, sus beneficios disminuirán. Esto significa que tendrán que reducir la producción o mantener los costos de producción estables mediante la disminución de los salarios reales. Así pues, una baja productividad produce inflación, un saldo comercial negativo, una escasa tasa de crecimiento y desempleo. Por tanto, es evidente que el círculo vicioso de la pobreza, el desempleo y la baja productividad sólo se puede romper mediante un aumento de la productividad. Una mayor productividad nacional no sólo significa un uso óptimo de los recursos, sino que contribuye también a crear un mejor equilibrio entre las estructuras económicas, sociales y políticas de la sociedad.

d). Beneficios de la medición de la productividad

Fuentes (2012, citado por Herrera 2018). indica que la “importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos”.

Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas. El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

e). Factores que influyen en la productividad

Fuentes (2012, citado por Herrera 2018). indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

a) El entorno.

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

b) Características del trabajo

Existen muchos factores que influyen en la cultura organizacional, tales como el comportamiento en el trabajo, su desarrollo laboral y su efectividad en la empresa. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones. Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito, tomando en cuenta destrezas y habilidades de los colaboradores, selección clave, diseñar de sistema de incentivos y promociones, ejercer liderazgo estratégico, capacitaciones entre otros.

II.4. Marco conceptual (terminología)

Satisfacción Laboral: Locke (1976, citado por Pérez y Rivera, 2015) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción personal y propia de las experiencias laborales del colaborador. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un colaborador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Compromiso: Kruse (2013) menciona que el compromiso es un sentimiento que te hace más probable de recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa, estar satisfecho con ella y no pensar en buscar otro trabajo. Se trata de la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente. Cuando alguien se compromete, quiere decir que está tomando un cierto grado de responsabilidad sobre algo en específico, pues un compromiso es una obligación que debe cumplirse por las o la persona que lo tiene y lo tomó, para ello debe tomar acciones y así cumplir el objetivo.

Motivación: La motivación puede ser interna y se presenta cuando la persona tiene el impulso o las ganas de realizar algo por su propia cuenta, sin necesidad de tener un factor externo que lo motive a realizarlo, mientras que la motivación externa es todo aquello que la empresa te proporciona para realizar de una forma eficiente los objetivos propuestos. (Villacis D, 2016, p.25-30).

Desempeño: Es el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo. El desempeño de un trabajador se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa y esto es justamente porque su trabajo, sumado al del resto de los trabajadores, incide en el correcto funcionamiento de la misma, por tanto, es una práctica habitual que el área, sector o profesional que corresponda realice un pormenorizado seguimiento del desempeño. (Toyama, 2014)

Productividad: La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Martínez (2007, citado por Alva y Juárez, 2014)

Eficiencia: Utilización correcta de los recursos disponibles. Chiavenato (2004, citado por Alva y Juárez, 2014)

Eficacia: La eficacia es la relación entre los objetivos que se fija una organización y los resultados que realmente consigue". Salvador (1994) citado por Avellón (2015)

Efectividad: La efectividad es el logro de un objetivo propuesto en condiciones habituales. Se puede formular como la relación entre los resultados obtenidos en situaciones reales, y los objetivos pretendidos. Según Juez (1995), citado por Avellón (2015)

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de Hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

III.1.2. Hipótesis específicas

Las condiciones físicas y/o materiales se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Las políticas administrativas se relacionan significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Las relaciones sociales se relacionan significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

El desarrollo de tareas se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

La relación con la autoridad se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

IV. Operacionalización de Variables

IV.1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Indicador	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional			
SATISFACCION LABORAL	Cualitativa	Locke (1976, citado por Pérez y Rivera, 2015) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.	En base a los criterios (Palma,1999)	Condiciones Físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo	Escala de linkert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
					Comodidades	
				Beneficios laborales y/o remunerativos	Salario	
					Expectativas laborales	
				Políticas Administrativas	Trato	
					Horario	
				Relaciones Sociales	Clima laboral	
					Solidaridad	
Desarrollo Personal	Desarrollo profesional					
	Compromiso de trabajo					
Desarrollo de tareas	Funciones					
	Satisfecho en su puesto de trabajo					
Relacion con la Autoridad	Buen trato del jefe					
	Valoran su trabajo					
PRODUCTIVIDAD	Cuantitativa	Para Martínez (2007, citado por Alva y Juárez, 2014) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.	En base a Fuentes (2012)	Eficiencia	Comparte información	Escala de linkert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
					Trabajo en equipo	
					Uso adecuado de equipos	
				Eficacia	Evita sanciones	
					Puntualidad en entrega de trabajos	
				Efectividad	Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	
					Asume responsabilidades	
					Trabaja bajo presión	
Consulta Información						

V. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

V.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, este tipo de investigación se aplicó en el trabajo porque se busca soluciones y respuestas a preguntas específicas como a la realidad de los problemas que se está dando en el Consorcio Combayo la Quinoa SAC. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar (modificar, mantener, reformar o cambiar radicalmente algún aspecto de la realidad social). Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías. Tiene el objetivo de resolver problemas o de actuar sobre algún aspecto de la realidad social.

V.2. Nivel de investigación

Según Hernández (2018) es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. En este caso busca medir la relación entre la variable Satisfacción laboral y productividad.

Es decir, es correlacional “porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés.

Esquema de investigación:

Denotación:

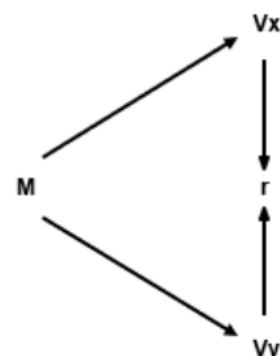
M = Muestra de investigación.

O = Observación.

r = Relación

VX = Satisfacción laboral

VY = Productividad



V.3. Diseño de investigación

Sobre lo mismo, Hernández - Sampieri et al. (2018) dicen que es un diseño No experimental porque “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables para ver su efecto sobre otras variables”.

Para Hernández - Sampieri et al. (2018), el diseño no experimental es de corte transversal o transaccional “porque se recolectan datos en un solo momento”:

V.4. Método de investigación

Deductivo. Se aplicó el método deductivo, pues los datos permitieron observar la problemática real que enfrenta el Consorcio Combayo la Quinua SAC. Según Hernández - Sampieri et al. (2018), el método deductivo permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.

V.5. Población

Según Hernández - Sampieri et al. (2018). Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones La población de estudio está conformada por 131 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC. De los cuales 118 conforman el personal de operaciones y 13 el personal administrativo.

V.6. Muestra

Se consideró como muestra a 98 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC, numero resultante de aplicar la fórmula de población finita para hallar la muestra necesaria:

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

M= Muestra necesaria

N= población

Z= nivel de confianza

P= Probabilidad de éxito

Q= Probabilidad de no éxito

E= Error muestral remplazando

Tenemos: $Z^2= 3.84$ $p= 0.5$ $q= 0.5$ $N= 131$ $e^2= 0.0025$

Obteniendo como resultado: 98

Entre los criterios de selección de la muestra se tomó en cuenta a todos los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC que se encuentran en planilla y que están en horario normal. Por otro lado, los criterios de exclusión que se aplicó fueron los siguientes: Practicantes que trabajen temporalmente en el consorcio, colaboradores con trabajo remoto durante la pandemia, colaboradores que se encuentran en permiso, vacaciones y licencias.

V.7. Unidad de estudio

El Colaborador del Consorcio Combayo la Quinua SAC

V.8. Técnicas de recolección de datos

V.8.1. Técnica

Para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la **encuesta** la cual cuenta con un total de 44 preguntas divididas en 20 ítems para la variable Satisfacción laboral y 24 ítems para la variable Productividad.

V.8.2. Instrumento

El Instrumento de recolección de datos se dio a través del cuestionario para cada una de las variables, la cual se diseñó a través de una escala de Likert. El formato coincidió en 5 niveles de respuesta. Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3,) Casi nunca (4), Nunca (5).

Dicho instrumento fue sometido al criterio de 3 expertos para medir su validez y para medir la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach.

- Validez del Instrumento: El cuestionario fue validado por 3 magisters expertos en el tema, ante lo cual podemos afirmar que el documento investiga las dimensiones requeridas.
 - a) Experto 1: Mg. Alegria Ferreyros Luis Fernnado
 - b) Experto 2: Mg. Lucia Alejandra Martos Reaño
 - c) Experto 3: Mg. Oscar Manuel Mendoza Vargas
- Confiabilidad del Instrumento: Según el análisis realizado en el programa SPSS el nivel de confiabilidad del instrumento para la variable Satisfacción Laboral es de .987 y para el instrumento de la variable Productividad es de .987 también. Lo cual nos indica que los instrumentos son muy confiables, es decir el cuestionario puede ser distribuido entre la población objeto de estudio y estos podrán entenderlo.

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Fuente: Procesamiento de datos en SPSS

Tomando en cuenta que el alfa de Cronbach para la variable Satisfacción Laboral es de .987 y el mínimo permitido aceptado es de 0.8, se afirma que el instrumento SI pasa la prueba de confiabilidad.

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	24

Fuente: Procesamiento de datos en SPSS

Tomando en cuenta que el alfa de cronbach para la variable Productividad es de .987 y el mínimo permitido aceptado es de 0.8, se afirma que el instrumento SI pasa la prueba de confiabilidad.

V.9. Presentación de resultados

Para el análisis de datos y presentación de resultados de la encuesta virtual aplicada a los 98 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, se empleó el Microsoft Excel para la elaboración de la base de datos y tabulación de valores; así como también se empleó la herramienta SPSS para calcular el alfa de Cronbach, prueba de normalidad (Kolmogorov - Smirnov) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman; esto para medir el grado de asociación o relación entre ambas variables, así como también determinar la relación entre todas las dimensiones de la Satisfacción Laboral y la Productividad. Para esta investigación se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ya que las respuestas para las variables son descritas en escala con una muestra > 50, además de ser un estudio con una distribución no normal.

VI.RESULTADOS

Este capítulo permite conocer los resultados obtenidos de la investigación realizada a los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC; los datos obtenidos del instrumento de la investigación fueron procesados en el paquete estadístico SPSS, la interpretación de las tablas se realizó tomando en cuenta los objetivos, partiendo de una correlación Rho Spearman para las variables Satisfacción Laboral y Productividad. Así como también hallar la correlación para los diferentes objetivos específicos como son la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación de la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Por tal motivo a fin de responder los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, esta parte se dividirá en 3 partes. Primero, se dará a conocer las respuestas obtenidas en el cuestionario realizado a los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC a fin de obtener mayor información respecto a las variables y sus dimensiones respectivamente. Segundo, se realizará la Prueba de Normalidad a fin de conocer si los datos proceden de una distribución normal o no (Estadístico de Kolmogorov y Shapiro Wilk), con la finalidad de determinar que prueba estadística aplicar. Tercero, se desarrollará cada objetivo planteado en la investigación aceptando o negando las hipótesis.

Resultados Obtenidos en el cuestionario

- Resultados obtenidos de las Variables

Resultados descriptivos de la Variable Satisfacción Laboral

Tabla 4.

Distribución de frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Satisfacción Laboral (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	61	62,2	62,2	62,2
	Casi Siempre	19	19,4	19,4	81,6
	A veces	3	3,1	3,1	84,7
	Casi Nunca	7	7,1	7,1	91,8
	Nunca	8	8,2	8,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

Interpretación: Del 100% de los colaboradores encuestados, el 62% siempre está satisfecho, el 19 % casi siempre está satisfecho, el 3% a veces está satisfecho, el 7% casi nunca está satisfecho, mientras que el 8% Nunca está satisfecho. Ante esto se evidencia que la satisfacción de los colaboradores del Consorcio es buena en su gran mayoría, mostrando su agrado respecto a su ambiente de trabajo, salario, trato, horario, clima laboral, desarrollo profesional, relación con sus superiores, entre otros. Pues para ellos el cumplimiento de estos indicadores es muy importante

Resultados obtenidos de la Variable Productividad

Tabla 5.

Distribución de frecuencia de la Variable Productividad del Consorcio Combayo la Quinua SAC

		Productividad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	53	54,1	54,1	54,1
	Casi Siempre	25	25,5	25,5	79,6
	A Veces	4	4,1	4,1	81,6
	Casi Nunca	8	8,2	8,2	87,8
	Nunca	8	8,2	8,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

Interpretación: Del 100% de los colaboradores encuestados, el 54% considera que siempre son productivos, el 25% considera que casi siempre son productivos, 4% considera que a veces son productivos, el 8% considera que Casi Nunca son productivos, mientras que el 8% considera que Nunca son productivos. Ante esto se evidencia que la productividad de los colaboradores es buena en su mayoría, esto debido al buen manejo y uso de información, trabajo en equipo, uso adecuado de equipos, puntualidad y responsabilidad, entre otros.

- **Resultados Descriptivos de las Dimensiones**

Tabla 6.

Distribución de Frecuencia de las dimensiones de la Satisfacción Laboral

Dimensión Condiciones Físicas (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	68	69,4	69,4	69,4
	Casi Siempre	8	8,2	8,2	77,6
	A veces	2	2,0	2,0	79,6
	Casi Nunca	6	6,1	6,1	85,7
	Nunca	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	
Dimensión Beneficios Laborales (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	55	56,1	56,1	56,1
	Casi Siempre	14	14,3	14,3	70,4
	A veces	14	14,3	14,3	84,7
	Casi Nunca	7	7,1	7,1	91,8
	Nunca	8	8,2	8,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	
Dimensión Relaciones Sociales (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	75	76,5	76,5	76,5
	Casi Siempre	5	5,1	5,1	81,6
	A veces	1	1,0	1,0	82,7
	Casi Nunca	2	2,0	2,0	84,7
	Nunca	15	15,3	15,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	
Dimensión Desarrollo Personal (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	60	61,2	61,2	61,2
	Casi Siempre	13	13,3	13,3	74,5
	A veces	7	7,1	7,1	81,6
	Casi Nunca	4	4,1	4,1	85,7
	Nunca	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	
Dimensión Desarrollo de Tareas (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	77,6	77,6	77,6
	Casi Siempre	3	3,1	3,1	80,6
	A Veces	1	1,0	1,0	81,6
	Casi Nunca	2	2,0	2,0	83,7
	Nunca	16	16,3	16,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Dimensión Relación con la Autoridad (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	75	76,5	76,5	76,5
	Casi Siempre	3	3,1	3,1	79,6
	A Veces	3	3,1	3,1	82,7
	Casi Nunca	3	3,1	3,1	85,7
	Nunca	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En la Tabla 6 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 69 % considera que la dimensión Condiciones Físicas siempre es buena, el 8% considera que casi siempre es buena, el 2% que a veces es buena, el 6% considera que casi nunca es buena, y el 14% considera que nunca es buena. En cuanto a la dimensión Beneficios Laborales, el 56% considera que siempre es buena, el 14 % que casi siempre es buena y a veces es buena, mientras que el 7% y el 8% consideran que casi nunca y nunca es buena. En cuanto a la dimensión relaciones sociales, el 76% considera que siempre es buena, el 5% que casi siempre es buena, el 1% que a veces es buena, y el 15% que casi nunca y nunca es buena. En cuanto a la dimensión desarrollo de tareas, el 77% considera que siempre es buena, el 3% que casi siempre es buena, el 1% considera que a veces es buena y el 2% y 16% considera que casi nunca y nunca respectivamente es buena. En cuanto a la dimensión relación con la autoridad, el 77% considera que siempre es buena, el 3% considera que casi siempre, a veces y casi nunca es buena, mientras que el 14% considera que nunca es buena.

Tabla 7.

Distribución de Frecuencia de las dimensiones de la Productividad

Dimensión Eficiencia (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	77,6	77,6	77,6
	Casi Siempre	4	4,1	4,1	81,6
	A Veces	3	3,1	3,1	84,7
	Casi Nunca	6	6,1	6,1	90,8
	Nunca	9	9,2	9,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Dimensión Eficacia (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Siempre	75	76,5	76,5	76,5
	Casi Siempre	4	4,1	4,1	80,6
	A Veces	1	1,0	1,0	81,6
	Casi Nunca	8	8,2	8,2	89,8
	Nunca	10	10,2	10,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Dimensión Efectividad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	53	54,1	54,1	54,1
	Casi Siempre	23	23,5	23,5	77,6
	A veces	9	9,2	9,2	86,7
	Casi Nunca	3	3,1	3,1	89,8
	Nunca	10	10,2	10,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En la Tabla 7 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 77 % considera que la dimensión Eficiencia siempre es buena, el 4% considera que casi siempre es buena, el 3% que a veces es buena, el 6% considera que casi nunca es buena, y el 9% considera que nunca es buena. En cuanto a la dimensión Eficiencia el 76% considera que siempre es buena, el 4% que casi siempre es buena, el 1% que a veces es buena, el 8% que casi nunca, mientras que el 19% que casi nunca es buena. En cuanto a la dimensión Efectividad el 54 % considera que siempre es bueno, el 23% que casi siempre es bueno, el 9% que a veces bueno, el 3% y el 10% considera que casi nunca y nunca son buenos.

Prueba de Normalidad

Como segundo paso se tomó en cuenta realizar la prueba de Normalidad a fin de identificar si los datos proceden de una distribución normal o no, con la finalidad de poder determinar si aplicar una Prueba paramétrica o No paramétrica.

Tabla 8.

Estadístico de Prueba de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,268	98	,000	,695	98	,000
Productividad	,288	98	,000	,692	98	,000

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

Tomando en cuenta que la muestra es mayor a 50 colaboradores, se tomara en cuenta los resultados arrojados por la prueba Kolmogorov – Smirnov, según los cuales el nivel de significancia es $< 0,05$, por lo que se puede afirmar que la distribución de las variables y dimensiones en estudio no es normal, ante lo cual para determinar los resultados se empleara instrumentos estadísticos No paramétricos como el coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Como tercer paso se desarrolló los objetivos de la presente investigación, aplicando el Rho de Spearman

Para el Objetivo General: Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Tabla 9.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

			Satisfacción Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98
	Productividad	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al Objetivo General se puede apreciar en la Tabla 9 que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman .654 existe una relación positiva buena entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad. Lo cual significa que a mayor desarrollo de la variable Satisfacción Laboral, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual menciona que existe relación entre ambas variables.

De tal manera podemos afirmar que la Satisfacción Laboral y Productividad de los colaboradores en el Consorcio Combayo la Quinoa es buena, según lo que se puede observar en los datos descriptivos, que de un total de encuestados el 62% manifiestan estar satisfechos, esto expresado en sus dimensiones: Condiciones físicas 69%, Beneficios Laborales 56%, Relaciones Sociales 76%, Desarrollo personal 61%, Desarrollo de Tareas 77%, Relación con la Autoridad 76%. Así como también la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa es buena, esto expresado en sus dimensiones: Eficiencia 77%, Eficacia 76%, efectividad 54%

Para el primer Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Tabla 10.

Correlación entre las Condiciones Físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

		Condiciones Físicas	Productividad
Rho de Spearman	Condiciones Físicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98
	Productividad	Coefficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al primer objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 10 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .607 existe una relación positiva buena entre la dimensión Condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Para el segundo Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Tabla 11.

Correlación entre los beneficios Laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

			Beneficios Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Beneficios Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98
	Productividad	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al segundo objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 11 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .595 existe una relación positiva moderada entre la dimensión beneficios laborales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión beneficios Laborales, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre los beneficios laborales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Para el tercer Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Tabla 12.

Correlación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

			Políticas Administrativas	Productividad
Rho de Spearman	Políticas Administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98
	Productividad	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al tercer objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 11 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .608 existe una relación positiva buena entre la dimensión políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión políticas administrativas, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre las políticas Administrativas y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Para el cuarto Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Tabla 13.

Correlación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

			Relaciones Sociales	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98

Productividad	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al cuarto objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 13 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .727 existe una relación positiva buena entre la dimensión relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión relaciones sociales, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una correlación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Para el quinto Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Tabla 14.

Correlación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

		Desarrollo Personal	Productividad
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,636**
		N	,000
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	98
		Sig. (bilateral)	,636**
		N	,000
		98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al quinto objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 14 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .636 existe una relación positiva buena entre la dimensión desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión desarrollo personal, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Además, la relación es

significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

Para el sexto Objetivo Específico: Determinar cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

Tabla 15.

Correlación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

			Desarrollo de Tareas	Productividad
Rho de Spearman	Desarrollo de Tareas	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98
	Productividad	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al sexto objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 15 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .681 existe una relación positiva buena entre la dimensión desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión desarrollo de tareas, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

Para el séptimo objetivo específico: Determinar cuál es la relación de la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

Tabla 16.

Correlación entre la relación con la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

			Relación con la autoridad	Productividad
Rho de Spearman	Relación con la autoridad	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	98	98
	Productividad	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	98	98

Fuente: Procesamiento de Datos en SPSS

En relación al séptimo objetivo específico se puede apreciar en la Tabla 16 que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman .648 existe una relación positiva buena entre la dimensión relación con la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC. Esto significa que a mayor desarrollo de la dimensión relación con la autoridad, mayor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC. Además, la relación es significativa puesto que esta es igual .000 y dado que es menor que 0,05; se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación entre la relación con la autoridad y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.

VII. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VII.1. Discusión

El propósito de la presente investigación fue determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. A continuación, se comparan los principales hallazgos, mencionando las similitudes o diferencias con las antecedentes y fuentes teóricas citadas previamente en el presente trabajo de investigación.

En relación al objetivo general, en el cual se busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. A través de la prueba de correlación Rho de Spearman da un valor de .654, determinándose así que existe una relación positiva buena entre ambas variables, la cual además es significativa dado que el nivel de significancia de 0,000 es menor que $p < 0,05$. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Encalada, R. (2016) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*”, debido a que en esta se concluye también que existe una correlación directa y de nivel moderado, según el Rho de Spearman $= 0,521$. De igual manera Lomas, R (2017) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*”, demuestra que la relación entre ambas variables es directa, positiva y muy alta según el r de Pearson $= 0,944$. A si mismo Deza, A (2017) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los psicólogos de la comunidad de pococha- Castrovirreyna, Huancavelica*”, determina que existe una relación positiva y moderada entre ambas variables, esto según el coeficiente de correlación de Pearson $= 0,672$. De igual manera Herrera, G (2018) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*” concluyo que también existe una relación positiva muy buena entre ambas variables, esto según el Rho de Spearman $= .841$.

Sin embargo, el resultado obtenido en la presente investigación difiere con los hallazgos realizados por Antoni, M Y Baliache, J (2017) en su tesis titulada “*Relación entre compensación indirecta financiera vs satisfacción laboral y productividad*” en la cual menciona que la satisfacción Laboral y productividad tienen una relación casi nula, esto debido a que no es necesario que el vendedor

tenga un buen nivel de satisfacción para que sea productivo o alcance los objetivos establecidos por la organización.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Daza y Porto (2007) respecto a que un trabajador satisfecho es un trabajador productivo. Según García (2010), en la actualidad existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación con su actividad laboral. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad.

En relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, tal y como se demostró en los resultados según el Rho de Spearman existe una relación positiva buena significativa de .607. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Torres, (2015) quien menciona que al aplicarse deficientemente las dimensiones (ambientes físicos, valoración de trabajos, entre otros), da origen a una insatisfacción por parte de los colaboradores, lo cual repercute en su nivel de productividad. Así como también es coherente con Herrera (2018) quien evidencio mediante el Rho de Spearman una relación positiva media del 0.511.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Cabrera y Trigozo, (2015), quienes mencionan que las organizaciones invierten en el capital humano al crear las condiciones necesarias para que el colaborador se sienta satisfecho en su trabajo, con el objetivo de lograr una gran satisfacción en sus colaboradores, pues son ellos los que permiten que la empresa obtenga resultados positivos y alcance sus objetivos organizacionales.

En relación al segundo objetivo específico, determinar cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, tal como se demostró en los resultados, según Rho de Spearman existe una relación positiva moderada significativa de .595. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por

Apaestegui, (2017) quien evidencio en su trabajo de investigación una correlación perfecta del 100% según la prueba estadística Rho de Spearman entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Palma, (2012, citado por Herrera 2018) quien menciona que los sistemas de promociones, sueldo, recompensas y reconocimientos tienen gran importancia como factores de influencia y determinación en la satisfacción laboral, debido a lo que representa (status- seguridad)

En relación al tercer objetivo específico, determinar cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, tal como se demostró en los resultados, según Rho de Spearman existe una relación positiva buena significativa de .608. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Herrera, (2018) quien evidencio mediante la prueba Rho de Spearman una relación positiva media del 0,637.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Palma, (2012, citado por Herrera 2018) quien menciona que las políticas administrativas son importantes pues conforman la base para futuras decisiones y acciones que se susciten a futuro, basadas en un precedente.

En relación al cuarto objetivo específico, determinar cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, tal como se demostró en los resultados, según el Rho de Spearman existe una relación positiva buena significativa de .727. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Herrera (2018) quien encontró una correlación positiva media del 0.539, resaltando que las relaciones sociales ayudan a la competencia y se ve reflejado en el buen control de una organización.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Palma, (2012, citado por Herrera 2018) quien menciona que si un colaborador tiene una actitud positiva esta será contagiosa por ende el cumplimiento de sus responsabilidades será al 100%

En relación al quinto objetivo específico, determinar cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, según el Rho de Spearman existe una relación positiva buena significativa de .636. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Perez (2014) investigación en la que se evidencia que existe una relación entre el desarrollo personal y productividad del 0.870.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado por Herrera (2018) quien menciona que los colaboradores prefieren los trabajos que les permitan emplear todas sus capacidades, habilidades, facultades y que les ofrezcan una línea de carrera, libertad e información en cuanto a su rendimiento, ya que esto permite que el trabajo del colaborador sea significativo y represente un desafío para el mismo.

En relación al sexto objetivo específico, determinar cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, según el Rho de Spearman existe una relación positiva buena y significativa de .681. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Herrera, (2018) quien también evidencio mediante el Rho de Spearman una relación positiva media del 0.629

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado Palma, (2012, citado por Herrera 2018) quien menciona que en el desempeño del trabajo no sólo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea; sino también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

En relación al séptimo objetivo específico, determinar cuál es la relación con la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, según el Rho de Spearman existe una relación positiva buena y significativa de .648. Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Herrera (2018) quien evidencio mediante el Rho de Spearman una relación positiva media del 0.590.

Referente a lo mencionado anteriormente, la investigación se respalda en lo expresado Palma, (2012, citado por Herrera 2018) quien menciona que la

conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, pues para algunos representa una satisfacción inmediata que será de gran ayuda para una satisfacción futura

VII.2. Conclusiones

Según la prueba Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es = 0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde la Satisfacción Laboral se relaciona con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.654, muy significativa. Por lo que a mejor desarrollo de la satisfacción Laboral mejor será la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad; con una correlación positiva buena del .607, muy significativa. Por lo que la buena ambientación de oficina y comodidades mínimas afectarían a tener una mejor productividad en sus labores diarias.

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde los beneficios laborales y/o remunerativos se relacionan con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.595, muy significativa. Por lo que los colaboradores consideran que no están recibiendo el salario adecuado a sus responsabilidades, así como las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son limitadas, por lo que afecta en la productividad de sus labores diarias.

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde las políticas administrativas se relacionan con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.608, muy significativa. Por lo que los horarios, así como el trato con sus superiores afecta en la productividad de sus labores diarias.

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde las relaciones sociales se relacionan con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.727, muy significativa. Por lo que la buena relación, respeto mutuo – cordial y el trabajo en equipo de los colaboradores repercute en una óptima productividad en sus labores diarias.

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde el desarrollo personal se relacionan con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.636, muy significativa. Por lo que el ofrecer cursos de capacitación y permitir a los colaboradores asumir nuevas responsabilidades mejora su satisfacción laboral lo cual repercute en la productividad de sus labores diarias.

Según el Rho de Spearman se evidencia que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de la investigación, donde el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.681, muy significativa. Por lo que las responsabilidades y satisfacción del puesto en el cual se desempeñan los trabajadores afecta en la productividad de sus actividades diarias.

Según el Rho de Spearman se evidencia que el sig. (bilateral) es =0.000, aceptando la hipótesis de investigación, donde la relación con la autoridad se relaciona con la productividad; con una correlación positiva buena del 0.648, muy significativa. Debido a que la relación con los jefes inmediatos y la consideración hacia los trabajadores repercute en su satisfacción laboral por ende en su productividad.

VII.3. Recomendaciones

Se recomienda que el Consorcio reconozca más el desempeño de sus colaboradores y su salario vaya más acorde a las funciones que realiza, así también realice capacitaciones que le permitan tener mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

Se recomienda que el Consorcio realice mediciones de satisfacción laboral periódicamente, de tal manera maneje información actualizada, que contribuyan a la toma de decisiones y tener mayor conocimiento de cuáles son los puntos débiles que deben corregir o mejorar.

Se recomienda que los altos mandos de cada área y la alta gerencia, evalúen habitualmente el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores del consorcio y realicen una oportuna retroalimentación para alcanzar el cumplimiento de metas.

Se recomienda realizar reuniones habituales para logran una mayor confraternidad y mejor el trabajo en equipo o solucionar algún problema que pueda estar sucediendo y afectando su productividad

Lista de referencias

Apaestegui, D (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa stacio vgas E.I.R.L distrito de puente piedra, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

Avellon, B. (2015). *La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: Aplicación del análisis envolvente de datos (tesis doctoral)*. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de <https://1library.co/document/nzwgk0q-eficiencia-productividad-comunidades-autonomas-espanolas-tributaria-aplicacion-envolvente.html>

Antonini, M & Baliache, J (2017). *Relación entre compensación indirecta financiera vs satisfacción laboral y productividad*. Universidad católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela. Recuperada del link <https://docplayer.es/87052455-Relacion-entre-compensacion-indirecta-financiera-vs-satisfaccion-laboral-y-productividad-tesis-maria-fernanda-antonini-jenny-valentina-baliache.html>

Aguirre N., Carlos; Andrade G., Miguel; Castro, Antonieta. (2005) *Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile*. Revista de la Construcción, vol. 4, núm. 1, agosto, 2005, pp. 81-90 Pontificia Universidad Católica de Chile Santiago, Chile. Recuperado del link <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127619365010>

Acosta, F., & Vera, M. (2016). *Productividad en la minería chilena y análisis de sus principales factores explicativos en nivel de firma*. Tesis para título de ingeniero civil, Universidad de Chile, Chile.

Alva, J. & Juárez, J. (2014). *Relación Entre El Nivel De Satisfacción Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimu Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014*. Tesis Para Obtener el 64 Título Profesional de Licenciado en Administración. Recuperado el 03 de diciembre de 2017, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATI_SFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial en la productividad*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/493/mbarrios.pdf?sequence=9>

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento Humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>

Cesar vallejo. Recuperado del link <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>

Calderón, E (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Lnadivar -guatemala. Recuperado del link <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

Cruz, A. (2017). *“Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda”*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado del link <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26444>

Deza, A (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de pococha- Castrovirreyna, Huancavelica-Perú*, Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperada del link <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404>

Daza, D. y Porto, S. (2007). *Importancia de la Satisfacción Laboral del trabajador en las Organizaciones*. Universidad Tecnológica de Bolívar. Colombia.

Drucker, P. (1993). *La sociedad postcapitalista*. Grupo Editorial Norma, México. Drucker, P. (2003). *Management del Futuro*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Gomes, Luis. (1985). *Productividad, un enfoque Integral*. Ediciones del Ince

Encalada, R. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*. Tesis para optar el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima. Recuperado el 02 de diciembre de 2017, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, (2010) *“La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo”*, España- editorial club universitario

Fierro, Z. (2015). *Roles gerenciales del personal directivo y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica-año 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. Recuperada de

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/81/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García J, Armenta A, Martínez L, Rebolla J, Rentería R (2019). *Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México*. Tesis realizada en la Universidad Abierta y a distancia de Colombia UNAD. Recuperada del link <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/viewFile/667/627>

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería*. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.

Herrera, G (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. Recuperado del link <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>

Hernández - Sampieri, (2018). *Metodología de la investigación*

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza - Argentina: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. Recuperado el 01 de diciembre de 2017, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Jara, G (2017). *Incremento de la productividad en la producción del maracuyá, mediante el enfoque de Mejora Continua, en la finca Vista-Horizonte ubicada en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas* (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional. Ecuador. Recuperado del link <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17315>

Kazukiyo, Kurosawa (1983). *Medición y Análisis de la productividad en la empresa*. Editorial Yroy

Kruse, K, (2013, 14 de Julio): *How do you measure engagement*. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/2/>

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*. Tarapoto – Peru. Universidad

Lozano, E (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-* Lima. Recuperado

de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1

León, L. (2018). *Compromiso Organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto-2016*. Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto. Recuperado del link <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lagomarsino R., (2003) *Compromiso organizacional, en la Revista de Antiguos Alumnos*, Año VI, No. 2, No. pp. 79-83

Mayorga, A. (2017). *Investigación del incremento de la productividad en la fábrica de pernos en la empresa Galo G. ORBEA o. Cía Ltda. mediante el análisis de disponibilidad en las etapas de su proceso productivo*. Universidad politécnica de Chimborazo, Chimborazo, Ecuador. Recuperado de link <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/6515/3/25T00297.pdf>

Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad*. Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición.

Palma (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escalasatisfaccion-laboral.shtml>.

Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

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

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sánchez, M. y García, M. (2017). *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio*. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Sanchez, E y Fernandez, F (2016). *La pérdida de productividad laboral atribuible al tabaquismo*. Cuba. Recuperado del link https://www.researchgate.net/publication/331962584_LA_PERDIDA_DE_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_ATRIBUIBLE_AL_TABAQUISMO_OCCUPATIONAL_PRODUCTIVITY_LOSE_DUE_TO_TOBACCO_DEPENDENCE

Soto, (2000), *Evaluación del Impuesto de la capacitación en la productividad*. Chile. Recuperado del link http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-olea_c/pdfAmont/cs-olea_c.pdf

Toyama, G. (2014) *Retener talento para reducir costos*. Lima – Perú. Conexión ESAN. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retenertalento-reducir-costos/>

Torres, R. (2015). *Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015*. Tesis para optar el grado de Magister en Administración, Chimbote. Recuperado del link http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/859/SATISFACCION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_TORRES_GUZMAN_ROXANA_MILAGROS.pdf sequence=1&isAllowed=y

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. lima – 2016*. Universidad Autónoma del Perú. Recuperada del link <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/388>

Anexos

Anexo 1: Encuesta Satisfacción Laboral y Productividad

ENCUESTA: SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Estimados colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (X).

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

SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
1	Las condiciones físicas como infraestructura así como equipos en la empresa facilita la realización de mis labores.					
2	Mi trabajo es seguro.					
3	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son buenas.					
4	El salario es adecuado en función a las responsabilidades que realizo.					
5	La empresa me proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional					
6	Estoy seguro de seguir trabajando por largo tiempo en la empresa y hacer línea de carrera.					
7	El trato existente entre los colaboradores es de respeto mutuo y cordial					
8	La empresa respeta mis horarios de trabajo.					
9	Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.					
10	Me siento a gusto trabajando con mis compañeros de trabajo.					
11	Entre colaboradores nos ayudamos mutuamente en nuestras labores.					
12	La empresa ofrece cursos de capacitación para el buen desarrollo de mi trabajo.					
13	La empresa nos prepara para poder asumir nuevas responsabilidades					
14	He cumplido con las metas planteadas en mi trabajo.					
15	Tengo muy claro lo que tengo que hacer en mi trabajo.					
16	Cuando pienso en mi trabajo me siento bien.					
17	Me siento orgulloso del trabajo que realizo.					
18	La relación con mis superiores es cordial.					
19	Mis jefes me dan ánimo y me motivan para trabajar.					
20	Mis superiores son conscientes y reconocen mi trabajo.					

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: Estimados colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (X).

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

PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
1	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.					
2	Comparto mis conocimientos en beneficio de mis compañeros.					
3	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.					
4	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros.					
5	Me gusta participar en actividades en grupo.					
6	Efectúo aportes de carácter profesional o técnico que sea beneficioso para la empresa.					
7	Mantengo en buen estado y cuida el equipo y enseres bajo mi responsabilidad.					
8	Hago buen uso del equipo e instrumentos que se me brinda en el trabajo.					
9	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
10	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
11	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y superiores.					
12	Falto a mi trabajo cuando es una verdadera emergencia.					
13	Soy puntual con la entrega de trabajos que me asignan.					
14	MI supervisor reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica.					
15	Aplico valores institucionales en mi puesto de trabajo.					
16	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupo.					
17	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.					
18	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo.					
19	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.					
20	Considero al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa.					
21	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
22	Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados.					

23	Acepto la ayuda de otros para superar las metas establecidas.						
24	Me preocupo por superarme académicamente, asistiendo a cursos de capacitación						

Anexo 2: Ficha para validación del instrumento

I. REFERENCIA

1.1. Experto:

1.2. Especialidad:

1.3. Cargo actual:

1.4. Grado Académico

1.5. Institución

1.6. Tipo de instrumento

1.7. Lugar y Fecha:

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertenencia de Indicadores						
2	Formulado con Lenguaje apropiado						
3	Adecuad para los sujetos en estudio						
4	Facilita la prueba de hipotesis						
5	Suficiencia para medir la variable						
6	Facilita la interpretación del instrumento						
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						
8	Expresado en hechos perceptibles						
9	Tiene secuencia lógica						
10	Basado en aspectos teóricos						
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \dots\dots\dots$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

 Firma y sello del Experto

Anexo 3: VALIDACION DEL INSTRUMENTO

a). 1ra Validación: FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ALEGRIA FERREYROS LUIS FERNANDO
- 1.2. Especialidad: ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Cargo actual: COORDINADOR ACADÉMICO ESCUELA DE POSGRADO
- 1.4. Grado Académico MAGISTER
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de instrumento
- 1.7. Lugar y Fecha:

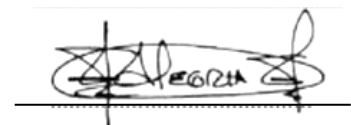
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertenencia de Indicadores		X				
2	Formulado con Lenguaje apropiado			X			
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipotesis			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		20	15			

Coeficiente de valoración porcentual: $c = 70\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Revisar ortografía y reducir el número de preguntas por cuestionario (15 aproximadamente), salvo el estudio amerite 50 preguntas



Firma y sello del Experto

b. 2 da Validación: FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- Experto: Lucía Alejandra Martos Reaño
- Especialidad: Ciencias del Emprendimiento y Administración
- Cargo actual: Consultor Senior en la empresa Recursos SAC.
- Grado Académico: Magíster en Ciencias del Emprendimiento.
- Institución: University of Florida, Estados Unidos.
- Tipo de instrumento: Encuesta de productividad
- Lugar y Fecha: Cajamarca 16 de junio de 2022

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertenencia 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	3	5	2			

Coeficiente de valoración porcentual: $c = 82\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

- El tono de voz empleado varía de pregunta a pregunta: en algunas se emplea tercera persona, mientras que, en otras, primera persona. Sugiero emplear primera persona para una fácil interpretación.
- Sugiero revisar la redacción de las preguntas 1, 18 Y 19.



 Firma del Experto

C. 3ra Validación: FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- Experto: Oscar Manuel Mendoza Vargas
- Especialidad: Economista
- Cargo actual: Docente Invitado de la Universidad Nacional de Cajamarca
- Grado Académico: Maestro en Administración de Empresas
- Institución: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Tipo de instrumento: Encuesta de Satisfacción Productividad. Lugar y Fecha: Cajamarca, 17 de junio de 2022.

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertenencia 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	4	6	0	0	0	0

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 78\%$


III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....


 Oscar Manuel Mendoza Vargas
 M.B.A. ECONOMISTA COLEGIADO
 Registro: 122

Firma y sello

SATISFACCION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de Investigación:
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		Aplicada
Problemas específicos	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:	SATISFACCION LABORAL	2. Nivel de la Investigación:
a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	a) Determinar cuál es la relación entre las condiciones físicas y/o materiales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC	a) Las condiciones físicas y/o materiales se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		Nivel descriptiva y correlacional
b) ¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	b) Determinar cuál es la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC	b) Los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC	Variable 2:	3. Diseño de la Investigación:
c) ¿Cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	c) Determinar cuál es la relación entre las políticas administrativas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC	c) Las políticas administrativas se relacionan significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		No experimental de corte trasversal-correlacional
d) ¿Cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	d) Determinar cuál es la relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.	d) Las relaciones sociales se relacionan significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC	PRODUCTIVIDAD	4. Metodo:
e) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	e) Determinar cuál es la relación entre el desarrollo personal con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.	e) El desarrollo personal se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		Deductivo - Inductivo
f) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	f) Determinar cuál es la relación entre el desarrollo de tareas con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.	f) El desarrollo de tareas se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		5. Población:
g) ¿Cuál es la relación entre la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC?	g) Determinar cuál es la relación de la autoridad con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC.	g) La relación con la autoridad se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua SAC		131
				6. Muestra:
				98
				7. Unidad de Estudio:
				Cada uno de los colaboradores de Consorcio Combayo la Quinua SAC
				8. Tecnica de Recoleccion:
				Encuesta
				9. Instrumento de Recoleccion:
				Cuestionario