



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del
Parque Industrial de Huaycán, Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Tito De La Cruz, Jorge Daniel (ORCID: 0000-0002-2313-9625)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado
a mis padres y a las
personas que siempre confiaron
en mi.

Agradecimiento

Agradezco a las personas que confiaron y me apoyaron durante estos cinco años de vida universitaria, a mi familia por su apoyo incondicional y a mis asesores por el conocimiento brindado.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

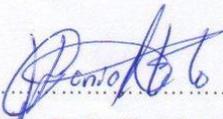
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jorge Daniel Tito De La Cruz, con DNI N° 73762595, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presentan en la tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2019


.....
Tito De La Cruz Jorge Daniel
DNI 73762595

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
2.2 Variables, Operacionalización	15
2.3. Población y muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable Proceso de producción	17
Tabla 3. Técnica e instrumento	19
Tabla 4. Validación por juicio de expertos. Variable Satisfacción laboral	20
Tabla 5. Validación por juicio de expertos. Variable Proceso de producción	20
Tabla 6. Validación de juicio de expertos	21
Tabla 7. Coeficiente de confiabilidad	21
Tabla 8. Estadístico de confiabilidad - Alfa de Cronbach global	22
Tabla 9. Estadístico de confiabilidad - Alfa de Cronbach Variable 1	22
Tabla 10. Estadística de confiabilidad - Alfa de Cronbach Variable 2	22
Tabla 11. Medidas descriptivas de las variables	24
Tabla 12. Variable 1. Satisfacción laboral	24
Tabla 13. Variable 2. Proceso de producción	25
Tabla 14. Dimensión 1. Condiciones de trabajo	26
Tabla 15. Dimensión 2. Incentivos	27
Tabla 16. Dimensión 3. Cultura Organizacional	28
Tabla 17. Prueba de normalidad	30
Tabla 18. Grado de relación	30
Tabla 19. Correlación entre satisfacción laboral y proceso de producción	31
Tabla 20. Correlación entre condiciones de trabajo y procesos de producción	32
Tabla 21. Correlación incentivos y proceso de producción	33
Tabla 22. Correlación entre cultura organizacional y proceso de producción	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Satisfacción laboral	25
Figura 2: Proceso de producción	26
Figura 3: Condiciones de trabajo	27
Figura 4: Incentivos	28
Figura 5: Cultura Organizacional	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, teniendo como muestra a 130 colaboradores del Parque Industrial de Huaycán – Ate. Se empleó la técnica de la encuesta. Teniendo como instrumento un cuestionario, para su cuantificación estadística se usó el software SPSS 25, determinando un alfa de Cronbach de 0,885, es decir, el instrumento de recolección de datos es bueno. Por otro lado, se utilizó el RHO de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Se concluyó que existe una relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción, con un coeficiente de correlación de 0,635. Que en pocas palabras indica que existe una correlación positiva media, entonces mientras se perciba una mejor satisfacción laboral en el personal mejor desarrollará sus actividades en el proceso de producción de algún bien.

Palabras clave: Satisfacción laboral, proceso de producción y colaboradores

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the production process in the mypes timbers of the industrial park of Huaycán, Ate 2019.

An investigation of quantitative approach was applied, of applied type, of correlational descriptive level and of non-experimental design, having as sample 130 collaborators of the Industrial Park of Huaycán - Ate.

The survey technique was used. With a questionnaire as instrument, the SPSS 25 software is used for statistical quantification, determining a Cronbach's alpha of 0.885, that is, the data collection instrument is good. On the other hand, Spearman's RHO was found for hypothesis testing.

It was concluded that there is a relationship between job satisfaction and the production process, with a correlation coefficient of 0.635. In a nutshell it indicates that there is a positive correlation in the media, so while a better job satisfaction is perceived in the staff, they will better develop their activities in the process of producing some good.

Keywords: Job satisfaction, production process and collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años el capital humano es uno de los fenómenos fundamentales para el desarrollo de las organizaciones, en donde la mano de obra desempeña un papel importante, mantener al personal en las mejores condiciones garantiza un entorno aceptable para el progreso de sus actividades durante la producción.

Para Montoya et al. (2017) indican que: El talento humano es el bien más significativo en una organización, debido a que ellos son los encargados de brindar sus servicios profesionales y técnicos para la realización de los objetivos y metas planificadas.

La importancia de mantener y generar las mejores condiciones para el personal, desde una gran empresa hasta la más pequeña, y más aún si se trata de una empresa industrial que requiere de procesos de producción, estas empresas necesitan funcionar en las mejores condiciones para cumplir con los ideales propuestos, debido a la gran demanda y competitividad existente en el mercado, muchas empresas necesitan dar una respuesta inmediata a muchos de los problemas que poseen, las empresas dedicadas a la producción consideran a los factores tecnológicos y la mano de obra como sus principales sustentos.

Para Caballero, Dávila y Tinoco (2017) señalan que las organizaciones en la actualidad encaran muchos retos que demanda la competitividad en el mercado, la innovación de la tecnología en los procesos de producción.

Las mypes se encuentran en un gran crecimiento a nivel mundial, que representa uno de los medios de ingresos para el desarrollo y crecimiento de una nación, “La ONU considera que las microempresas y pymes que generan entre el 60% y el 70% del empleo en todo el mundo” (20 minutos, 2018).

En el Perú el desarrollo de las mypes han tenido un crecimiento de forma increíble, en los últimos años, muchos de estos negocios surgen por necesidades que no han sido satisfechas en zonas de bajos recursos. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2018) en el Perú existen 2 millones 332 mil 218 de empresas de las cuales más del 95% están en el régimen mype.

Muchas mypes se mantienen poco tiempo en el mercado, debido a su limitada capacidad de dar respuesta a un mercado tan saturado, limitándose solo a ser empresas pequeñas, en la mayoría de casos presentan problemas de financiamiento para cubrir el

salario de su personal, problemas de expansión de su local o la capacidad de adquirir maquinaria.

En el parque industrial de Huaycán podemos encontrar mypes dedicadas al rubro industrial, en esta zona popular podemos identificar factores que pueden influenciar en la satisfacción del personal, debido al espacio en que laboran, la falta de maquinaria o materia prima para iniciar su trabajo, temas de formalidad, las condiciones de seguridad y salud, temas que intervienen en el proceso productivo.

En las mypes madereras los espacios en estos talleres no son los adecuados para el número de trabajadores que poseen, lo que impide trabajar con fluidez y cumplir con los objetivos, generando malestares en ellos debido a las condiciones en las que ejecutan sus labores, el poco conocimiento de la eficiencia y la calidad, problemas que afectan la producción.

El proceso de producción en estas empresas requiere del conocimiento, los espacios y la seguridad que son importantes para la ejecución de tareas, debido a la manipulación de maquinaria los trabajadores se ven expuestos a accidentes, las condiciones de trabajo no son las adecuadas para ellos, lo que da inicio a generar una mala percepción en sus actividades que interviene en su percepción de satisfacción en el trabajo. La maquinaria con la que se trabaja no recibe el mantenimiento adecuado y en algunos casos producen pocas cantidades, por lo que existen problemas en los tiempos de producción, en lugar de tener una maquinaria moderna. Por otro lado, deben contar con la materia prima adecuada para la producción y así garantizar la calidad adecuada para el consumidor en cuanto a su durabilidad y resistencia. En otros aspectos no existe un sistema de incentivos para mantener enfocado y motivado al personal y la cultura organizacional no está bien establecida, cada colaborador es independiente y la comunicación es muy poca entre ellos.

En la siguiente investigación se pretende determinar el nivel de satisfacción laboral y su influencia en el proceso de producción, y cómo este influye en el cumplimiento de objetivos de las mypes en dicha zona.

Durante los últimos años existen diversas investigaciones que se realizaron en el contexto nacional e internacional con la finalidad de estudiar la satisfacción laboral y el proceso de producción, dichas variables dentro del contexto empresarial han demostrado la influencia que tiene en las organizaciones.

En el contexto internacional, Valencia (2014) es su tesis “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American” conformada por un total de 96 empleados, con la finalidad de ejecutar una evaluación de la satisfacción laboral, aplicando el estadístico del Rho de Spearman comprobando que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los colaboradores, determinando que la insatisfacción laboral influye en el rendimiento, demostrando un bajo desempeño.

Maldonado (2015) en su tesis “Auditoria de gestión del proceso de producción de una empresa tornillera ubicada al sur de Quito” tiene como finalidad comprender el comportamiento de la empresa, el reglamento con el que se trabaja y la gestión existente en el proceso de producción, estudio de enfoque cuantitativo, concluyendo en dar las recomendaciones necesarias para el mejoramiento productivo. Se han podido generar indicadores que van a influenciar en las decisiones, control y mejora constante de su gestión para cumplir con los objetivos corporativos.

Nieto (2017) su investigación “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico” tiene como finalidad principal analizar la correlación existente entre sus variables de estudio. Esta investigación se aplicó a una muestra de 126 colaboradores, determinando que con sus dos variables cuentan con una relación significativa de $r = 0.60$, $p > 0.01$, obteniendo una relación moderada.

Salazar (2018) La investigación “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” tuvo como finalidad estudiar la correlación entre ambas variables. Se concluyó que existe una relación de las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, como resultado un valor de $r=0,51419841$; por lo que al ser (r) mayor que 0, se trata de una correlación positiva, es decir que los cambios de una variable predicen los cambios en la otra variable.

Calvopiña (2018) en su investigación: “Implementación y evaluación de los resultados obtenidos en el proyecto de diseño de una propuesta de mejoramiento de los procesos de producción de la empresa Tecnocalza S.A” tuvo como objetivo implementar mejoras a los problemas identificados en el proyecto de diseño de una sugerencia de mejoramiento en los procesos productivos. Concluyendo que al realizar las propuestas de

mejoras permitió que la gerencia general tome las decisiones correspondientes para que mejore el proceso productivo a corto plazo.

En cuanto al contexto nacional, Reyes (2016) en su trabajo de investigación “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016” tuvo como finalidad estudiar el nivel de correlación de sus fenómenos de estudio, con una muestra de 30 participantes, estudio no experimental de diseño descriptivo correlacional, concluyendo que el 80% de la satisfacción laboral percibida se ve claramente influenciada por las condiciones laborales de la organización.

Leonardo (2018) en su tesis “La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz – 2018”, tuvo como finalidad conocer la correlación de sus variables, dicho estudio es de diseño no experimental con una población censal de 50 colaboradores, comprobando que existe asociación entre las variables mencionadas, por medio del estadístico chi cuadrado con un valor de 1,855 y con un nivel de significancia de 0,762.

Salas (2018) en su tesis “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera, Lima 2017” tuvo como finalidad analizar el nivel de satisfacción laboral en el personal. Investigación correspondiente de tipo básico, de diseño no experimental, de nivel descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 199 trabajadores, demostrando que la satisfacción laboral es un tema de vital importancia en las organizaciones, en medida de que entre más satisfecho esté el trabajador demostrará mayor interés en obtener mejores resultados en la productividad.

Loyola (2018) investigación titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017” tuvo como finalidad estudiar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Investigación de nivel descriptivo correlacional de tipo aplicada, concluyendo que existe relación entre sus dos variables utilizadas, llegó a la conclusión de que se debe establecer medidas en las que se genere un ambiente favorable para el personal, de esta manera se logró mejorar la satisfacción laboral.

Paredes (2018) investigación titulada “Control interno del proceso de producción y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Integración Industrial Alegría S.A.C, Tarapoto

2016” tuvo como propósito estudiar el control interno del proceso de producción y establecer la incidencia en la rentabilidad de la empresa Integración Industrial Alegría S.A.C, investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional, concluyó que el control interno de los procesos de producción de la empresa es ineficiente y empírico, por no haber implementado procedimientos que ayuden a mejorar los procesos internos de producción.

En la presente investigación se utilizó las siguientes teorías respecto a la satisfacción laboral y haciendo referencia a las dimensiones: condiciones de trabajo, incentivos y cultura organizacional.

La satisfacción laboral es uno de los temas más estudiados en el contexto empresarial, su nivel de incidencia en todas las áreas de las organizaciones lo han convertido en unos de los pilares fundamentales, representando la fuerza para el crecimiento y desarrollo en las organizaciones.

Griffin, Philips y Gully (2017) Manifiestan que: “La satisfacción laboral es el resultado de diversos factores en el lugar de trabajo, entre los que se encuentran el trabajo en sí mismo y la compensación que recibe por él” (p. 128).

La satisfacción laboral es la apreciación que tienen los integrantes de la organización respecto a las condiciones en las que ejecutan sus actividades.

Chiang, Martín y Núñez (2010) sostienen que es la agrupación de apreciaciones reflejadas en el sujeto ante a su trabajo y los distintos aspectos del mismo (p. 156).

Es la percepción que posee el personal al entrar en contacto con el entorno de la empresa, de acuerdo este entorno de determinará su nivel de satisfacción de acuerdo a las condiciones que se encuentre y a las actividades que desarrolle.

Gan y Triginé (2012) Definen que la satisfacción en laboral es un término que está estrechamente relacionado con la motivación, clima laboral o la comunicación (p. 285).

La interacción social es otro de los aspectos que intervienen en la satisfacción del trabajo. La satisfacción laboral es la primera impresión que se percibe una persona respecto a las actividades que va a realizar. Mahdi, Karimi y Kharghani (2019) afirman que se refieren a los sentimientos generales de una persona sobre su ocupación y evaluación de su trabajo. Los empleados con mayor satisfacción laboral están física y mentalmente en buenas condiciones.

Por otro lado, Nieto (2014) sostiene que “En la satisfacción laboral influyen numerosos factores desde la actividad que se realiza, la vocación profesional, las condiciones de trabajo, la cultura empresarial, el estilo de dirección de recursos humanos, ambiente laboral, etc. (p. 105).

Son muchos los factores que intervienen en la satisfacción que el personal percibe a lo largo de su actividad laboral, brindarle las mejores condiciones laborales es la mejor opción para garantizar un excelente ambiente en el que puedan desempeñar sus tareas sin algún tipo de malestar e inconveniente que lo perjudiquen.

Al-Ghareeb y Al-Wateyan (2019) definen que la Satisfacción Laboral: Es la satisfacción que los empleados obtienen del trabajo que realizan y del entorno físico y la "atmósfera" existente en el entorno. Debido a que la satisfacción laboral es una noción emocional, su percepción difiere de persona a persona.

De cada trabajo que se realiza cada trabajador tiene una manera y punto de percibir que tan satisfecho y de acuerdo se encuentra al realizar cada actividad, la percepción de satisfacción no se da de forma colectiva.

De acuerdo a Kaijun, Ruiyi, Ruoyang, Yongliang y Yuzhou (2018) señalan que: Se debe preocupar por las condiciones de los empleados, con un capital psicológico, la satisfacción laboral se promoverá, teniendo al trabajador involucrado, proporcionando un ambiente de calidad. Brindando un buen salario y bienestar, un clima de trabajo favorable (p. 286).

Brindarles a los trabajadores las mejores condiciones para que puedan sentirse identificados e involucrados en cada actividad que realizan, los factores para mejorar la satisfacción de acuerdo al autor, incluso mantener un buen perfil psicológico resulta fundamental. Božović y Ljumović (2019) también indica que: Las organizaciones deben ofrecer una compensación razonable, buenas condiciones de trabajo, inducir al desempeño, oportunidades de empleo iguales, una buena remuneración y sobre todo se debe diseñar un entorno de trabajo adecuado (p. 73).

Respecto a los puntos que originan la insatisfacción laboral Huang y Wang. (2019) nos dicen que: La presión laboral y el agotamiento laboral son factores negativos clave en la satisfacción laboral y la salud física y mental (p. 242).

Sobrecargar de trabajo al personal es uno de los puntos que no se deben realizar, debido a que origina una percepción negativa al trabajador sobre la manera de realizar sus actividades, generando más actividad física pero menos rendimiento e insatisfacción.

De acuerdo a Akova y Hasdetnir (2019) señalan que los factores que afectan la satisfacción laboral en dos: Los factores individuales: edad, género, nivel de educación, estado civil, situación laboral, etc. Los factores organizativos, la administración, pago, desarrollo y oportunidad de avanzar, condiciones ambientales del lugar y el entorno (p. 69).

Para la siguiente investigación se menciona a las siguientes dimensiones. Para ello se citan a los siguientes autores.

Las condiciones del trabajo claramente están relacionado al entorno en el que el personal desarrolla sus actividades, por lo que se debe garantizar su bienestar.

Por tal motivo, respecto a las condiciones de trabajo, Sánchez y Ledesma (2017) nos dicen que “Las condiciones de empleo son aquellas circunstancias en las que una persona realiza un trabajo u ocupación” (p. 79).

García, Boix, Benavides, Gadea, Rodrigo y Serra (2016) señalan que los factores que intervienen en las condiciones de trabajo (las relaciones laborales y el sistema productivo) son (el lugar, equipos, tareas o la organización del trabajo) y las condiciones de empleo como (salario, tipo de contrato o protección social) (p. 88).

Existen aspectos como las condiciones de trabajo que se pueden determinar con el entorno físico y aspectos sociales del trabajador, por otro lado, también existe las condiciones de empleo que abarca aspectos en los cuales se aseguran de brindar las mejores condiciones del trabajador, asegurando su bienestar total.

Por otro lado, Falcón y Giovana (2017) indican que existe mucha indiferencia por parte de las empresas en brindar las condiciones necesarias de trabajo, no existe una voluntad real por parte de los gerentes para el cumplimiento de una mejor condición laboral (p. 36).

El poco interés se debe a que no se quiere invertir en los equipos y materiales necesarios para el bienestar del trabajador, el empleador en algunos casos no se asegura de generar el entorno adecuado para la ejecución de tareas y tampoco los mismos colaboradores no poseen conocimientos de sus derechos y el conocimiento necesario respecto a este concepto.

Vaquero, Álvarez y Romero (2018) Cuando se brindan las condiciones adecuadas permiten al trabajador mantener su salud física y mental, su satisfacción y productividad (p. 239).

Una excelente condición de trabajo permite a los trabajadores desarrollarse mejor, debido a que conocen más sobre las medidas de seguridad que se deben tener en los procesos necesarios, evitando accidentes y generando el mejor ambiente laboral posible.

En cuanto a los incentivos Alfandi y Alkawsawnen (2014) citado en Zapata y Giner (2018) declaran que los sistemas de incentivos son la fuente que motivan al personal a dar su mejor esfuerzo en sus actividades, demostrando grandes resultados.

Mantener satisfecho al personal es uno de los roles más importantes para toda organización, la suma de estos esfuerzos por aumentar el nivel de satisfacción trae consigo grandes retribuciones. Por ejemplo:

Pino, Ponce, Avilés y Vallejos (2015) demostraron que Los incentivos son un instrumento que induce a la productividad, generando un mejor desempeño en el colaborador (p. 127).

En dicho artículo se demostró que es importante motivar a los colaboradores para que puedan desempeñar un mejor rol en cada actividad, debido a su reacción positiva ante dichos beneficios que permitieron aumentar la productividad.

Pérez (2017) nos dice que “la función entonces de los incentivos nos ayuda al momento de asignar responsabilidades para motivar a los empleados y proveedores a dirigir todos sus esfuerzos en pro de los objetivos de la organización” (p. 9).

El cumplimiento de cada objetivo propuesto es un aspecto importante si se quiere conseguir y demostrar resultados, los colaboradores tienen el papel más importante y es mejor aún si ellos se encuentran motivados y orientados a logros.

La cultura organizacional es la agrupación de creencias, las interacciones y principios que lidera el comportamiento de los miembros de la empresa. Kanthamma y Shekhar (2019) indican que: la Cultura organizacional es una maravilla compartida de toda la empresa que se puede relacionar con otras variables de la organización para mejorar la eficiencia de los empleados y la viabilidad de la organización.

Respecto a la cultura organizacional Griffin, Philips y Gully (2017) afirman que la cultura organizacional es método compuesto por valores, normas y supuestos compartidos que influyen en la conducta de cada miembro de la empresa y la percepción de su entorno (p. 526).

Es importante mantener el espíritu del trabajo en equipo orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales, las interacciones y creencias.

Por lo que Para Ramírez y Dávila (2019) sostienen que la cultura organizacional es la agrupación de significados y supuestos que orientan el camino de una empresa, en base a creencias, valores y experiencias en el trabajo (p. 24).

Según Marulanda, López y Cruz (2018) nos dicen que la cultura organizacional es un procedimiento que implica una mezcla de agentes como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y todos aquellos que diferencia y hacen especial a la empresa (p. 246).

La cultura organizacional es el desarrollo y evolución de un grupo de elementos de interacciones sociales de todos los miembros de la organización, que únicamente posee y cree cada empresa. Singh, Sharma y Sachdeva (2019) indican que: La cultura organizacional es la esencia de cualquier organización que guía el comportamiento general de la organización, impactando la efectividad y productividad de la organización (p. 680).

Por otro lado, Molina, Pérez y Lizárraga (2019) dicen que la Cultura Organizacional es la agrupación de conocimientos adquiridos y compartidos por los miembros de la organización, dicho aprendizaje social se presenta en actividades e interacciones, conformado por la experiencia social y valores (p. 37).

Es el grupo de conocimientos en el que interviene e intervienen todos los individuos de una organización, se aplican las interacciones sociales generando costumbres y hábitos que son compartidos por todos los miembros. De acuerdo a Wyrwicka y Chuda (2019) indican que: La cultura debe mantener la unidad de la Organización mediante la creación de una atmósfera adecuada de cooperación y la aceptación de los objetivos comunes (p. 279).

Ogwuche, Urama y Nyam (2019) demuestran que: La cultura organizacional y la justicia tienen una fuerte influencia en el desempeño de los empleados. Entonces, cuando las

organizaciones tengan una cultura organizativa y una justicia favorables, el empleado aumentará su desempeño (p. 38).

Tanto la justicia como la cultura son dos aspectos sobre los cuales se deben de tomar importancia, una respuesta que espera toda empresa de su trabajador es un buen desempeño.

Davis y Cates (2018) demostró que el nuevo líder en este estudio comprendió que la cultura organizacional es importante porque es el factor más importante que inhibe la mejora y el cambio organizacional (p. 91).

Janićijević, Nikčević y Vasić (2018) Determinó que la cultura organizacional afecta la satisfacción laboral implica que los diferentes tipos de cultura organizacional crean diferentes niveles de percepción en los individuos de la organización (p. 86). Determinando que ambos fenómenos tienen una fuerte relación con la satisfacción laboral, esta satisfacción irá de acuerdo a tipo de cultura que se posea en la organización.

En la investigación se utilizó las siguientes teorías respecto al proceso de producción y haciendo referencia a las dimensiones: competitividad, eficiencia y calidad.

Para el proceso de producción Cuatrecasas L. (2012) sostiene al respecto que es la obtención de un bien que está relacionado al proceso adecuado, con la utilización de la mano de obra y los instrumentos necesarios para su elaboración, relacionado a los conceptos de máxima eficiencia y competitividad (p. 48).

El proceso de producción va estrechamente relacionado a la mano de obra y la capacidad y compromiso que se tiene para crear y dar un bien. Es la suma de muchos factores. Según, Caballero, Dávila y Tinoco (2017) “En los procesos de producción influye una serie de factores que son importantes como la materia prima, la maquinaria de trabajo y el equipo de producción utilizado” (p. 4).

Los procesos de producción, se puede decir que es una serie de pasos que requiere de un conjunto de factores fundamentales para correcto flujo y desarrollo, dichos factores están comprendidos como los elementos necesarios para el inicio de las labores y lo más importante contar con la mano de obra necesaria para ejecutarlas.

Para el desarrollo de las siguientes variables se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones.

En cuanto a la competitividad Según Ramos (2016) llegó a la conclusión de que muchos empresarios procuran incorporar y usar la mejor tecnología para mejorar y perfeccionar sus productos, con la finalidad de llegar al cliente y obtener un lugar en el mercado (p. 14).

Actualmente nos encontramos en un entorno globalizado con una alta competencia y desarrollo de las mismas, así como la exigencia del mercado, por lo que es importante adaptarse a cada cambio e ir mejorando el producto en el tiempo. Savchenko, Basiurkina, Rodina y Kwilinski (2019) nos dicen que: Los consumidores procesan esta información y crean su propia satisfacción o expectativa. La competitividad es el poder del producto (paquete de información) que persuade a los clientes potenciales y hace que los clientes salgan de su consentimiento.

Para Segura (2018) nos dice que la competitividad a nivel mundial se ha incrementado debido a la apertura comercial, trae consigo una mayor carga a distintas organizaciones, generando retrasos (p. 193).

Debido a los avances de los últimos años las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a las nuevas tendencias, evaluar cómo trabajan empresas más preparadas que estas y ver que decisiones tomar y mejorar.

Respecto a la eficiencia

Weihrich y Koontz (2013) señalan que eficiencia es:

Es la relación que guarda el trabajador con los elementos tangibles de la empresa a través de la gestión de búsqueda de armonía entre ambos, donde se dice que un colaborador es eficiente cuando hace que cada uno de los elementos de la empresa participen bajo un fin común, en sus indicadores se encuentran posesión de conocimientos útiles y participación con los elementos de la empresa (p. 75).

Alcanzar los objetivos es uno de los deseos que toda organización se plantea, por lo que se procura trabajar en los tiempos correspondidos y de la mejor manera.

Para, Gutiérrez (2014) La eficiencia es en pocas palabras es el vínculo existente entre el resultado alcanzado y los medios para lograrlo, es optimizar recursos y evitar desperdicio alguno (p. 20).

Es la capacidad para establecer el nexo de los resultados obtenidos y los recursos utilizados, es el equilibrio entre el correcto uso de los recursos y evitar desperdicio alguno. Nayak (2017) Es una medida de cuán productivamente se ha llevado a cabo un trabajo. Velocidad, rapidez, hacer las cosas bien, trabajar duro, menos desperdicio, Los altos rendimientos, etc. están asociados a la idea de eficiencia (p. 112).

Por otro lado: Stathakis et al. (2017) define a la eficiencia como un método para medir y evaluar unidades de producción, organizaciones o sistemas. Para poder extraer conclusiones seguras sobre el funcionamiento eficiente de las unidades de producción, organizaciones o sistemas, los resultados de medición de la productividad (p. 142).

Calidad, de acuerdo a Cuatrecasas y González (2017) nos dice que es el grupo de propiedades que posee un bien o servicio, y su capacidad de satisfacer y solucionar una necesidad (p. 19).

Son las propiedades que, de un bien o servicio, y la percepción del bienestar o necesidad que satisface.

González, André y Hernández (2015) resaltan que Es fundamental asegurar una apropiada calidad, tanto en el proceso y producto; y evaluar dicha calidad (p.43).

Es de suma importancia brindar lo mejor al mercado, y es necesario aplicar medidas para medir el nivel de calidad que se ofrece. Gavidel y Rickli (2017) La calidad del producto es un factor crítico para los fabricantes, consumidores y sistemas de recuperación de valor, como la reparación y la remanufactura.

La presente tesis da a conocer como problema general: ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019? Y teniendo como problemas específicos:

- ¿De qué forma se relaciona las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?
- ¿De qué forma se relaciona los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?
- ¿De qué forma se relaciona la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?

Por medio de la presente investigación se busca comprobar las conjeturas de la satisfacción laboral y el proceso productivo, por otro lado, se pretende dar los conocimientos acerca de la correlación que existe con la variable satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Por medio de la satisfacción laboral se busca conocer la percepción de los colaboradores de las empresas y su relación que tiene con el proceso de producción, con el objetivo de dar propuestas de mejoras para un correcto funcionamiento en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Se mide la asociación que existe entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019. Se utilizará la herramienta de encuesta validada por expertos, la presente investigación será material para futuras investigaciones.

Los datos recolectados y procesados en la investigación servirán como material de apoyo a las empresas madereras del Parque Industrial de Huaycán, con el objetivo dar mejoras a las condiciones de trabajo y productivas.

Por otro lado, de igual manera, se formuló la siguiente hipótesis que es materia de análisis, demostrando como hipótesis general: Existe relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019 y destacando a las hipótesis específicas como:

- Existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.
- Existe relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.
- Existe relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Por otro lado, para la investigación se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019. Y de igual forma se detallan los objetivos específicos:

- Conocer la relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.
- Identificar la relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.
- Describir la relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de enfoque

El presente estudio de investigación es de enfoque cuantitativo debido a que se realizarán mediciones numéricas y análisis estadísticos. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el enfoque cuantitativo en una investigación hace uso de la recopilación de datos para la contrastación de las hipótesis por medio de cálculos numéricos y procesos estadísticos para permitir la comprobación de teorías que han sido planteadas.

2.1.2 Tipo de investigación

La presente investigación es aplicada, según Tamayo (1999) señala que este tipo de investigación es aplicada porque confronta la teoría con la realidad. Las teorías aplicadas en el presente proyecto de investigación serán contrastadas con la realidad.

2.1.3 Nivel de investigación

El estudio es descriptivo – correlacional, de corte transversal, Hernández et al. (2014) es registrar una determinada participación, tanto de las peculiaridades de los atributos significativos de todo aquello que acontece en el contexto que pueda ser analizado.

Y correlacional debido a que se va a medir el nivel de asociación de los fenómenos estudiados, para Hernández et al. (2014) indican que busca conocer la relación existente entre dos o más variables en un momento en específico.

La presente investigación busca conocer la correlación que hay entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

2.1.4 Diseño de investigación

Hernández et al. (2014) Debido a la esencia de la investigación se afirma que es un trabajo de diseño no experimental, porque los datos que se obtendrán no serán alterados, es de corte transversal porque la presente investigación se realizará en un momento específico.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Satisfacción Laboral

La variable se midió por medio de resultados estadísticos aplicando la encuesta, constituida con 15 preguntas y con las dimensiones condiciones de trabajo, incentivos y cultura organizacional, con la finalidad de determinar la relación que existe con la variable proceso de producción.

Variable 2: Proceso de producción

La variable se midió por medio de resultados estadísticos aplicando una encuesta, formada por 15 preguntas y con las dimensiones competitividad, eficiencia y calidad del producto.

Tabla 1: Cuadro de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Griffin, Philips y Gully (2017) “La satisfacción laboral es el resultado de diversos factores en el lugar de trabajo, entre los que se encuentran el trabajo en sí mismo y la compensación que recibe por él” (p. 128).	La medición de la presente variable Satisfacción Laboral se evaluará mediante un cuestionario tipo Likert de naturaleza ordinal a que la presente investigación es de enfoque cuantitativo.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral • Comunicación con el jefe • Ambiente Físico • Seguridad • Salubridad • Horario • Distribución de las áreas 	Ordinal
			Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Reconocimientos 	
			Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Valores • Creencias • Toma de decisiones • Innovación 	

Tabla 2. Cuadro de operacionalización de la variable *Proceso de producción*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de producción	Cuatrecasas L. (2012) sostiene al respecto que es la obtención de un bien que está relacionado al proceso adecuado, con la utilización de la mano de obra y los materiales necesarios para su elaboración, relacionado a los conceptos de máxima eficiencia y competitividad (p. 48).	La medición de la presente variable Proceso de producción se evaluará mediante un cuestionario tipo Likert de naturaleza ordinal debido a que la presente investigación es de enfoque cuantitativo.	Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la competencia • Precios • Calidad • Participación en el mercado • Objetivos 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Mano de obra • Maquinaria • Tiempo • Materia prima • Recursos • Proceso 	
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Producto • Resultado del producto • Durabilidad y resistencia del producto 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

De acuerdo a Hernández et al. (2014) La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población estudiada son los trabajadores de las MYPES madereras del Parque Industrial de Huaycán, los cuales están conformados por 197 trabajadores del total de empresas del Parque Industrial de Huaycán. La población es finita.

2.3.2 Muestra

Arias (2006) citado por Gallardo (2017) define a la muestra como una parte representativa y finita que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población. Para lograr determinar la muestra se empleó la siguiente formula:

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

Datos:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

Z = Parámetro estadístico del nivel de confianza

e = Margen de error

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{197 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 (197 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

n = 130

Para hallar el tamaño de la muestra se empleó un tipo de muestreo probabilístico, muestreo aleatorio simple. Se trabaja con una muestra de 130 colaboradores.

2.3.3 Unidad de análisis

Se tomó como unidad de análisis a los trabajadores de las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán.

2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

2.3.4.1 Criterios de inclusión

- Género: Masculino y Femenino
- Rango: A partir de los 20 años

- Estado Civil: Solteros, casados, viudos y divorciados
- Grado de instrucción: Secundaria completa o trunca y técnica
- Puesto: Operarios
- Tiempo de servicio: Desde los 2 meses

2.3.4.2 Criterios de Exclusión

- Puesto de trabajo: Gerente general y administrativos
- Tiempo de servicio: Menos de 2 meses.

Según Hernández et al. (2014) señalan al respecto: los criterios de inclusión son aquellos que se tomarán en cuenta ya que se demostrará en el cuestionario mediante la evaluación de los niveles socio demográficos. Mientras tanto en los criterios de exclusión estos son apartados ya que no se tomarán en cuenta por ser de diferente nivel (p. 450).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumento

Tabla 3. Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario
Proceso de producción	Encuesta	Cuestionario

2.4.2 Validez

Según Hernández et al. (2014) indica que: La validez se refiere al grado en que un instrumento va a medir realmente la variable que desea estudiar” (p. 200).

La validación del instrumento se realizó mediante la evaluación y aprobación de juicio de expertos en el tema, antes de ser aplicado.

Tabla 4. *Validación de juicio de expertos. Variable Satisfacción Laboral*

Variable 1: Satisfacción Laboral				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	85%	82%	90%	257%
Objetividad	85%	82%	90%	257%
Pertinencia	85%	82%	87%	254%
Actualidad	85%	82%	90%	257%
Organización	85%	82%	90%	257%
Suficiencia	85%	82%	87%	254%
Intencionalidad	85%	82%	90%	257%
Consistencia	85%	82%	90%	257%
Coherencia	85%	82%	90%	257%
Metodología	85%	82%	90%	257%
			Total	2564%
			CV	85.47%

En la tabla 4 demuestra la validez que se obtuvo del instrumento de apreciación por juicios de expertos respecto a la primera variable: satisfacción laboral, dando un resultado de 85.47%, demostrando una calificación alta que permite aplicar dicho instrumento.

Tabla 5. *Validación de juicio de expertos. Variable Proceso de producción*

Variable 2: Proceso de producción				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	84%	82%	90%	256%
Objetividad	84%	82%	90%	256%
Pertinencia	84%	82%	87%	253%
Actualidad	84%	82%	90%	256%
Organización	84%	82%	90%	256%
Suficiencia	84%	82%	87%	253%
Intencionalidad	84%	82%	87%	253%
Consistencia	84%	82%	90%	256%
Coherencia	84%	82%	90%	256%
Metodología	84%	82%	90%	256%
			Total	2551%
			CV	85.03%

En la tabla 5 demuestra la validez que se obtuvo del instrumento de evaluación por juicios de expertos respecto a la segunda variable: proceso de producción, dando

un resultado de 85.03%, demostrando una calificación alta que permite aplicar dicho instrumento.

Para adjuntar la tabla 6 se presenta los nombres completos y grados de los 3 expertos que formaron parte de la evaluación del instrumento.

Tabla 6. *Validación de juicio de expertos*

Nombre de expertos	
	Grado y nombres
Experto N°1	Dr. Bardales Cardenas Miguel
Experto N°2	Mg. Alonso López Alfredo
Experto N°3	Mg. Cervantes Ramón Edgard

2.4.3 Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel en que un instrumento de medición señala resultados coherentes y consistentes. (Hernández, et al., 2014). Con los datos obtenidos se creó una base de datos en Excel que fueron exportados y procesados en el software SPSS 25. De acuerdo a Hernández et al. (2014) señalan que el Alfa de Cronbach debe dar valores entre 0 y 1, en donde: 0 es confiabilidad nula y 1 significa confiabilidad total.

Tabla 7. Coeficiente de confiabilidad

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach < 0.5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 8. Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	31

Para las variables satisfacción laboral y proceso de producción, cuestionario conformado por 31 ítems, arrojó un nivel de confiabilidad de 0,885. Es decir, el instrumento de recolección de datos es bueno.

Tabla 9. Estadística de fiabilidad - Alfa de Cronbach cuestionario Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	16

En la tabla 10 se observa que el resultado por Alfa de Cronbach de 16 elementos procesados, se determina que por medio del resultado obtenido que es de 0,814. Se asume que el instrumento de la recolección de datos es confiablemente bueno.

Tabla 10. Estadística de fiabilidad - Alfa de Cronbach cuestionario Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	15

En la tabla 11 se observa que el resultado por Alfa de Cronbach de 15 elementos procesados, se determina que por medio del resultado obtenido que es de 0,800. Se asume que el instrumento de la recolección de datos es bueno.

2.5 Procedimiento

Los resultados obtenidos en la investigación han sido procesados mediante el software SPSS 25. En primer lugar, se realizó la encuesta a los trabajadores, luego se creó una sábana de datos en el programa Microsoft Office Excel 2016, dicha base de datos fue exportado al programa SPSS 25 en dónde se ordenó de forma adecuada y se procesó la información. Para la contrastación de las hipótesis se aplicó el estadístico de Spearman.

2.6 Método de análisis de datos

2.6.1 Análisis descriptivo

De acuerdo a Rendón, Vallasis y Miranda (2016) La estadística descriptiva tiene como finalidad evidenciar y demostrar de forma clara y precisa los resultados de una investigación, por medio de tablas, cuadros o figuras (p.406).

2.6.2 Análisis inferencial

Para Castro y Ordoñez (2017) Realiza y muestra estimaciones, como la contrastación de hipótesis respecto a las características de la población en menos cantidades, para conjeturar las características de la población total.

2.7 Aspectos éticos

La siguiente investigación es de carácter propia y verdadera porque se respetan los principios de la verdad y originalidad, se respeta la propiedad intelectual y la legalidad de derecho de los autores en la investigación, siendo referenciados y citados de acuerdo a la norma APA, por otro lado, el proceso de la información se analizó y recolectó de forma íntegra y justa, dicha información no fue alterada ni falsificada con la finalidad de conseguir un resultado específico, se respetó la identidad y se mantuvo bajo discreción y confidencialidad la información brindada de los participantes durante la ejecución del presente trabajo.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se da a conocer la información que ha sido procesada, demostrando los resultados que se han obtenido durante la investigación.

3.1 Resultados estadísticos

Tabla 11. *Medidas descriptivas de las variables*

Estadísticos			
		Satisfacción Laboral	Proceso de producción
N	Válido	130	130
	Perdidos	0	0
Media		3,94	3,99
Mediana		4,00	4,00
Moda		4	4
Desviación estándar		,348	,385
Varianza		,121	,148
Rango		2	2
Mínimo		3	3
Máximo		5	5
Suma		508	515

Interpretación:

En la tabla 11, respecto a las cuantificaciones descriptivas entre la variable satisfacción laboral y proceso de producción, evidencia que la media posee un valor menor a la mediana, se puede determinar que la distribución es asimétrica. Por otro lado, las variables poseen medias diferentes, por lo que la desviación estándar no será igual en ambas variables de estudio.

Tabla 12. *Variable 1. Satisfacción Laboral*

Satisfacción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	30,2	30,2	30,2
	En desacuerdo	58	45,0	45,0	75,2
	Indeciso	11	7,8	7,8	82,9
	De acuerdo	22	17,1	17,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Satisfacción Laboral

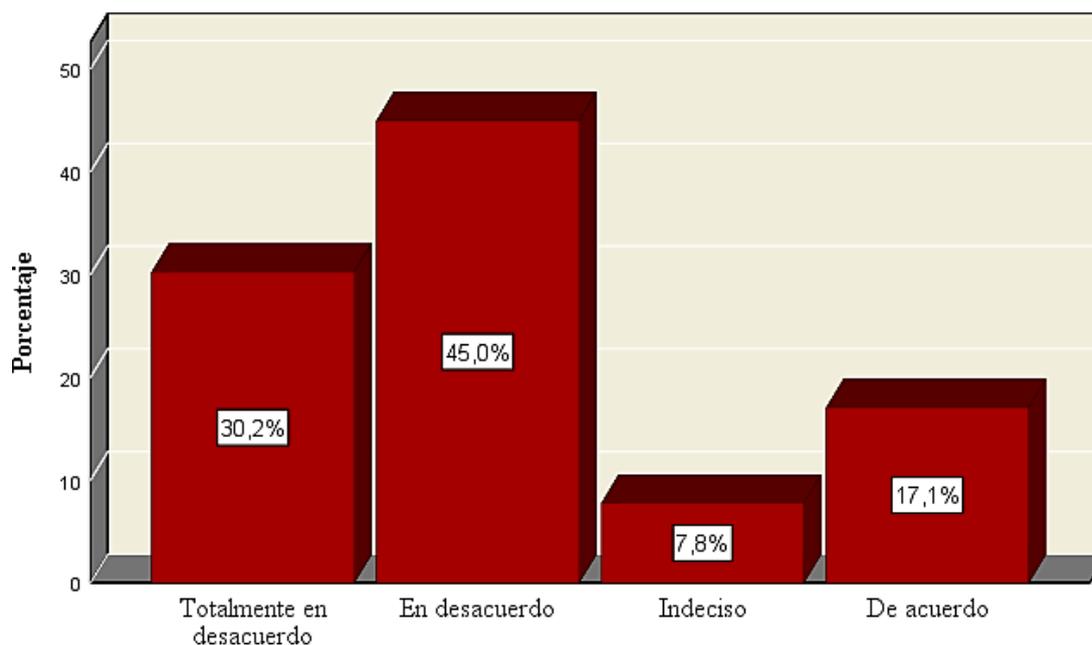


Figura 1

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 12, la gráfica de la variable Satisfacción Laboral, realizado a 130 colaboradores se recolectó la siguiente información. Un 45,0% de los encuestados están en desacuerdo con la satisfacción percibida, por otro lado, un 30,2% indicaron que están totalmente en desacuerdo con la satisfacción, mientras que un 17,1% respondieron que están de acuerdo y solo un 7,8% señalaron que están indecisos respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 13. Variable 2. Proceso de producción

Proceso de producción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	43	33,3	33,3	33,3
	Indeciso	49	38,0	38,0	71,3
	De acuerdo	22	17,1	17,1	88,4
	Totalmente de acuerdo	16	11,6	11,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Proceso de producción

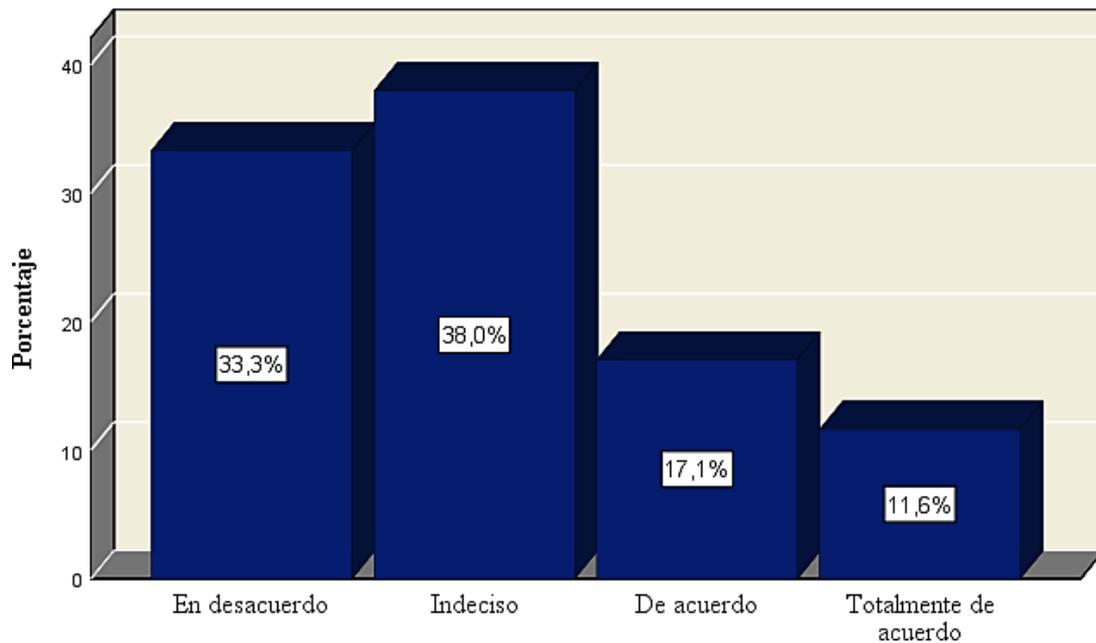


Figura 2

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 13, la gráfica de la variable Proceso de producción demuestra que el 38,0% de los trabajadores encuestados indicaron que se encuentran indecisos con los procesos de producción, por otro lado, un 33,3% está en desacuerdo con los procesos, mientras que un 17,1% demostró estar de acuerdo mientras que un 11,6% señaló que está totalmente de acuerdo con los procesos de producción que se llevan en la empresa.

Tabla 14. Dimensión 1. Condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	22	16,3	16,3	16,3
Válido	En desacuerdo	76	58,9	58,9	75,2
	De acuerdo	32	24,8	24,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Condiciones de trabajo

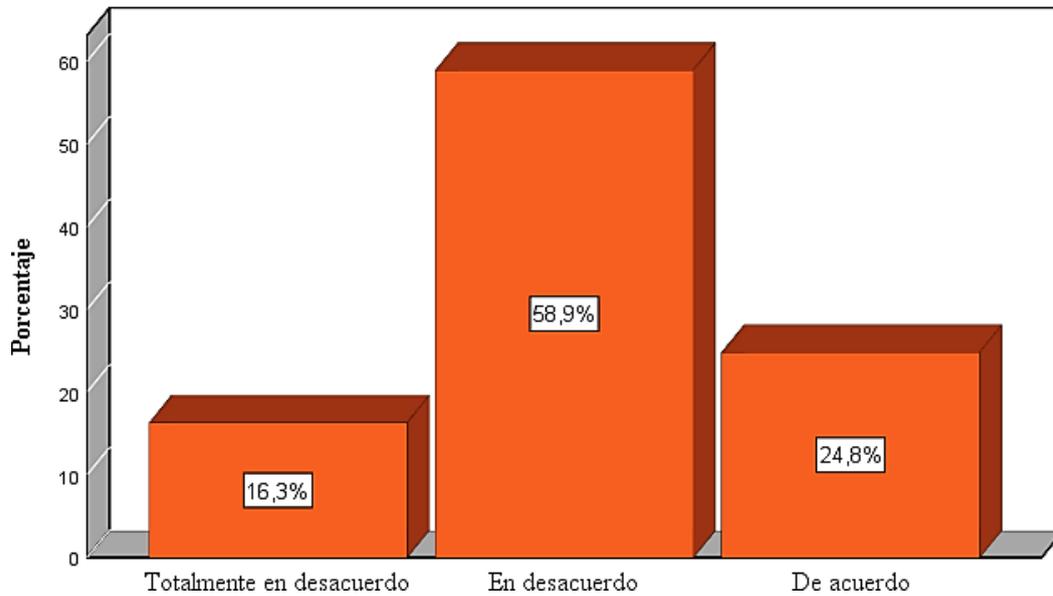


Figura 3

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 14, la gráfica de la dimensión Condiciones de trabajo demuestra que un 58,9% de los trabajadores están en desacuerdo con las condiciones que las que laboran, mientras que un 24,8% indicó que se encuentran de acuerdo y un 16,3% señaló que están totalmente de acuerdo con las condiciones en su trabajo.

Tabla 15. Dimensión 2. Incentivos

		Incentivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	10,1	10,1	10,1
	En desacuerdo	64	49,6	49,6	59,7
	Indeciso	21	16,3	16,3	76,0
	De acuerdo	31	24,0	24,0	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Incentivos

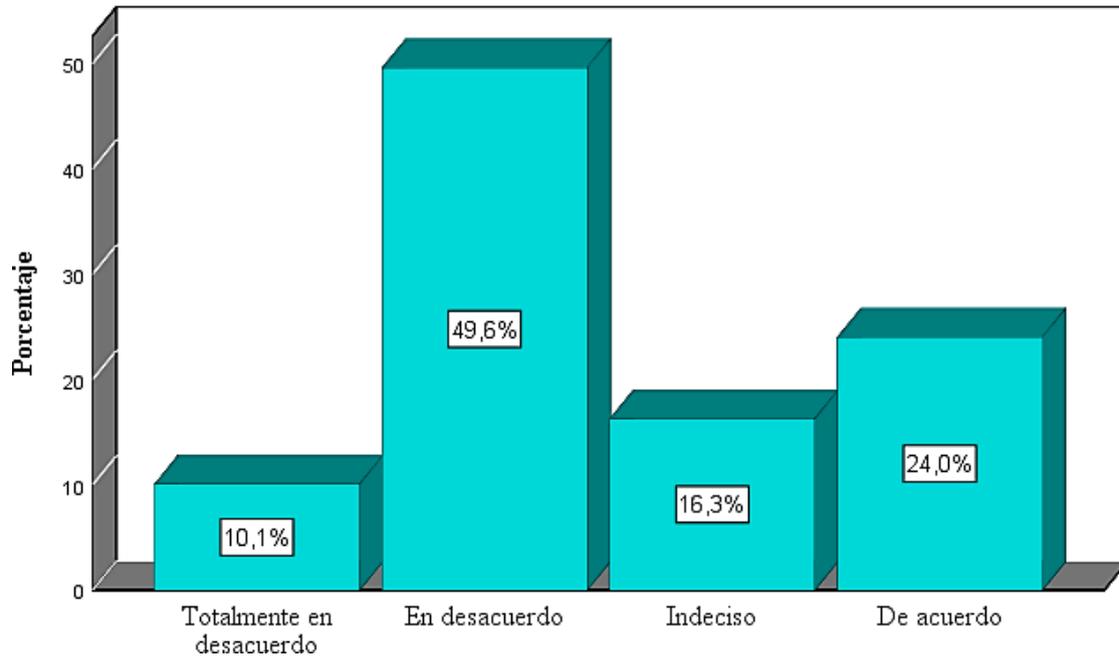


Figura 4

Interpretación: En la Tabla 15, la gráfica de la dimensión Incentivos dio como resultado que un 49,6% están en desacuerdo con los incentivos, mientras que un 24,0% están de acuerdo con los incentivos planteados, un 16,3% demostraron que se encuentran indecisos y un 10,1% señalaron que están totalmente de acuerdo respecto a los incentivos.

Tabla 16. Dimensión 3. Cultura organizacional

Cultura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	14,0	14,0	14,0
	De acuerdo	75	58,1	58,1	72,1
	Totalmente de acuerdo	36	27,9	27,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Cultura Organizacional

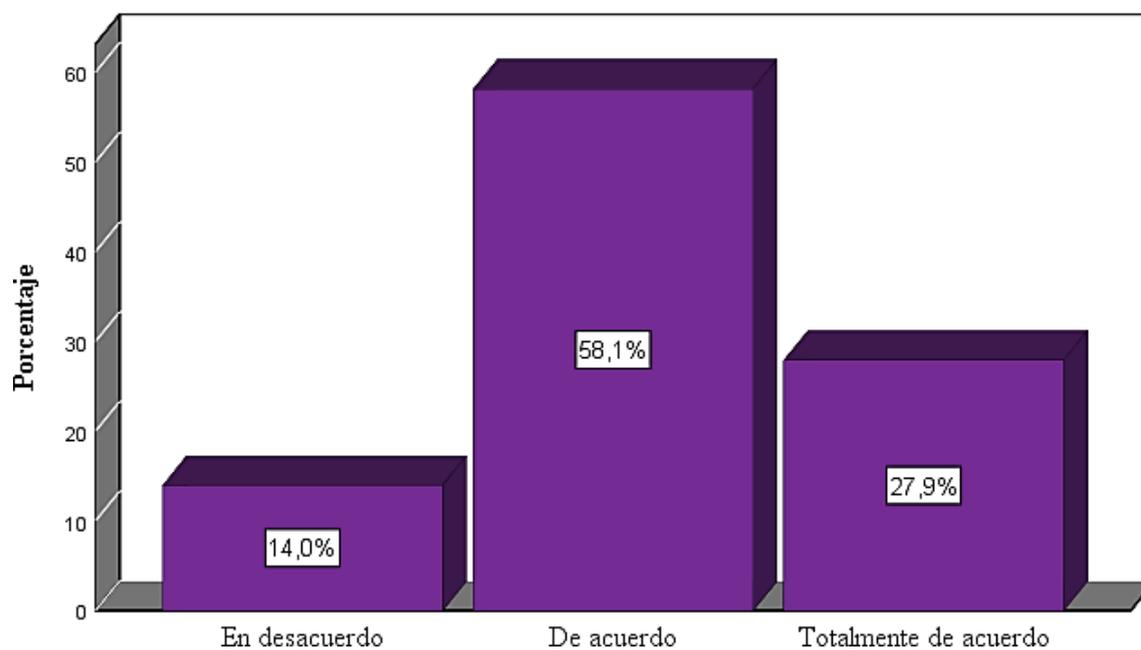


Figura 5

Interpretación: En la tabla 16, la gráfica de la dimensión Cultura organizacional indicó que con un 58,1% de los trabajadores están de acuerdo con la cultura organizacional, por otro lado, un 27,9% señaló que están totalmente de acuerdo con la cultura percibida en la empresa, mientras que, un 14,0% demostraron que están en desacuerdo respecto a la cultura.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 17. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,678	130	,000	,726	130	,000
Proceso de producción	,731	130	,000	,689	130	,000

Tabla 17, en la siguiente prueba se demostró que la conformación de la muestra que es ≥ 50 elementos, empleamos Kolmogorov, dando una significancia de 0,000 indicando que es < 0.05 , demuestra que es una muestra no paramétrica, entonces se utiliza el estadístico Rho Spearman para la contrastación de las hipótesis.

3.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 18. Grado de relación

Coefficientes de correlación Spearman	
-0.90	Correlación negativa fuerte
-0.75	Correlación negativa muy considerable
-0.50	Correlación negativa fuerte
-0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe relación alguna entre variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente Hernández y Mendoza (2018)

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis general: Satisfacción laboral y proceso de producción

H₀: No existe relación entre Satisfacción Laboral y Proceso de Producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

H₁: Existe relación entre Satisfacción Laboral y Proceso de Producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Tabla 19

Correlación entre satisfacción laboral y proceso de producción

		Correlaciones		
			Satisfacción Laboral	Proceso de producción
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Proceso de producción	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

La tabla 19 demuestra la correlación entre la satisfacción laboral y proceso de producción, con un Rho de Spearman de 0,635 indicando que existe una correlación positiva media, y como el sig bilateral es < a 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre Satisfacción Laboral y Proceso de Producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis entre condiciones de trabajo y proceso de producción

H₀: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

H₁: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Tabla 20***Correlación entre condiciones de trabajo y proceso de producción***

		Correlaciones		
			Proceso de producción	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Proceso de producción	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

La tabla 20 demuestra la correlación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción, con un Rho de Spearman de 0,641 indicando que existe una correlación positiva media, y como el sig bilateral es < 0.05 , podemos decir que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Prueba de hipótesis entre incentivos y proceso de producción

Ho: No existe relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

H1: Existe relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Tabla 21***Correlación entre incentivos y proceso de producción***

Correlaciones			Proceso de producción	Incentivos
Rho de Spearman	Proceso de producción	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Incentivos	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

La tabla 21 demuestra la correlación entre los incentivos y el proceso de producción, con un Rho de Spearman de 0,588 indicando que existe una correlación positiva media, y como el sig bilateral es $<$ a 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Prueba de hipótesis entre cultura organizacional y proceso de producción

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

Tabla 22***Correlación entre cultura organizacional y proceso de producción***

Correlaciones			Proceso de producción	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Proceso de producción	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

La tabla 22 demuestra la correlación entre la cultura organizacional y el proceso de producción, con un Rho de Spearman de 0,691 indicando que existe una correlación positiva media, y como el sig bilateral es $<$ a 0.05, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, en los resultados de la Tabla 14 se determinó un nivel de correlación positiva media ($r = 0,635$), entre la satisfacción laboral y el proceso de producción, dando como resultado que la satisfacción laboral tiene una relación directa con la producción en las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán, al ser comparado con Salas (2018) en su investigación “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera, Lima 2017” llegó a la conclusión de que a medida de que más satisfecho se encuentre el trabajador demostrará un mayor interés en lograr y conseguir mejores resultados en la productividad, de esa manera se genera un mayor compromiso y motivación. De acuerdo a Chiang, Martín y Núñez (2010) sostienen que la satisfacción laboral es la agrupación de apreciaciones reflejadas en el sujeto ante a su trabajo y los distintos aspectos del mismo (p. 156).

Por otro lado, como primer objetivo específico, conocer la relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, en los resultados de la tabla 15 se conoció con un nivel de correlación positiva media ($r = 0,641$), entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable proceso de producción en las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán, que al ser comparado con Reyes (2016) en su tesis titulada “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016” determinó y explicó que el 80% de la satisfacción laboral percibida por los colaboradores se ve claramente influenciada por las condiciones laborales de la institución, coincidiendo con la investigación. De esta manera García et al. (2016) señalan que los factores que influyen en las condiciones de trabajo (las relaciones laborales y el sistema productivo) son (el lugar, equipos, tareas o

la organización del trabajo) y las condiciones de empleo como (salario, tipo de contrato o protección social) (p. 88).

De igual manera, como segundo objetivo específico, identificar la relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, en los resultados de la tabla 16 se identificó con un nivel de correlación positiva media ($r = 0,588$), entre la dimensión incentivos y la variable proceso de producción en las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán, al ser equiparado con Leonardo (2018) en su investigación “La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz – 2018” llegó a la conclusión de que mantiene una productividad estable pero que se necesita realizar las mejoras correspondientes, mientras que la satisfacción laboral no lo es, debido al poco interés en el personal, el motivo de ello es la falta de incentivos y las condiciones de trabajo, sumando a ello el clima organizacional. De esta manera, Pino et al. (2015) demostraron que los incentivos son un instrumento que induce a la productividad, generando un mejor desempeño en el colaborador (p. 127).

Y como tercer objetivo específico, describir la relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, en los resultados de la tabla 17 se pudo describir con un nivel de correlación positiva media ($r = 0,691$), entre la dimensión cultura organizacional y la variable proceso de producción en las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán, que al concordar con Loyola (2018) Investigación titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017” determinó que una cultura organizacional favorable permite que los colaboradores se identifiquen con la organización en todos los aspectos, mejorando el nivel de satisfacción percibido mediante un ambiente favorable, y mejorando su desempeño para una mejor productividad. Para ello. Singh et al. (2019) indican que la cultura organizacional es la esencia de cualquier organización que guía el comportamiento general de la organización, impactando la efectividad y productividad de la organización (p. 680).

V. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera.- De acuerdo al objetivo general se concluye que debido a los resultados que se han obtenido se pudo determinar que existe correlación entre las variables planteadas, en pocas palabras se aprueba la hipótesis general, la cual demuestra el nivel de relación existente entre la Satisfacción Laboral y el Proceso de Producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, debido a que el valor de $p = 0,00$ (sig. bilateral) es menor a $0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de $0,635$. Que en pocas palabras indica que existe una correlación positiva media, entonces podemos concluir que mientras exista una mejor satisfacción laboral percibida en los colaboradores no existirá problema alguno durante el proceso de producción.

Segunda.- Por otro lado, el primer objetivo específico nos demuestra que existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, con un valor de $p = 0,00$ (sig. bilateral) es menor a $0,05$. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de $0,641$. Concluyendo que existe una correlación positiva media, entonces a medida que se den mejores condiciones de trabajo mejor será el proceso de producción.

Tercera.- De la misma manera el segundo objetivo específico indica el nivel de asociación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, con un valor de $p = 0,00$ sig. bilateral) es menor a $0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de $0,588$ el cual indica que existe una correlación positiva media, concluyendo que a medida en que se brinden mejores incentivos a los colaboradores mejor será su satisfacción para el desarrollo de sus actividades en los procesos productivos.

Cuarta.- Además, el tercer objetivo específico indica el nivel de asociación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019, con un valor de $p = 0,00$ sig. bilateral) es menor a $0,05$. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis

alterna (H_1). Con un coeficiente de correlación de 0,691 el cual indica que existe una correlación positiva media, concluyendo que mientras exista una mejor cultura organizacional mejor será el comportamiento de los colaboradores, como el trabajo en equipo, facilitando los procesos productivos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Se recomienda desarrollar medidas que permitan contribuir a la mejora de la satisfacción del personal, como desarrollar medidas de seguridad que permitan al personal sentirse seguro y satisfecho en desarrollar cada actividad, para así evitar el temor de manipular cualquier maquinaria o que su salud se vea afectada, por otro lado la inversión de maquinaria moderna e instrumentos de seguridad para facilitar la producción.

Segunda.- Se recomienda realizar una adecuada distribución en el área de producción, con la intención de mantener un ambiente ordenado y facilitar el tránsito con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y reformular el proceso productivo debido a que no existe un orden para la producción de cada producto, todo el personal debe tener conocimiento de cada proceso productivo y en que consiste cada uno.

Tercera.- Se recomienda implementar incentivos (reconocimientos, bonificaciones e incluso motivación constante) con la finalidad de mantener al personal motivado y enfocado al logro de objetivos, que se sientan comprometidos con actividad que desarrollan y perciban dichos reconocimientos por un buen trabajo.

Cuarta.- Se recomienda mejorar la comunicación entre todos los miembros de la empresa, fomentar el trabajo en equipo, con la finalidad de generar un ambiente de trabajo agradable.

REFERENCIAS

- Akova, İ., y Hasdetnir, Ö. (2019). *Job Satisfaction, Quality of Life Levels, and Other Factors Affecting Physicians Working in Primary Health Care Institutions (Sivas)* [Satisfacción laboral, niveles de calidad de vida y otros factores que afectan a los médicos que trabajan en instituciones de atención primaria de salud (Sivas)]. *Erciyes Medical Journal / Erciyes Tıp Dergisi*, 41(1), 69–76. Recuperado de: <https://doi.org/10.14744/etd.2018.18148>
- Al-Ghareeb, H. Y., y Al-Wateyan, R. A. (2019). Job satisfaction in PHC Kuwait. *Middle East Journal of Family Medicine* [Satisfacción Laboral en el PHC Kuwait. Diario de medicina familiar de Oriente Medio] 17(5), 4–15. Recuperado de: <https://doi.org/10.5742MEWFM.2019.93640>
- Božović, J., Božović, I., y Ljumović, I. (2019). Impact of HRM Practices on Job Satisfaction of Employees in Serbian Banking Sector. *Management: Journal of Sustainable Business & Management Solutions in Emerging Economies* [Impacto de las prácticas de GRH en la satisfacción laboral de los empleados en el sector bancario serbio. Management: Revista de Soluciones de Negocios y Gestión Sostenibles en Economías Emergentes] 24(1), 63–76. Recuperado de: <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0035>
- Caballero, A., Dávila, V. y Tinoco, K. (2017). Análisis de la Gestión administrativa del proceso de producción de panadería Mery Lanuza en el municipio de Estelí. Nicaragua, North America: Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.930F1B19&lang=es&site=eds-live>
- Calvopiña, W. (2018). Implementación y evaluación de los resultados obtenidos en el proyecto de diseño de una propuesta de mejoramiento de los procesos de producción de la empresa TECNOCALZA S.A. (tesis de maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/14404>
- Castro, C. y Ordoñez, S. (2017). Análisis estadístico descriptivo e inferencial de los hábitos de consumo de postres en Santiago de Surco. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621844/CASTR_O_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Chiang, M., Martín, J., y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Cuatrecasas, L. (2012). La producción, procesos. Relación entre productos y procesos. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Cuatrecasas, L. y González J. (2017). Gestión Integral de la Calidad. 5ª, ed.). Barcelona, España: Profit editorial.
- Davis, R., & Cates, S. (2018). The Implementation of the Organizational Culture Assessment Instrument in Creating a Successful Organizational Cultural Change. *International Journal of Business & Public Administration*, 15(1), 71–94. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=132129457&lang=es&site=eds-live>
- Falcón R., Giovana. G. (2017). ¿Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de construcción civil de Lima Metropolitana?; Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E37A573&lang=es&site=eds-live>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación (1° ed.). Editorial Universidad Continental, Huancayo.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima Laboral. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- García, A. M., Boix, P., G. Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30(Supplement 1), 87–92. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>
- Gavidel, S. y Rickli, J. (2017). Quality assessment of used-products under uncertain age and usage conditions [Evaluación de la calidad de los productos usados en condiciones de uso y edad inciertas] *International Journal of Production Research*,

55(23), 7153–7167. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1349954>

González A., Andre A., y Hernández A. (2015). Análisis comparativo de modelos y estándares para evaluar la calidad del producto de software. *Revista Cubana de Ingeniería*, 6(3), 43-52. Recuperado de: <https://doi.org/10.1234/rci.v6i3.411>

Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional* (12^a, ed.). México D.F., México: Cengage Learning.

Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. (4^oed.). Guadalajara México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

H. K., K., & SHEKHAR, B. (2019). Impact of Organizational Culture on Employee with Reference to Private Organizations Bangalore. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management* [Impacto de la cultura organizacional en el empleado con referencia a organizaciones privadas en Bangalore. *CLEAR Revista Internacional de Investigación en Comercio y Gestión*] 10(3), 1–5. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136487364&lang=es&site=eds-live>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a.ed.). México D.F.: MC Graw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MC Graw Hill.

Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. *Ekonomski Anali / Economic Annals* [La Influencia de la Cultura Organizacional en la Satisfacción Laboral], 63(219), 83–114. Recuperado de: <https://doi.org/10.2298/EKA1819083J>

Kaijun YU, Ruiyi GONG, Ruoyang LI, Yongliang ZHAO, & Yuzhou LUO. (2018). Interaction between the Employees' Psychological Capital on Job Involvement Based on Job Satisfaction in Medical Industry: Empirical Research from China [Interacción entre el capital psicológico de los empleados en la participación laboral basada en la satisfacción laboral en la industria médica: investigación empírica de China] *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 63, 279–289. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=133873770&lang=es&site=eds-live>

- Kai-Ping HUANG, & Karen-Yuan WANG. (2019). A Study on the Correlation between Working Pressure and Job Satisfaction from the Viewpoint of Work Exhaustion [Un estudio sobre la correlación entre la presión de trabajo y la satisfacción laboral desde el punto de vista del agotamiento laboral] *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 64, 235–245. Recuperado de: <https://doi.org/10.33788/rcis.64.19>
- Leonardo, G. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz – 2018 (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29055>
- Loyola, E. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20365>
- Mahdi HazaVehei, S. M., Karimi-Shahanjarini, A., Hamidi, Y., Kharghani Moghadam, S. M., Seif Rabiei, M. A., Farhadian, M., & Alimohamadi, S. (2019). The Status of Organisational Culture and Job Satisfaction in Hamadan Specialty Hospitals. *Journal of Clinical & Diagnostic Research* [El estado de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los hospitales especializados de Hamadan. *Revista de investigación clínica y de diagnóstico*], 13(4), 1–4. Recuperado de: <https://doi.org/10.7860/JCDR/2019/38436.12784>
- Maldonado, M. (2015). Auditoría de gestión del proceso de producción de una empresa tornillera ubicada al sur de Quito (tesis de bachiller) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10624>
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(6), 245–252. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Molina, J., Pérez, A. Y., y Lizárraga, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.15B5C827&lang=es&site=eds-live>

Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. Extraído de: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Nayak, A. K. (2017). Efficiency, Effectiveness and Sustainability: The Basis of Competition and Cooperation. *Vilakshan: The XIMB Journal of Management* [Eficiencia, eficacia y sostenibilidad: la base de la competencia y la cooperación. *Vilakshan: El XIMB*] 14(1), 111–118. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=122375520&lang=es&site=eds-live>

Nieto, C. (2014). Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas. Sevilla, España: Dykinson.

Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 (tesis de bachiller) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>

Ogwuche, C. H., Urama, D. A., & Nyam, J. I. (2019). Influence of Organizational Culture and Justice on Employee Job Performance among Private Organizations in Makurdi Metropolis [Influencia de la cultura y la justicia organizacional en el desempeño laboral de los empleados entre las organizaciones privadas en Makurdi Metropolis] *IFE Psychologia*, 27(1), 36–44. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135911520&lang=es&site=eds-live>

Paredes, K. (2018). Control interno del proceso de producción y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Integración Agroindustrial Alegría SAC, Tarapoto 2016 (tesis de bachiller). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30554>

- Pérez, A. (2017). Motivación e incentivos laborales caso Elmer's Chocolate. Universidad Santo Tomás, Colombia. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11634/2955>
- Pino, P., Ponce-Donoso, M., Avilés, C., y Vallejos, Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 17(1), 117-128. Epub 30 de noviembre de 2014. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012>
- Ramírez E., y Dávila E. (2019). Validación de la Escala para la Caracterización de la Cultura Organizacional en MiPymes. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.72251981&lang=es&site=eds-live>
- Ramos, C. (2016). La gestión de calidad, la competitividad, el financiamiento, la capacitación, la rentabilidad empresarial y la formalización en las MYPE de la provincia del Sullana, 2016. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.2F37B296&lang=es&site=eds-live>
- Rendón, M., Villacís, M., Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex*. Recuperado de: <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Reyes, A. (2016). "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016" (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1083>
- Salas, E. (2018). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera, Lima 2017 (tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23268>
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana (tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sánchez-Ledesma, E. (2017). Empleo a tiempo parcial y su relación con las condiciones de trabajo, empleo y salud. *Capital Humano*, 30(323), 76–83. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=126491532&lang=es&site=eds-live>

Savchenko, T., Basiurkina, N., Rodina, O., y Kwilinski, A. (2019). Improvement of the Assessment Methods of Product Competitiveness of the Specialized Poultry Enterprises. *Management Theory & Studies for Rural Business & Infrastructure Development* [Mejora de los métodos de evaluación de la competitividad de los productos de las empresas avícolas especializadas. Teoría y estudios de gestión para negocios rurales y desarrollo de infraestructura] 41(1), 43–61. Recuperado de: <https://doi.org/10.15544/mts.2019.05>

Segura, A. (2018). Factores Relevantes De Competitividad En Pymes. *European Scientific Journal*, (28), 193. Recuperado de: <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n28p193>

Singh, R. K., Sharma, N., & Sachdeva, T. (2019). Values, Organizational Culture & Organizational Effectiveness in India. *Indian Journal of Industrial Relations* [Valores, cultura organizacional y efectividad organizacional en la India. Diario indio de relaciones industriales], 54(4), 677–694. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136870463&lang=es&site=eds-live>

Stathakis, E., Brachos, K., Abatzianis, C., Bandekas, D. V., & Mouroutsos, S. G. (2017). A Smart Approach to Measuring the Performance-Efficiency, Effectiveness and Productivity - of the General University Hospital of Alexandroupolis-G.U.H.A. using Special Indicators [Un enfoque inteligente para medir la eficiencia de rendimiento, la eficacia y la productividad del Hospital General Universitario de Alexandroupolis-G.U.H.A. utilizando indicadores especiales] *Journal of Engineering Science & Technology Review*, 10(2), 141–149. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=123632206&lang=es&site=eds-live>

Tamayo, M (1999). *Serie Aprende a Investigar, Modulo 2: La investigación*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano Para El Fomento De La Educación Superior, ICFES.

- Valencia, E. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American (tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4088>
- Vaquero-Álvarez, M., Álvarez-Theurer, E., & Romero Saldaña, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atencion Primaria*, 50(4), 238–246. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.011>
- Wehrich y Koontz H. (2013). *Elementos de la administración*, (8a ed). España: MC Graw Hill
- Wyrwicka, M. K., & Chuda, A. (2019). The Diagnosis of Organizational Culture as a Change's Factor in the Context Application of Design Thinking [El diagnóstico de la cultura organizacional como factor de cambio en la aplicación de contexto del pensamiento de diseño] *LogForum*, 15(2), 279–290. Recuperado de: <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.319>
- Zapata Rotundo, G. J., y Giner, M. T. C. (2018). Características del Trabajo y los Incentivos en Medianas Empresas del Estado Lara, Venezuela. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(82), 86–107. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310871&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del Parque Industrial de Huaycán, Ate 2019						
AUTOR: Jorge Daniel Tito De La Cruz						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Satisfacción Laboral			
¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Existe relación entre la satisfacción laboral y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Condiciones de trabajo	Carga laboral	1	
				Comunicación con el jefe	2	
				Ambiente físico	3	
				Seguridad	4	
				Salubridad	5	
				Horario	6	
				Distribución de áreas	7	
			Incentivos	Remuneración	8	
				Reconocimientos	9	
			Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	10	
				Comunicación	11	
				Valores	12	
				Creencias	13	
				Toma de decisiones	14 – 15	
			Innovación	16		
			Variable 2: Proceso de producción			
¿De qué forma se relaciona las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?	Conocer la relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Existe relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Competitividad	Análisis de la competencia	1	
				Precio	2	
				Calidad	3	
				Participación en el mercado	4	
¿De qué forma se relaciona los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?	Identificar la relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Existe relación entre los incentivos y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.				

parque industrial de Huaycán, Ate 2019?	Existe relación entre la cultura organizacional y	Eficiencia	Objetivos	5
			Mano de obra	6
			Maquinaria	7

¿De qué forma se relaciona la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019?	Describir la relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	el proceso de producción en las mypes madereras del parque industrial de Huaycán, Ate 2019.	Calidad	Tiempo	8	ORDINAL
				Materia prima	9	
				Recursos	10	
				Proceso	11	
				Producto	12	
				Resultado del producto	13 – 14	
				Durabilidad y resistencia del producto	15	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
Es un trabajo de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. No experimental, debido a que las variables de estudio no serán alteras y se investigarán en su estado natural, correlacional porque se medirá el grado de asociación de variables y de corte transversal porque se recolectarán los datos en un momento determinado.		Población: La población del presente estudio está conformada por un total de 197 trabajadores de las empresas madereras del Parque Industrial de Huaycán. Muestra: Se aplicó un tipo de muestreo probabilístico de población finita, dando como resultado 130 colaboradores que serán parte de la muestra.		Variable 1: Satisfacción Laboral Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Variable 2: Proceso de producción Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2 Matriz de operacionalización V1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Condiciones de trabajo	Carga laboral	1. El total de lo que se me pide hacer es lo adecuado para mí.	
	Comunicación con el jefe	2. La comunicación con mi jefe es la adecuada.	
	Ambiente físico	3. El ambiente en dónde desarrollo mis actividades es el adecuado.	
	Seguridad	4. Las condiciones en mi área de trabajo son seguras.	
	Salubridad	5. Las condiciones en mi área de trabajo perjudican mi salud.	
	Horario	6. Mis horarios de trabajo son los adecuados.	
	Distribución de áreas	7. Los espacios entre las áreas son las mejores.	
Incentivos	Remuneración	8. El sueldo que recibo es aceptable.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Reconocimientos	9. Se me ofrece reconocimientos por el buen trabajo que realizo.	
	Trabajo en equipo	10. Trabajar con otros en mi área me resulta satisfactorio.	
Comunicación	11. La comunicación es constante en la empresa, entre mi jefe y compañeros de trabajo.		
Valores	12. Se fomenta el respeto en el área de trabajo.		
Cultura Organizacional	Creencias	13. Se respeta las creencias de los demás en el trabajo.	
	Toma de decisiones	14. Nuestra opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.	
	Innovación	15. Mis compañeros y yo participamos y comunicamos las mejoras que se deben implementar.	
		16. Se desarrollan nuevas ideas para mejorar la manera de trabajar.	

ANEXO 3 Matriz de operacionalización V2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE PROCESO DE PRODUCCIÓN

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Competitividad	Análisis de la competencia	1. La competencia sirve como modelo para aplicar mejoras en los procesos de producción.	
	Precio	2. Nuestro trabajo va de acuerdo al precio en el que se venden los productos.	
	Calidad	3. La calidad de los productos que fabricamos satisface las necesidades de los clientes.	
	Participación en el mercado	4. Nuestra capacidad de trabajo ha conseguido un lugar en el mercado.	
	Objetivos	5. Me encuentro motivado para cumplir con los objetivos de producción.	
Eficiencia	Mano de obra	6. Para la producción se cuenta con la mano de obra calificada.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Maquinaria	7. La maquinaria es la adecuada para los trabajos de producción	
	Tiempo	8. Se cumplen con los tiempos de producción.	
	Materia Prima	9. La materia prima para la producción es de calidad.	
	Recursos	10. Se cuenta con los recursos necesarios para la producción.	
	Proceso	11. Es informado del proceso de producción de cada producto.	
Calidad	Producto	12. El control de calidad es aplicado al producto.	
	Resultado del producto	13. El producto terminado cumple con los estándares de calidad. 14. Se realiza el adecuado análisis al producto terminado.	
	Durabilidad y resistencia del producto	15. El producto fabricado posee una larga vida útil.	

ANEXO 4: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

Estimado participante el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información y poder realizar las mejoras correspondientes para un mejor desarrollo.

INDICACIONES: Este cuestionario es anónimo. Por favor, responda con sinceridad. Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X”

ÍTEMS	ESCALA				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El total de lo que se me pide hacer es lo adecuado para mí.					
2. La comunicación con mi jefe es la adecuada.					
3. El ambiente en dónde desarrollo mis actividades es el adecuado.					
4. Las condiciones en mi área de trabajo son seguras.					
5. Las condiciones en mi área de trabajo perjudican mi salud.					
6. Mis horarios de trabajo son los adecuados.					
7. Los espacios entre las áreas son las mejores.					
8. El sueldo que recibo es aceptable.					
9. Se me ofrece reconocimientos por el buen trabajo que realizo.					
10. Trabajar con otros en mi área me resulta satisfactorio.					
11. La comunicación es constante en la empresa, entre mi jefe y compañeros de trabajo.					
12. Se fomenta el respeto en el área de trabajo.					
13. Se respeta las creencias de los demás en el trabajo.					
14. Nuestra opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.					
15. Mis compañeros y yo participamos y comunicamos las mejoras que se deben implementar.					
16. Se desarrollan nuevas ideas para mejorar la manera de trabajar.					
17. La competencia sirve como modelo para aplicar mejoras en los procesos de producción.					
18. Nuestro trabajo va de acuerdo al precio en el que se venden los productos.					

19. La calidad de los productos que fabricamos satisface las necesidades de los clientes.					
20. Nuestra capacidad de trabajo ha conseguido un lugar en el mercado.					
21. Me encuentro motivado para cumplir con los objetivos de producción.					
22. Para la producción se cuenta con la mano de obra calificada.					
23. La maquinaria es la adecuada para los trabajos de producción					
24. Se cumplen con los tiempos de producción.					
25. La materia prima para la producción es de calidad.					
26. Se cuenta con los recursos necesarios para la producción.					
27. Es informado del proceso de producción de cada producto.					
28. El control de calidad es aplicado al producto.					
29. El producto terminado cumple con los estándares de calidad.					
30. Se realiza el adecuado análisis al producto terminado.					
31. El producto fabricado posee una larga vida útil.					

ANEXO 5: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr / Mg. BANDALES CARDENAS, MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - DTC
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: TITO DE LA CRUZ, JORGE DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate 21 de Septiembre del 2019

Firma de experto informante

DNI N° 08437036

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES GARDENAS, MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCTOR UCV - DTC
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- I.5. Autor del instrumento: TITO DE LA CALZ, JONAS DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						<u>84%</u>

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84%

Atz. de 21 de setiembre del 2019


 Firma de experto informante
 DNI N° 08437836

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Cervantes Ramón, Edgard
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Titto de la Cruz, Jorge Samel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, *01* de *Octubre* del 2019



Firma de experto informante
DNI N° *06614765*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Cervantes Ramón, Edgard
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Tito de la Cruz, Jorge Daniel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

88%

Ate, *01* de *Octubre* del 2019



Firma de experto informante
DNI N° *06014165*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg) ALONSO LOPEZ, ARIEDO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR - INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: TITO DE LA CRUZ JORGE DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 20 de SETIEMBRE del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 09460924

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) ALONSO LÓPEZ ALFREDO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR - INVESTITOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: TITO DE LA CRUZ JORGE DANIEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

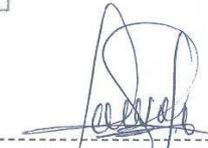
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate 20 de SEPTIEMBRE del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 09460324

ANEXO 6: MATRIZ DE DATOS

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																PROCESO DE PRODUCCIÓN															
	CONDICIONES DE TRABAJO							INCENTIVOS		CULTURA ORGANIZACIONAL							COMPETITIVIDAD					EFICIENCIA							CALIDAD			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
1	5	2	4	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	2	2	4	5	5	4	5	2	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
3	2	5	2	4	5	5	1	3	5	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	
4	2	4	2	5	5	2	1	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	
5	2	1	1	5	5	2	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	
6	4	5	1	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	
7	4	1	1	4	5	4	1	5	5	4	3	4	4	2	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	
8	2	5	2	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	2	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	
9	3	4	2	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	
10	3	2	2	5	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	5	3	3	5	5	4	5	4	3	
11	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	
12	5	1	1	4	5	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	
13	5	5	1	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	2	3	5	5	5	4	2	5	4	5	3	
14	5	2	1	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	5	4	3	5	
15	5	4	2	4	5	3	4	5	2	5	5	2	2	5	4	5	5	3	5	5	2	2	4	4	5	5	4	4	3	5	5	
16	4	2	2	5	4	3	2	5	2	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	1	2	5	4	5	3	4	4	3	4	4	
17	5	4	2	3	4	2	5	2	3	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	1	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	
18	4	2	2	3	4	2	5	2	3	5	3	1	3	2	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	2	2	5	4	4	3	
19	3	1	2	4	4	5	5	2	2	5	2	1	3	1	4	4	3	5	3	5	5	5	2	4	4	2	2	3	3	3	3	
20	4	5	4	4	4	1	3	5	2	5	4	4	5	1	4	5	3	5	3	5	4	4	2	5	3	3	1	3	4	3	3	
21	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	1	2	5	3	4	3	4	4	5	2	5	4	3	1	3	5	3	5	
22	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3	2	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	5	1	5	4	2	4	3	5	4	5	

23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	2	4	3	5	4	5
24	4	3	2	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	2	4	4	5	4	4
25	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4
26	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	3
27	3	2	2	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	5	4	4	5	3	3	5	1	4	5	4	5	3
28	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	5	3	4	4	1	5	5	3	5	4
29	3	5	1	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	2	5	3	5	5	5	5	2	3	4	2	5	5	3	5	4
30	3	1	1	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	1	5	2	4	4	2	2	4	5	4	5
31	5	5	1	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	2	4	3	4	5	5	3	2	5	2	5	4	2	2	4	5	4	5
32	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	3	2	3	1	3	5	3	1	4	3	4	4
33	3	1	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	5	5	3	4	3	3	3	4
34	4	4	5	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3
35	2	2	5	5	3	4	4	5	2	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3
36	4	4	4	5	4	4	2	5	2	5	5	5	4	1	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
37	2	3	4	4	4	4	2	3	2	5	5	5	5	1	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5
38	2	5	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	5
39	2	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	4
40	2	2	1	5	3	4	2	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5	4	4
41	2	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4
42	2	2	1	5	5	4	1	4	4	3	5	4	4	5	5	4	2	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3
43	5	4	3	5	5	4	1	3	5	3	5	4	4	5	4	4	2	5	5	3	2	4	2	2	3	4	4	4	5	5	3
44	5	2	2	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	2	4	3	3	1	5	2	2	5	4	4	5	5	4	4
45	5	2	2	5	5	4	4	5	1	2	4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	1	5	2	2	4	5	5	5	4	4	4
46	3	5	1	5	4	5	4	5	1	2	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	1	1	4	5	2	5	4	4	4
47	3	2	2	4	3	5	4	5	1	3	4	5	3	4	5	5	1	4	4	4	5	4	5	1	5	2	5	4	4	5	5
48	4	4	2	4	4	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	1	3	2	5	4	4	4	1	5	2	5	4	3	5	3
49	5	1	2	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	1	3	4	5	5	2	5	2	5	1	1	3	3	5	5

50	4	5	2	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	5	1	4	4	5	5	1	5	2	4	1	1	3	4	3	4
51	1	1	1	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	2	5	4	1	3	5	4	4	1	5	4	4	4	1	3	4	3	4
52	1	5	1	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	3	4
53	2	2	1	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	1	2	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5
54	2	5	1	5	3	4	2	5	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5
55	5	5	1	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5
56	3	2	3	5	3	4	4	4	3	5	2	4	5	4	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	2	5	3	5	4
57	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	1	5	3	2	4	5	3	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4
58	1	2	2	5	3	5	5	2	4	5	1	4	3	4	1	5	3	2	4	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4
59	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	5	1	5	3	2	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5
60	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	3	2	3	4	2	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5
61	2	4	2	4	4	4	5	4	2	5	1	5	5	5	3	4	4	2	3	3	1	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3
62	2	1	2	4	3	4	4	2	2	4	1	5	5	4	3	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3
63	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	3	3	4	1	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3
64	4	2	2	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	5	1	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4
65	4	4	2	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	1	2	2	4	5	2	4	5	4	5	5	4	3	4
66	5	3	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	3	1	5	4	2	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5
67	4	4	1	4	3	5	2	4	2	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	3	5	5	2	4	4	4	5
68	4	2	2	5	3	4	2	5	2	5	5	4	5	1	5	3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3
69	3	5	1	4	3	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	1	3	3	5	3
70	3	5	2	2	4	4	4	2	1	5	1	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5
71	2	3	3	2	4	2	4	5	1	5	1	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5
72	3	5	3	2	4	2	4	5	2	5	1	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
73	4	3	3	2	4	2	5	5	2	3	1	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4
74	5	4	3	5	5	2	5	5	2	3	1	4	3	2	5	3	4	3	4	3	2	3	3	5	3	5	2	5	5	3	3
75	5	3	3	2	5	2	5	2	4	3	4	5	5	2	5	3	4	3	4	5	1	3	5	5	4	5	1	5	5	3	3
76	4	4	3	2	5	4	4	2	4	3	4	5	4	2	5	3	5	4	4	5	1	4	4	4	5	5	1	3	3	4	5

77	4	2	3	2	5	4	4	5	4	3	5	5	5	1	4	2	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4
78	2	5	3	2	4	4	4	2	5	3	5	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5
79	3	2	2	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5
80	2	5	2	1	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	1	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5
81	1	5	2	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	1	4	1	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4
82	2	5	1	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	3	1	4	2	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4
83	2	1	2	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	3	1	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3
84	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3
85	4	4	2	2	4	2	5	4	5	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3
86	3	2	2	2	5	2	4	2	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3
87	3	4	3	2	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	3	5	3	3	5	3
88	5	5	3	2	3	2	4	2	4	5	3	5	3	2	5	4	2	4	5	3	2	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5
89	2	3	3	4	3	2	4	4	4	5	3	5	3	2	3	4	2	4	5	4	2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5
90	2	5	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	1	3	5	2	5	4	5	1	5	4	5	3	5	2	4	5	4	4
91	4	5	2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	1	1	5	2	5	4	5	1	4	4	5	4	3	1	4	5	5	4
92	3	1	3	5	3	4	2	4	5	4	5	4	3	4	1	5	2	1	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3
93	3	4	3	5	3	5	2	5	2	5	5	5	3	4	1	5	1	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
94	5	1	3	5	3	5	4	5	2	5	4	5	5	5	2	4	4	3	3	5	4	6	4	4	5	5	5	3	4	4	4
95	5	4	2	1	3	5	4	2	2	3	4	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
96	4	2	2	1	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	4	3	5
97	4	5	2	5	5	2	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5
98	4	4	3	1	5	2	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5
99	4	2	3	2	4	4	5	4	5	5	2	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4
100	2	5	3	2	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4
101	1	2	4	2	4	5	5	5	4	5	2	4	5	3	5	5	5	2	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3
102	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	2	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3
103	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	3	4	4	5	2	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	1	3

104	1	2	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	1	5
105	1	4	4	4	4	2	5	2	2	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5
106	4	3	4	4	4	2	5	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	
107	5	2	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	
108	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	5	3	4	1	5	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	
109	2	3	2	4	4	5	2	5	2	5	5	4	3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	
110	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	3	4	3	1	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	
111	3	2	4	5	5	4	2	5	4	5	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
112	4	5	2	5	5	4	2	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	2	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	
113	2	3	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	
114	5	5	2	4	3	5	2	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	5	4	
115	2	1	2	5	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	1	5	4	2	2	5	5	2	4	3	5	4	
116	5	4	1	5	3	2	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	3	5	
117	2	5	4	5	3	2	3	5	2	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	3	5	
118	3	1	4	4	4	4	3	5	2	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	
119	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	3	1	5	4	1	5	4	3	4	4	5	4	4	
120	3	2	4	5	4	5	3	4	2	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	2	2	4	4	3	4	4	5	5	3	
121	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	3	2	5	5	5	4	4	1	3	5	4	2	3	3	5	3	
122	2	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	2	5	2	2	4	5	4	4	5	1	3	5	4	4	3	4	5	4	
123	5	2	4	1	4	4	4	5	1	5	4	5	4	2	5	2	2	4	4	4	5	3	1	3	3	5	2	5	4	4	4	
124	2	4	2	2	4	4	4	5	1	5	4	5	5	2	5	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	5	2	5	4	4	5	
125	4	4	2	1	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	5	1	5	5	3	5	
126	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	1	5	5	3	4	2	4	5	3	4	4	5	3	5	
127	1	3	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	2	5	5	3	5	4	3	5	5	
128	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	1	2	3	5	5	4	3	5	3	
129	2	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
130	2	2	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	