



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una
empresa agroindustrial de Barranca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Morales Popayan, Yesenia Yohana (ORCID: 0000-0002-5300-0317)

ASESOR:

Mg. Mendoza Chávez, Guissela Vanessa (ORCID: 0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por siempre ser mi mayor motor y soporte, a mi hermanita por impulsarme a mejorar día a día, a mi hermanito que siempre cuidé como lo más preciado de mi vida, gracias por todas las risas, novelas, películas y series que vimos, que tu luz me ilumine eternamente, a mi futura familia, por ustedes y para ustedes.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por forjar mi camino y brindarme su amor en mis peores momentos.

A la hermanita Marité en el cielo, sé que estás orgullosa y esto no hubiese sido posible sin tu apoyo.

A mis maestros por enseñarme lo bonito de esta profesión, en especial a Jaime Portuguez por ser siempre fuente de admiración y ejemplo.

A mis compañeros de aula por cada apoyo dado a lo largo de los años de estudio y aún después.

A Mit San por su amor y por impulsarme a continuar, ojalá la vida nos mantenga unidos y fuertes por siempre.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. MÉTODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y Diseño de investigación	19
3.2 Operacionalización de las variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	24
3.6 Métodos de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSION	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	26
Tabla 2.	Coeficiente de correlación entre las variables entre satisfacción y desempeño laboral	26
Tabla 3.	Coeficiente de relación entre satisfacción y las dimensiones de desempeño laboral	27
Tabla 4.	Coeficiente de relación entre desempeño laboral y las dimensiones de satisfacción laboral	28
Tabla 5.	Comparación de satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo	29
Tabla 6.	Comparación de desempeño laboral y sus dimensiones según sexo	30
Tabla 7.	Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones	30
Tabla 8.	Niveles de desempeño laboral y sus dimensiones	31
Tabla 9.	Análisis de validez ítem – test de la Escala Satisfacción Laboral	53
Tabla 10.	Estadísticos de confiabilidad de la Escala Satisfacción Laboral	53
Tabla 11.	Análisis de validez ítem – test de la Escala Desempeño Laboral Individual	54
Tabla 12.	Estadísticos de confiabilidad de la Escala de Desempeño Laboral Individual	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021. El tipo de la investigación es correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. La población del estudio estuvo conformada por 85 colaboradores, a través de una muestra censal se tomó en cuenta a toda la población, los instrumentos utilizados fueron la Escala SL-SPC para evaluar la satisfacción laboral y la Escala de Desempeño Laboral Individual para medir desempeño laboral. Se obtuvo como principales resultados que no presenta correlación significativa ($r_s = .200$; $p > .05$) con un $r_s = .200$ por otro lado, la dimensión de desempeño laboral que más se correlacionan estadísticamente con satisfacción laboral es desempeño en el contexto con un $r_s = .226$, a su vez la dimensión de satisfacción laboral que se correlaciona en mayor grado con desempeño es reconocimiento personal y/o social presentando $r_s = .405$. Así mismo al comparar cada una de las variables con sus dimensiones según sexo se halló que no existe diferencia, por último, se encontró que un significativo porcentaje de los colaboradores poseen un nivel moderado de satisfacción (53.01%) y de desempeño laboral (50.60%).

Palabras clave: satisfacción laboral, desempeño laboral, colaboradores, agroindustrial.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and performance in employees of an agroindustrial company in Barranca, 2021. The type of research is correlational and has a non-experimental, cross-sectional design. The study population consisted of 85 collaborators, through a census sample the entire population was taken into account, the instruments used were the SL-SPC Scale to evaluate job satisfaction and the Individual Labor Performance Scale to measure job performance. The main results were that it does not present a significant correlation ($r_s = .200$; $p > .05$) with a $r_s = .200$. On the other hand, the dimension of job performance that is most statistically correlated with job satisfaction is performance in the context with a $r_s = .226$, in turn the dimension of job satisfaction that correlates to a greater degree with performance is personal and / or social recognition presenting $r_s = .405$. Likewise, when comparing each of the variables with their dimensions according to sex, it was found that there is no difference, finally, it was found that a significant percentage of the collaborators have a moderate level of satisfaction (53.01%) and job performance (50.60%).

Keywords: job satisfaction, job performance, employees, agro-industria

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos frente a una crisis sanitaria mundial que no tiene precedentes, desafiante, cambiante e impredecible que, genera angustia, temor y preocupación en todos. Sin embargo, también se presenta como una oportunidad de replantearnos estrategias de adaptación y de poder poner a prueba los valores y las capacidades de las organizaciones a todo nivel.

Por ello, en el contexto actual, las empresas en general – entre ellas las agroindustriales- buscan colaboradores que presenten buenas actitudes, que poseen niveles óptimos de conocimientos y destrezas, de buena adaptabilidad y con un compromiso de dedicación; pero si estas actitudes fueran negativas, se van a transformar en dificultades dentro de los procesos productivos de la compañía, por lo cual estas actitudes podrían presentar alguna de estas consecuencias como el aumento de ausentismo, bajo nivel de producción, reclamos, mal desempeño, entre otros.

Es de gran importancia el sector agroindustrial en el Perú; según el Diario Gestión (2020) este tiene un aporte del 5.6% del PBI, en el año 2018 tuvo el 23% de la PEA ocupada y logró generar un promedio de 100,000 puestos de trabajo anual, como refiere el reporte de Apoyo Consultores. Esto permite entre los años 2004 y 2019 reducir el índice de pobreza de los colaboradores agroindustriales pasando de 81.3% a 30.9%. Entre ese período se incrementa la productividad en 4.4% por año. Esto llevó a permitir que los principales cultivos del país como la uva, arándano, palta, esparrago, entre otros, sean considerados primordiales en su producción, ya que representan el 40% de las exportaciones consideradas no convencionales y el 12% de las exportaciones del estado, según el reporte referido con anterioridad.

En estos tiempos, las agroindustrias buscan estar con buena producción para cumplir con estas exportaciones, y son los colaboradores, quienes son los encargados, en buena parte, de alcanzar con éxito los planes y las metas de la organización, por ello es primordial darles el reconocimiento necesario a su labor, que les permita sentirse satisfechos.

Por lo expuesto anteriormente, se formula la pregunta: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021?

La presente investigación aportará de manera teórica a tener datos actualizados e incrementar la información sobre la relación entre satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de empresas agroindustriales.

La investigación contribuirá de forma práctica en la organización, como herramienta para elaborar una mejor gestión en el ámbito laboral, a fin de diseñar e implementar programas de ejecución para la mejora de los niveles de la satisfacción y desempeño laboral en la empresa.

Esta investigación aportará de manera metodológica ya que se analizará los instrumentos de medición para tener la validez y confiabilidad de los dos instrumentos que miden las variables de estudio, y permitirá ser utilizados como instrumentos en futuras investigaciones de similar características.

Por ese motivo, se establece el objetivo principal: determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021. Teniendo como objetivos específicos a) Analizar la relación existente entre satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño expresado en desempeño de la tarea, desempeño del contexto y comportamientos contraproducentes; b) Analizar la relación existente entre las dimensiones de satisfacción laboral (significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos) y el desempeño; c) Comparar la satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo; d) Comparar el desempeño laboral y sus dimensiones según sexo, e) Identificar los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones; f) Identificar los niveles de desempeño laboral.

Por ello, se desprende la siguiente hipótesis general, existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021. Planteamos las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño expresado en desempeño de la tarea, desempeño del contexto y comportamientos

contraproducentes; b) Existe relación entre las dimensiones de satisfacción laboral (significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos) y el desempeño; c) Existen diferencias al comparar satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo; d) Existen diferencias al comparar desempeño laboral y sus dimensiones según sexo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Escobedo (2021) realizó un estudio en el Callao, donde determinó la relación entre las variables satisfacción y desempeño laboral en colaboradores, mediante un enfoque cuantitativo, se evaluaron a 5 casos de estudio, para ello se empleó la escala de Satisfacción laboral y el cuestionario de Desempeño laboral de Koopmans. Se concluyó que la dimensión más predominante es el reconocimiento Personal y/o Social, podemos deducir que los empleados otorgan un valor importante al reconocimiento propio, en relación a los logros laborales.

Marrufo y Pacherez (2020), en su estudio realizado en la ciudad de Rioja, identificó el nivel de desempeño laboral en colaboradores. Esta investigación fue descriptiva propositiva. Fueron evaluados 105 colaboradores, mediante el cuestionario. Resultó que la variable de estudio se presentó en un nivel regular con un 77.8%. Teniendo como conclusión que los colaboradores no están cumpliendo de forma eficaz sus labores, por ello se recomienda buscar estrategias de motivación, para que el nivel de desempeño se incremente.

Boada (2019) realizó un estudio en Lima, donde verificó la relación que existe entre la variable satisfacción y desempeño laboral en una empresa que brinda servicios de vigilancia, para ello empleó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y un instrumento de elaboración propia para medir desempeño laboral se evaluó a 124 agentes de seguridad, quienes se encontraban entre los 25 y 40 años, teniendo como resultado una correlación significativa entre las variables. Así mismo la dimensión significación de la tarea presenta una alta relación con la variable de desempeño laboral.

Huaquipaco y Navarro (2019) realizaron un estudio, buscando determinar la relación entre las dos variables satisfacción laboral y desempeño en 60 trabajadores en la ciudad de Arequipa. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, retrospectivo y transversal. A través de la encuesta, usando la escala Likert. Se determinó que las variables presentan un nivel débil de correlación, deduciendo que con el aumento de la satisfacción laboral también se verá un incremento en el desempeño, pero este incremento no será significativo en el desempeño de cada colaborador.

Asmat (2018) realizó un estudio, donde su fin era establecer la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño de los profesionales médicos. Fue una investigación no experimental, correlacional. La investigación se realizó en 90 médicos. Para ello uso la técnica de la encuesta, por medio del cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC y desempeño laboral de Flor Sotomayor. Analizando estadísticamente se halló que la relación entre las dos variables era positiva; por un coeficiente Rho de Spearman ($r=.566$). La correlación se determinó en un nivel medio.

Asimismo, en el contexto internacional

Bashir et al. (2020) en su estudio realizado en Pakistán, investigó el efecto condicional indirecto de la motivación y la satisfacción laboral entre las condiciones de trabajo y las relaciones de desempeño laboral. La metodología empleada fue el modelado causal. El instrumento usado fue un cuestionario elaborado por el autor. El estudio reveló que las condiciones de trabajo contribuyen positivamente a la eficiencia de los empleados recomienda que la empresa pueda cosechar beneficios al adoptar tales medidas.

Así mismo en Ecuador, Santamaria (2020) determinó si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incide o no incide en la variable desempeño laboral. La metodología usada fue mixto cuantitativo-cualitativo, investigación no experimental y correlacional, Utilizó un cuestionario con opciones de respuesta en escala Likert. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, concluyeron que la primera variable incide en la variable desempeño de los empleados de la empresa.

En la ciudad de Quito, Benalcázar (2020) realizó un estudio donde buscó medir la incidencia de satisfacción en el desempeño laboral de 48 trabajadores de una empresa, con una investigación de tipo no experimental y correlacional. Los datos se obtuvieron mediante dos cuestionarios creados para medir cada una de las variables. Entre los principales resultados tenemos que mediante el coeficiente de correlación de Pearson se determinó que no existe una correlación entre las variables de estudio($r=-.29$)

Zaldua (2018) en Guayaquil, Ecuador, analizó los factores que influyen en la satisfacción laboral. Realizando una investigación cuantitativa. El estudio se dio en 60 colaboradores. Los instrumentos usados fue la encuesta "Overall Job Satisfaction". Resultó que la satisfacción laboral general fue del 43% del total de evaluados, y al analizar los factores que influenciaban se evidenció una satisfacción interna de 41,7%, y una satisfacción externa de 36,7%; los aspectos que fueron producto de menor satisfacción: en primer lugar las relaciones interpersonales, luego la remuneración y por ultimo las políticas de trabajo. Concluyendo que, esta empresa contaba con un nivel de satisfacción laboral insuficiente de forma general, y analizando cada uno de sus dimensiones se determina los factores extrínsecos son los que ocasionan la baja satisfacción en los colaboradores evaluados.

Sánchez y García (2017) en su estudio llevado a cabo en Colombia, teniendo como fin establecer las relaciones entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral para ello se eligió a diferentes colaboradores de varias empresas del mismo giro de negocio en México, metodológicamente fue cualitativo, exploratorio, fenomenológico, teniendo como conclusión que la motivación extrínseca como cuando la labor es un desafío o existe la presencia de alguno, por ejemplo, este se presenta como un aspecto que favorece a la satisfacción en el ámbito laboral, por otro lado el factor salarial representa una motivación dependiente, puesto que va de la mano con los logros, el desempeño del empleado aumentará pero cuando el salario no es favorecedor va crear un nivel de insatisfacción.

Para explicar las variables que se ha considerado se ha visto necesario buscar el sustento teórico para comprender la problemática existente. La teoría que engloba nuestras dos variables de estudio es la teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964), la cual sostiene que lo que lleva al empleado a tener cierta inclinación a actuar de una manera va a depender de la fortaleza de la expectativa, de que la acción esté acompañada de una respuesta dada y de lo atrayente que es el resultado para el trabajador. La teoría de las expectativas manifiesta que un colaborador se sentirá impulsado a otorgar un mayor esfuerzo cuando crea que éste obtendrá una buena valoración del desempeño; y que esto conllevará a recompensas laborales como pueden ser: una bonificación, un aumento salarial o un mejor puesto laboral; y que estas recompensas van a satisfacer las metas

propias del trabajador. Por lo tanto, esta teoría plantea tres relaciones: la primera es la relación esfuerzo-desempeño refiriéndose a la posibilidad que la persona percibe que al emitir una cierta cantidad de esfuerzo va a conducir a un buen desempeño. La segunda relación es la de recompensa-desempeño, que alude al nivel en el que la persona deduce que el rendimiento de un grado particular conllevará a lograr o alcanzar el objetivo trazado. Tercero es la relación recompensas-metas personales referida cuando la organización incentiva las metas o necesidades del trabajador a través de premios y lo atractivo en que estas recompensas potenciales son para el empleado. Es así que esta teoría nos permite tener mayor conocimiento respecto a las reacciones tanto positivas o negativas en el desempeño del colaborador, ya que todo individuo tiene sus propias expectativas o metas que buscan alcanzar. Por ello, la teoría de las expectativas postula que los trabajadores actuarán de cierta manera para poder realizar sus expectativas que se han planteado, una vez logradas perciben este resultado como valioso, sintetizándose en 3 factores: expectativa, instrumentalidad y valencia.

Sin embargo existen diversas teorías como la Teoría higiene - motivacional de Herzberg et al. (1968) la cual refiere que la satisfacción es la consecución de poseer un buen nivel motivacional; consecuencia de relación de factores higiénicos y factores motivacionales. Por otro lado tenemos a la Teoría de la discrepancia sostenida por Locke (1969) el cual postula que la satisfacción laboral se encuentra en relación a los valores laborales, de acuerdo a como percibe el trabajador al evaluar sus necesidades con lo que el trabajo le ofrece en su congruencia que tenga con sus necesidades. También tenemos a la Teoría de satisfacción de facetas Lawler, (1973) la cual refiere que la satisfacción laboral está determinada por las retribuciones que obtiene el colaborador. Todo esto va a implicar un doble análisis del colaborador, en primer lugar, con su desempeño propio y sus capacidades, y entre lo que este cree meritar en recompensación a su desempeño. Segundo, el trabajador analiza en relación a los demás sus desempeños y las recompensas obtenidas por esto. Plantea Lawler que esta discrepancia produce insatisfacción.

Según el marco histórico de la variable satisfacción laboral, a los alrededores del año 1911 uno de los primeros autores que definió fue Taylor, este refiere que va comprometida con los estímulos, reconocimientos y la oportunidad de mejorar

constantemente, luego se realizaron otros estudios como mejorar la iluminación del ambiente de labores, que se veía afectando los índices de producción de los colaboradores, estas acciones experimentales que se realizan en estos tiempos van a determinar que estas situaciones de trabajo perjudican de alguna forma la satisfacción laboral. En nuestra actualidad la satisfacción laboral es un elemento importante en toda empresa, si un colaborador está a gusto con su labor, este colaborador se desempeñará de la mejor forma en la organización. En estos tiempos las compañías plantean evaluaciones y estrategias de manera permanente para medir al empleado, y la necesidad de implementar planes de motivación.

Así mismo se detalla el aspecto conceptual de nuestra primera variable. Para conceptualizar satisfacción laboral partiremos por mencionar a los autores Davis y Newstrom (2002), que la determinaron como la actitud ante el trabajo y se resalta que ante esto el colaborador actúe de tal forma. Así mismo, Palma (2005) la define a través del enfoque que conlleva la disposición del colaborador a su propia labor y que está en relación de los factores ligados a esta, entre ellos tenemos: el desarrollo personal, los beneficios tanto por concepto remunerativo como laboral, condiciones de trabajo. También, Robbins (2004) se refirió que era la actitud general que presentaba el colaborador hacia su trabajo. En tal sentido, un individuo con una buena satisfacción en el trabajo presentará actitudes positivas, a diferencia de quien se siente insatisfecho va a tener conductas negativas.

A continuación, en la segunda variable sobre desempeño laboral, al revisar históricamente sus orígenes nos remontamos a la Edad Media, donde encontramos que ya se hacían uso de sistemas combinados, de cierta manera informes, que servían para evaluar el desempeño de los individuos, surge desde que una persona emplea a otra, el cual evaluaba el rendimiento que este tenía en su labor. Como ejemplo tenemos a los Jesuitas, quienes en su evaluación estaba dada por los superiores quienes elaboraban un informe de las labores de los subordinados, también existía una autoevaluación que se realizaban los jesuitas o entre sus colegas, pero les era denegado realizar tal informe hecho a los superiores por los jesuitas. Por los años 1842 en Norteamérica se implementa una metodología de informes para medir el rendimiento a sus trabajadores, también el ejército de Estados Unidos implementó un sistema similar. Mas adelante las organizaciones

privadas como el caso de General Motors fueron aplicando un conjunto de evaluaciones para sus trabajadores. Después de la segunda guerra mundial tomó mayor fuerza las evaluaciones de desempeño en las instituciones, estos se dieron debido al empleo de maquinarias o por la industrialización, los jefes valoraban a sus trabajadores para que las maquinas aumentaran la productividad en las instituciones empresariales. Iniciando el siglo XX varios autores realizaron teorías para fomentar los métodos y técnicas que lleven a mejorar el desempeño laboral. Posteriormente las profesiones que tienen relación con Recursos Humanos en definían más hacia el progreso del individuo como trabajador, independizándose de las maquinarias. Debido a estas definiciones y conocimientos teóricos, lo que se empleaba para las máquinas se fue implementado para el colaborador para lograr el desarrollo de instrumentos y métodos para evaluar el potencial de los empleados, se realizaban cuestionamientos para lograr conseguir todo el potencial del hombre, se fueron suscitando un número infinito de teorías referente a la motivación en el ámbito laboral. Actualmente el valor del hombre en las instituciones organizacionales es primordial para alcanzar los objetivos planteados por la empresa, por ello se implementan estrategias y sistemas para la evaluación del desempeño laboral que tienen los empleados de la organización.

Conceptualizando nuestra variable desempeño laboral partiremos por decir que según Gabini (2018), refiere que es uno de los factores que más atención ha tenido de parte de las investigaciones en el comportamiento organizacional. Esto posiblemente este dada debido a que la productividad está estrechamente ligada al desempeño individual de los integrantes de la organización. Por otro lado, Motowidlo (2003) refirió al desempeño laboral como el aporte de cada uno de los colaboradores realiza para poder contribuir a la eficacia de su empresa, con las conductas que va realizar en un tiempo establecido. Estos autores mencionados anteriormente concuerdan en definirlo como el valor aportado por el individuo mediante el cumplimiento de los objetivos trazados. La sumatoria de los esfuerzos dados va a repercutir positivamente en el logro de las metas organizacionales. Por ello podemos decir que la importancia de estudiar el desempeño laboral reside en que nos permite determinar el éxito de una organización, como también el

colaborador o el proceso en el alcance de los objetivos organizacionales, como refiere Robbins y Coulter (2010).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

Este estudio es correlacional, como refiere Bernal (2010) las investigaciones correlacionales buscan indagar la relación entre las variables, sin embargo no establece que una sea causante de la otra.

Diseño

La investigación corresponde a un diseño no experimental, como lo menciona Ríos (2017) en estas investigaciones no hay manipulación de las variables sino que se registran los acontecimientos en un escenario natural, de corte transversal dado que, según el mismo autor realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del tiempo.

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es la actitud del colaborador en relación a sus funciones en el trabajo, la cual está basada en la ideología propia y el valor que va obteniendo en la empresa (Palma, 2005).

Definición operacional: son alcanzados a través de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo (2005).

Dimensiones: establecen cuatro dimensiones: Significatividad de tareas (Ítems1,2, 3,4,5,6,7), Condiciones de trabajo (Ítems8,9,10,11,12,13,14,15,16,17), Reconocimiento personal y/ o social (ítems18,19,20,21,22) y Beneficios económicos (Ítems 23,24,25,26,27).

Escala de medición: la escala utilizada es de tipo Likert. Está compuesto por 27 enunciados y su nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Son aquellos comportamientos que son importantes para los objetivos de la organización y se hallan bajo el control del trabajador (Koopmans et al., 2013)

Definición operacional: son alcanzados a través de la Escala de Desempeño Laboral individual de Koopmans et al. (2013)

Dimensiones: establece las siguientes dimensiones: Desempeño en la Tarea (Ítems 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7), Desempeño en el Contexto (Ítems 8; 9; 10; 11; 12) y Comportamientos Contraproducentes (Ítems 13; 14; 15; 16)

Escala de medición: Es Likert, tiene 16 ítems y siendo su medida de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Valderrama (2013) es el conjunto finito o infinito de individuos que tiene aspectos similares.

La población se encuentra constituida por 85 trabajadores de una empresa agroindustrial de Barranca.

Muestra

En relación a la muestra Hurtado y Ramírez (1998) indican que, al investigar poblaciones con cantidades menores, no es recomendado seleccionar una muestra, porque puede afectar en cierta forma la validez de los resultados. Por lo tanto Tamayo (2003) define que la muestra censal es cuando se selecciona todas las unidades de estudio para que esta sea representativa. Por ello consideré emplear a los 85 colaboradores de la empresa Agroindustrial de Barranca.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta ya que, los instrumentos son dos escalas que contienen indicadores dirigidos a la población.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica de la variable 1: Satisfacción Laboral

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú – 2005
Administración	: Individual o colectivo/ formato físico o digital
Tiempo	: 15 minutos en formato físico y 5 min. En digital
Estructuración	: 4 dimensiones - 27 ítems
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral

Reseña histórica:

La Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC su autora es la psicóloga Sonia Palma Carrillo, aplicándolo en una investigación realizada en Lima – Metropolitana con un total de 1058 trabajadores, la aplicación tiene un tiempo estimado de 05 min. En una presentación digital. El instrumento está conformado por 27 oraciones tanto positivas como negativas, que determinan los niveles de satisfacción laboral de los individuos dentro de sus centro de labores, conceptualizada de forma operacional como la disposición que poseen los individuos con referencia a sus labores y en relación a las labores que desempeñan, las condiciones en las que se encuentra su ambiente de trabajo, si son reconocidos por sus labores y la compensación monetaria que reciben por su trabajo, siendo estos las 4 dimensiones que posee el instrumento.

Consigna de aplicación:

- Se le indica al trabajador que se van a presentar una lista de juicios vinculados al trabajo y a las funciones que desempeñan. Responderán marcando en el recuadro que se considere que expresa su mejor opinión.

Calificación e interpretación

La puntuación por cada tipo de enunciado será diferente ya que existen ítems positivos y negativos. La forma correcta de corregir cada uno de ellos es dándole puntaje según escala de Likert a cada tipo de ítem, como se detalla a continuación: Ítem positivo tendrá una puntuación de 5 puntos para totalmente de acuerdo, de

acuerdo con 4 puntos, indeciso 3 puntos, en desacuerdo 2 puntos y totalmente desacuerdo 1 punto. Para ítem negativo corresponde, totalmente de acuerdo con puntaje 1, de acuerdo 2 puntos, indeciso 3 puntos, en desacuerdo 4 puntos y totalmente desacuerdo 5 de puntuación respectivamente.

Los puntajes que la suma total sea altas se describirán como satisfacción al trabajo.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La validez de la Escala se definió por medio del análisis factorial con el test de Kaiser y MyerOlkin (.852) y su confiabilidad se estimó a través de consistencia interna mediante el coeficiente de alfa de Cronbach (.84) y el método de mitades utilizando el coeficiente de Guttman (.81). Dieron como resultado que el instrumento presenta la validez la confiabilidad para realizar esta investigación.

Propiedades psicométricas del piloto

Con la finalidad de corroborar los resultados anteriores se realizó una prueba piloto a 50 colaboradores, con relación a los ítems, los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,203 a 0,469 afirmando su permanencia en el test porque los coeficientes de cada una de las dimensiones se sujetan al criterio. Por otro lado, al analizar la confiabilidad del instrumento en donde la escala general obtiene .727 mostrando un nivel adecuado, mientras que los niveles confiabilidad de cada dimensión según el coeficiente de kr20, fluctúan entre .505 y .520 mostrando un nivel adecuado.

Ficha técnica de la variable 2: Desempeño Laboral

Nombre	: Escala de Desempeño Laboral individual
Autor	: Koopmans et al.
Adaptación	: Gabini y Salessi en Argentina, 2016
Procedencia	: Holanda – 2013
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 min aproximadamente
Estructuración	: 3 dimensiones - 16 ítems
Aplicación	: Adultos con dependencia laboral

Reseña histórica:

Escala de Desempeño Laboral Individual fue creado por Koopmans et al., donde plantearon 128 ítems a partir de minuciosas revisiones de teorías y entrevistas exhaustivas con expertos. Después de varias revisiones, se lanzó una versión prototípica del instrumento conformada por 47 enunciados que evaluaban 4 dimensiones: a) Desempeño en la Tarea, b) Desempeño en el Contexto, c) Comportamientos Contraproducentes y d) Desempeño Adaptativo. Posteriormente se realizó una prueba piloto, evaluando a 1181 trabajadores, se vio la adecuación de establecer solo tres dimensiones, ya que la dimensión desempeño adaptativo se refirió al desempeño en el contexto. Quedando finalmente la escala conformada por 18 ítems en un formato tipo Likert de 5 puntos, aplicables a todos los rubros laborales.

En el año 2013, no se encontraba una adaptación de la Escala de Desempeño Laboral (Koopmans et al., 2013) que estuviera apta para su aplicación en poblaciones hispanohablantes. Debido a este motivo, surge la necesidad e interés de Gabini y Salessi de realizar validación de la escala en español, aplicada por treinta y un alumnos de una universidad en Argentina (Gabini y Salessi, 2016). Se aplicó en una muestra piloto de 434 colaboradores y al finalizar, la versión final del instrumento fue constituido a través de 16 ítems que medían 3 dimensiones del Desempeño laboral.

Consigna de aplicación:

Esta escala tiene una opción de respuesta, la cual posee cinco alternativas, marque la opción que se adecue más a su percepción acerca de su desempeño en su labor.

Calificación e interpretación

La calificación está determinada según la asignación de cada ítem siguiendo la escala de Likert.

La interpretación de los resultados puede realizarse de manera simple, a mayor puntaje mayor rendimiento laboral, al igual que cada una de las dimensiones.

Propiedades psicométricas originales

Gabini y Salessi midieron la fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Los coeficientes alfa ordinales en cada una de las dimensiones resultaron adecuados (desempeño en la tarea: $\alpha = .76$; comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y desempeño en el contexto: $\alpha = .72$). La escala total obtuvo un valor de .70 mostrando una fiabilidad alta. En la validez del instrumento se determinó a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, ambos análisis mostraron una estructura trifactorial con adecuados índices de ajuste (CFI= .97; RMSEA .04).

Propiedades psicométricas peruanas

Ayala (2019) realizó un estudio sobre el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores en Ate – Lima y su efecto en el contexto peruano, la evaluación determinó la confiabilidad de .637. Por ello se considera que este instrumento es considerado como apropiado para evaluar el Desempeño Laboral en nuestro entorno.

Propiedades psicométricas del piloto

Con la finalidad de corroborar los resultados anteriores se realizó una prueba piloto a 50 colaboradores, con relación a los ítems, los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,299 a 0,698 afirmando su permanencia en el test porque los coeficientes de cada una de las dimensiones se sujetan al criterio. Por otro lado, al analizar la confiabilidad del instrumento en donde la escala general obtiene .60 mostrando un nivel adecuado, mientras que los niveles confiabilidad de cada dimensión según el coeficiente de Alfa de Cronbach, fluctúan entre .659 y .831 mostrando un nivel adecuado.

3.5 Procedimientos

En una primera instancia se hizo la selección de las pruebas que se iban a emplear que midan nuestras variables de estudio, luego, se envió una carta de solicitud de permiso a los autores de los instrumentos que se utilizó con fines académicos, después de ello, se solicitó el permiso a una empresa agroindustrial para obtener la población de esta investigación, se realizó primero un piloto, luego se realizó el recojo de datos mediante una encuesta virtual que incluía el consentimiento

informado para los participantes. Con esta evaluación se obtuvo una base de datos que nos sirvió para analizar e interpretar los resultados hallados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se aplicó la validez de los instrumentos mediante el análisis ítem test, la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. La tabulación de los datos se efectuó mediante hojas de cálculo de Excel, después se empleó el programa estadístico SPSS 24.0., se hizo la prueba de normalidad Shapiro–Wilk. Con los cálculos realizados se construyeron tablas descriptivas y de inferencia estadística, mediante la correlación de Spearman y la prueba estadística de U de Mann-Whitney, para pasar a la interpretación de los resultados. A través del análisis de la estadística descriptiva se estableció los niveles de satisfacción y de desempeño mostrados en frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) enfatiza la ética profesional buscando brindar seguridad aquellos que participan de la investigación, por ello, sí como lo señala la Convención de Helsinki se emplea el consentimiento informado, para poder recopilar todas las dudas o consultas de la población. Así mismo, Pedrazas (2016) refiere algunas consideraciones para resguardar la seguridad y brindar el bienestar de los individuos implicados en la investigación, entre ellas tenemos al anonimato, asegurando que los datos personales gozarán de privacidad. Tenemos además a la confidencialidad; con esto se resguarda el debido cuidado de los resultados obtenidos de cada participante. La objetividad, al momento de realizar la consolidación de los resultados, imponiendo la obligación que se debe tener por emitir prejuicios o influenciar en ellos. Finalmente, también se toma en cuenta los principios bioéticos, donde según Gómez (2015) se considera, el principio de no maleficencia, la autonomía del participante, la beneficencia considerada la labor moral de hacer el bien a la población y por último el principio de justicia buscando la equidad entre todos los involucrados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para satisfacción laboral y desempeño laboral

	S-W	n	p
Significatividad de tareas	0.953	85	0.004
Condiciones de trabajo	0.951	85	0.003
Reconocimiento personal y/o social	0.899	85	0.000
Beneficios económicos	0.905	85	0.000
Satisfacción laboral	0.910	85	0.000
Desempeño en la tarea	0.914	85	0.000
Desempeño del contexto	0.944	85	0.001
Comportamientos contraproducentes	0.714	85	0.000
Desempeño laboral	0.954	85	0.005

Nota: n: muestra; S-W: Shapiro Wilk; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, se aprecia que se efectuó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, los resultados demuestran que los valores de la prueba definen que las variables y todas sus dimensiones se ajustan a una distribución no normal ($p < .05$), por ello se determinó el uso de estadísticos no paramétricos (González et al., 2017; Flores et al., 2017).

Tabla 2

Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral

<i>n=83</i>	<i>Desempeño laboral</i>	
<i>Satisfacción laboral</i>	<i>r_s</i>	.200
	<i>p</i>	.071
	<i>TE</i>	.040

Nota: n=muestra, r_s =Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

En la tabla 2, se evidencia que no existe correlación significativa entre las variables, es decir que la satisfacción laboral no se relaciona directamente con el desempeño laboral ($r_s = .200$; $p > .05$). Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de $.040$, lo que indica que es pequeño por encontrarse entre los valores $.01$ a $.09$.

Tabla 3

Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño laboral

<i>n=83</i>		Desempeño en la tarea	Desempeño del contexto	Comportamientos contraproducentes
	<i>r_s</i>	.135	.226*	-.199
Satisfacción laboral	<i>p</i>	.225	.040	.072
	<i>TE</i>	.018	.051	.039

Nota: *n*=muestra, *r_s*= Rho de Spearman, *p*=probabilidad de significancia, *TE*=tamaño del efecto.

La tabla 3, se evidencia una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y la dimensión desempeño del contexto, es decir que a mayor satisfacción laboral existirá más desempeño del contexto ($r_s = .226$; $p < .05$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad moderada baja, dado que el valor oscila entre $.20$ a $.39$ (Mondragón, 2014). Por otro lado, no se encontró relación significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones desempeño en la tarea ($r_s = .135$; $p > .05$) y comportamientos contraproducentes ($r_s = -.199$; $p > .05$). Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de un valor de $.018$ a $.051$, lo que indica que es pequeño ya que los valores son menores a $.20$.

Tabla 4*Relación entre desempeño laboral y las dimensiones de satisfacción laboral*

<i>n</i> =83		Significatividad de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
	<i>r_s</i>	.090	.121	.405**	.162
Desempeño laboral	<i>p</i>	.419	.276	.000	.143
	<i>TE</i>	.008	.014	.164	.026

Nota: *n*=muestra, *r_s*= Rho de Spearman, *p*=probabilidad de significancia, *TE*=tamaño del efecto.

La tabla 4, se evidencia una correlación directa y significativa entre desempeño laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social, es decir que a mayor satisfacción laboral existirá mayor reconocimiento personal y/o social ($r_s = .405$; $p < .05$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor oscila entre .40 a .59 (Mondragón, 2014). Por otro lado, no se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones significatividad de tareas ($r_s = .090$; $p > .05$); condiciones de trabajo ($r_s = .121$; $p > .05$); y beneficios económicos ($r_s = .162$; $p > .05$). Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de un valor de .008 a .164, lo que indica que es pequeño ya que los valores son menores a .20.

Tabla 5*Comparación de la satisfacción laboral y sus dimensiones, según el sexo*

Variable/ dimensiones	Sexo	<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>TE</i>
Tareas	Hombre	55	45.70	599.000	0.062	0.376
	Mujer	30	35.47			
Trabajo	Hombre	55	44.78	647.500	0.161	0.407
	Mujer	30	37.08			
Reconocimiento	Hombre	55	45.01	635.500	0.126	0.399
	Mujer	30	36.68			
Beneficios	Hombre	55	41.78	783.500	0.912	0.492
	Mujer	30	42.38			
Satisfacción laboral	Hombre	55	45.22	624.500	0.106	0.392
	Mujer	30	36.32			

Nota: *n*: muestra; *U*: *U* de Mann Witney; *p*: nivel de significancia; *TE*: tamaño del efecto

En la tabla 5, se evidencia que la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, poseen un nivel de significancia mayor ($p > .05$), lo que indica que no existen diferencias significativas al compararlas según el sexo. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de magnitud mediana ya que los puntajes oscilan entre .37 y .49, lo que indica que es mediano por encontrarse entre los valores .21 a .79.

Tabla 6*Comparación del desempeño laboral y sus dimensiones, según el sexo*

Variable/ dimensiones	Sexo	<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>TE</i>
D. Tarea	Hombre	55	44.99	636.500	0.132	0.400
	Mujer	30	36.72			
D. Contexto	Hombre	55	45.77	595.000	0.056	0.374
	Mujer	30	35.33			
Contraproducentes	Hombre	55	40.06	692.000	0.303	0.435
	Mujer	30	45.43			
Desempeño laboral	Hombre	55	45.68	600.000	0.064	0.377
	Mujer	30	35.50			

Nota: n: muestra; U: U de Mann Witney; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto

En la tabla 6, se evidencia que la variable desempeño laboral y sus dimensiones, poseen un nivel de significancia mayor ($p > .05$), lo que indica que no existen diferencias significativas al compararlas según el sexo. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de magnitud mediana ya que los puntajes oscilan entre .37 y .43, lo que indica que es mediano por encontrarse entre los valores .21 a .79.

Tabla 7*Niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones*

Niveles	D1		D2		D3		D4		Satisfacción laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	15	18.07	18	21.69	15	18.07	15	18.07	16	19.28
Moderado	40	46.99	43	50.60	47	55.42	41	48.19	45	53.01
Alto	30	34.94	24	27.71	23	26.51	29	33.73	24	27.71
Total	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100

f: frecuencia; %: porcentaje; D1: Significatividad de tareas; D2: Condiciones de trabajo; D3: Reconocimiento personal y/o social; D4: Beneficios económicos

En la tabla 7, se presentan los niveles de las dimensiones y el total de satisfacción laboral. Al respecto se aprecia que el nivel predominante es el moderado en todos los puntajes. En cuanto al puntaje total un 53.01% (44) obtuvieron un nivel moderado, seguido de un 27.71% (23) alcanzaron un nivel alto, y un 19.28% (16) obtuvo un nivel bajo

Tabla 8

Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	D. Tarea		D. Contexto		Comportamientos contraproducentes		Desempeño laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	16	19.28	17	20.48	0	0.00	20	24.10
Moderado	44	50.60	46	53.01	62	73.49	43	50.60
Alto	25	30.12	22	26.51	23	26.51	22	25.30
Total	85	100	85	100	85	100	85	100

f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 8, se presentan los niveles de las dimensiones y el total del desempeño laboral. Al respecto se aprecia que el nivel predominante es el moderado en todos los puntajes. En cuanto al puntaje total un 50.60% (42) obtuvieron un nivel moderado, seguido de un 25.30% (21) alcanzaron un nivel alto, y un 24.10% (20) obtuvo un nivel bajo.

V. DISCUSION

Los resultados encontrados en esta investigación han sido contrastados con investigaciones previas.

A través de la prueba de Rho Spearman resultó que en cuanto al objetivo principal planteado, no existe correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral, es decir que la satisfacción laboral que tienen los colaboradores no se relaciona directamente con el desempeño laboral; este resultado coincide con lo hallado por Benalcázar (2020) que en su trabajo de investigación encontró que no existía correlación entre las variables de estudio en colaboradores de una empresa de la ciudad de Quito, donde se deduce que las dos variables son independientes y no se relacionan. Este resultado contradice a Boada (2019) quien, en su estudio realizado en una empresa de seguridad, determinó una correlación significativa entre las variables satisfacción y desempeño laboral. Frente a lo señalado queda rechazada la hipótesis planteada.

En el primer objetivo específico se determinó una correlación directa y significativa entre nuestra primera variable de estudio y la dimensión desempeño del contexto, es decir que a mayor sea la satisfacción laboral existirá más desempeño del contexto. Por otro lado, no se encontró relación significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones desempeño en la tarea y comportamientos contraproducentes. Así mismo estos resultados se refuerzan con el estudio realizado por Zaldua (2018) quien encontró que los factores internos que influenciaban a la satisfacción laboral en un 41.7%, es así como la motivación interna que tiene el colaborador por alcanzar sus objetivos es principal al momento de medir la satisfacción laboral. Como refiere Vroom (1964) es la relación recompensas-metas personales referida cuando la organización incentiva las metas o necesidades del trabajador a través de premios y lo atrayente en que estas recompensas potenciales son para el empleado.

En relación con el segundo objetivo específico se analizó la relación existente entre las dimensiones de satisfacción laboral y el desempeño en colaboradores se evidencia una correlación directa y significativa entre desempeño laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social, es decir que a mayor satisfacción

laboral existirá mayor reconocimiento personal y/o social ($r_s = .405$; $p < .05$). Así mismo, no se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones significatividad de tareas ($r_s = .090$; $p > .05$); condiciones de trabajo ($r_s = .121$; $p > .05$); y beneficios económicos ($r_s = .162$; $p > .05$). Estos resultados difieren de los obtenidos por Boada (2019) donde uno de sus resultados fue que existe una alta relación entre la dimensión significatividad de la tarea y la variable desempeño laboral.

Respecto al tercer objetivo específico se comparó la satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo evidencia que no existen diferencias significativas al compararlas según el sexo. De igual manera, en el cuarto objetivo se buscó comparar la segunda variable y sus dimensiones, se halló que no existe diferencia significativa al comparar la variable desempeño y sus dimensiones según el sexo. Quedando así rechazada las hipótesis específicas 3 y 4. Por ello se puede concluir que el sexo no es un factor determinante para el logro de un nivel adecuado de satisfacción y desempeño laboral, ya que intervienen otros factores. Tal como refieren Davis y Newstrom (2002), definen la satisfacción laboral como la actitud que tiene cada individuo ante el trabajo y se resalta que ante esto, el colaborador actúe de cierta manera. Por otro lado se refuerza con nuestra teoría donde según Vroom (1964), en su teoría manifiesta que una persona se sentirá impulsado a otorgar un mayor esfuerzo cuando crea que éste obtendrá una buena valoración del desempeño; y que esto conllevará a recompensas laborales.

Para el quinto objetivo específico se identificó los niveles de satisfacción laboral donde se halló un nivel moderado en el puntaje total con un 53.01%. Este resultado concuerda con los hallados por Asmat (2018), donde indica que el nivel de satisfacción laboral en un grupo de profesionales médicos es de nivel medio. Con esto se refuerza con la teoría de Herzberg et al. (2010) la cual refiere que la satisfacción es la consecución de un adecuado estado motivacional; sus sentimientos de felicidad o infelicidad serán consecuencia de la relación de factores higiénicos (externos) y factores motivacionales (internos).

Por último, en el sexto objetivo específico se identificó los niveles de desempeño laboral y se aprecia que el nivel predominante es el moderado en todos los puntajes.

En cuanto al puntaje total un 50.60% presenta un nivel de desempeño moderado, este hallazgo corrobora lo estudiado por Marrufo y Pacherez (2020), resultó que la variable de estudio se presentó en un nivel regular con un 77.8%.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: la satisfacción laboral no se relaciona significativamente ($r_s = .200$; $p > .05$) con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca.

SEGUNDA: la relación de satisfacción laboral es directa y significativa solamente en la dimensión desempeño en el contexto.

TERCERA: la relación entre desempeño laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social es directa y significativa. Asimismo presenta una intensidad moderada.

CUARTA: No existe diferencia al comparar la satisfacción laboral y sus dimensiones según el sexo en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca.

QUINTA: No existe diferencia al comparar desempeño laboral y sus dimensiones según el sexo en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca.

SEXTA: en la satisfacción laboral de manera general se presenta en un nivel moderado con un 53.01%, predominando el mismo nivel en la mayoría de las dimensiones.

SÉPTIMA: respecto a desempeño laboral general se presenta en un nivel moderado con un 50.60%, predominando el mismo nivel en la mayoría de sus dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: realizar futuros estudios en una muestra más grande para poder obtener datos que permitan corroborar los resultados alcanzados.

SEGUNDA: diseñar un instrumento que mida el desempeño laboral de los colaboradores, donde se tome en cuenta otras dimensiones de medición.

TERCERA: implementar un plan de desarrollo profesional, para fortalecer la motivación que tienen los colaboradores en seguir mejorando su desempeño en el trabajo.

CUARTA: diseñar un programa de reconocimiento, de modo que sea percibido como un interés de la empresa de retribuir o resaltar el buen desempeño de sus colaboradores. Esto debido a que se ha demostrado la correlación significativa entre desempeño laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social.

QUINTA: implementar un plan integral que impulse en la promoción y el fortalecimiento la satisfacción laboral y el desempeño de sus colaboradores, teniendo como finalidad aumentar la productividad generando un beneficio mutuo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° Edición ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Ayala, E. (2019). *Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycán y su impacto interno*. [Tesis de maestría] Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2512/Estefany_Trabajo_bachillerato_2019.pdf?sequence=2
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Quito, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Boada, L. N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. Lima - Perú. [Tesis de Doctorado]. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Bollet, F. y Flores, E. (2018). Satisfacción laboral y desempeño de las personas en la Empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2018. *Revista de la investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 3(3), 42-47. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/121>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. Obtenido de Consejo Directivo Nacional: http://cpsp.io/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo* Décima Primera Edición. P-11. Editorial Mc Graw Hill <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbm98Z3g6MWFhZi00ZDVIYg>

- Palma, S., (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos*. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1968). *The motivation to work*. New York: Wiley
<https://books.google.com.pe/books?id=KYhBB6kfSMC&printsec=frontcover>
- Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018* [Tesis de maestría], Universidad Tecnológica del Perú
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2334>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.
- Locke, E. (1969). *What is job satisfaction? . Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín 2020. *Revista multidisciplinaria Ciencia Latina* 4(2) 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance . Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, 12, 39-53.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Limusa S.A.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

Zaldua, A. (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica 25 de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/9830>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Satisfacción laboral	Ítems	Diseño: No experimental y transversal Nivel: correlacional
	Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021	Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021	Dimensiones	1 al 27	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Desempeño laboral	Ítems	POBLACIÓN- MUESTRA N= 85 n= 85
¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021?	<p>a) Existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño expresado en desempeño de la tarea, desempeño del contexto y comportamientos contraproducentes.</p> <p>b) Existe relación entre las dimensiones de satisfacción laboral (significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos) y el desempeño.</p> <p>c) Existen diferencias al comparar satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo.</p> <p>d) Existen diferencias al comparar desempeño laboral y sus dimensiones según sexo.</p>	<p>a) Analizar la relación existente entre satisfacción laboral y las dimensiones de desempeño expresado en desempeño de la tarea, desempeño del contexto y comportamientos contraproducentes.</p> <p>b) Analizar la relación existente entre las dimensiones de satisfacción laboral (significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos) y el desempeño.</p> <p>c) Comparar la satisfacción laboral y sus dimensiones según sexo</p> <p>d) Comparar el desempeño laboral y sus dimensiones según sexo</p> <p>e) Identificar los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones</p> <p>f) Identificar los niveles de desempeño laboral.</p>	Dimensiones	1 al 16	
					Instrumentos SL-SPC Escala de desempeño laboral individual

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Satisfacción Laboral	Es la distribución parcialmente establecida del trabajo conformada por creencias y valores aprendidos desde su experiencia ocupacional. (Palma,2005)	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL – SPC, constituida por 27 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea	Valor de tarea	4	Ordinal	Muy satisfecho: 37 o más
				Sentimiento de útil	7		Satisfecho: 33-36
				Percepción de importancia	13		Promedio: 28-32
				Percepción de placer	18		Insatisfecho: 24-27
				Autorrealización	21		Muy insatisfecho: 23 o menos
				Agrado de tareas	22		
			Agrado de actividad	26			
			Condiciones de trabajo	Distribución física	1		Muy satisfecho: 41 o más
				Comodidad de ambiente	8,15, 20,23		Satisfecho: 35-40
			Reconocimiento personal y social	Horario	12,17		Promedio: 27-34
Relación con el trabajo	3	Insatisfecho: 20-26					
Familiaridad organizacional	6,10 14	Muy insatisfecho: 19 o menos					
Aspecto social	11,19 25						
Aspecto personal	27						
Beneficios económicos	Reconocimiento		Muy satisfecho: 24 o más				
	Percepción de salario	2,5 9,16	Satisfecho: 20-23				
	Horas extras	24	Promedio: 18-19				
			Insatisfecho: 12-17				
			Muy insatisfecho: 11 o menos				
			Muy satisfecho: 20 o más				
			Satisfecho: 16-19				
			Promedio: 11-15				
			Insatisfecho: 8-10				
			Muy insatisfecho: 7 o menos				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño laboral	Son aquellos comportamientos que son importantes para los objetivos de la organización y se hallan bajo el control del trabajador (Koopmans et al., 2013)	El desempeño laboral se medirá mediante la Escala Desempeño Laboral Individual conformado por 16 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización Orientación a resultados Priorización en el trabajo Eficiencia laboral	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	Muy alto: 36 o más Alto: 33-35 Promedio: 30-32 Bajo: 27-29 Muy bajo: 26 o menos
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas	8,9,10,11,12		Muy alto: 30 o más Alto: 28-29 Promedio: 26-27 Bajo: 22-24 Muy bajo: 21 o menos
			Conductas contraproducentes	Negatividad Conductas que dañan a la organización	13,14,15,16		Muy alto: 34 o más Alto: 30-33 Promedio: 28-29 Bajo: 24-27 Muy bajo: 23 o menos

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC

Palma (2005)

Apellido:..... Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa:..... Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo = TA 5
De acuerdo = DA 4
Indeciso = I 3
En desacuerdo = ED 2
Total desacuerdo = TD 1

N°		1	2	3	4	5
	SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me siento a gusto con mi horario.					
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.					
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
18	Recibo un buen trato en la institución donde laboro.					
19	Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.					
20	Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.					
	BENEFICIOS ECONOMICOS					
23	Percibo un salario justo por la labor que realizo.					
24	Tengo una posición económica confortable.					
25	Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.					
26	Me valoran por el trabajo que realizo.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Escala de Desempeño Laboral Individual

Gabini y Salessi (2016)

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el Desempeño Laboral a partir de dimensiones: desempeño en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Por favor, considere la siguiente escala:

NUNCA (1) CASI NUNCA (2) ALGUNAS VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

Enunciados		1	2	3	4	5
Desempeño en la tarea						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Desempeño en el contexto						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
10	Participé activamente de las reuniones laborales.					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					
Comportamientos contraproducentes						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Formulario virtual para la recolección de datos



Satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021

Mis cordiales saludos, actualmente me encuentro realizando una investigación para determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021, por ello, se le invita a participar de esta investigación completando este formulario virtual.

*Obligatorio

Enlace del formulario:

<https://forms.gle/iQQ51uC4tAKSwMz9A>

Anexo 4: Cartas de presentación para la muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 3 de junio de 2021

CARTA INV.N°1340 - 2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Oscar Humberto Alvarez Alfaro
Jefe de Recursos Humanos
Pepas Tropicales del Perú SAC
Mz. R Lote. 7 C.P. El Porvenir Supe – Barranca - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MORALES POPAYAN YESENIA YOHANA** con DNI N° 46476331 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002678355 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Cartas de autorización de la empresa para el estudio



Lima, 04 de junio del 2021.

Señores: Universidad Cesar Vallejo

Sra. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología - Filial Lima - Campus Lima Norte

Referencia: CARTA INV.N°1340 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Presente.-

Estimados Señores:

Por medio de la presente y en atención a su solicitud enviada según carta de la referencia, le comunicamos que estamos aceptando que la Srta. **MORALES POPAYAN YESENIA YOHANA** con DNI N° 46476331 estudiante de la carrera de psicología y trabajadora de Pepas Tropicales, con código de matrícula N° 7002678355, realice su investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021**. En tal sentido la Empresa brindara las facilidades que sean necesarias.

Atentamente



ALVARO ALFARO OSCAR HUMBERTO
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
PEPAS TROPICALES DEL PERU SAC



Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0254-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Junio de 2021

Autor:

- Sonia Palma Carrillo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Morales Popayan Yesenia Yohana, con DNI N° 46476331 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002678355, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) que tiene 27 ítems, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 0273-2021/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de Junio de 2021

Autor:

- Gabini, Sebastián Manuel
- Salessi, Solana Magali

Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Morales Popayan Yesenia Yohana, con DNI 46476331 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002678355, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Desempeño Laboral Individual, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización de uso del instrumento SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Yesenia Yohana Morales Popayan - DNI 46476331

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Norte.

Motivo: Tesis: "Satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca, 2021"

Asesora: Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 85 colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de la solicitante con el uso de los baremos de la autora. Se deja explícito que la autora del instrumento no participa en el proceso de análisis de datos de la tesista.

Julio 8, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Autorización del autor para el uso de Escala de Desempeño Laboral Individual



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario (UNR)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimada Yesenia Yohana Morales Popayan:

Por medio de la presente autorizo a Usted y a cualquier persona ligada a su investigación al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, publicada en la Revista Evaluar volumen 16 páginas 31-45, de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse. Saluda Atte.:

Dr. Sebastián Gabini
(CONICET-UNR)

Fac. Humanidades y Artes – Universidad
Nacional de Rosario
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas –
Universidad Abierta Interamericana
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Yesenia Yohana Morales Popayán** estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE BARRANCA. 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de **Satisfacción Laboral SL-SPC** y **Escala de Desempeño Laboral Individual**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yesenia Yohana Morales Popayán
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Barranca. 2021” de la señorita es Yesenia Yohana Morales Popayán, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 9

Análisis de validez ítem – test de la Escala de Satisfacción laboral

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,254	ítem 11	,474**	ítem 21	,222
ítem 2	,273	ítem 12	,331*	ítem 22	,311*
ítem 3	,362**	ítem 13	,407**	ítem 23	,469**
ítem 4	,377**	ítem 14	,434**	ítem 24	,073
ítem 5	,292*	ítem 15	,382**	ítem 25	,287*
ítem 6	,194	ítem 16	,368**	ítem 26	,333*
ítem 7	,358*	ítem 17	,203	ítem 27	,274
ítem 8	,421**	ítem 18	,359*		
ítem 9	,247	ítem 19	,050		
ítem 10	,097	ítem 20	,401**		

En la tabla 1, se aprecia que la mayoría de los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 1993). Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,203 a 0,469 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

Tabla 10

Estadísticos de confiabilidad de la escala de Satisfacción laboral

Variable	Ítems	Alfa
Significación de las tareas	7	.519
Condiciones de trabajo	10	.520
Reconocimiento personal	5	.505
Beneficios económicos	5	.505
Escala total	27	.727

En la tabla 2, se indican los niveles de confiabilidad según el coeficiente de α de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.505 y 0.520, y la confiabilidad del test total que es 0.727, mostrando un nivel adecuado.

Tabla 11

Análisis de validez ítem – test de la Escala Desempeño Laboral Individual

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,299*	ítem 9	,511**
ítem 2	,698**	ítem 10	,402**
ítem 3	,696**	ítem 11	,593**
ítem 4	,584**	ítem 12	,136
ítem 5	,444**	ítem 13	,059
ítem 6	,362**	ítem 14	-,101
ítem 7	,688**	ítem 15	,033
ítem 8	,584**	ítem 16	-,075

En la tabla 3, se aprecia que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 1993). Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,299 a 0,698 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

Tabla 12

Estadísticos de confiabilidad de la Escala de Desempeño Laboral Individual

Variable	Ítems	Alfa
Desempeño en la tarea	7	.831
Desempeño en el contexto	5	.659
Comportamientos contraproducentes	4	.756
Escala total	16	.668