



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los
colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispe Vasquez, Keysy Sheyla (orcid.org/0000-0002-2408-3432)

ASESORA:

Dra. Calanchez de Bracho, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a mi padre, por guiarme para ser una persona de bien, ser mi soporte y motivo para poder seguir adelante en mis proyectos de vida.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a nuestra docente por su contribución continua, por sus enseñanzas y consejos en la culminación de mi tesis, a la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de obtener mi título profesional, a mi padre que me dio la fuerza para mantenerme en el camino de seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
4.1 Análisis descriptivo	18
4.2 Análisis Inferencial	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Trabajadores que laboran en el Laboratorio Portugal S.R.L.....	14
Tabla 2 Validez de los cuestionarios.....	15
Tabla 3 Confiabilidad para la validación del instrumento de la variable Satisfacción Laboral.....	15
Tabla 4 Confiabilidad para la validación del instrumento de la variable Desempeño Laboral.....	16
Tabla 5 Análisis descriptivo de Compensaciones	18
Tabla 6 Análisis descriptivo de Motivación.....	19
Tabla 7 Análisis descriptivo de Participación del empleado	20
Tabla 8 Análisis Descriptivo de Satisfacción Laboral	21
Tabla 9 Análisis Descriptivo de Evaluación de Competencias	22
Tabla 10 Análisis Descriptivo de Costo - Efectividad	23
Tabla 11 Análisis Descriptivo de Congruencia.....	24
Tabla 12 Análisis Descriptivo de Desempeño Laboral	25
Tabla 13 Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra.....	26
Tabla 14 Correlación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral	27
Tabla 15 Correlación entre Compensaciones y Desempeño Laboral.....	28
Tabla 16 Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral	28
Tabla 17 Correlación entre Participación del empleado y Desempeño Laboral ..	29
Tabla 18 Datos de la variable "Satisfacción laboral" para confiabilidad	64
Tabla 19 Datos de la variable "Desempeño laboral" para confiabilidad	65

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de Compensaciones	18
Figura 2 Gráfico de Motivación.....	19
Figura 3 Gráfico de Participación del empleado	20
Figura 4 Gráfico de Satisfacción Laboral	21
Figura 5 Gráfico de Evaluación de Competencias	22
Figura 6 Gráfico de Costo – Efectividad	23
Figura 7 Gráfico de Congruencia.....	24
Figura 8 Gráfico de Desempeño Laboral	25
Figura 9 Estadística de fiabilidad de la Satisfacción Laboral	63
Figura 10 Estadística de fiabilidad del Desempeño Laboral	15

RESUMEN

En la tesis titulada: Relación entre la satisfacción Laboral y el Desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022, tuvo como objetivo, determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022, el cual se trabajo bajo un estudio aplicado de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y corte transversal. Se aplico instrumentos a 60 colaboradores del Laboratorio Portugal S.R.L. con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados mostraron que el 78,3% manifestaron que “Casi nunca” existe satisfacción laboral en el área de trabajo; mientras que el 70,0% reveló que “A veces” tienen un buen desempeño laboral mientras ejecutan su trabajo en el Laboratorio Portugal S.R.L. Por lo que se infiere que la satisfacción laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022; con una correlación positiva débil de 0,022 Rho de Spearman.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño, compensaciones, motivación, participación del empleado.

ABSTRACT

In the thesis entitled: Relationship between job satisfaction and the performance of employees at Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022, aimed to determine the relationship between job satisfaction and performance of employees at Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022, which was carried out under an applied study with a quantitative approach, non-experimental, correlational and cross-sectional design. Instruments were applied to 60 collaborators of Laboratorio Portugal S.R.L. with a non-probabilistic test for convenience. The results showed that 78.3% stated that "almost never" there is job satisfaction in the work area; while 70.0% reveal that "Sometimes" they have a good work performance while they carry out their work at Laboratorio Portugal S.R.L. Therefore, it is inferred that job satisfaction is not significantly related to the performance of employees at Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022; with a weak positive connection of 0.022 Spearman's Rho.

Keywords: Job satisfaction, performance, compensation, motivation, employee participation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se viene evaluando en algunas empresas la satisfacción laboral de sus colaboradores, puesto que este tema es importante en el desempeño dentro del área de trabajo, porque si el colaborador no está concentrado pueden ocurrir accidentes y esto perjudicaría a las empresas. La satisfacción laboral implica varios factores que pueden ser dentro de la empresa o en su vida personal, esto ha sido muy evidente por las diferentes actitudes que pueda tener el colaborador y así perjudicar su satisfacción cuando esté en su área de trabajo. Asimismo, la satisfacción en el trabajo se define como la postura del colaborador hacia su trabajo.

Por otro lado, cuando se habla de desempeño laboral, se entiende que se trata de las habilidades que tiene el colaborador dentro de su área de trabajo y como esto afecta a la empresa, de manera positiva o negativa. Sin embargo, al analizar el desempeño no siempre son positivas y, a veces, son incorrectas, esto ocasiona desconfianza por parte de los empleados en la empresa (Sánchez, 2020).

A nivel internacional, la satisfacción laboral es una de las variables que se ha venido estudiando desde años atrás, uno de los primeros que introdujo esta variable fue el psicólogo alemán Munsterberg. Él creía que la clave para la eficiencia en el lugar de trabajo era hacer coincidir los trabajos con las habilidades emocionales y mentales de los trabajadores, y que las coincidencias exitosas generaban empleados satisfechos. Munsterberg creó una serie de pruebas mentales y cuestionarios de trabajo para evaluar el intelecto, destreza y capacidades de los empleados. Uno de ellos es Bell Telephone Company, una empresa estadounidense de telecomunicaciones, Munsterberg determinó que había una mala organización de los colaboradores dentro del área de trabajo, es por eso su insatisfacción dentro de la empresa, que tenía que recurrir a despidos continuamente (Cherry, 2022).

A nivel nacional, se conoce que el 73 % de colaboradores peruanos quieren renunciar o cambiarse de trabajo. El 26 % de los empleados estableció que la razón principal sería por cansancio, tensión al realizar sus labores y no tomarse el tiempo libre. Por otro lado, el 24 % aseguró que renunció debido al entorno hostil que se

vive en su actual oficio; el 15 % quiere tener un sueldo superior; el 8 % por entablar un negocio propio y el 7 % por el desarrollo de experiencia y aceptación (Andina, 2021).

En el ámbito local, la empresa Laboratorio Portugal S.R.L. que produce productos de línea cosmética, producción de medicinas y productos farmacéuticos, con más de trece años de experiencia, exportando en forma creciente a toda Europa, Medio Oriente, Taiwán, Costa Rica, Bolivia, Ecuador, Venezuela y los Estados Unidos. Se ha identificado que los colaboradores del área de producción, no son evaluados adecuadamente, el ambiente de trabajo es adecuado para que puedan realizar su labor, pero en cuanto el área de descanso no está totalmente implementado y esto genera una insatisfacción del colaborador, así mismo, cuando los colaboradores realizan horas extras, algunas veces no son renumeradas.

Por consiguiente, el desempeño de los colaboradores se ejecutó cuando el jefe de área indica sus actividades del día, cada área de trabajo está compuesto por más de dos colaboradores, algunas actividades que se ejecutan a veces son pesadas, pero los colaboradores evitan quejarse por evitar represalias como el despido. Hasta el momento no existe una evaluación sobre la satisfacción laboral de cada colaborador y tampoco verifican el desempeño de cada uno.

Por lo tanto, ante la problemática de la investigación y en relación con todo lo mencionado se planteó la **siguiente interrogante**: ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022? Siguiendo de los **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación que existe entre las **compensaciones** y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022? ¿Cuál es relación que existe entre la **motivación** y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la **participación del empleado** y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022?

Dada la problemática expresada, el trabajo de investigación en la parte **práctica** ayudó a comprender la realidad de los temas planteados y a partir de ahí la empresa podrá tomar las medidas pertinentes para corregir las causas de la insatisfacción

del colaborador y también del insuficiente desempeño. La investigación fue de valor **teórico**, ya que validó los resultados de las variables estudiadas con nuevos conocimientos ideales y prácticos. Así mismo, tiene **utilidad metodológica**, puesto que permitió construir una herramienta adecuada a la naturaleza del estudio y de igual manera la información nos brindó resultados sobre el nivel de agrupación entre variables.

Por otro lado, la investigación presenta aspectos por **conveniencia**, debido a que la investigación ayudó a los directivos de la empresa proporcionando información del resultado y mejorando el desempeño de ambas variables. Por último, tiene **relevancia social**, porque el estudio benefició a la empresa, dadas las recomendaciones que ofreció nuestro estudio para mejorar el ámbito laboral.

En cuanto a los **objetivos**, se tuvo en cuenta que el objetivo general fue: determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022. Los **objetivos específicos** fueron: describir la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022; describir la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022; describir la relación que existe entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

La **hipótesis general** de la investigación fue la siguiente: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022. Las **hipótesis específicas** serán: existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022. Existe una relación significativa entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación expuso como antecedente internacional el estudio de Cabarcos et al., (2021) en su artículo **titulado**: “Un acercamiento al desempeño laboral de los trabajadores por medio de las variables ambientales de trabajo y comportamientos de liderazgo”, cuyo **objetivo** fue examinar cómo los efectos combinados de los factores ambientales laborales y los comportamientos de liderazgo conducen a la presencia (o ausencia) del rendimiento de los empleados industriales. A través de una **metodología** donde el enfoque fue comparativo cualitativo, utilizando una muestra de conveniencia y técnica de entrevista. Los **resultados** revelaron que en el sector industrial se participa en prácticas de gestión, orientadas a las personas a través del liderazgo transformacional, puede ser una fórmula óptima para conducir a la ejecución de los subordinados. **Concluyendo** el avance del rendimiento de los subordinados mediante la identificación de las condiciones que pueden conducir a la presencia o ausencia de este importante resultado organizacional.

Así mismo, Eliyana et al., (2018) en su artículo **titulado**: “El impacto de la satisfacción laboral y la responsabilidad organizacional en el liderazgo transformativo hacia la ejecución de los empleados”, tuvo como **objetivo** indagar el debate sobre las variables con su efecto en el rendimiento de los líderes en la organización de Pelabuhan Indonesia. Como **metodología** tuvo un estudio cuantitativo y el método utilizado fue la encuesta. En los **resultados**, la indagación de la satisfacción laboral y el empeño formará el mejor rendimiento de los empleados de la entidad. **Concluyendo**, la práctica fue fundamental para seguir aplicándolo y desarrollándolo y así favorecer el proceso permanente de la actividad económica entre la comunidad en general.

Por otro lado, Cheng & Huan (2021) en su artículo **titulado**: “El efecto de la pandemia COVID-19 en la satisfacción laboral: un modelo de moderación mediado que utiliza el estrés laboral y la resiliencia organizacional en la industria hotelera de Taiwán”, cuyo **objetivo** fue explorar la influencia de la amenaza percibida de COVID-19 en la satisfacción laboral. Dentro de la **metodología**, el modelo de estudio fue transversal y se apoyó en la escala tipo Likert. En los **resultados** se manifestó que la activación del estrés laboral tiene un impacto en la productividad de los empleados, además la resiliencia organizacional tiene un efecto moderador

sobre el estrés laboral. **Concluyendo**, esta investigación contribuyó teóricamente a un mejor conocimiento para establecer el impacto de los eventos traumáticos como la pandemia en el bienestar de las personas.

En otro contexto, Meilianti et al., (2021) en su tesis **titulado**: “Un estudio global sobre la satisfacción laboral y profesional de los farmacéuticos y científicos farmacéuticos al inicio de su carrera”. Tuvo como **objetivo**, resolver el nivel de satisfacción laboral y profesional que son más significativos en los profesionales al inicio de su carrera. En **metodología**, el estudio fue una encuesta transversal a través de correo electrónico y plataformas de redes sociales. Como **resultado**, el estudio reveló que los farmacéuticos que trabajan en farmacias comunitarias perciben medidas de satisfacción laboral más bajas en comparación con los que trabajan en instituciones académicas. Como **conclusión**, el estudio implementó un sistema bien enmarcado que proporcionó un entorno de trabajo propicio, una remuneración y una mayor autonomía que mejoró la satisfacción laboral y profesional.

Del mismo modo, Vettori et al., (2021) en su artículo **titulado**: “El rol mediador de las emociones en conexión con las creencias y la satisfacción laboral de los docentes”, cuyo **objetivo** fue investigar si el gusto laboral de los educadores está relacionado con sus creencias, emociones positivas o negativas y emociones relacionadas con el rol docente. Dentro de la **metodología**, la investigación fue descriptiva. El número total real de participantes fue de 249 docentes y la técnica un cuestionario. Dentro de los **resultados** se halló que las creencias de autoeficacia, las emociones y la satisfacción laboral, es un tema poco estudiado en el contexto educativo italiano específico, donde los niveles de estrés y abandono de los docentes siguen siendo una preocupación urgente. Como **conclusión**, se mostró la importancia de planificar intervenciones adecuadas para sustentar las creencias de autoeficacia de los docentes, la regulación emocional de las emociones negativas y mejorar su satisfacción laboral en su trabajo.

A nivel Nacional se consideró a Baldeón (2021) en su tesis de posgrado con título: “Relación de la cultura organizacional con el rendimiento del recurso humano de una empresa del sector textil, con sede en Lima, 2021”. El **objetivo** llevó a conocer

el vínculo entre la cultura organizacional y el rendimiento del personal de una empresa del sector textil, con sede en Lima. La **metodología** fue de estudio descriptivo y se elaboró dos cuestionarios, los que se aplicaron a 348 colaboradores. Los **resultados** mostraron que el rendimiento laboral es muy importante, cuyo índice predictivo es de 14.32% indicó que si el clima organizacional mejora el rendimiento aumentará. Las **conclusiones** demostraron que se presenta un modelo de clima organizacional, permitiendo implementar programas de intervención para impactar positivamente el desempeño laboral.

Linares (2017) en su tesis de posgrado **titulada**: “Técnica de formación y el rendimiento de los empleados de la empresa de servicio de agua potable de Lima, 2017”, tuvo como **objetivo** establecer un impacto en la preparación del rendimiento de los empleados en la empresa de Servicio de Agua Potable de Lima. La **metodología** tuvo un enfoque aplicativo, tipo explicativo. La población estuvo constituido por 2,481 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta constituida por 34 preguntas. El **resultado** mostró que el 77% de los encuestados sí están satisfechos con la capacitación que imparte la empresa, el 21% están parcialmente satisfechos y el 2% no están satisfechos con la capacitación. **Concluyendo**, el estudio aseguró que el desarrollo de la preparación influye positivamente en el rendimiento de los empleados en la empresa de Servicio de Agua Potable de Lima.

Por su parte, Apaza (2018) en su artículo académico **titulado**: “Análisis del estrés y satisfacción profesional en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018”, el cual tuvo como **objetivo** diagnosticar la conexión del estrés y la satisfacción profesional en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018. Empleó en la **metodología**, la investigación descriptiva – correlacional y de diseño transversal-no experimental. En los **resultados** se apreció que el 80% de docentes están complacidos con la satisfacción interna. **Concluyendo**, se observó que los docentes de otras sedes tienen alto puntaje en los factores intrínseco y extrínseco a comparación de los docentes que laboran en Lima.

Del artículo académico de Laqui (2019) **titulada**: “Efecto de los niveles de ansiedad en el desempeño de los trabajadores, de la microred de salud alca y Cotahuasi, 2019”, cuyo **objetivo** fue cuantificar el efecto de la ansiedad en la ejecución de los

trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi. La **metodología** de la investigación fue observacional, de corte transversal. El recurso utilizado fue la encuesta. En los **resultados** se observó que los trabajadores tenían estrés muy alto, es por eso que su desempeño bajo de excelente a bueno. En **conclusión**, se demostró el vínculo entre el nivel de ansiedad y el desempeño, es decir, que a mayor ansiedad menor desempeño laboral.

También se mencionó, el estudio realizado por Valle (2019) en su tesis de posgrado **titulada**: “Desempeño laboral y su relación con el aprendizaje de habilidades gerenciales estudiantiles en la Universidad Ricardo Palma, 2019”, tuvo como **objetivo** especificar el vínculo que existe entre el desempeño y el aprendizaje de habilidades estudiantiles en la Universidad Ricardo Palma. En la **metodología** se consideró el muestreo, las técnicas utilizadas fue el uso de un cuestionario de 30 preguntas. En los **resultados** se reveló que todos los instrumentos del trabajo de investigación eran seguros de utilizarlos, se apreció que en el análisis de participación el 80% de los estudiantes se desempeñaron a un nivel alto. **Concluyendo**, existe una conexión expresiva entre las variables, pero necesitan de más estudios para desarrollar las destrezas que los estudiantes requieren y deberían ser atendidas por la Universidad.

Ante las fundamentaciones teóricas, se definió conceptos relacionados con la primera variable: **satisfacción laboral**, es el efecto entre los beneficios percibidos y los esfuerzos ejecutados, se convierte en la evaluación percibida por el empleado, lo que incide en la satisfacción (López et al., 2018). Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al gozo de los empleados con los factores relacionados con el trabajo y se considera felicidad subjetiva en el trabajo (Seema et al., 2021). Así mismo, la satisfacción laboral plasma una aflicción práctica hacia la labor ejecutada. A través de esta, el individuo se sentirá seguro y entusiasta en cada tarea que realice, con el empeño y el uso de los procedimientos correctos para ejecutar una tarea se logrará una sensación de satisfacción en el trabajo (Amin et al. 2021). Por otro lado, la satisfacción laboral está enlazado con un excelente bienestar físico y mental, de este modo con factores concretos relacionados del trabajo.

En ese sentido, medir la satisfacción laboral es fundamental para las organizaciones que se preocupan por sus colaboradores comprometidos y complacidos (Rodríguez et al., 2020). Medir la satisfacción laboral es central para la salud de los trabajadores y el bienestar es crucial para poder disponer decisiones de gestión que aumenten el rendimiento de los trabajadores. Los procedimientos para evaluar la satisfacción se volvieron rigurosos, pero el campo también se hizo más estrecho y esto conduce a un entendimiento preciso sobre el trabajo (Lepold et al., 2018, Judge et al., 2017).

Dentro de las teorías que fundamentan la satisfacción laboral, se consideró la **Teoría de la discrepancia intrapersonal** de Lawler en 1973, agrega que hay dos tipos de procesos: comparación interpersonal y comparación intrapersonal, es así que la satisfacción se somete a la discrepancia entre lo que uno cree que debería de aceptar, a su vez depende de sus contribuciones y de las exigencias del puesto. El enlace que se establece entre la satisfacción y el rendimiento está proporcionada por la retribución obtenida y por la equidad inferida por las retribuciones. (Romero & Gutiérrez, 2017).

Por otro lado, se planteó que la satisfacción de los trabajadores es el efecto de los factores intrínsecos, según el autor Frederick Herzberg, en su llamada **Teoría Bifactorial de Herzberg** en 1959, indicó que estos factores están relacionados con las tareas que realizan los trabajadores y están relacionados con potenciar sus fortalezas. Por ejemplo: reconocimiento, logros e independencia laboral. También agregó que los factores extrínsecos no estimulan satisfacción, pero si previene la insatisfacción en el trabajo, por ejemplo: relación con los compañeros, políticas de la empresa, sueldo y beneficios (Llerena, 2019)

A todo lo mencionado, se consideraron como **dimensiones** de la satisfacción laboral: **Compensaciones**, como primera dimensión, la sensación de lograr algo beneficioso (Sánchez et al. 2017). Siendo el primer indicador **compensaciones de acorde al trabajo**, es necesario porque esto influye en el desempeño que realizara el colaborador. Siguiendo del segundo indicador, **bonificaciones e incentivos**, beneficios para estimular e intensificar el empeño y la productividad (Elbæk et al., 2022). El tercer indicador, **compensación de horas extras**, tener un acuerdo con

el trabajador para que la empresa se encargue de los cargos que generó por las horas extras.

Continuando con las dimensiones de **satisfacción laboral**, la segunda dimensión es **motivación**, el individuo escoge su propia táctica para llegar a la meta, insinúa que la tarea ya terminada es una retribución para sí misma (Mehmet et al. 2019). Su primer indicador: **actividades de bienestar social**, contribuye a conservar a los empleados más ingeniosos, incluso ofrece un soporte competitivo a la organización (Rathore & Singh, 2019). El segundo indicador: **gusto por las tareas asignadas en el trabajo**, el colaborador se identifica con las tareas que le son asignadas sin reclamo alguno. Por último, el tercer indicador: **valoración del trabajo**, el individuo debe sentirse a gusto en el trabajo después de haber alcanzado sus objetivos, por lo que va a desencadenar hacer un buen trabajo y con calidad (Apaza, 2018).

La tercera dimensión es: **participación del empleado**, poner en práctica los mejores procedimientos para participar de forma creativa en el oficio para reforzar la eficacia institucional y la impresión de los operarios (Dede, 2019). Siguiendo de su primer indicador: **Atención y concentración**, son funciones permanentes que se exigen al trabajador. Segundo indicador: **Plan de metas**, deben de creer que pueden enfrentar varias situaciones, movilizar su capacidad intelectual y crecer sus creencias de autoeficacia (Vettori et al., 2021). El tercer indicador: **Actividades variadas**, si los empleados se sienten bien motivados, se esforzarán y actuarán para contribuir más a la organización (Apaza, 2018).

En cuanto la segunda variable se definió al **Desempeño laboral**, reconocer y evaluar los resultados de la labor de cada uno de sus empleados es fundamental para cualquier organización, la gestión de recursos humanos está más enfocada en mejorar el desempeño de cada uno de ellos (Sánchez, 2020). Además, el trabajador debe identificarse con la empresa, es importante que entienda su misión, visión, procedimientos y las actividades dentro del plan operativo, así como sus metas individuales para lograr un buen desempeño laboral (Linarez, 2017). Asimismo, el desempeño laboral en el trabajo debe de ser de calidad y cantidad, por ejemplo, con un buen liderazgo, motivación y disciplina laboral se puede lograr significativos resultados en el desempeño de los trabajadores (Nina & Yanthy,

2019). Por último, la importancia del desempeño laboral proporciona al compromiso de la organización, apoyando a la producción y la calidad de los procesos. La evaluación del desempeño debe ser un elemento esencial para toda organización que busca obtener mejores resultados en las unidades de la organización (Salazar & Ospina, 2019).

Dentro de las teorías que fundamentan el Desempeño Laboral, se consideró la **Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland**, expuesta en 1961. Esta teoría indaga la satisfacción de tres necesidades: necesidad de logro, está basado en alcanzar el éxito de una persona y salir adelante con gallardía, b) necesidad de pertenencia, es la anhelación de una persona que quiere vincularse con otras personas de su entorno, c) necesidad de poder, se basa en obtener el control producido en su labor (Cuba et al., 2022).

Por otro lado, en la **Teoría del modelo de Campbell** se manifiesta de manera completa para evaluar el desempeño laboral, es observado como uno de los soportes teóricos para la evaluación y tiene como propósito sustentarse con los elementos esenciales para medir el desempeño así de esta manera poder ayudar a exponer estrategias para la culminación de los objetivos (Bautista et al., 2020).

Seguidamente, las dimensiones del desempeño laboral son: **Evaluación de competencias**, aporta notablemente a la estructura de la organización y estimula a los operarios a transformar el futuro de la empresa (Atan & Mahmood, 2019). Siguiendo de su primer indicador: **Orientación de los resultados**, ejecutar una orientación creara oportunidades para empleadores y empleados analizando sus fortalezas y debilidades por medio del feedback (Linares, 2017). El segundo indicador: **Iniciativa**, las personas son responsables de su desempeño y evaluación pueden evaluar su eficiencia y eficacia considerando los indicadores dados por la empresa. El tercer indicador: **Espíritu comercial**, es una evaluación realizada por un grupo de personas de diferentes áreas y compuesta por miembros permanentes y temporales (Laqui, 2019).

La segunda dimensión es: **Costo - Efectividad**, estimar el rendimiento del trabajador a través de un control directo (Sánchez, 2020). El primer indicador: **grado de cumplimiento de objetivos, mensuales/ semestrales/ anuales**, las

empresas necesitan construir sistemas de gestión del desempeño para examinar si los empleados están mejorando, si no es así se debe tomar medidas de mejora. El segundo indicador: **grado de cumplimiento con calidad**, valora la motivación del operario e indaga perfeccionar el sistema para impulsar la relación con los consumidores (Thi et al., 2021). Por último, el tercer indicador: **grado de cumplimiento con eficiencia**, se identifica las habilidades y desafíos de los trabajadores para desarrollar programas precisos y definidos (Valle, 2019).

Para concluir, la tercera dimensión es: **Congruencia**, determinar si la conducta de los empleados se acomoda a los intereses de la empresa. (Sánchez, 2020), en cuanto su primer indicador: **cumplimiento de procedimientos**, involucra la planificación, control, conservación y reservas de los recursos. Asimismo, el segundo indicador es: **predisposición a las órdenes**, practicar y desarrollar hábitos, les permiten a los empleados progresar en su desempeño (Valle,2019). Tercer indicador: **Comprensión de la misión y visión de la empresa**, los trabajadores deben estar vinculados con los valores establecidos de la empresa (Sánchez, 2020). Para concluir el cuarto indicador: **objetivos empresariales**, brindar una visión más completa del desempeño individual del trabajo, no solo con la tarea, sino con la creación de un clima interpersonal óptimo en el que el trabajo adquiere un significado importante para los trabajadores y donde el estilo de liderazgo potencia sus capacidades y habilidades (Cabarcos et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

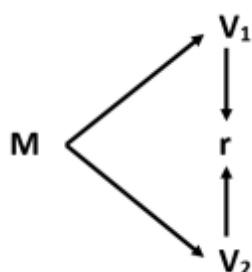
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo fue **aplicado**, porque se emplearon instrumentos de recopilación de datos para reunir la información necesaria. Por su parte, se enfocó en las posibilidades particulares y atender las necesidades cognitivas de la sociedad (Baena, 2017).

Diseño de investigación: Fue **no experimental** dado que no hubo manejo de las variables. Durante un cierto periodo de tiempo se presentó los hechos en su entorno real para ser observados y analizados (Palella & Martins, 2017). Fue **transversal** porque fue aplicado en un determinado periodo.

Fue **descriptivo correlacional** porque quiso conocer la correlación que existe entre las variables. Del mismo modo, del autor antes mencionado se define que la investigación descriptiva hace énfasis sobre como una persona se guía y trabaje en el presente. En cuanto a lo correlacional, su objetivo fue evaluar la conducta de una variable conociendo el comportamiento de otra.

Esquema de investigación:



Donde:

M: Muestra

V₁: Satisfacción Laboral

V₂: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Para la presente investigación se definió las variables de la investigación:

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es el efecto entre los beneficios percibidos y los esfuerzos ejecutados, se convierte en la evaluación percibida por el empleado, lo que incide en la satisfacción (López et al., 2018).

Definición operacional: La variable se definió de manera operacional según sus dimensiones en compensaciones, motivación, participación del empleado. Con un nivel de medición ordinal con escala de Likert.

Indicadores: Se consideraron como indicadores: compensación acorde al trabajo, desempeño, bonificaciones e incentivos, compensación de horas extras, actividades de bienestar social, gusto por las tareas asignadas en el trabajo, valoración del trabajo, motivación, atención y concentración, plan de metas, actividades variadas y enfrentar.

Escala de medición: Estos indicadores fueron tomados en cuenta en la elaboración del cuestionario, utilizó la escala de medición de Likert de tipo ordinal y se usaron los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Reconocer y evaluar los resultados de la labor de cada uno de sus empleados es fundamental para cualquier organización, la gestión de recursos humanos está más enfocada en mejorar el desempeño de cada uno de ellos (Sánchez, 2020).

Definición operacional: El trabajador puso en descubierto sus talentos, y destrezas para originar resultados y cambios en la empresa. El desempeño laboral consideró como dimensiones: evaluación de competencias, costo - efectividad y congruencia.

Indicadores: Se constituyó los siguientes indicadores: Orientación a los resultados, iniciativa, espíritu comercial, fortalezas y debilidades, grado de cumplimientos de objetivos mensuales/semestrales/anuales, grado de cumplimiento con calidad, grado de cumplimiento con eficiencia, hábil, cumplimiento de procedimientos, predisposiciones a las órdenes, comprensión de la misión y visión de la empresa y objetivos empresariales.

Escala de medición: Estos indicadores fueron tomados en cuenta en la elaboración del cuestionario, utilizó la escala de medición de Likert de tipo ordinal y se usaron los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, De acuerdo, totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se obtuvo información de un grupo de individuos para luego extraer las conclusiones (Palella & Martins, 2017). La población estuvo conformada por 120 trabajadores del Laboratorio Portugal S.R.L. Dentro de los criterios de inclusión fueron considerados los empleados que estén laborando en el Laboratorio Portugal S.R.L. que están registrados en planta. En tanto, en los criterios de exclusión se consideró aquellos empleados cuyos se encuentren laborando en el Laboratorio Portugal S.R.L. que no estén registrados en planta.

Tabla 1

Trabajadores que laboran en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Niveles	Cantidad
Gerencia	10
Área administrativa	8
Recursos Humanos	6
Área de logística	5
Recursos Humanos	6
Planeamiento	5
Área de producción (supervisores)	20
Planta	60
Total	120

Nota: Elaboración propia

La muestra fue la elección de una parte de los habitantes y se representa de la forma más correcta posible (Palella & Martins, 2017). La muestra fue de 60 trabajadores de planta porque el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia donde la unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores del Laboratorio Portugal S.R.L.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue un agrupamiento de reglas y técnicas destinados a organizar un determinado proceso y lograr el objetivo (Ñaupas et al., 2018). Para esta investigación se empleó la **encuesta**, en donde, es una herramienta utilizada para conseguir la información de varias personas cuya opinión es importante (Palella & Martins, 2017).

El instrumento a usar fue el **cuestionario** para recolectar la información necesaria de los colaboradores del Laboratorio Portugal S.R.L. Para el estudio se diseñó 2 instrumentos, teniendo en cuenta los indicadores y el tamaño de cada una de las variables que fueron contestadas con la escala de Likert, donde (TA) totalmente de acuerdo, (A) de acuerdo, (I) indiferente, (D) en desacuerdo, (TD) totalmente en desacuerdo.

Para la validez del instrumento se demostró mediante una evaluación realizada por tres expertos del ámbito de la investigación con el grado de Maestro o Doctor,

quienes valoraron la conformidad de los instrumentos de investigación basados en el cuestionario. Los resultados proporcionados por la herramienta deben de revelar la conducta real de la situación en estudio (Fuentes et al., 2020).

Tabla 2

Validez de los cuestionarios

Experto	Especialidad	Calificación Instrumento
Dra. Africa del Valle Calanchez Urribari	Administración de empresas	Aplicable
Dr. Kerwin Jose Chavez Vera	Administración de empresas	Aplicable
Mg. Margaret Alaisha Callata Consa	Administración de empresas	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Por otro lado, del autor antes mencionado, la confiabilidad se refiere a la frecuencia de medición y la estabilidad de los resultados. Se evaluará mediante el Alfa de Cronbach, que proporcione la medida en que el instrumento produce resultados consistentes (Fuentes et al., 2020) (Véase anexo 6).

Se realizó una encuesta de prueba piloto dirigida a 20 trabajadores del Laboratorio Portugal S.R.L. donde se vio la confiabilidad de las 2 variables, las cuales fueron calculados por el programa SPSS 25 empleando el Alfa de Cronbach, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad para la validación del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,769	12

Nota: Elaboración propia

El resultado obtenido nos indica que el valor 0,769 es un valor aceptable, dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad, por lo que nuestro instrumento aplicado tiene fiabilidad. El nivel de confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral fue de 0,769, verificándose que el instrumento se clasifica como confiabilidad adecuada.

Tabla 4

Confiabilidad para la validación del instrumento de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,786	12

Nota: Elaboración propia

El resultado nos indica que el valor 0,786 es un valor aceptable, dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad, por lo que nuestros instrumentos aplicados tienen fiabilidad. El nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral fue de 0,786, verificándose que el instrumento se clasifica como confiabilidad adecuada.

3.5 Procedimientos

La investigación examinó dos variables en el Laboratorio Portugal S.R.L., el cual se detectó los problemas de investigación, luego para la obtención de información se ejecutó la recopilación de información mediante el instrumento de escala de Likert ordinal que se efectuó a través de “Google formulario” dada la situación establecida de distanciamiento. Se realizó el contacto y se aceptó de realizar el trabajo y los objetivos del estudio fueron considerados para crear resultados. Finalmente, se brindó aportaciones claves para ayudar a la entidad a tomar las acciones necesarias.

3.6 Método de análisis de datos

Se analizó de manera descriptiva por cada una de las variables mediante el programa estadístico SPSS 25, el cual evaluó la información recogida para luego ser presentada a través de tablas o figuras con relación a las variables en estudio. Asimismo, se adaptó estadística inferencial, comenzando con una muestra de datos para comprobar las hipótesis entre las variables y dimensiones escogidas para obtener el grado de correlación.

3.7 Aspectos éticos

Se hace mención que se están respetando los derechos de autor utilizando las normas APA, ya que se citan en cada una de las fuentes de información que se

hace referencia. Genera una redacción académica eficaz porque apoya a los autores a explicar sus ideas de manera clara, breve y estructurado. Los autores deben cumplir un código de ética y anunciar detalles de su investigación para permitir que las personas puedan leer, evaluar y que otros puedan hacer réplica de la investigación (APA, 2020).

El trabajo de investigación se desarrolló respetando el código de ética proporcionada por la Universidad Cesar Vallejo, fomentando la integridad científica de las investigaciones y cumpliendo los máximos estándares para garantizar la precisión del conocimiento científico (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

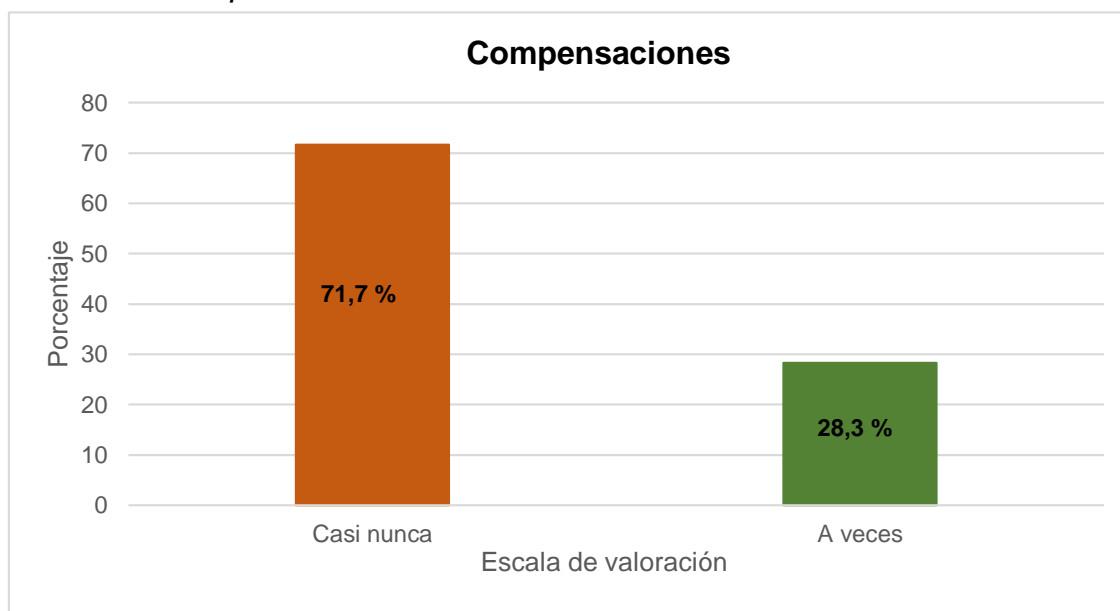
4.1 Análisis descriptivo

Tabla 5
Análisis descriptivo de Compensaciones

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	43	71,7	71,0	71,4
	A veces	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1
Gráfico de Compensaciones



Nota: Elaboración propia

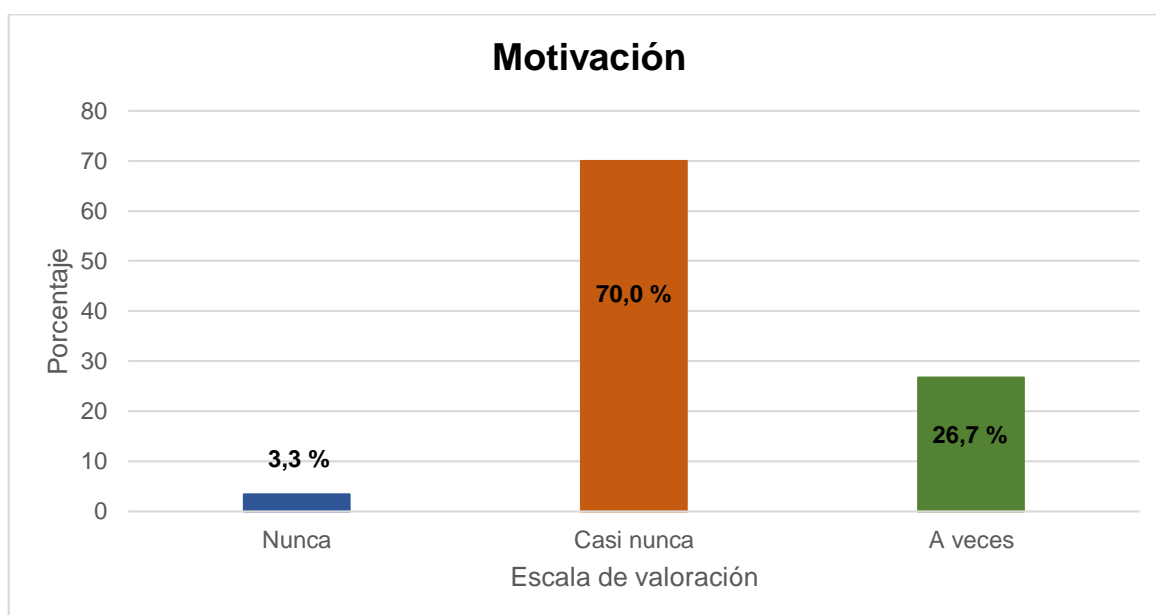
Interpretación: Se observa que, el 71,7 % de los colaboradores encuestados indicaron que “Casi nunca” las compensaciones son acorde a su trabajo; mientras que, el 28,3 % de los colaboradores manifestaron que “A veces” las compensaciones son acorde a su trabajo en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 6
Análisis descriptivo de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	42	70,0	70,0	73,3
	A veces	16	26,7	26,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2
Gráfico de Motivación



Nota: Elaboración propia

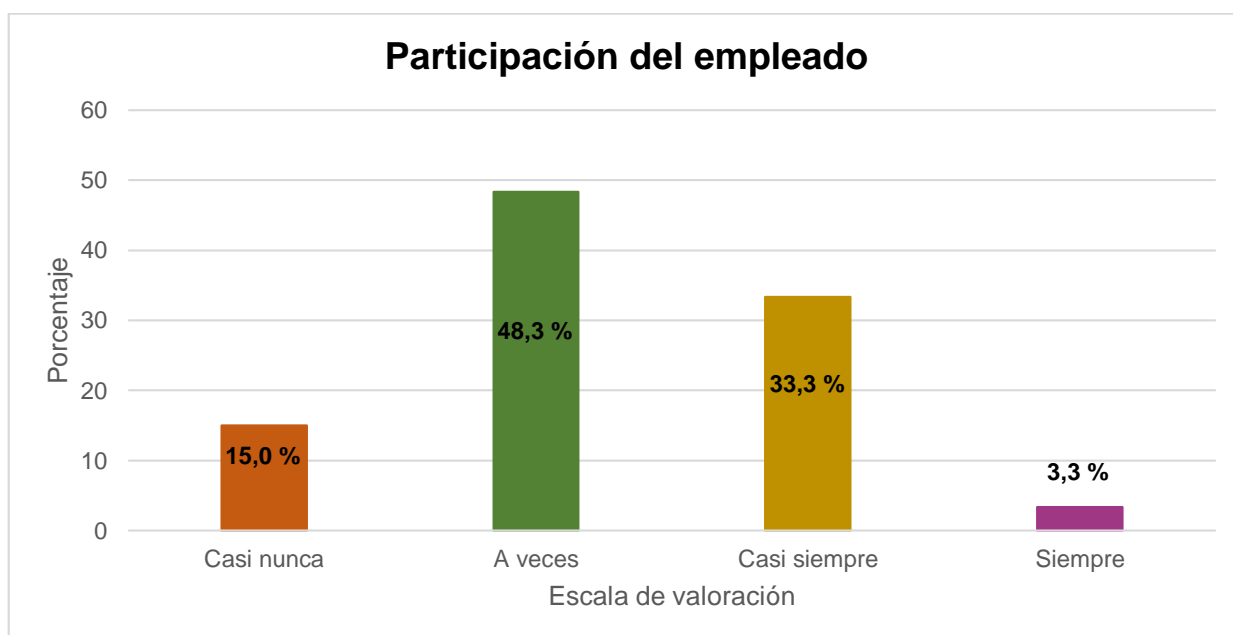
Interpretación: Se puede observar que, el 3,3 % de los colaboradores encuestados expresaron que “Nunca” hay motivación en el área de trabajo; mientras que él, 70,0% de los colaboradores indicaron que “Casi nunca” se percibe motivación. Por otro lado, el 26,7 % de los encuestados manifestaron que “A veces” se alienta la motivación en el área de trabajo del Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 7
Análisis descriptivo de Participación del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	9	15,0	15,0	15,0
	A veces	29	48,3	48,3	63,3
	Casi siempre	20	33,3	33,3	96,7
	Siempre	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3
Gráfico de Participación del empleado



Nota: Elaboración propia

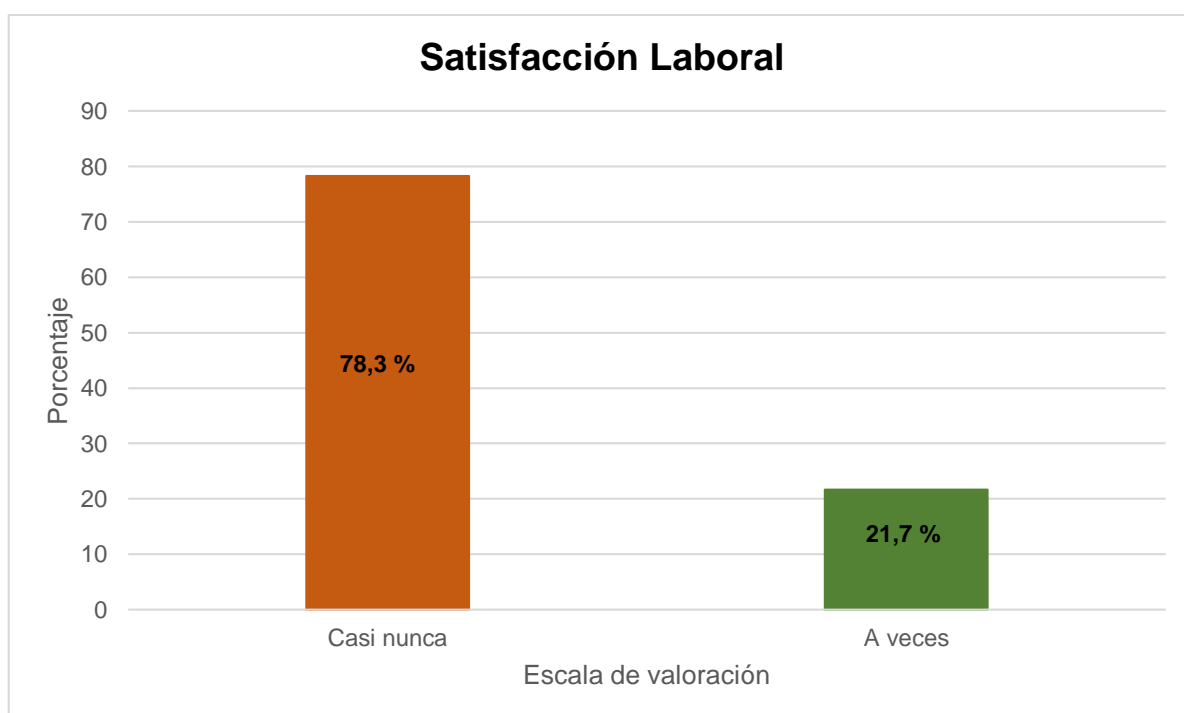
Interpretación: Se pudo apreciar que el 15,0% de los colaboradores manifestaron que “Casi nunca” existe participación de los empleados; mientras que el 48,3% menciona que “A veces” se percibe la participación dentro del área de trabajo; por otro lado, el 33,3 % revelaron que “Casi siempre” existe la participación de manera equitativa. Por último, el 3,3% consideraron que “siempre” tienen una adecuada participación en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 8
Análisis Descriptivo de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	43	78,3	78,3	78,3
	A veces	13	21,7	21,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4
Gráfico de Satisfacción Laboral



Nota: Elaboración propia

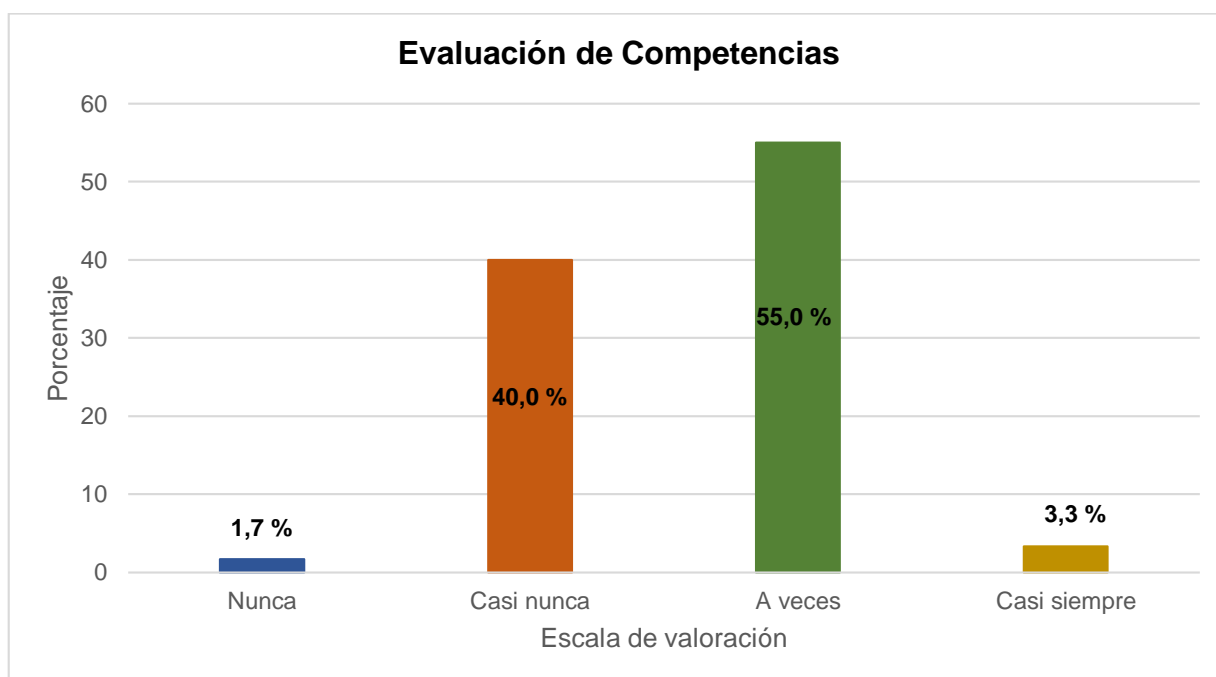
Interpretación: Se visualiza que el 78,3% de los colaboradores encuestados manifestaron que “Casi nunca” se percibe satisfacción laboral; por tanto, el 21,7% expuso que “A veces” se observa satisfacción laboral en el área de trabajo del Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 9
Análisis Descriptivo de Evaluación de Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	24	40,0	40,0	41,7
	A veces	33	55,0	55,0	96,7
	Casi siempre	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5
Gráfico de Evaluación de Competencias



Nota: Elaboración propia

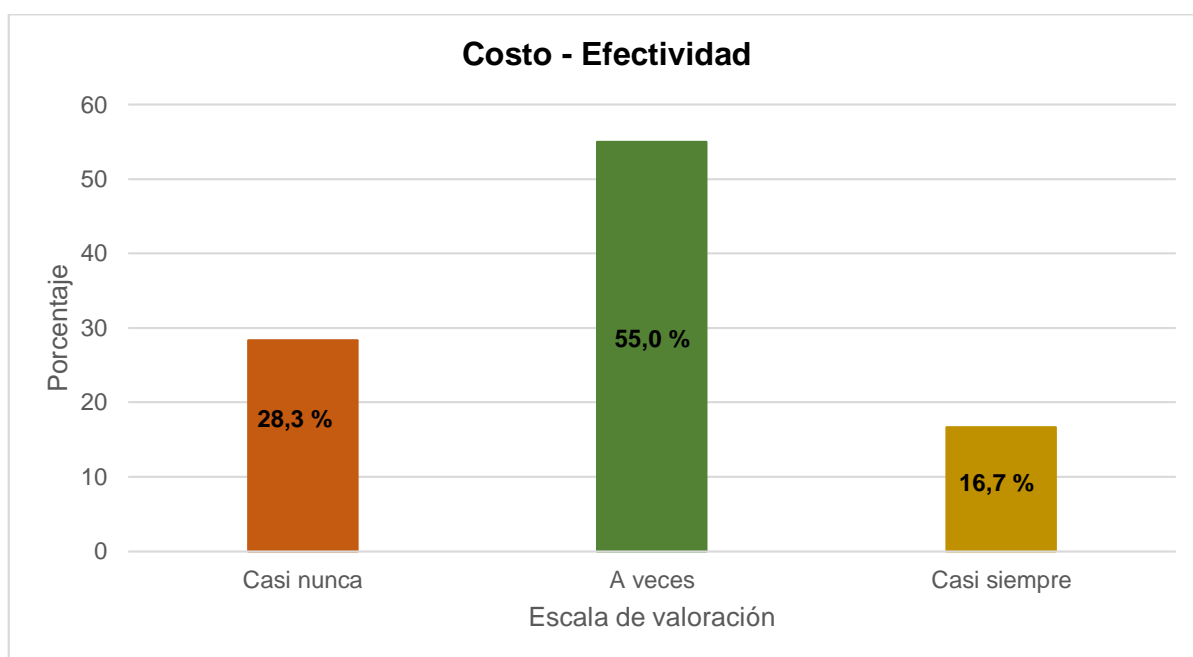
Interpretación: Se observa que el 1,7% de los colaboradores encuestados señaló que “Nunca” se evalúa las competencias en su área de trabajo; mientras que el 40,0% indicó que “Casi nunca” se desarrolla la evaluación de competencias; en tanto, el 55,0% expresó que “A veces”. Finalmente, el 3,3% manifestó que “Casi siempre” se evalúan las competencias en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 10
Análisis Descriptivo de Costo - Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	17	28,3	28,3	28,3
	A veces	33	55,0	55,0	83,3
	Casi siempre	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6
Gráfico de Costo – Efectividad



Nota: Elaboración propia

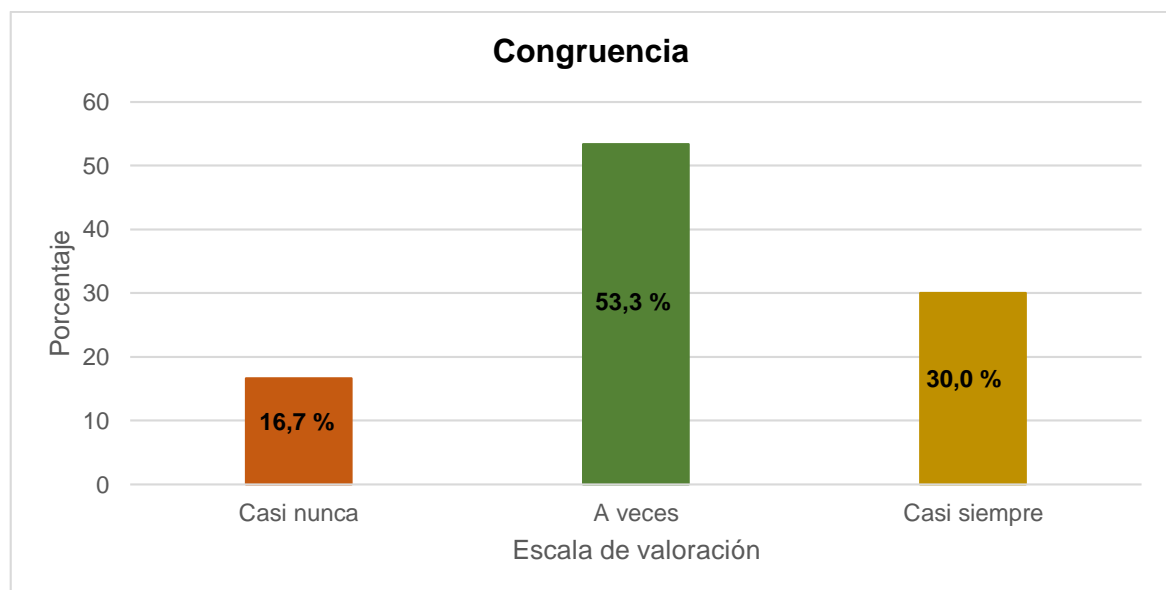
Interpretación: Se visualiza que el 28,3% de los colaboradores consideraron que “Casi nunca” hay un buen costo - efectividad en el área de trabajo; en tanto, el 55,0% señalaron que “A veces” se valora el costo- efectividad; y finalmente el 16,7% consideraron que “Casi siempre” se desempeña un buen costo – efectividad en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 11
Análisis Descriptivo de Congruencia

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	10	16,7	16,7	16,7
	A veces	32	53,3	53,3	70,0
	Casi siempre	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7
Gráfico de Congruencia



Nota: Elaboración propia

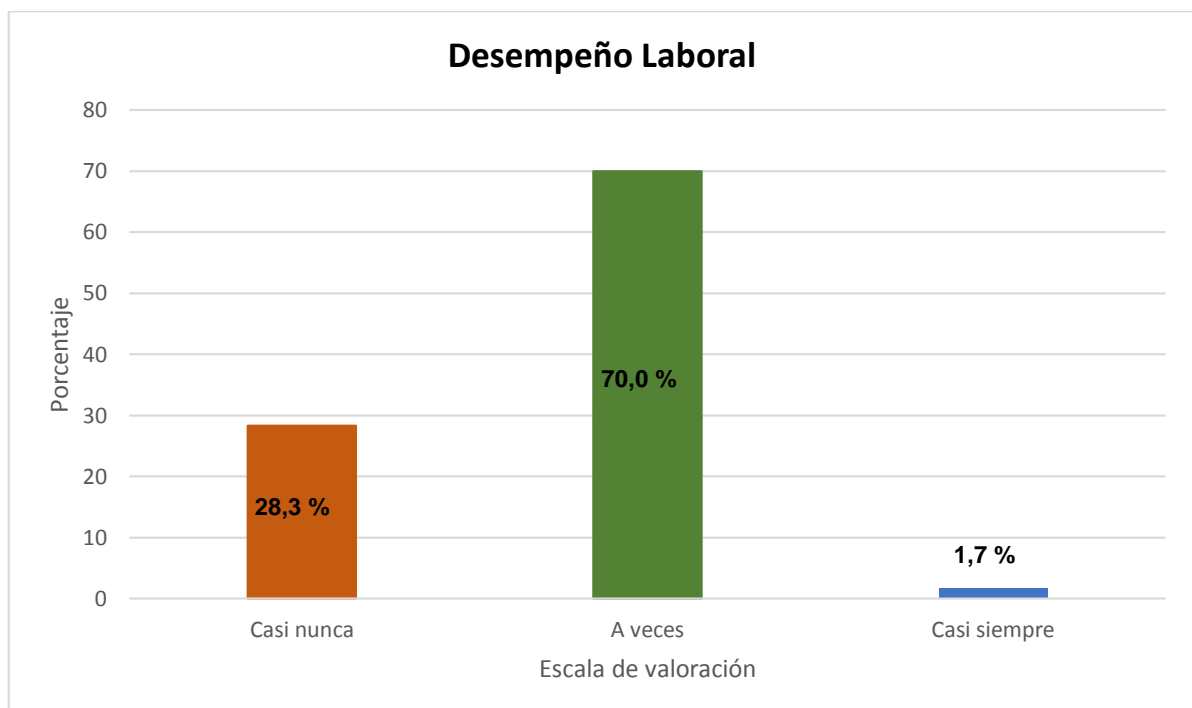
Interpretación: Se aprecia que, el 16,7% manifiesta que “Casi nunca” existe la congruencia al momento de realizar su labor; en tanto, el 53,3% señaló que “A veces” se puede observar congruencia al cumplir órdenes; finalmente, el 30,0% expresó que “Casi siempre” se percibe la congruencia en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Tabla 12
Análisis Descriptivo de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	17	28,3	28,3	28,3
	A veces	2	70,0	70,0	98,3
	Casi siempre	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8
Gráfico de Desempeño Laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el 28,3% de los colaboradores encuestados expuso que “Casi nunca” existe desempeño laboral en el área de trabajo; mientras que 70,0% manifestó que “A veces” es visible el desempeño; por tanto, el 1,7% indica que “Casi siempre” existe desempeño en el Laboratorio Portugal S.R.L.

4.2 Análisis Inferencial

Al iniciar la prueba de hipótesis se debe analizar a primera instancia la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que la muestra fue de 60 trabajadores, se aplicó Kolmogorov – Smirnov

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad aplicada fue Kolmorov – Smirnov para la variable Satisfacción Labora y Desempeño Laboral, debido a que los datos fueron mayores a 50, se determinó si la prueba era normal o no, a través del siguiente criterio:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (margen de error)

Decisión

Si p—valor < 0.05 se rechaza la H₀

Si p—valor > 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,482	60	,000
Desempeño Laboral	,426	60	,000

Nota: Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: Se puede apreciar un valor de significancia 0,000, en las dos variables, debido a ello los datos no vienen de una distribución normal. Este resultado permite utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Para adquirir la correlación y el grado entre cada actividad se utilizo el coeficiente de Rho de Spearman. Este coeficiente implanta valores reales entre -1 y +1, en el cual se aplica la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman (Véase anexo 7).

Prueba de hipótesis

Si $p < 0,05$, se rechaza (H_0)

Si $p > 0,05$, se acepta (H_0)

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022.

H_1 : Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral

			Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral
R de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. de correlación	1,000	,318
		Sig. (bil.)	.	,013
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	,318	1,000
		Sig. (bil.)	,013	.
		N	60	60

Nota: Resultado de SPSS25

Interpretación: De acuerdo a lo procesado, se visualiza que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio, distinguiendo un valor de 0,318. Mientras tanto, la significancia bilateral es de 0,013, este resultado establece el rechazo de la H_0 y se acepta la H_1 , el cual es, que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

Tabla 15

Correlación entre Compensaciones y Desempeño Laboral

			Compensaciones	Desempeño Laboral
R de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. de correlación	1,000	,167
		Sig. (bil.)	.	,202
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	,167	1,000
		Sig. (bil.)	,202	.
		N	60	60

Nota: Resultado SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a lo procesado, se visualiza que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio, distinguiendo un valor de 0,167. Mientras tanto la significancia bilateral es de 0,202, este resultado establece la aceptación de la hipótesis nula mencionada, el cual es, que no existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022

H1: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022

Tabla 16

Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral

			Motivación	Desempeño Laboral
R de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. de correlación	1,000	,265
		Sig. (bil.)	.	,041
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	,265	1,000
		Sig. (bil.)	,041	.
		N	60	60

Nota: Resultado SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a lo procesado, se visualiza que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio, distinguiendo un valor de 0,265. Mientras tanto la significancia bilateral es de 0,041, este resultado establece el rechazo de la H₀ y se acepta la H₁ mencionada, el cual es, que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

H₁: Existe una relación entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.

Tabla 17
Correlación entre Participación del empleado y Desempeño Laboral

			Participación del empleado	Desempeño Laboral
R de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. de correlación	1,000	,185
		Sig. (bil.)	.	,158
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	,185	1,000
		Sig. (bil.)	,158	.
		N	60	60

Nota: Resultado SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a lo procesado, se visualiza que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio, distinguiendo un valor de 0,185. Mientras tanto, la significancia bilateral es de 0,158, este resultado establece la aceptación de la hipótesis nula mencionada, el cual es, que no existe una relación significativa entre la participación del empleado y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L.

V. DISCUSIÓN

Acorde con el objetivo general que fue, determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022. En su análisis descriptivo se puede visualizar que el 78,3% manifestaron que “Casi nunca” se percibe satisfacción laboral y finalmente el 21,7% consideraron que “A veces” se observa la satisfacción laboral en su área de trabajo; del mismo modo el 28,3% indicó que “Casi nunca” los colaboradores cuentan con un desempeño laboral apropiado, y por último el 70,0% señaló que “A veces” se observa un desempeño laboral adecuado en el área de trabajo del Laboratorio Portugal S.R.L.

Mientras tanto, en su análisis inferencial se pudo reflejar que el coeficiente de correlación de 0,318 expresando una correlación positiva media entre las variables de estudio, por otra parte, se observó que la significancia bilateral fue de 0,868 mayor que el valor de 0,013, por lo que se aceptó la H_1 , indicando que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022.

Asimismo, la investigación de Rivera (2020) demostró que los empleados aceptan las condiciones en las que laboran, pero que no satisfacen con sus expectativas, lo cual no se subsiste un apego emocional o sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa. Al respecto, Hauser & García (2017) menciona que los colaboradores valoran ciertos beneficios y señalan que el trabajo es un recurso que hace posible conseguir beneficios emblemáticos y psicosociales.

Conforme al objetivo específico 1, el cual fue describir la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022, indicando que el 71,7% señaló que “Casi nunca” están de acuerdo con las compensaciones que se les ofrece, mientras tanto el 28,3% indicó que “A veces” están conforme con las compensaciones que le ofrece el Laboratorio Portugal S.R.L. Debido a ello, se visualizó un coeficiente de 0,167 declarando una correlación positiva media; en tanto la significancia bilateral fue de

0,202, por lo que se acepta la hipótesis nula, indicando que, no existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. Así mismo, nuestro resultado se asemeja a lo expuesto por Meilianti et al., (2022) manifestó que el 60% de los trabajadores de planta que laboran no están de acuerdo con las compensaciones que les ofrecen en sus respectivos trabajos.

Conforme al objetivo específico 2, el cual fue conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022; revelando que el 70,0% manifestaron que “Casi nunca” se percibe motivación y el 26,7% indico que “A veces” existe motivación en el área de trabajo del Laboratorio Portugal S.R.L. Además, se consiguió una correlación de 0,265 obteniendo una correlación positiva media; con una significancia bilateral de 0,041 este resultado acepta la H₁, el cual es, que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. Por su parte, Cuba et al., (2021) indico que el 60% de los docentes no se encuentran totalmente motivados, indicando que existen muy pocas oportunidades para poder mejorar el rendimiento laboral.

Conforme al objetivo específico 3, el cual fue conocer la relación que existe entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022; observando que el 48,3% manifestó que “A veces” existe la participación del empleado en el área de trabajo y el 33,3% revelo que “Casi siempre” hay participación de los empleados en el Laboratorio Portugal S.R.L. En concordancia a ello, se consiguió una correlación de 0,185 obteniendo una correlación positiva media; y con una significancia bilateral de 0,158 aceptando la hipótesis nula el cual es, que no existe una relación significativa entre la participación del empleado y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. Al respecto, Linares (2017) indico que la participación de los empleados en capacitaciones es un mecanismo útil para incrementar conocimientos e innovar habilidades de los trabajadores para incrementar su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Conforme a los hallazgos del objetivo general, en donde la significancia bilateral fue 0,013, se aceptó la H_1 , determinando que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa,2022; y, conforme al valor de Rho de Spearman fue de 0,318, señalando una correlación positiva media.
2. De acuerdo al Objetivo específico 1, la significancia bilateral fue de 0,202, por lo que se acepta la hipótesis nula, indicando que, no existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L., y conforme al valor de 0,167 Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva media.
3. En tanto, el objetivo específico 2, donde la significancia bilateral fue de 0,041, aceptando la H_1 y determinando que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L.; y, conforme al valor de 0,265 Rho de Spearman, señalando una correlación positiva media.
4. Mientras, el objetivo específico 3, donde la significancia bilateral fue de 0,158, por lo que se aceptó la hipótesis nula, determinando que no existe una relación significativa entre la participación del empleado y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L., y de acuerdo al valor de 0,185 Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva media

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con los porcentajes obtenidos, es recomendable que los directivos y gerentes del Laboratorio Portugal S.R.L. deben evaluar a sus colaboradores constantemente para que puedan conocer su satisfacción en el trabajo y así mejorar el desempeño de cada uno de ellos, puesto que el análisis descriptivo señala que colaboradores no perciben satisfacción dentro del trabajo.
2. Se observó que la correlación entre las compensaciones y el desempeño laboral es media, por lo que se recomienda al gerente que evalúe la posibilidad de mejorar las compensaciones de sus colaboradores de acuerdo a los desempeños de cada uno y poder agregar una retribución considerable por sus horas extras.
3. Se recomienda a los jefes de planta motivar a sus colaboradores en cada tarea que realicen y apoyarlos cuando no tengan la capacidad de acabarlos. También realizar talleres constantemente de motivación, con el fin de tener un buen desempeño en el área de trabajo y así puedan sentir motivación de sus jefes de cada área del Laboratorio Portugal S.R.L.
4. Se recomienda a los gerentes incentivar a cada de sus colaboradores a participar en cada actividad que se realice en el área de trabajo, de manera que los colaboradores se sientan a gusto cumpliendo sus tareas, estando de manera concentrada para cualquier incidente que ocurriera y poder atenderlo de modo pasivo.

REFERENCIAS

- Akif, M., & Chen, C. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>
- Amayo, E., & Saona, D. (2017). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo Mayo - Octubre 2017. Universidad Privada del Norte. <https://n9.cl/rj0i3>
- An, T., Trang, T., Anh, T., Hong, T., & Nguyen, P. (2021). Factors Affecting Quality of Working Life: A Study On Front-line Employees In Vietnamese Aviation Sector. *Transportation Research Procedia*, 118-126. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.09.014>
- Andina. (2022). Siete de cada 10 trabajadores quieren cambiar de empleo. *Agencia Peruana de Noticias* <https://n9.cl/jtyzu>
- APA. (2020). American Psychological Association. *Guía Resumen del Estilo APA*. <https://n9.cl/7jzqj7>
- Apaza, I. (2019). *Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018*. Universidad Peruana Unión. <https://n9.cl/7jlhm>
- Atan, J., Hasnaa, N., & Mahmood, N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 2191–2200. Obtenido de <https://n9.cl/w8szi2>
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias. *Grupo Editorial Patria*. <https://n9.cl/dbo8>
- Baldeón, M. (2021). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral del capital humano de una empresa de la industria textil, con sede en Lima*. Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/7ga49>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, (7) 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Caycho, T., Neto, J., Tomas, J., Valencia, P., Ventura, J., Neto, F. & Vilca, L. (2020). Psychometric properties of the Satisfaction with Job Life Scale in Portuguese workers: A systematic study based on the IRT and CFA modeling. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03881>
- Cheng, S., & Huan, Y. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- Cherry, K. (2022). Biography of Hugo Münsterberg, Applied Psychology Pioneer *Verywellmind*. <https://n9.cl/ykd3m>
- Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vilchez, C. (2021). *Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros*. *Apurímac*, 2021. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/zwlq8>
- Dede, H. (2019). Employee Participation in Decision Making and Organizational Productivity: Case Study of Cross River State Board of Internal Revenue, Calabar. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, 84-93. <https://n9.cl/w25u4>
- Elbæk, C., Nørhede, M., & Mitkidis, P. (2022). On the psychology of bonuses: The effects of loss aversion and Yerkes-Dodson law on performance in cognitively and mechanically demanding tasks. *Journal of Behavioral and Experimental*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2022.101870>

- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Farah, A., Noorsuraya, M., Farah, I., & Nishaalni, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 5224 - 5228. <https://n9.cl/sj2ga>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Colombia: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Hauser, M., & García, H. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología*, 9(2), 9-26. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Laqui, R. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi*. Universidad Nacional de San Agustín. <https://n9.cl/46myfx>
- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071362>
- Linares, H. (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://n9.cl/6nj7h>
- López, C., Chávez, A., Peña, M., & Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105. <https://n9.cl/glnw7>

- López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Meilianti, S., Matuluko, A., Ibrahim, N., Uzman, N., & Bates, I. (2022). A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2022.100110>
- Nina, H., & Yanthy, Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación, cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis, 5ta edición*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://n9.cl/ki4q0>
- Parella, S., & Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa, 4ta edición*. Venezuela: La editorial Pedagógica de Venezuela. <https://n9.cl/yrhh4>
- Rathore, A., & Singh, M. (2019). Impact of Employee welfare benefit activities on employee turnover: With special reference to cement industries of Rajasthan. *Pramana Research Journal*, 608-619. <https://n9.cl/va37b>
- Rivera, D. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de insumos naturales-Pachacamac, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/lvd5w>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Coleccion academia de estrategias* (6) 1. <https://n9.cl/3zabr>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Psicología* 71 - 81. <https://n9.cl/nzdxj>

- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 161-166. <https://n9.cl/mg5x7>
- Seema; Choudhary, V.; Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 100-137. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2020.100137>
- Shinn, L. (15 de diciembre de 2021). Why You Need a Budget and How To Start One. *The Balance*. <https://n9.cl/0uyd9>
- UCV. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/18og2>
- Valle, A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos*. Universidad San Martín de Porres. <https://n9.cl/xx8ox>
- Vettori, G., Bigozzi, L., Vezzani, C., & Pinto, G. (2022). The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction. *Acta Psychologica*, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103580>
- Vidaurre, C. (2020). *El financiamiento y su influencia en el crecimiento de los ingresos por ventas de la empresa Leche Gloria S.A. Periodo: 1998-2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://n9.cl/cmkaac>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel de medición
V1: Satisfacción Laboral	Es el efecto entre los beneficios percibidos y los esfuerzos ejecutados, se convierte en la evaluación percibida por el empleado, lo que incide en la satisfacción (López et al. 2018).	Con la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral, se podrá reconocer que estrategias se deben utilizar para que el Laboratorio Portugal S.R.L. pueda mejorar sus dimensiones.	Compensaciones	Compensación acorde al trabajo.	1	Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Desempeño	2	
				Bonificaciones e incentivos.	3	
				Compensación de horas extras.	4	
			Motivación	Actividades de bienestar social.	5	
				Gusto por las tareas asignadas en el trabajo.	6	
				Valoración del trabajo.	7	
				Motivación	8	
			Participación del empleado	Atención y concentración.	9	
				Plan de metas.	10	
				Actividades variadas.	11	
				Enfrentar	12	
V2: Desempeño Laboral	Reconocer y evaluar los resultados de la labor de cada uno de sus empleados es fundamental para cualquier organización, la gestión de recursos humanos estas más enfocada en mejorar el desempeño de cada uno de ellos (Sánchez, 2020)	Mediante la evaluación del desempeño laboral se podrá reconocer la intervención de las dimensiones del personal en el Laboratorio Portugal S.R.L.	Evaluación de competencias	Orientación a los resultados	1	Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Iniciativa	2	
				Espíritu comercial	3	
				Fortalezas y debilidades	4	
			Costo - Efectividad	Grado de cumplimiento de objetivos mensuales/semestrales/anuales	5	
				Grado de cumplimiento con calidad	6	
				Grado de cumplimiento con eficiencia.	7	
				Hábil	8	
			Congruencia	Cumplimiento de procedimientos.	9	
				Predisposición a las órdenes.	10	
				Comprensión de la misión y visión de la empresa	11	
				Objetivos empresariales.	12	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1) ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022?</p> <p>2) ¿Cuál es relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Describir la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p> <p>2) Describir la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p> <p>3) Describir la relación que existe entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) Existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p> <p>2) Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p> <p>3) Existe una relación significativa entre la participación del empleado y el desempeño laboral de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compensaciones • Motivación • Participación del empleado <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de competencias. • Costo – Efectividad. • Congruencia. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, transversal, descriptivo y correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población:</p> <p>120 colaboradores del Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa</p> <p>Muestra:</p> <p>60 colaboradores del Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa.</p> <p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 3: Carta de autorización



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Arequipa, 10 de junio de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Este

A través del presente, María Antonieta Acosta Neira, identificado (a) con DNI N°29653049 representante de la empresa Laboratorio Portugal S.R.L. con el cargo de Jefa de Aseguramiento de Calidad, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Keysy Sheyla Quispe Vasquez

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Relación entre la satisfacción Laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022"

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solitud de los interesados.

Atentamente,


Q.F. María A. Acosta Neira
JEFE DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD
C.Q.F.P. 18425

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: María Antonieta Acosta Neira

Cargo: Jefa de Aseguramiento de Calidad

Anexo 4: Instrumentos de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: “RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PROTUGAL S.R.L – AREQUIPA, 2022”

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los trabajadores del Laboratorio Portugal S.R.L. en Arequipa, con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. – Arequipa, 2022. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, por lo cual se agradecerá su participación.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

VARIABLE 01: SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
COMPENSACIONES						
1	¿Considera que las compensaciones que le ofrece el Laboratorio Portugal S.R.L. es acorde a su trabajo?					
2	¿Considera que las compensaciones que le ofrece el Laboratorio Portugal influyen en el desempeño de su trabajo?					
3	¿El Laboratorio Portugal S.R.L. ofrece bonificaciones e incentivos en fiestas patrias y navidad?					
4	¿Es adecuada las compensaciones que le brinda el Laboratorio Portugal S.R.L. por sus horas extras ?					
MOTIVACIÓN						
5	¿Con qué frecuencia el Laboratorio Portugal realiza actividades para incentivar su motivación en el trabajo?					
6	¿Se siente a gusto ejecutando las tareas que le asigna el Laboratorio Portugal S.R.L.?					
7	¿Usted cree que el Laboratorio Portugal S.R.L. valora el empeño que pone al ejecutar su trabajo?					
8	¿Los supervisores del laboratorio Portugal les ofrecen constantes palabras de motivación al momento de iniciar su trabajo?					
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO						
9	¿Puede mantenerse atento y concentrado dentro de su área de trabajo en el Laboratorio Portugal S.R.L.?					
10	¿El plan de metas de cada mes que propone el Laboratorio Portugal S.R.L. es realizable en el área de trabajo que se encuentra actualmente?					
11	¿Considera que la rotación de actividades en el Laboratorio Portugal S.R.L. se da de forma justa y equitativa?					
12	Si ocurriera algún accidente en el área de su trabajo del Laboratorio Portugal S.R.L. ¿Se siente capaz de enfrentar estas contingencias?					

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL						
N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS						
1	¿El Laboratorio Portugal S.R.L. reconoce la labor de los operarios a fin de mes según los resultados del área de producción para evidenciar el logro de sus objetivos?					
2	¿Tiene la iniciativa de dirigir a su grupo de compañeros al momento de empezar el trabajo que le dejan en el Laboratorio Portugal S.R.L.?					
3	¿Percibe el espíritu comercial que brinda el Laboratorio Portugal S.R.L. referido a entregar calidad de sus productos para los clientes según las exigencias del supervisor?					
4	Mientras usted ejecuta su trabajo en el Laboratorio Portugal S.R.L., ¿considera que se aprovecha su potencial, es decir, evalúan sus fortalezas y debilidades al momento de dividir las actividades?					
COSTO – EFECTIVIDAD						
5	¿Los supervisores del Laboratorio Portugal S.R.L. son coherentes con las exigencias para los operarios en el cumplimiento de los objetivos semanal, mensual y anualmente ?					
6	¿Considera que el Laboratorio Portugal S.R.L. evalúa la calidad de los productos que usted realiza en su área de trabajo?					
7	¿El Laboratorio Portugal S.R.L. valora su grado de eficiencia cuando efectúa su trabajo?					
8	¿Se considera hábil en las actividades que realiza en el área que se desempeña actualmente?					
CONGRUENCIA						
9	¿Son claros los procedimientos que el Laboratorio Portugal S.R.L. le asigna para hacer su trabajo?					
10	¿El Laboratorio Portugal S.R.L. le permite ser proactivo en el cumplimiento de las órdenes al ejecutar su trabajo?					
11	¿Se siente comprometido con la misión y visión del Laboratorio Portugal S.R.L.?					
12	¿El Laboratorio Portugal S.R.L. tiene objetivos empresariales que buscan la mejora del clima laboral dentro de su área de trabajo?					

Anexo 5: Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L – AREQUIPA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Keysy Sheyla Quispe Vasquez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 12/06/2022


 Dra. Africa Calanché Urribarré
 CE. 000573626
 Docente Investigadora

Observación: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L – AREQUIPA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	África del Valle Calanchez Umibarri
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Especialidad:	Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s):	Keysy Sheyla Quispe Vasquez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 12/06/2022


 Dra. Africa Calanchos Urrutia
 CE. 000573626
 Docente Investigadora

Observación: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L - AREQUIPA, 2022

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. Margaret AlaiSha Callata Conza
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Centro de Logros Académicos ETAC
 ESPECIALIDAD : Investigación
 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Keyey Sheyla Quispe Vasquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

47

Arequipa, 06 de junio de 2022

Observaciones: ✓


 Margaret A. Callata Conza
 MAGISTER EN ANÁLISIS Y
 VISUALIZACIÓN
 DE DATOS MASIVOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L – AREQUIPA, 2022

V. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Margaret Alaisla Callata Cosma
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Centro de Logros Académicos E.I.R.L.
 ESPECIALIDAD : Investigación
 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de la variable Desempeño Laboral
 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Keysy Sheyla Quispe Vasquez

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

48

Arequipa, 06 de Junio de 2022

Observaciones: —


 Margaret A. Callata Cosma
 MAESTRA EN ANÁLISIS Y
 VALIDACIÓN
 DE DATOS MASIVOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L. – AREQUIPA, 2022

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ
INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Keysy Sheyla Qulspe Vasquez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha

Lima, 07/06/2022



 Dr. Karwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador[®]

Firma

Observación:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL LABORATORIO PORTUGAL S.R.L. – AREQUIPA, 2022

II. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ
INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de la variable Desempeño Laboral
AUTOR DEL INSTRUMENTO : Keysy Sheyla Qulspe Vasquez

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresen relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha

Lima, 07/06/2022


 Dr. Karenin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador[®]

Firma

Observación:

Anexo 6: Escala de confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5[Inaceptable
[0,5; 0,6[Pobre
[0,6; 0,7[Débil
[0,7; 0,8[Aceptable
[0,8; 0,9[Bueno
[0,9; 1[Excelente

Nota: Se aprecia el intervalo y criterio del coeficiente Alpha de Cronbach.

Anexo 7: Valor de Rho de Spearman

Categoría	Interpretación
- 0,91 → - 1,00	Negativa perfecta
- 0,76 → - 0,90	Negativa muy fuerte
- 0,51 → - 0,75	Negativa considerable
- 0,11 → - 0,50	Negativa media
- 0,01 → - 0,10	Negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 → + 0,10	Positiva débil
+ 0,11 → + 0,50	Positiva media
+ 0,51 → + 0,75	Positiva considerable
+ 0,76 → + 0,90	Positiva muy fuerte
+ 0,91 → + 1,00	Positiva perfecta

Nota: Extraído de Hernández y Mendoza (2018)

Anexo 8: Confiabilidad de los Instrumentos

Figura 9

Estadística de fiabilidad de la Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	12

Figura 10

Estadística de fiabilidad del Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	12

Tabla 18

Datos de la variable "Satisfacción laboral" para confiabilidad

Satisfacción Laboral														
5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CS) Casi nunca. 1= (N) Nunca														
CUESTIONARIO 1														
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Encuestados	Compensaciones acorde al trabajo	Desempeño	Bonificaciones e incentivos	Compensaciones de horas extras	Actividades de bienestar social	Gusto por las tareas asignadas	Valoración del trabajo	Motivación	Atención y concentración	Plan de metas	Actividades variadas	Enfrentar	TOTAL	PROMEDIO
1	3	3	2	2	1	3	3	2	4	4	3	3	33	2.75
2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	4	2	4	26	2.167
3	3	2	3	1	1	3	1	2	4	3	3	2	28	2.333
4	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	20	1.667
5	2	3	4	1	1	3	1	1	4	4	2	2	28	2.333
6	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	1	2	28	2.333
7	1	3	1	1	2	2	2	1	3	3	1	3	23	1.917
8	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	29	2.417
9	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	27	2.25
10	3	3	4	3	3	2	3	3	5	4	3	3	39	3.25
11	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	30	2.5
12	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	4	22	1.833
13	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	3	2	28	2.333
14	3	2	4	3	3	2	3	2	5	4	3	4	38	3.167
15	2	3	4	1	1	3	1	1	4	4	1	2	27	2.25
16	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	30	2.5
17	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	21	1.75
18	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	29	2.417
19	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	27	2.25
20	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	34	2.833
Varian	0.42	0.37	1.46	0.56	0.52	0.37	0.62	0.45	0.79	0.41	0.77	0.59		

Tabla 19

Datos de la variable "Desempeño laboral" para confiabilidad

Desempeño Laboral															
5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CS) Casi nunca. 1= (N) Nunca															
CUESTIONARIO 2															
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Encuestados	Orientación a los resultados	Iniciativa	Espíritu comercial	Fortalezas y debilidades	Grado de cumplimiento de objetivos mensuales/semestrales/anuales	Grado de cumplimiento con calidad	Grado de cumplimiento con eficiencia	Hábil	Cumplimiento de procedimientos	Predisposición de las ordenes	Comprensión de la misión y visión de la empresa	Objetivos empresariales	TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	37	3.083
	2	2	3	3	1	1	3	2	4	2	1	4	3	29	2.417
	3	1	3	4	2	2	4	2	5	4	3	5	3	38	3.167
	4	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	4	1	22	1.833
	5	1	2	4	2	2	3	1	5	3	3	4	2	32	2.667
	6	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	37	3.083
	7	1	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	2	30	2.5
	8	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37	3.083
	9	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	35	2.917
	10	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	46	3.833
	11	2	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	3	30	2.5
	12	3	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	1	23	1.917
	13	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3	5	2	32	2.667
	14	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	4	1	27	2.25
	15	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	1	35	2.917
	16	2	4	4	2	1	3	2	3	4	1	4	2	32	2.667
	17	1	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	37	3.083
	18	3	4	1	3	2	2	3	5	2	4	4	3	36	3
	19	2	4	3	2	2	3	1	4	3	3	4	2	33	2.75
20	2	3	3	3	4	4	1	5	3	4	5	2	39	3.25	
Varian	0.52	1.00	1.00	0.62	1.41	0.52	0.62	0.53	0.58	0.96	0.51	0.62			

Anexo 9: Base de datos

	Compensaciones	Motivación	Participación del Empleado	Satisfacción Laboral	Evaluación de Compete	CostoEfecti	Congruencia	Desempeño Laboral	var	var	var	var
1	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00				
2	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00				
3	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00				
4	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00				
5	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00				
6	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
7	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00				
8	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
9	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
10	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00				
11	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00				
12	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00				
13	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
14	3,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00				
15	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00				
16	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00				
17	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00				
18	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
19	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
20	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00				
21	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00				
22	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Proce

	Compensaciones	Motivación	Participación del Empleado	Satisfacción Laboral	Evaluación de Compete	CostoEfecti	Congruencia	Desempeño Laboral	var	var	var	var
22	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00				
23	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00				
24	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00				
25	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
26	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
27	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00				
28	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
29	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00				
30	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00				
31	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00				
32	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00				
33	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00				
34	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00				
35	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
36	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00				
37	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00				
38	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
39	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00				
40	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00				
41	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00				
42	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00				

Vista de datos Vista de variables

Guardar este documento IBM SPSS Statistics Proce

	Compensaciones	Motivación	Participación del Empleado	Satisfacción Laboral	Evaluación de Compete	Costo Efecti	Congruencia	Desempeño Laboral	var	var	var	var	va
43	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00					
44	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00					
45	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00					
46	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00					
47	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00					
48	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00					
49	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00					
50	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00					
51	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00					
52	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00					
53	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00					
54	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00					
55	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00					
56	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00					
57	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00					
58	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
59	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00					
60	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00					
61													
62													
63													

Anexo 10: Reporte de Originalidad

Relacion entre la satisfaccion y desempeño laboral de los colaboradores en el laboratorio portugal s.r.l..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
8	Repositorioacademico.Upc.Edu.Pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%

10	www.linguee.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
13	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
17	Ericka Janet Villamares Hernández Hernández. "La administracion del tiempo y la satisfaccion laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Año 2016", Dataismo, 2021 Publicación	<1 %
18	luz.uho.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores en el Laboratorio Portugal S.R.L. - Arequipa, 2022", cuyo autor es QUISPE VASQUEZ KEYSY SHEYLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 21 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE DNI: 000573626 ORCID 000000292469927	Firmado digitalmente por: DCALANCHEZBR el 01- 08-2022 10:18:31

Código documento Trilce: TRI - 0358959