



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Satisfacción y Rendimiento Laboral de los Operadores en la Empresa
de Transportes Palmari S.A., Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Goicochea Alva, Silvio Ginno (orcid.org/0000-0002-3583-2013)

ASESOR:

Dr. Larroche Cueto, Benito Armando (orcid.org/0000-0002-5854-5770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que están siempre apoyándome, a nuestros hermanos por sus buenos consejos, deseos, para todos mis profesores compañeros de carrera que nos han sumado conocimientos y buenos valores han sido mi inspiración para este título profesional.

Agradecimiento

A mis padres Silvio y Magda que hicieron realidad que pueda ser profesional siempre recordare sus consejos y enseñanzas, a mis docentes quienes me enseñaron a no darme por vencido y aprender cada día más en mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mi carrera, les dedico a ustedes este logro amado padres, docentes, como una meta más conquistada. Orgullosa de pertenecer a mi casa de estudios universidad cesar vallejo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
II. INTRODUCCIÓN	1
III. MARCO TEÓRICO	4
IV. METODOLOGÍA	15
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
4.2. Variables y operacionalización	16
4.3. Población, muestra y muestreo	17
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
4.5. Procedimientos.....	20
4.6. Método de análisis de datos.....	20
4.7. Aspectos éticos	20
V. RESULTADOS.....	22
VI. DISCUSIÓN	48
VII. CONCLUSIONES	53
VIII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad de la satisfacción	19
Tabla 2	Confiabilidad del rendimiento laboral.....	20
Tabla 3	Estadístico descriptivo.....	22
Tabla 4	Genero.	23
Tabla 5	Edad de los encuestados.	24
Tabla 6	Dimensión 01: Condiciones de trabajo.....	25
Tabla 7	Dimensión 02: Relaciones con los colaboradores.....	26
Tabla 8	Dimensión 03: Beneficios no remunerativos	27
Tabla 9	Dimensión 04: Beneficios remunerativos	28
Tabla 10	Dimensión 05: Significación personal.....	29
Tabla 11	Variable I: Satisfacción laboral	30
Tabla 12	Dimensión 01: Rendimiento en la tarea.....	31
Tabla 13	Dimensión 02: Comportamiento contraproducente	32
Tabla 14	Dimensión 03: Rendimiento en el contexto	33
Tabla 15	Variable II: Rendimiento laboral	34
Tabla 16	Gasto externo.....	35
Tabla 17	La empresa le brinda un seguro de vida	36
Tabla 18	Seguro de jubilación	37
Tabla 19	Beneficios para un buen desempeño.	38
Tabla 20	Le reconocen el esfuerzo si trabajas en horas extras	39
Tabla 21	Reconocen su buen desempeño dentro de la empresa	40
Tabla 22	Participa activamente en reuniones de trabajo.....	41
Tabla 23	Correlación entre la satisfacción y el rendimiento laboral.....	42
Tabla 24	Correlación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral...	43
Tabla 25	Correlación entre las relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral	44
Tabla 26	Correlación entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral	45
Tabla 27	Correlación entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral	46
Tabla 28	Correlación entre la significación personal y el rendimiento laboral .	47

Tabla 29. Buena comunicación.	86
Tabla 30. Comunicación entre el personal administrativo y operadores.	86
Tabla 31. Reconocido como el mejor colaborador	87
Tabla 32. Automotivación para seguir laborando.	88
Tabla 33. Recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias.	89
Tabla 34. Los omnibuses facilitan sus labores	90
Tabla 35. Relaciones interpersonales	91
Tabla 36. Agradece trabajar con sus compañeros.....	92
Tabla 37. Útil con la labor.....	93
Tabla 38. Relación con sus superiores	94
Tabla 39. Realiza sus actividades con igualdad.....	95
Tabla 40. El pago cubre sus expectativas económicas.....	96
Tabla 41. El sueldo, cubre sus expectativas salariales	97
Tabla 42. Haciendo su trabajo se siente bien.....	98
Tabla 43. Siente complacencia con la actividad que realiza.	99
Tabla 44. El trabajo permite desarrollarse personalmente.	100
Tabla 45. El trabajo que realiza es justo.	102
Tabla 46. Promueve actividades.	103
Tabla 47. Tiene en mente los resultados	104
Tabla 48. Siente mucha energía.	105
Tabla 49. Dedicar tiempo y esfuerzo	106
Tabla 50. Realiza otra actividad.	107
Tabla 51. Gustaría mejorar sus conocimientos	108
Tabla 52. Busca desafíos.....	109
Tabla 53. Se queja en asuntos sin importancia.....	110
Tabla 54. Comentaría aspectos negativos con sus compañeros.	111
Tabla 55. Comentaría aspectos negativos con gente no perteneciente.....	112
Tabla 56. Aspectos negativos, en lugar de positivos.....	113
Tabla 57. Problemas.	114
Tabla 58. Relación en el trabajo.....	115
Tabla 59. Conocimientos actualizados.....	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género	23
Figura 2 Edad de los encuestados	24
Figura 3 Dimensión 01: Condiciones de trabajo.....	25
Figura 4 Dimensión 02: Relaciones con los colaboradores.....	26
Figura 5 Dimensión 03: Beneficios no remunerativos	27
Figura 6 Dimensión 04: Beneficios remunerativos	28
Figura 7 Dimensión 05: Significación personal.....	29
Figura 8 Variable 01: Satisfacción laboral	30
Figura 9 Dimensión 01: Rendimiento en la tarea	31
Figura 10 Dimensión 02: Comportamiento contraproducente	32
Figura 11 Dimensión 04: Rendimiento en el contexto	33
Figura 12 Variable II: Rendimiento laboral	34
Figura 13 Gasto externo.....	35
Figura 14 La empresa le brinda un seguro de vida	36
Figura 15 Seguro de jubilación.....	37
Figura 16 Beneficios para un buen desempeño	38
Figura 17 Le reconocen el esfuerzo si trabajas en horas extras	39
Figura 18 Reconocen su buen desempeño dentro de la empresa	40
Figura 19 Participa activamente en reuniones de trabajo	41
Figura 20 Buena comunicación.....	86
Figura 21 Comunicación entre el personal administrativo y operadores	87
Figura 22 Reconocido como el mejor colaborador	88
Figura 23 Siente automotivación para seguir laborando en la empresa.....	89
Figura 24. Recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias	90
Figura 25. Los omnibuses facilitan sus labores.....	91
Figura 26. Relaciones interpersonales	92
Figura 27. Agrada trabajar con sus compañeros.....	93
Figura 28. Útil con la labor.....	94
Figura 29. Relación con sus superiores	95
Figura 30. Realiza sus actividades con igualdad.....	96
Figura 31. El pago cubre sus expectativas económicas.....	97

Figura 32. El sueldo, cubre sus expectativas salariales	98
Figura 33. Haciendo su trabajo se siente bien	99
Figura 34. Siente complacencia con la actividad que realiza.	100
Figura 35. El trabajo permite desarrollarse personalmente	101
Figura 36. El trabajo que realiza es justo.	102
Figura 37. La empresa promueve actividades.....	103
Figura 38. Tiene en mente los resultados.	104
Figura 39. Siente mucha energía.	105
Figura 40. Dedicar tiempo y esfuerzo.....	106
Figura 41. Realiza otra actividad.	107
Figura 42. Gustaría mejorar sus conocimientos.	108
Figura 43. Busca desafíos.....	109
Figura 44. Se queja en asuntos sin importancia.....	110
Figura 45. Comentaría aspectos negativos con sus compañeros.	111
Figura 46. Comentaría aspectos negativos con gente no perteneciente.....	112
Figura 47. Se centra en aspectos negativos, en lugar de aspectos positivos....	113
.....	
Figura 48. Problemas.	114
Figura 49. Relación en el trabajo.....	115
Figura 50. Conocimientos actualizados.....	116

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022, para ello se empleó, una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, con un tipo básico, con una población de 100 operadores de la empresa, teniendo en cuenta una muestra de 80 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta en escala de Likert, con 24 interrogantes para la variable satisfacción laboral y 14 para el rendimiento laboral. Logrando obtener como resultados que un coeficiente de correlación de Spearman de 0.366** y un Sig. (bilateral) de 0.001, logrando concluir que existe correlación positiva y muy débil. Con ellos, se acepta la hipótesis general, es decir, existe relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Palabras clave: satisfacción labora, rendimiento laboral, condiciones de trabajo, relación con colaboradores, beneficios no remunerativos

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and job performance of the operators of the company Transportes Palmari SA, Lima 2022, using a quantitative research approach, correlational level, with a non-experimental cross-sectional design, with a basic type, with a population of 100 operators of the company, taking into account a sample of 80 workers, to whom a Likert scale survey was applied, with 24 questions for the variable job satisfaction and 14 for job performance. The results obtained were a Spearman correlation coefficient of 0.366** and a (bilateral) Sig. of 0.001, concluding that there is a positive and very weak correlation. With them, the general hypothesis is accepted, i.e., there is a relationship between job satisfaction and job performance of the operators of the company Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Keywords: Job satisfaction, job performance, working conditions, relationship with employees, non-remunerative benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Analizando el contexto internacional, se pudo determinar que en Irán los conductores de trenes y tranvías presentan un bajo rendimiento laboral debido a que se sienten insatisfechos con su trabajo, a comparación de los conductores de transporte subterráneo, quienes laboran en buenas condiciones (Samerei et al., 2020). Similar situación se da en Suecia, donde el personal de transporte marítimo por buques presenta un nivel considerable de insatisfacción laboral a comparación con otras empresas de transporte (Sandberg et al., 2020). En Polonia el personal de transporte no está totalmente satisfechos, lo que afecta en su autorrealización, reconocimiento y necesidad de respeto, sumado a ello las acciones de mejora que toman las empresas resultan ser las incorrectas y se convierten en un alto costo (Jędrzejczak-Gas y Wyrwa, 2020), por otro lado, el nivel de rendimiento en las empresas mexicanas es deficiente, debido a que las estrategias empresariales no están dirigidas a ofrecer innovación, a tomar riesgos y generar productividad (Maldonado et al, 2016).

Realizando un análisis, del contexto nacional, se pudo determinar que, en el Callao, empresas enfrentan inconvenientes al momento de entrega de productos a sus clientes, están relacionados con el congestionamiento vehicular, teniendo como resultado un rendimiento laboral defectuoso, afectando la operatividad en los repartos (Anchaygua et al, 2019). No obstante, en Arequipa los trabajadores de empresas de transporte perciben una insatisfacción laboral con respecto al salario que reciben, deduciendo que los colaboradores que arriesgan menos son quienes tienden a ganar menos salario y con ello su rendimiento es menor (Villegas y Arias, 2020). Por su parte, Chocano y Pacheco (2020) también encontraron que en Arequipa existen deficiencias en empresas de transporte ferroviario, debido a que parcialmente están insatisfechos con el área y cargo que tienen dentro de la empresa. Por su parte, Cereceda y Gonzáles (2020) señalan que la capacitación es factor determinante en el rendimiento laboral, sin embargo, en Arequipa el personal administrativo no realiza una óptima capacitación en el supervisor, operador y chofer, ocasionando que no se sientan a gusto con su trabajo.

Con el análisis del contexto local, en la empresa de Transportes Palmari S.A. que cubre la ruta Puente Piedra – Lince, se ha podido observar que los operadores presentan insatisfacción laboral ocasionado por las condiciones de trabajo deficientes tales como incomodidad, ambiente laboral inadecuado, falta comedores y espacios descanso, horas excesivas de trabajo sumado a ello, se pudo encontrar que no existe una buena relación entre los conductores, quienes por ganar pasajeros están en constante rivalidad entre ellos mismo, además, no se les brinda buenos beneficios remunerativos, tales como aguinaldos por navidad o alguna otra ocasión, bonos o comisiones por su buen rendimiento laboral, lo que conlleva a que sientan que la empresa no les toma importancia, también se encuentra el alto congestionamiento vehicular en las horas punta en la mañana, tarde y noche las carreteras averiadas o cerradas por mantenimientos y el cambio climatológico, lo que genera que el personal demuestre un nivel de rendimiento bajo, y de seguir estas falencias en su satisfacción laboral, poco a poco los operadores van a sentirse sin ganas de trabajar.

Por lo analizado anteriormente, el planteamiento del problema general fue ¿Cuál es la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre colaboradores y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre beneficios no remunerativos y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre beneficios remunerativos y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre significación personal y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?

Por lo descrito, la justificación teórica, está ligada a la necesidad del investigador de ahondar los enfoques teóricos que abarquen el problema detectado a fin de contribuir en el conocimiento con el aporte de su estudio (Arias, 2012), es por ello, que el presente estudio se justifica para la variable

satisfacción, así como la variable rendimiento laboral en la revisión de modelos teorías y definiciones conceptuales. En relación a la justificación práctica, esta investigación aportará a que la empresa ofrezca soluciones en la gestión del transporte público en beneficio de la sociedad; en cuanto a lo metodológico, concuerda con la normativa de CONCYTEC-2018 teniendo un enfoque cuantitativo de tipo básica, (Baptista, Fernández & Hernández, 2014).

En este sentido la investigación plantea los siguientes objetivos, como objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. Teniendo como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. (b) Determinar la relación con colaboradores y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. (c) Determinar la relación entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. (d) Determinar la relación entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. (e) Determinar la relación entre la significación personal y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.

Asimismo, se plantea como hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. Teniendo como hipótesis específicas: (a) Las condiciones de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022; (b) La relación con colaboradores se relaciona con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022; (c) Los beneficios no remunerativos se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022, (d) Los beneficios remunerativos se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022; (e) La significación personal se relaciona con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes internacionales, se tiene a los siguientes estudios:

Fadul (2021) en su tesis realizada en Ecuador buscó analizar el nivel de incidencia entre la satisfacción y rendimiento laboral en una entidad de servicios financieros, mediante un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional y siendo de esa manera no experimental, además, se consideró a una población y muestra igual a 50 empleados quienes fueron debidamente encuestados y obtuvo como resultados que, el 82% de los encuestados sostienen que la dimensión puesto de trabajo se encontró en un nivel deficiente, por otro lado, los encuestados asumen a la dimensión formación en un nivel alto, llegando a alcanzar un 80%, pudiendo concluir que, mediante correlación de Spearman, la satisfacción laboral está asociada positivamente con el rendimiento laboral en un $r = 0.889$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa mejora las condiciones laborales y reconocimiento, sus competencias laborales aumentarán.

Montañez (2021) en su indagación realizada en España se planteó analizar el diseño del trabajo y su repercusión en la satisfacción laboral y desempeño, mediante una investigación cuantitativa, correlacional, teniendo en cuenta a una muestra igual a 209 colaboradores quienes fueron debidamente encuestados y obtuvo como resultados que, la dimensión Autonomía fue la más aceptada por los colaboradores con una media igual a 4.16 que la califican en un nivel bueno, además, consideran a la dimensión en un nivel regular, llegando a alcanzar una media igual a 5.31, pudiendo concluir que, mediante chi cuadrado, el diseño del trabajo está relacionado con la satisfacción y desempeño laboral con un $X^2 = 226.38$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si existe mejor comunicación entre colaboradores, su desempeño crecerá y su satisfacción será óptima.

Carreño (2020) en su indagación busco determinar la asociación entre sistemas de información y la satisfacción, compromiso y rendimiento laboral de una organización educativa, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, con diseño no experimental, considerando una muestra igual a 115 colaboradores,

quienes fueron encuestados y obtuvo como resultados que, el 42% de los encuestados consideran la satisfacción laboral en un nivel alto, sin embargo, los encuestados consideraron al rendimiento organizativo en un nivel regular, llegando a alcanzar un 39%, se pudo concluir que, mediante correlación de Spearman, la satisfacción laboral está asociado directamente con el rendimiento de manera positiva con un $r = 0.635$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa apoya en recursos tecnológicos y plantean mejores objetivos empresariales, aumentará el rendimiento de los colaboradores y, por ende, la empresa evoluciona y es más competitiva en relación a la competencia.

Pedraza (2020) en su indagación realizada en se planteó analizar el nivel de asociación entre clima y satisfacción del personal en empresas privadas y públicas, mediante un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, teniendo en cuenta a una población igual a 155 colaboradores, de los cuales obtuvo una muestra de 80, quienes fueron debidamente encuestados y encontró que el 53% de los encuestados manifestaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, sin embargo, los encuestados consideraron a la satisfacción laboral en un nivel aceptable, llegando a alcanzar un 64%, pudiendo concluir que el clima organizacional está directamente asociado con la satisfacción laboral a través de un $KMO = 0.716$ para la dimensión satisfacción extrínseca y 0.678 para la satisfacción intrínseca y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa consigue mejorar las recompensas para los trabajadores y su identidad empresarial, su satisfacción interna y los intereses externos al trabajador crecerá en relación a los efectos causados.

Burgos (2019) en su indagación ejecutada en Colombia busco establecer el nivel de asociación entre la motivación y rendimiento laboral en empresas del sector salud, mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, considerando una población y muestra igual a 20 colaboradores quienes fueron debidamente encuestados y obtuvo como resultados que, la motivación se encuentra en un nivel medianamente desarrollado con un promedio igual a 2.61, sin embargo, se encontró una media de 2.51 para el rendimiento laboral siendo deficiente, se pudo concluir que, mediante coeficiente de Pearson, la motivación está asociada directamente con el rendimiento laboral con un $r = 0.498$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si los colaboradores muestran mayor motivación de logros y

de poder, los principales tipos de actitudes crecerán, además, sus indicadores de rendimiento serán mayores y generaran utilidades a la empresa.

En relación con los antecedentes nacionales, se tiene a los siguientes estudios:

Rodrigo y Villanueva (2021) en su indagación se plantearon determinar la asociación entre rendimiento y satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios en Chiclayo, se empleó una investigación correlacional, además, se mostró un diseño no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo considerando una población y muestra igual a 15 colaboradores, quienes fueron debidamente encuestados y obtuvieron como resultados que, el 80% de los encuestados consideran a la satisfacción laboral en un nivel alto, de la misma manera los encuestados consideran al rendimiento productivo, llegando a alcanzar un 66%, pidiendo concluir que, mediante coeficiente de Pearson, el rendimiento está asociado positivamente con la satisfacción laboral con un $r=0.617$ y un sig. bilateral igual a 0.014, es decir, si los colaboradores muestran mayor predisposición a esforzarse y mejorar su rendimiento, el rendimiento de los trabajadores y el bienestar de la empresa crecerá, y, por ende, la satisfacción de los colaboradores será mejor.

Paredes y Urquia (2020) en su investigación se plantearon describir la incidencia entre la satisfacción laboral y rendimiento laboral municipal en San Martín, utilizando una investigación correlacional, determinando un diseño no experimental de enfoque cuantitativo y teniendo en cuenta una población igual a 150 trabajadores y con ello se obtuvo una muestra de 40, quienes fueron debidamente encuestados y obtuvieron como resultados que, el 92% consideran a la satisfacción laboral en un nivel regular, de la misma manera los encuestados consideran al desempeño laboral, llegando a alcanzar un 95%, pudiendo concluir que, mediante coeficiente de Pearson, la satisfacción laboral está relacionado positivamente con el desempeño laboral con un $r=0.617$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si los colaboradores muestran mayor desarrollo personal y satisfacción con su trabajo, el trabajo en equipo, los factores motivacionales y la iniciativa laboral será mejor.

Aroquipa y Barreros (2020) en su indagación se plantearon establecer la incidencia entre condiciones de trabajo y el rendimiento laboral del personal municipal en Arequipa, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, estableciendo el diseño no experimental y transversal, considerando una población y muestra igual a 105 colaboradores, quienes fueron debidamente encuestados y obtuvieron como resultados que, el 46% consideran a las condiciones de trabajo en un nivel alto, sin embargo, los encuestados consideraron al rendimiento laboral en un nivel deficiente, llegando a alcanzar un 38%, logrando concluir que, mediante coeficiente de Pearson, las condiciones de trabajo está asociada directa y positivamente con el rendimiento laboral con un $r = 0.672$ y un sig. bilateral igual a 0.024, es decir, si la empresa mejora las relaciones entre compañeros y los periodos de descanso, la ética del trabajo, la responsabilidad del colaborador y su rendimiento crecerá en relación al trabajo.

Gonzales y Montalban (2019) en su indagación buscaron explicar la asociación entre el rendimiento y satisfacción laboral del personal de UGEL San Martin, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, estableciendo un diseño de investigación no experimental y de corte transversal, considerando una población igual a 132 colaboradores y con ellos se obtuvo una muestra de 45, quienes fueron debidamente encuestados y obtuvieron como resultados que, el 44% consideran el rendimiento laboral en un nivel regular, sin embargo, los encuestados consideraron a la satisfacción laboral en un nivel deficiente, llegando a alcanzar un 49%, pudiendo concluir que, mediante coeficiente de Pearson, el rendimiento laboral está asociado de manera positiva con la satisfacción laboral con un $r = 0.652$ y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si el comportamiento de los colaboradores, sus características y sus tareas aumenta, la satisfacción laboral en la municipalidad será mejor.

Huaquipaco y Navarro (2019) en su indagación plantearon definir la asociación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal de MINAGRI en Arequipa, mediante un enfoque mixto, tipo descriptivo y correlacional, considerando una población y muestra igual a 66 colaboradores, quienes fueron debidamente encuestados y obtuvieron como resultados que, el 75% consideran a la satisfacción laboral en un nivel alto, de la misma manera, los encuestados consideraron a la variable desempeño laboral, llegando a

alcanzar un 91%, pudiendo concluir que, mediante correlación de Spearman, la satisfacción laboral está asociada de manera débil y positiva con el rendimiento laboral con un $r = 0.296$ y un sig. bilateral igual a 0.016, es decir, los salarios que ofrece la empresa son aceptados positivamente por los colaboradores, su desempeño será mejor.

En relación con las teorías de la administración se tiene en cuenta la teoría de las relaciones humanas, la misma que inicia con el experimento de Hawthorne, oponiéndose a los supuestos clásicos a través de las relaciones humanas y énfasis en las personales, en el cual se tiene que buscar los resultados óptimos a través de condiciones que ayuden la integración de los colaboradores en grupos sociales, logrando satisfacer sus necesidades (Chiavenato, 2006).

La teoría del comportamiento enfatiza las necesidades humanas en base a la pirámide de Maslow para la satisfacción laboral, la teoría de las relaciones humanas confirmaba la existencia de necesidades humanas básicas y al momento de satisfacerlas se satisfacen las necesidades de los colaboradores (Chiavenato, 2006).

Con relación a la satisfacción laboral Gonzales (2001) afirma que son las reacciones afectivas surgidas al momento de contrastar tareas laborales, asimismo afirma que existe características que influyen en la percepción, expectativas del colaborador frente al trabajo, las cuales se determinan como los valores necesidades y rasgos de cada persona, la satisfacción laboral tiende a caracterizarse por el estado emocional, ya sea positivo o negativo influirá en el nivel de satisfacción del trabajador.

Por su parte Palma (2021) definió a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes del colaborador frente a sus cargos laborales, la cual está formada por creencias, valores, características dentro del puesto, percepciones que tienen los trabajadores en el trabajo, también se puede medir por el estado emocional de los colaboradores dentro de una determinada institución.

De acuerdo con Akosile y Ekemen (2022) la satisfacción laboral es un estado agradable y placentero que es el resultado del valor que se le da al trabajo o experiencia laboral del colaborador. Asimismo, es una actitud o conjunto de

ellas que los trabajadores poseen en general o específicamente para un tema que se quiera desarrollar, (Pawar y Kunte, 2022)

Ramos et al., (2022) relatan que son características que poseen las personas en relación con el puesto de trabajo, es decir, en que consiste la labor y esto genera que la persona se sienta satisfecha debido que conoce su lugar de trabajo.

Para Imroz et al. (2022) existen tres juicios que dan validez e importancia a la satisfacción laboral, estos son, primero que los empleados insatisfechos tienen una cosa en común, renuncian con más frecuencia y tienden a hacerlo por menos tiempo que los empleados satisfechos. Segundo que está comprobado que los colaboradores que se sienten satisfechos mejoran su estado de salud y su vida es más prolongada. Y por último la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la vida personal de los colaboradores.

Del mismo modo Palma (2021), da a conocer las siguientes dimensiones para satisfacción laboral (ST-NP), siendo condiciones de trabajo: considerada como todos los elementos encontrados en el entorno social y laboral, generados a través de la comunicación, motivación y recursos que la empresa dispone (Bongalonta, 2022); El indicador comunicación, se basa en todo proceso de emisión y recepciones de diversos mensajes dentro de una empresa, con el fin de canalizar y regularizar dichos mensajes entre dos o más personas (Cornelissen, 2020), indicador motivación, considerado como el estímulo que impulsa al personal a realizar bien sus actividades, debido a factores internos o externos que inciden en sus acciones (Çetin y Aşkun, 2018), y el indicador recursos, los cuales abarcan cada uno de los bienes tangibles los cuales posee la empresa para realizar sus actividades diarias, ya sean instalaciones o útiles de oficina (Zakharov et al., 2020).

Relación con colaboradores considerado como el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se tiene dentro de la empresa, es también la manera de compartir emociones, actitudes y trabajo con equidad (Bongalonta, 2022). El indicador relaciones interpersonales, siendo estas esenciales para lograr los objetivos empresariales, en el cual se combina los recursos individuales y las capacidades de los colaboradores, por ende, es indispensable

que se conserven y promuevan dichas relaciones (Le et al., 2018), el indicador actitudes, considerada como la manera con las que se predispone y hacen las cosas, es decir, es el comportamiento que tiene el personal en su centro laboral y su personalidad (Charoensap et al., 2019), y el indicador trabajo con equidad, considerado como la igualdad de género para brindarles las mismas oportunidades a los colaboradores, sin excluirlos de sus derechos, necesidades y oportunidades (Lerma et al., 2020)

Asimismo, la dimensión beneficios no remunerativos, hace referencia a los recursos que la empresa posee y que los colaboradores puedan disponer de ellos, algunos de estos son: gastos de movilidad; seguros de vida; estadía (en el caso que los colaboradores viajen a un lugar que no es su residencia habitual); seguros de jubilación, etc. (Mori et al., 2022), El indicador gastos externos, considerados como aquellos costos externos que se realizar para mejorar la operatividad en una determinada empresa (Abdullah y Farid, 2021), el indicador seguro de vida, el cual protege de manera financiera a la familia y otras personas que dependen del ingreso del trabajador, haciéndose pagos a una persona que le designe su póliza después de que este fallezca (Zelizer, 2018), y el indicador seguro de jubilación siendo el producto que se contrata en una aseguradora para que el colaborador pueda recibir un ingreso cada mes de por vida cuando llegue a la edad de 65 años o cumpla con los requisitos para una anticipada jubilación (Shu, 2018).

Beneficios remunerativos: Son todos aquellos elementos que guardan relación con los incentivos, reconocimientos y subvenciones que sean tangibles e intangibles (Mori et al., 2022), El indicador incentivo, asociado con los beneficios o compensaciones cuando alcanza un objetivo empresarial, es decir, impulsa a los colaboradores a que mejoren y se superen profesionalmente, de forma que aumente su rendimiento y productividad (Cassar y Meier, 2018), el indicador reconocimientos, considerado como la gratitud que ofrece la empresa a sus trabajadores por su buen desempeño, con el fin de reforzar sus comportamientos, actividades o prácticas que mejoren el rendimientos organizacional (Hu et al., 2020) y el indicador subvenciones, considerada como la entrega de bienes o dinero que realiza una empresa, sin que luego exista la responsabilidad de reembolsarlo (Shin, 2022).

Significación personal: Hace referencia a la disponibilidad que tienen los colaboradores para realizar tareas acordes a su puesto de trabajo, basándose en atributos personales para lograr el objetivo (Mori et al., 2022) El indicador disponibilidad, considerado como la cantidad máxima de tiempo que tiene un colaborador para realizar sus actividades durante un tiempo determinado (Cooper y Lu, 2019), el indicador atributos personales, hacen referencia a las características o cualidades inherentes de un trabajador, tales como empatía, compromiso etc (Zaharee et al., 2018). Y el indicador habilidades y destrezas, dentro del cual las habilidades son las predisposiciones que un trabajador tiene de manera natural para realizar cierta actividad y la destreza es adquirida mediante experiencias, las mismas que potencian las habilidades en un nivel alto (Pak et al., 2019).

En cuanto a la variable rendimiento laboral, uno de los referentes más representativos es Motowidlo del 2012, citado por Gabini (2018) quien se refiere al valor total que las organizaciones esperan como resultado del comportamiento inquisitivo periódico de una persona durante un período de tiempo determinado. El desempeño laboral se divide de acuerdo a las dificultades o consecuencias que ocasionan en la organización: Tareas o desempeño interno: Es el comportamiento que exhibe cada trabajador hacia las tareas que le son asignadas. Consiste en un breve cuerpo de conocimientos poseer las habilidades y técnicas apropiadas para llevar a cabo la tarea. Representaciones contextuales o de roles: estos son comportamientos que no son requeridos formalmente por todas las empresas, pero que a menudo suelen ser trascendentes en el logro del éxito de toda organización.

Para Cano (2019) el rendimiento laboral es el resultado del trabajo de un colaborador y se da al potenciar técnicas de automotivación, además, las organizaciones necesitan adherirse a ciertas condiciones como una estructura horizontal que permita a los trabajadores trabajar en proyectos con alta visibilidad; una visión más horizontal de su operación y configuración más flexible, siendo menos engorrosa para las personas.

El estudio de Murphy en 1990, citado por Pérez (2021) desde la perspectiva de la productividad, la eficiencia laboral se entiende como la relación

entre las actividades productivas de la empresa y los costes materiales y de recursos humanos relacionados con su adquisición. Por otro lado, el desempeño laboral puede incluir todos los comportamientos relacionados con la tarea, como algunas acciones que son diferentes del trabajo rutinario y que están dirigidas entre individuos.

Se deben tomar en consideración las habilidades de los trabajadores y el entorno de las organizaciones. Como afirman Spencer y Spencer en 1993, citado por Medina (2018), las capacidades que posee una persona son muy importantes para su desempeño en una organización y esto se puede presentar de forma narrativa, destacando algunas medidas conductuales específicas. en el trabajo. Esto significa que el desempeño de las personas se ve acentuado por los comportamientos que eligen en su lugar de trabajo, y estos comportamientos se pueden cambiar a través de las habilidades practicadas dentro de la organización.

Por otro lado, las condiciones de trabajo también son indicadores esenciales del desempeño de una persona, ya que son principalmente los factores externos que suelen mermar el desempeño. Según Campbell et al en 1993, citado por Nachtigall (2018) las condiciones laborales se muestran como: Prácticas organizacionales: poca comunicación interna, capacitación inadecuada, destino inapropiado, desprecio por la incomodidad de los empleados, se confunden las reglas de la empresa, etc. Preocupaciones relacionadas con el puesto: ningún puesto claro y sólido, aburrido y con exceso de trabajo, pocas oportunidades de desarrollo, conflictos entre empleados, escasez de recursos laborales, capacidad insatisfactoria para ese puesto, etc. Problemas personales: (tiende a afectar al individuo y su familia o entorno. Factores externos: habilidades laborales, brecha entre los valores éticos, el trabajo y los requisitos del puesto.

Con base en lo anterior, Murphy (1990) define el desempeño laboral como un conjunto específico de acciones encaminadas a lograr las metas establecidas por la organización o el campo en el que se desempeña una persona. Por esta definición, se puede decir que el desempeño laboral ha recibido recientemente más atención por parte de las personas que estudian el comportamiento

organizacional, debido a la competitividad y productividad que las empresas se preocupan por el desempeño personal de cada uno de sus empleados. (Kopmans et al., 2014).

Según Samsudin et. al (2020) señala que existen cuatro aspectos principales para medir el desempeño laboral: Desempeño laboral: Son las acciones requeridas para algunas funciones básicas del trabajo. Comportamientos adversos: Son comportamientos negativos que modifican la efectividad organizacional de las personas. Performance contextual: Son acciones dirigidas a preservar el espacio personal y psicológico en el que se desarrolla el núcleo de la tecnología. Desempeño adaptativo: el grado en que un individuo acepta los cambios que ocurren dentro de la organización

Aunque después de muchos años, los autores sintieron que el desempeño funcional solo se puede dividir en tres dimensiones, porque el funcionamiento adaptativo se arraiga como un aspecto del funcionamiento contextual. Así, el desempeño del trabajo se divide en tres aspectos: desempeño de la tarea, comportamiento inverso y desempeño del contexto (Pavía, 2021).

En síntesis, se tuvo en cuenta las dimensiones rendimiento en la tarea, considerando como indicador la capacidad para realizar el trabajo a tiempo, considerado como el principio del bienestar laboral, donde se manifiesta la capacidad mental y física de un profesional para realizar ciertas actividades (Chetty et al., 2020), el indicador realización de trabajo con esfuerzo necesario, en el cual se emplean los esfuerzos físicos en una actividad que está relacionada de manera directa con el desempeño laboral (Wahyudi, 2022), y el indicador capacidad para realizar los desafíos laborales, considerado como la capacidad que se tienen para enfrentar un estancamiento laboral y dejar de lado el conformismo, las quejas y la mediocridad para realizar sus actividades (Facchin, 2021).

Para la dimensión comportamiento contraproducente, teniendo en cuenta el indicador quejas laborales, considerada como la manifestación laboral que realiza un colaborador, en el que expresa presuntos actos de violencia contra sus derechos humanos o laborales (Chen et al., 2022), el indicador negatividad laboral afecta de manera directa en la productividad de una empresa, generando

un deficiente clima y haciendo que el personal se desvíe del propósito principal (Abdurakhmanova et al., 2019); y el indicador agrandar los problemas laborales, en el cual existen distintos motivos los cuales pueden ser la falta de recursos, materiales o tiempo (Salikova y Batukhtina, 2020)

Y para la dimensión rendimiento en el contexto, considerando el indicador comunicación laboral, se basa en todo proceso de emisión y recepciones de diversos mensajes dentro de una empresa, con el fin de canalizar y regularizar dichos mensajes entre dos o más personas (Moore et al., 2018), el indicador habilidades laborales considerado como las características que hacen que los trabajadores se desempeñen de manera exitosa y puedan progresar en el mercado laboral (Deming y Noray, 2020); y el indicador participación laboral, considerada como la conexión que tiene los trabajadores para trabajar en equipo y como de muestran su entusiasmo, estando comprometidos y sintiéndose empoderados para realizar sus tareas (Pérez y Rodríguez, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El paradigma positivista, se define como el conocimiento proveniente de la observación, siendo objetivo, desde dicha perspectiva, en el cual los fenómenos son contados o medidos, por ende, pueden ser estudiados y brindar una contribución a la ciencia (Landeros et al., 2009).

La investigación es básica ya que se constituye de resultados puros, con el objetivo de aumentar el nivel de saberes y conocimientos científicos, asimismo esta investigación no implica la comprobación de hipótesis, es caracterizada por no tener aportes prácticos, y aportar un marco teórico (Méndez, 2020).

Por lo mencionado, este proyecto será de tipo básica puesto que buscará aumentar los conocimientos científicos y verídicos para la empresa en estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación no es experimental, cuando el investigador no manipula las categorías de estudio, es decir no atribuye puntos de vista, o no altera la realidad de los hechos del estudio, asimismo las variables se establecen a través de un estudio sistemático y empírico (Yuni y Urbano, 2020).

Es de corte transversal, cuando en la investigación se recopila información en un determinado momento, espacio, contexto, esta información es recogida a través de un muestreo mediante encuestas, efectuándose siempre en un establecido momento (García, 2021). Ates descriptiva 312

Es descriptiva cuando una investigación pretende describir las categorías que se encuentran bajo estudio, caracterizando sus rasgos generales, su naturaleza, esta investigación no comprueba la hipótesis de las variables, pues solo tiene la finalidad de describir los sucesos de las categorías de estudio (Iglesias, 2021).

Una investigación correlacional muestra como propósito medir el nivel de asociación existente entre ambas categorías de estudio, es decir la relación que

posee una variable con la otra y su interacción de un mismo contexto (Iglesias, 2021).

Por lo señalado en párrafos anteriores por los diversos autores, este estudio fue correlacional entre las variables debido a que se buscó la relación entre ambas variables estudiadas, siendo no experimental, ya que, no se van a manipular los datos de ninguna manera, solo serán observados en su estado natural, y corte transversal en la aplicación del instrumento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Palma (2021) definió a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes del colaborador frente a sus cargos laborales, la cual está formada por creencias, valores, características dentro del puesto, percepciones que tienen los trabajadores en el trabajo, también se puede medir por el estado emocional de los colaboradores dentro de la institución.

Definición operacional:

La variable satisfacción laboral obtendrá su investigación considerando a sus cinco dimensiones, la muestra se obtuvo de los operadores de la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022 empleando como técnicas de acopio de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.

Dimensiones:

- Condiciones de trabajo
- Relación con colaboradores
- Beneficios no remunerativos
- Beneficios remunerativos
- Significación personal

Escala de medición:

Se utilizará la escala de medición ordinal: 5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo; para un total de 23 preguntas.

Variable: Rendimiento laboral

Definición conceptual:

Para Cano (2019) el rendimiento laboral es el resultado del trabajo de un colaborador y se da al potenciar técnicas de automotivación, además, las organizaciones necesitan adherirse a ciertas condiciones como una estructura horizontal que permita a los trabajadores trabajar en proyectos con alta visibilidad; una visión más horizontal de su operación y configuración más flexible, siendo menos engorrosa para las personas.

Definición operacional:

El rendimiento laboral obtendrá su investigación tomando en consideración a sus tres dimensiones, la muestra se obtuvo de los operadores de la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022 utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.

Dimensiones:

- Rendimiento en la tarea
- Comportamiento contraproducente
- Rendimiento en el contexto

Escala de medición:

Se utilizará la escala de medición ordinal: 5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo; para un total de 09 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población es considerada como grupo total y definido de personas, cosas o medidas que contienen características observables en un momento o

lugar establecido (Hernández, 2019). Por ello, la presente investigación contará con una población de 100 operadores de la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022. Teniendo por criterio de inclusión: Todos los operadores (choferes, cobradores y supervisores de ruta) de la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022. Teniendo por criterio de exclusión: Personas que no pertenecen al área de operadores y personal administrativo en la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

3.3.2. Muestra:

Lo establecido por Rasinger (2020) afirma que la muestra es un sub conjunto de la población, asimismo, es un reflejo adecuado de dicha población. Para conocer el tamaño de la muestra se tomó en cuenta la siguiente formula:

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(100 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Donde:

Tamaño de la población (N) =	100
Valor de Z según nivel de confianza (95%) =	1.96
Proporción favorable 50% (p) =	0.5
Proporción desfavorable 50% (q) =	0.5
Error permisible 5% (e) =	0.05

$$n = 80$$

La muestra estará conformada por 80 operadores de la empresa de Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

3.3.3. Muestreo:

Muestreo no probabilístico por conveniencia: Ayuda a que se seleccionen elementos accesibles que puedan aceptar ser incluidos en la investigación, siendo conveniente su accesibilidad y proximidad de los investigados. (Iglesias, 2021).

Por ende, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que solo se encuestará a 80 colaboradores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es aquella que facilita la aplicación del método para lograr los objetivos (Urbano y Yuni, 2021). En el presente proyecto de investigación se recogerá la percepción de las variables de estudio por lo que se utilizará las técnicas de prueba psicométrica, por eso, en este estudio se empleará la técnica de la encuesta las cuales se realizarán de manera individual a cada operador de la empresa.

El instrumento es el recurso que se llega a emplear para ayudar al investigador a llegar al objetivo de la investigación estudio e identificar la información (Ñaupas et al 2019). En la investigación, el instrumento que se empleará serán dos cuestionarios tipo Likert.

La validez es la capacidad de manera cuantificable para el cual fue diseñado el instrumento (Esenarro, 2021). El instrumento para la variable Satisfacción se creó autor Palma, S. (2021). la variable rendimiento laboral se adaptará de la Tesis de Maestría de la autora Calderón (2022) habiendo cumplido previamente con los filtros de validez y confiabilidad.

Asimismo, la fiabilidad hace referencia a el grado en que un instrumento de medición obtiene de manera sistemática similares resultados si son utilizados en la misma situación en ocasiones repetidas, (Ñaupas et al 2019).

Tabla 1
Confiabilidad de la satisfacción

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0,851	24
-------	----

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Tabla 2
Confiabilidad del rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,706	14

Fuente: Programa estadístico SPSS25

3.5. Procedimientos

La ejecución de este estudio tendrá el siguiente procedimiento: a) Se aprobó las variables de estudio en el presente proyecto de investigación, b) Se solicitó la aprobación del estudio por parte del representante legal o gerente general de la empresa de Transporte Palmari S.A., c) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel mundial, d) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel nacional, e) Se proporcionará un marco teórico actualizado con antecedentes internacionales y nacionales, f) Se proporcionará un marco teórico actualizado con los modelos teóricos y definiciones conceptuales más resaltantes de las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para las variables se utiliza un método estadístico descriptivo en el análisis de los datos, posteriormente se utiliza el software estadístico SPSS versión 25 analizado en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio asume los aspectos de respeto, beneficencia y justicia: El respeto a las personas pretendía garantizar la máxima discreción respecto de sus reacciones. Ventajas de recolectar datos que ayudaron a encontrar soluciones a los problemas presentados en la encuesta Equidad: en relación a

los clientes que participaron en la encuesta, quienes se comprometieron a responder con información real y no impidieron el correcto desarrollo de la encuesta. Asimismo, se tuvo en cuenta las citas y referencias en estilo APA 7ma edición, considerando que la información fue debidamente citada y referenciada, además ningún dato encontrado en el presente estudio fue alterado de manera intensional.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Estadístico descriptivo

N	Media	Desviación estándar	Varianza
80	39.6	6.29	39.55

Fuente: *Programa estadístico SPSS25*

Interpretación. De acuerdo con la edad de los trabajadores la empresa de Transporte Palmari S.A. se encontró que de los 80 encuestados, su edad promedio es de 39.6 años, teniendo una desviación estándar de 6.29 y una varianza de 39.55.

Tabla 4

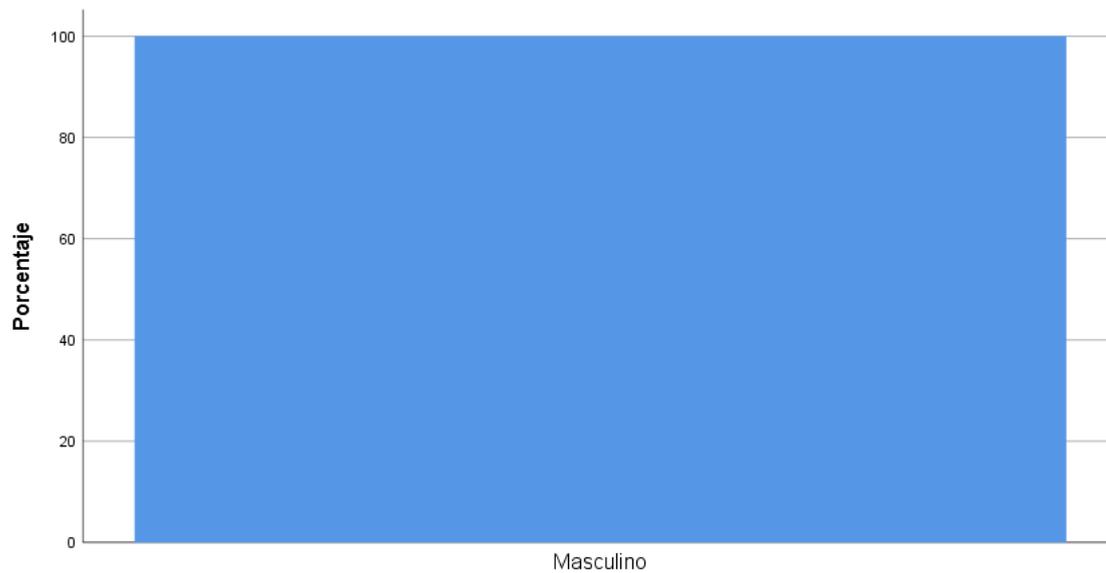
Genero.

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	80	100,0
Total	80	100,0

Fuente: *Programa estadístico SPSS25*

Figura 1

Género



Fuente: *Programa estadístico SPSS25*

Interpretación. Del total de los colaboradores encuestados, se encontró que el 100% son de género masculino, lo que significa que todo el personal que labora en la empresa, son hombres.

Tabla 5

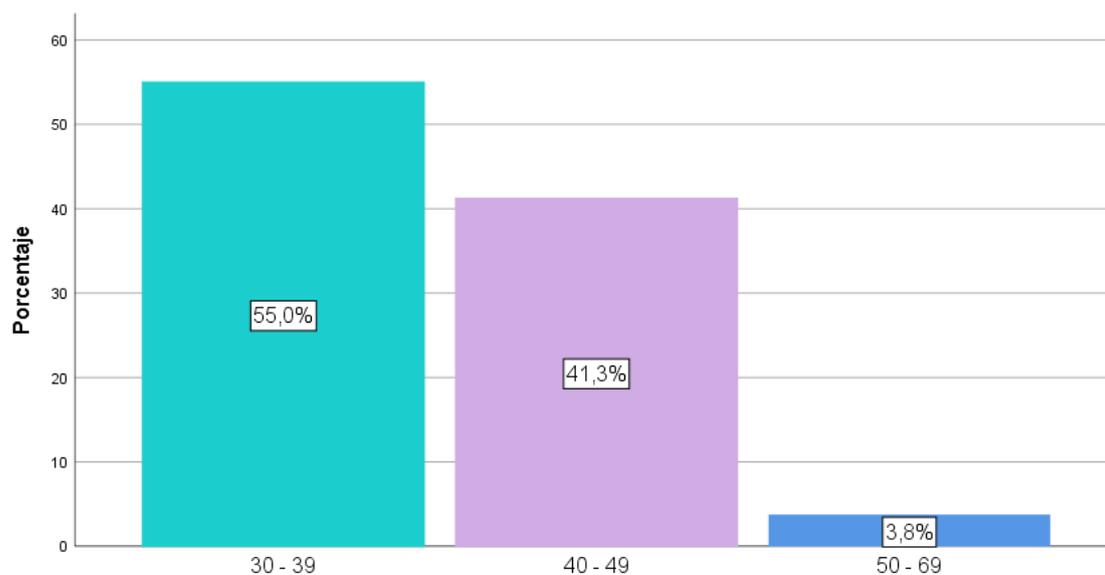
Edad de los encuestados.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30 - 39	44	55,0
40 - 49	33	41,3
50 - 69	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 2

Edad de los encuestados



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Interpretación. Del total de los colaboradores encuestados, se encontró que el 55% su edad asila entre 30 y 39 años, el 41,3% entre 40 y 49 años, y solo un 3,8% entre 50 y 69 años, lo que demostró que gran parte del personal tiene entre 30 y 39 años.

Tabla 6

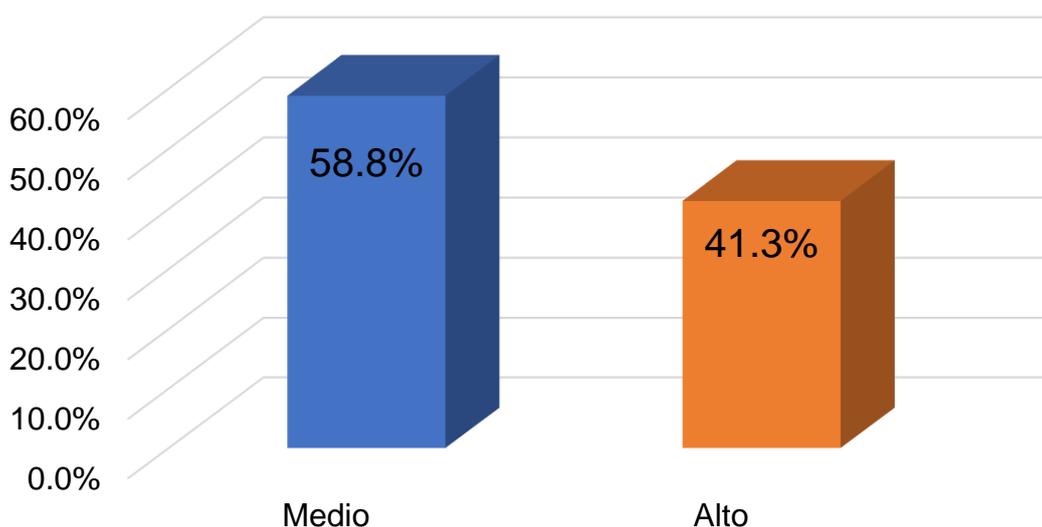
Dimensión 01: Condiciones de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	47	58,8
Alto	33	41,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 3

Dimensión 01: Condiciones de trabajo



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 58,8% muestra un nivel medio en la dimensión condiciones de trabajo y el 41,3% en el nivel alto, con ello se demuestra que, la comunicación entre compañeros es cordial y es directa entre el personal administrativo y operadores, además, los recursos que brinda la empresa en ocasiones dificultan el desempeño de sus actividades, pero, se sienten satisfechos cuando la empresa reconoce su esfuerzo y sienten automotivación para seguir trabajando en la empresa.

Tabla 7

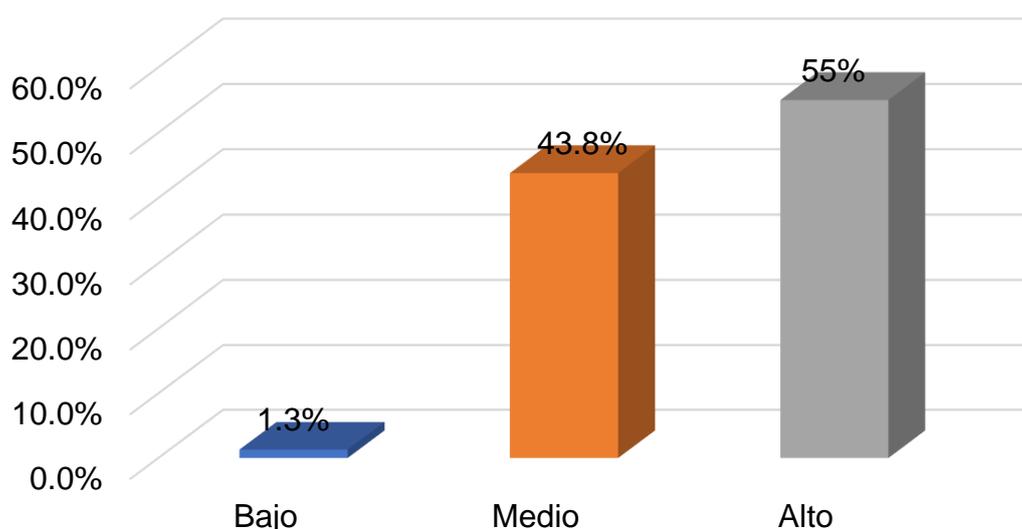
Dimensión 02: Relaciones con los colaboradores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,3
Medio	35	43,8
Alto	44	55,0
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 4

Dimensión 02: Relaciones con los colaboradores



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 55% muestra un nivel alto en la dimensión relaciones con los colaboradores, el 43,8% en el nivel medio y el 1,3% en el nivel ¿bajo, con ello se demuestra que, las relaciones interpersonales con sus compañeros son agradables y les gusta trabajar con ellos, además, consideran que son útiles para la labor requerida, pero, no siempre la relación con sus superiores es cordial.

Tabla 8

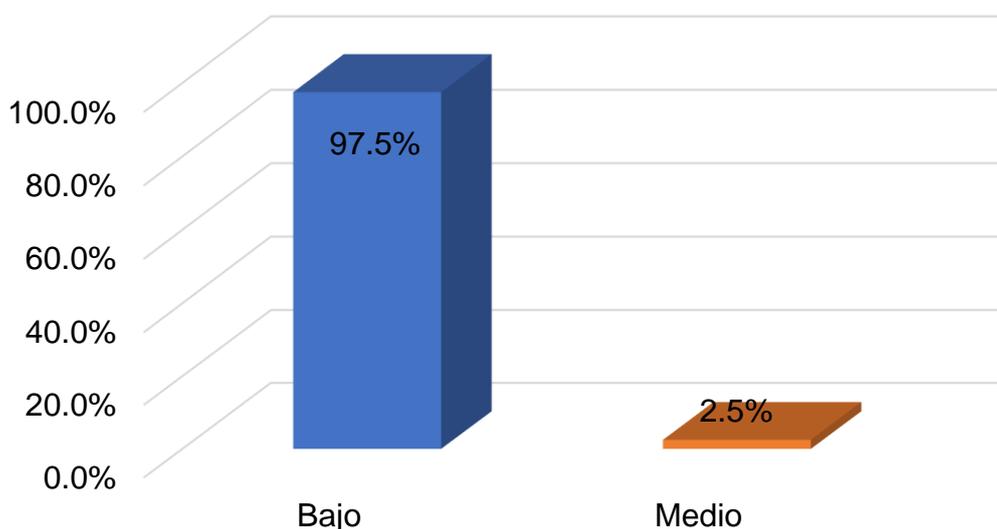
Dimensión 03: Beneficios no remunerativos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	97,5
Medio	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 5

Dimensión 03: Beneficios no remunerativos



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 97,5% muestra un nivel bajo en la dimensión beneficios no remunerativos y el 2,5% en el nivel medio, con ello se demuestra que, la empresa no realiza un gasto externo la empresa para cubrir los costos adicionales, además, el seguro de vida y jubilación no satisface en su totalidad su necesidad para trabajar con seguridad.

Tabla 9

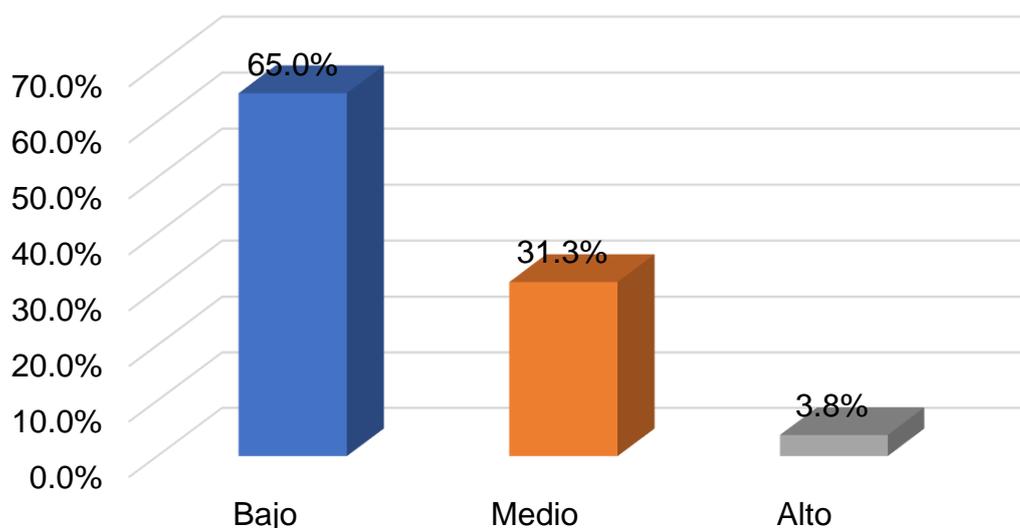
Dimensión 04: Beneficios remunerativos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	65,0
Medio	25	31,3
Alto	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 6

Dimensión 04: Beneficios remunerativos



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 65% muestra un nivel bajo en la dimensión beneficios remunerativos, el 31,3% en el nivel medio y el 3,8% en el nivel bajo, con ello se demuestra que, el pago que brinda la empresa no satisface sus necesidades y los beneficios por su desempeño no son los mejores, además, no siempre son reconocidos los esfuerzos, y su sueldo en rara vez cumple sus expectativas salariales.

Tabla 10

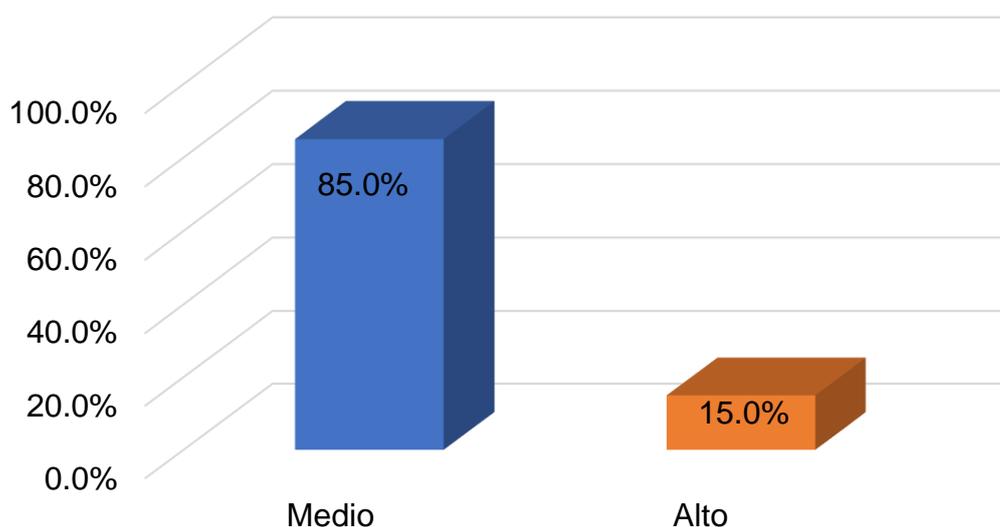
Dimensión 05: Significación personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	68	85,0
Alto	12	15,0
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 7

Dimensión 05: Significación personal



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 85% muestra un nivel medio en la dimensión significación personal y el 15% en el nivel alto, con ello se demuestra que, en gran parte se sienten bien consigo mismo cuando realizan sus actividades, sintiéndose a gusto con su trabajo, ya que frecuentemente les ayuda a desarrollarse personalmente, y a promover actividades para que desarrollen sus destrezas y habilidades.

Tabla 11

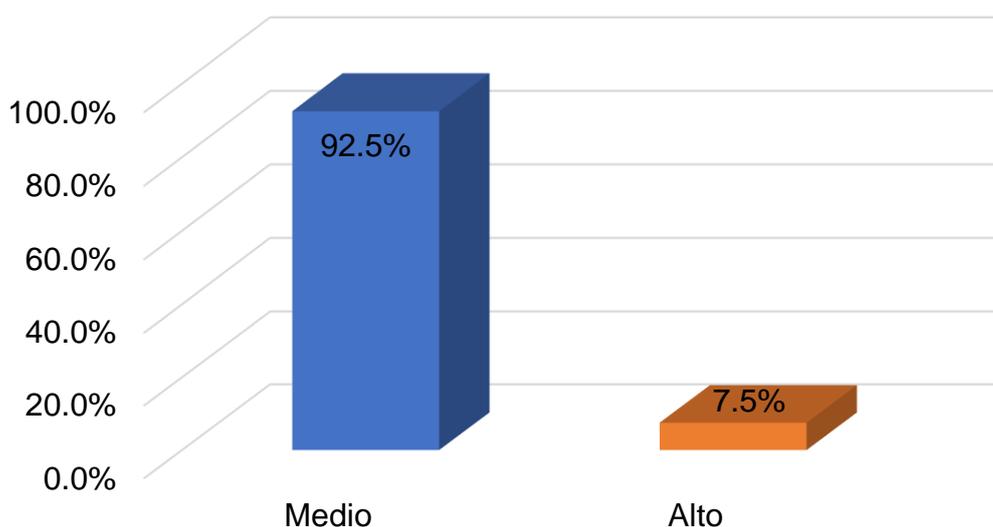
Variable I: Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	74	92,5
Alto	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 8

Variable 01: Satisfacción laboral



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 92,5% muestra un nivel medio en la variable satisfacción laboral y el 7,5% en el nivel alto, con ello se demuestra que, la comunicación entre compañeros es cordial y es directa entre el personal administrativo y operadores, además, no siempre la relación con sus superiores es cordial y los beneficios por su desempeño en gran parte son los mejores, asimismo, la empresa promueve actividades para que desarrollen sus destrezas, habilidades y reconocen su desempeño en la empresa

Tabla 12

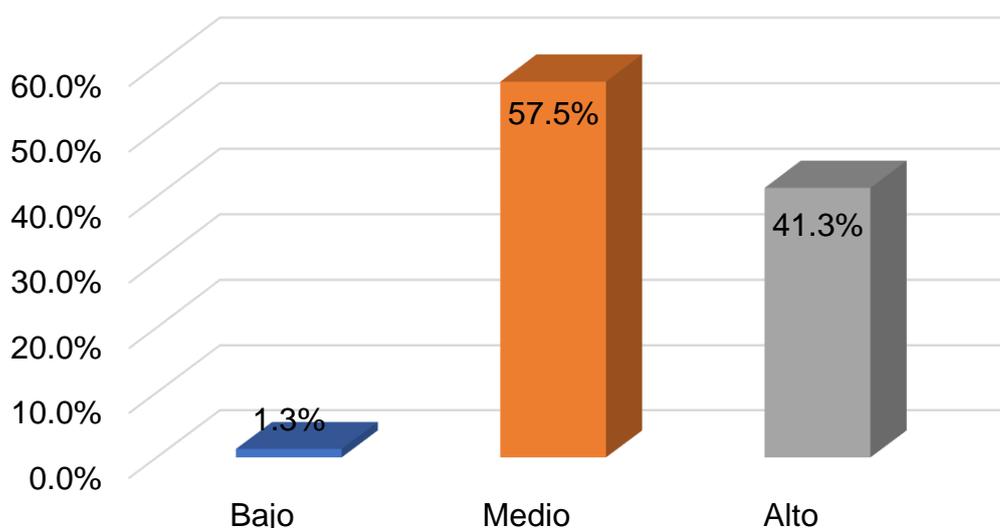
Dimensión 01: Rendimiento en la tarea

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,3
Medio	46	57,5
Alto	33	41,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 9

Dimensión 01: Rendimiento en la tarea



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 57,5% muestra un nivel medio en la dimensión rendimiento en la tarea, el 41,3% en el nivel alto y el 1,3% en el nivel bajo, con ello se demuestra que, consideran los resultados que deben lograr y en muchas ocasiones se sienten con mucha energía, además, le dedican mucho tiempo y esfuerzo para terminar su trabajo, asimismo, les gusta mejorar sus conocimientos en su trabajo y con ello buscar nuevos desafíos en su lugar de trabajo.

Tabla 13

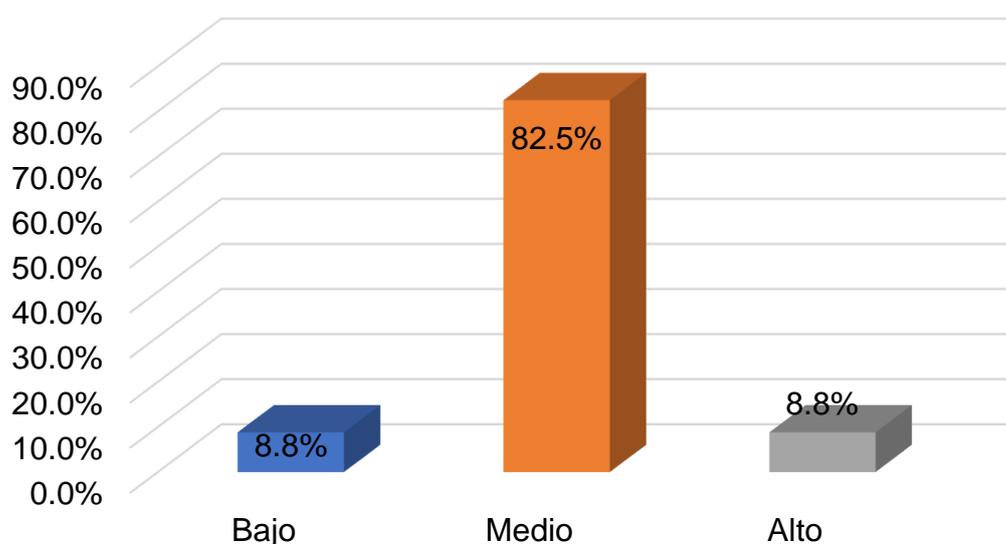
Dimensión 02: Comportamiento contraproducente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8,8
Medio	66	82,5
Alto	7	8,8
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 10

Dimensión 02: Comportamiento contraproducente



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 82,5% muestra un nivel medio en la dimensión comportamiento contraproducente, el 8,8% en el nivel alto y el 8,8% en el nivel bajo, con ello se demuestra que, en ocasiones se molestan por asuntos sin importancia durante su trabajo y pocas veces hacen comentarios negativos sobre sus compañeros, además, no se centran en aspectos negativos de la empresa y no hablan mal de personal ajeno a la empresa, asimismo, no agravan más la situación cuando se presentan en el centro laboral.

Tabla 14

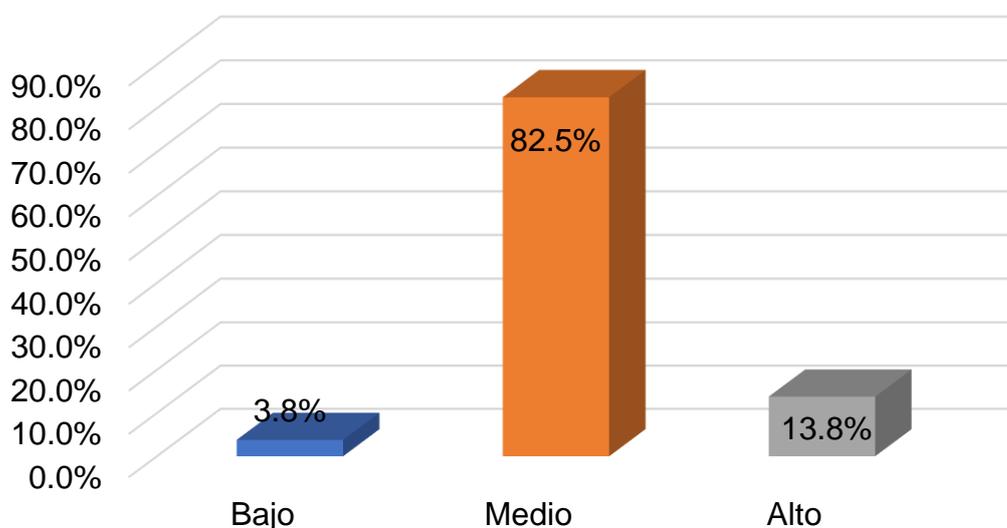
Dimensión 03: Rendimiento en el contexto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,8
Medio	66	82,5
Alto	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 11

Dimensión 03: Rendimiento en el contexto



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 82,5% muestra un nivel medio en la dimensión rendimiento en el contexto, el 13,8% en el nivel alto y el 3,8% en el nivel bajo, con ello se demuestra que, la relación entre compañeros en su gran mayoría es agradable, además, sus conocimientos laborales se encuentran actualizados, asimismo, muestra participación en las reuniones de trabajo.

Tabla 15

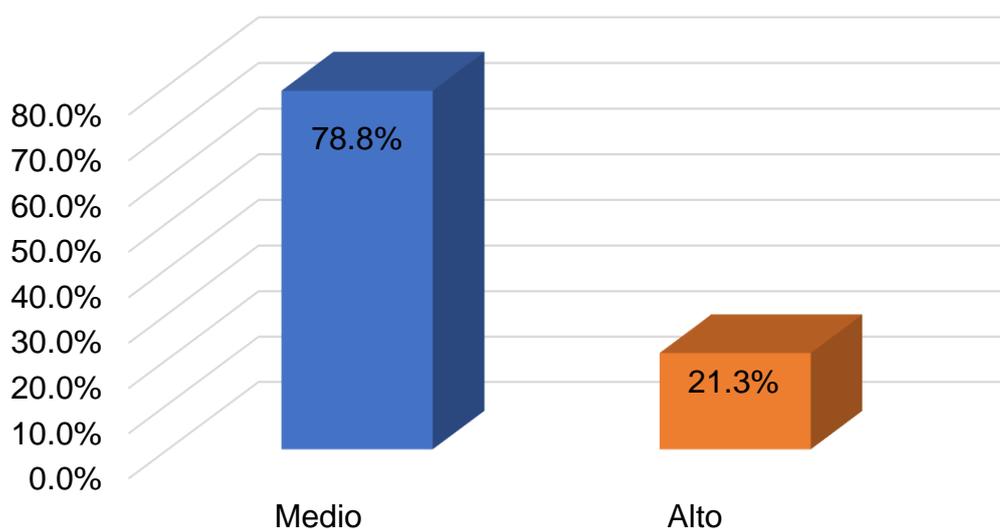
Variable II: Rendimiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	63	78,8
Alto	17	21,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 12

Variable II: Rendimiento laboral



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 78,8% muestra un nivel medio en la variable rendimiento laboral y el 21,3% en el nivel alto, con ello se demuestra que, la relación entre compañeros en su gran mayoría es agradable, consideran los resultados que deben lograr y en ocasiones se molestan por asuntos sin importancia durante su trabajo, además, pocas veces hacen comentarios negativos sobre sus compañeros, asimismo, muestra participación activa en las reuniones de trabajo y no agravan más la situación cuando se presentan en el centro laboral.

Tabla 16

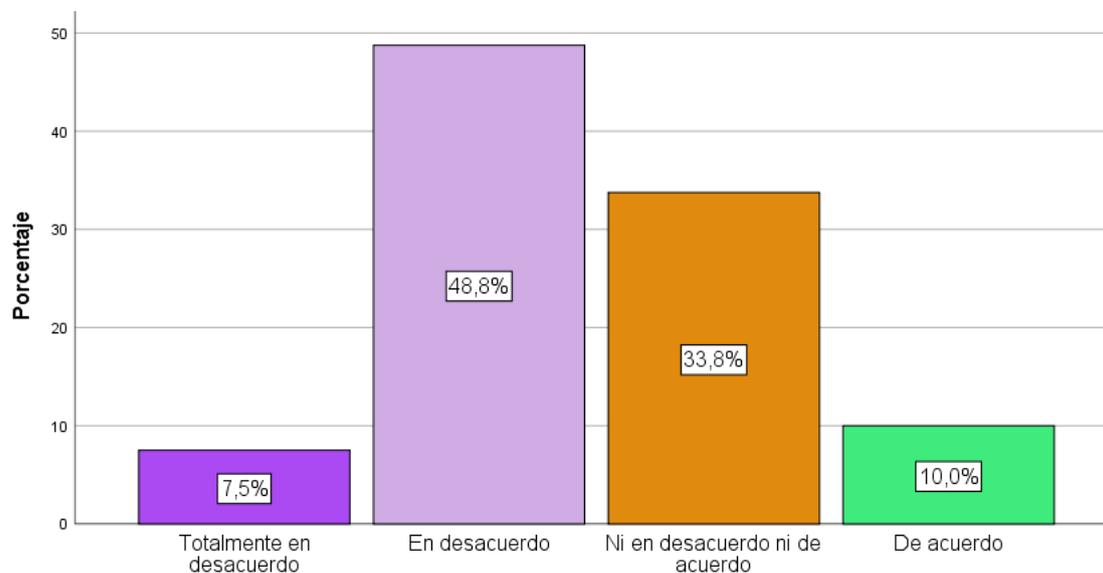
Gasto externo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	39	48,8
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	27	33,8
De acuerdo	8	10,0
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 13

Gasto externo.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 48,8% muestran sentirse en desacuerdo cuando los gastos adicionales son cubiertos por la empresa, el 33,8% se muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 10% muestra sentirse de acuerdo y el 7,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

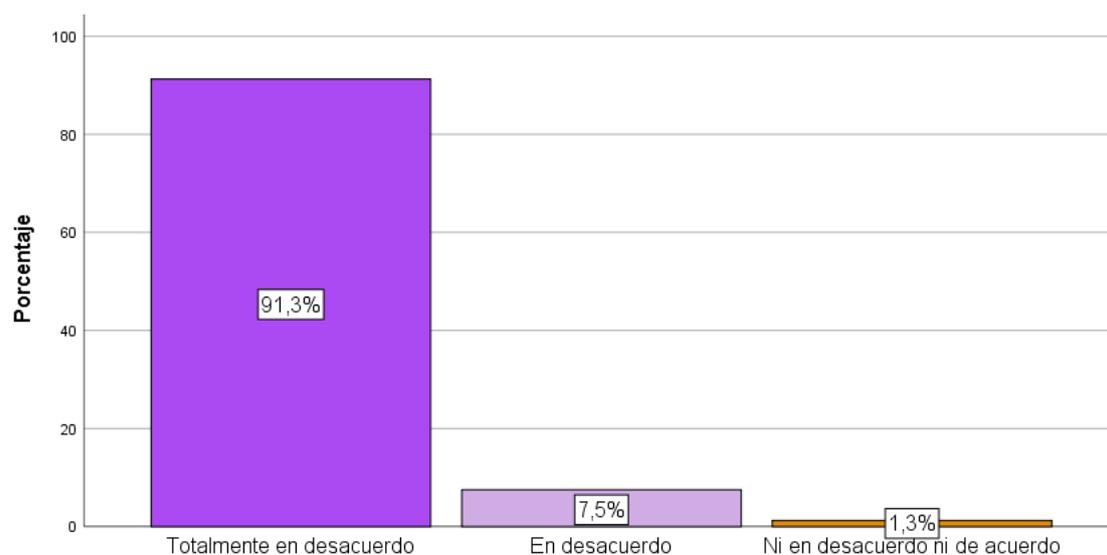
La empresa le brinda un seguro de vida

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	73	91,3
En desacuerdo	6	7,5
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 14

La empresa le brinda un seguro de vida



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 91,3% muestran sentirse totalmente en desacuerdo con el seguro de vida y la seguridad para trabajar, el 7,5% se muestran sentirse en desacuerdo y el 1,3% muestra sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 18

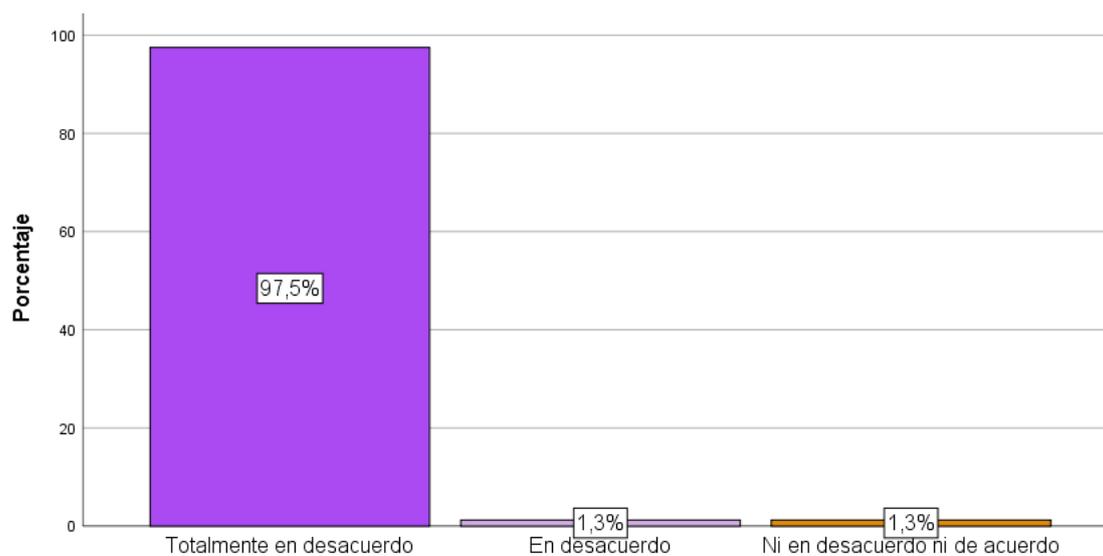
Seguro de jubilación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	78	97,5
En desacuerdo	1	1,3
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 15

Seguro de jubilación

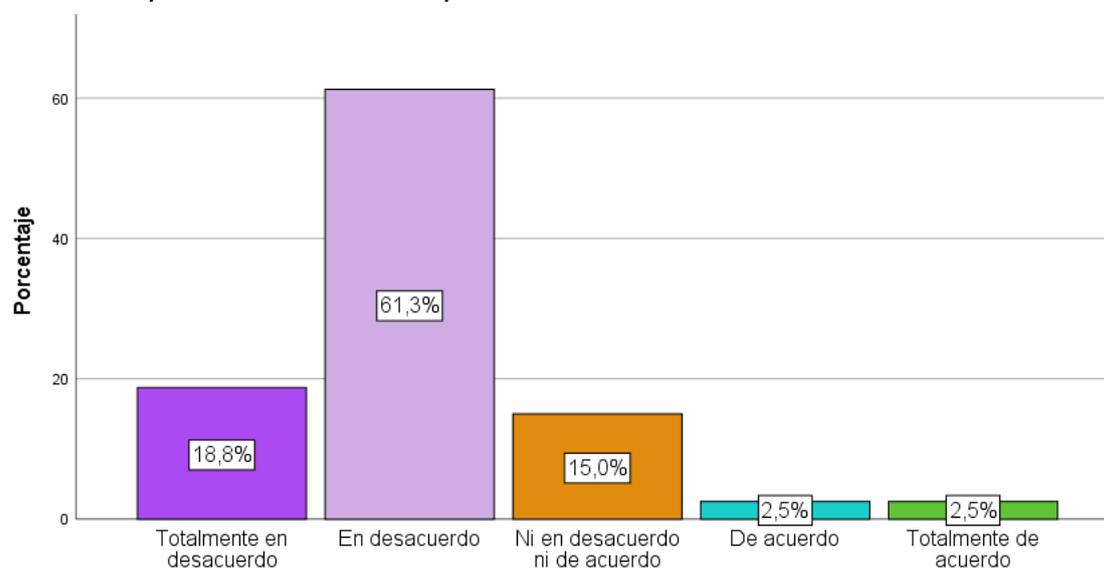


Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 97,5% muestran sentirse totalmente en desacuerdo el seguro de jubilación, el 1,3% se muestran en desacuerdo y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 19*Beneficios para un buen desempeño.*

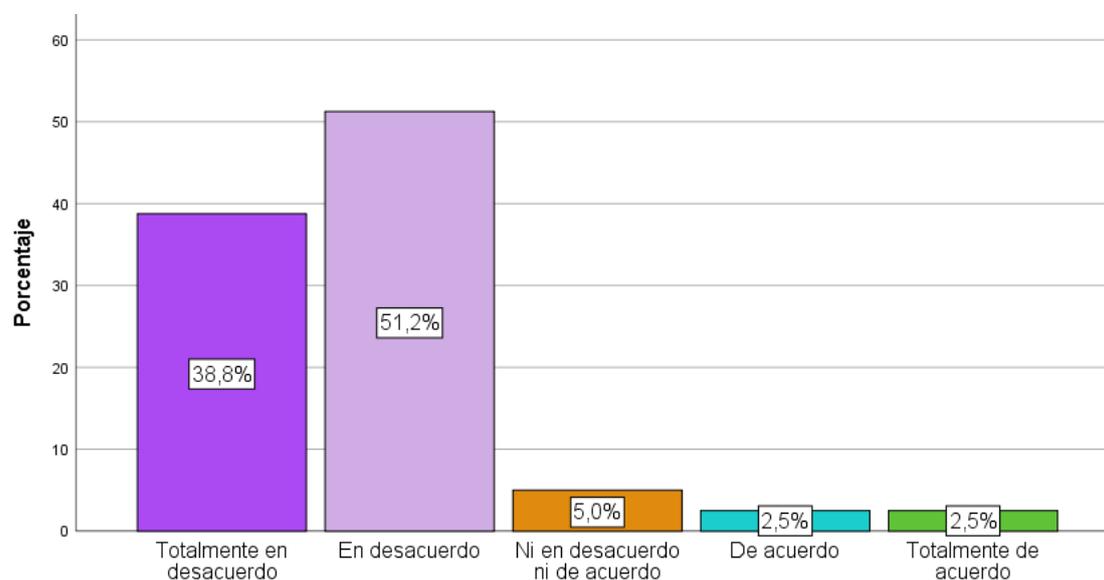
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	18,8
En desacuerdo	49	61,3
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12	15,0
De acuerdo	2	2,5
Totalmente de acuerdo	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25**Figura 16***Beneficios para un buen desempeño***Fuente:** Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 61,3% muestran sentirse en desacuerdo con los beneficios que ofrece la empresa por su desempeño, el 18,8% se muestran sentirse totalmente en desacuerdo, el 15% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 2,5% muestra sentirse de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 20*Le reconocen el esfuerzo si trabajas en horas extras*

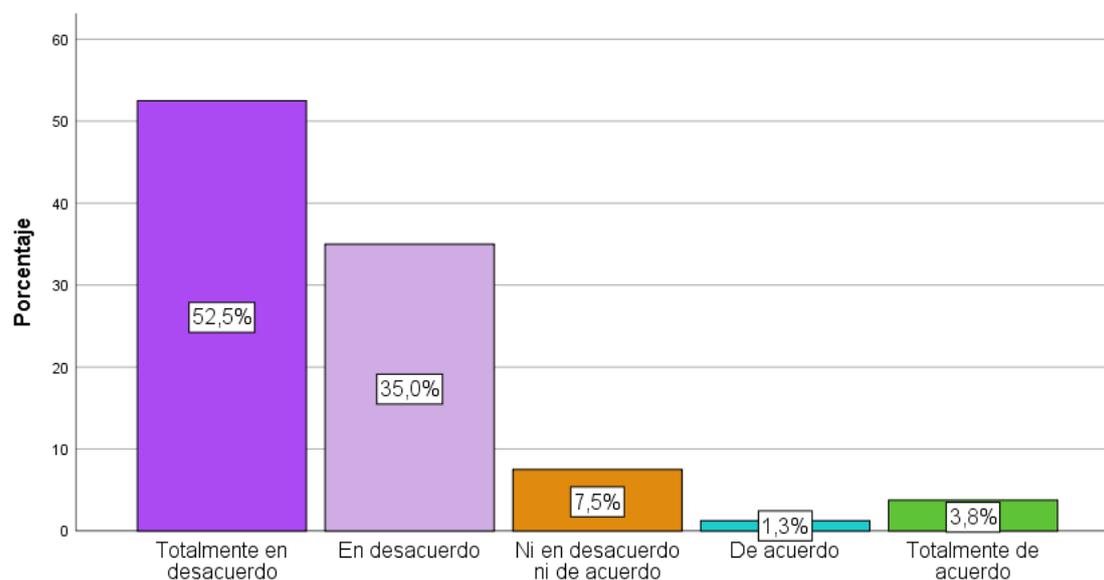
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	31	38,8
En desacuerdo	41	51,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	5,0
De acuerdo	2	2,5
Totalmente de acuerdo	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25**Figura 17***Le reconocen el esfuerzo si trabajas en horas extras***Fuente:** Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 51,2% muestran sentirse en desacuerdo con el reconocimiento por el esfuerzo en horas extra, el 38,8% se muestran sentirse totalmente en desacuerdo, el 5% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2,5% muestra sentirse de acuerdo totalmente de acuerdo.

Tabla 21*Reconocen su buen desempeño dentro de la empresa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	42	52,5
En desacuerdo	28	35,0
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	6	7,5
De acuerdo	1	1,3
Totalmente de acuerdo	3	3,8
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25**Figura 18***Reconocen su buen desempeño dentro de la empresa***Fuente:** Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 52,5% muestran sentirse en totalmente en desacuerdo con el desempeño realizado, el 35% se muestran en desacuerdo, el 7,5% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 1,3% muestra sentirse de acuerdo y el 3,8% totalmente de acuerdo.

Tabla 22

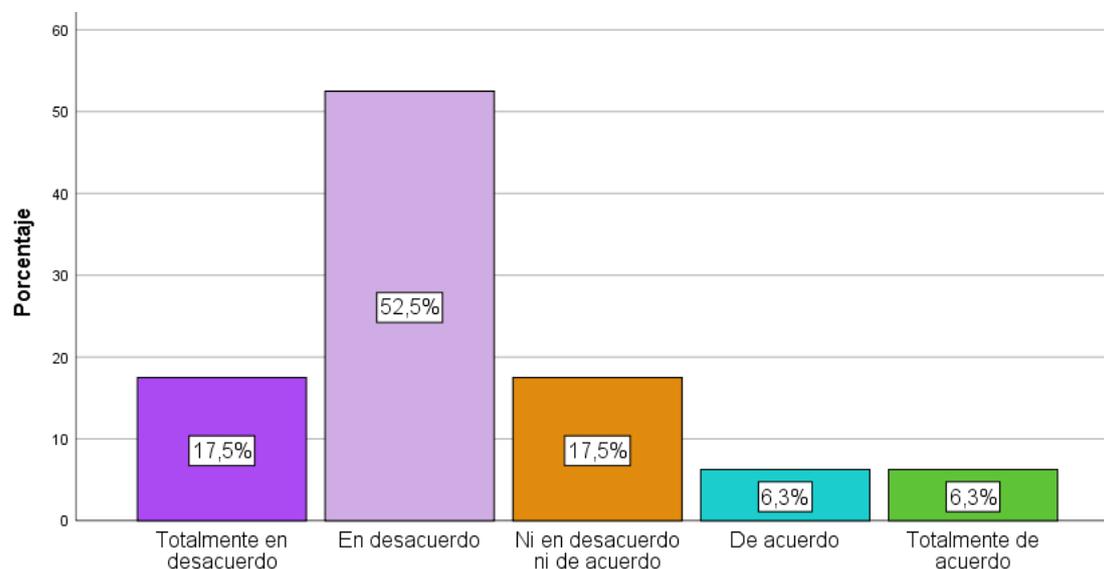
Participa activamente en reuniones de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	17,5
En desacuerdo	42	52,5
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14	17,5
De acuerdo	5	6,3
Totalmente de acuerdo	5	6,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 19

Participa activamente en reuniones de trabajo



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 52,5% muestran sentirse en desacuerdo con la participación activa en reuniones, el 17,5% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo y totalmente en desacuerdo, el 6,3% muestra sentirse de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 23*Correlación entre la satisfacción y el rendimiento laboral*

		Satisfacción	Rendimiento laboral
Satisfacción	Correlación de Spearman	1	,366**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,366**	1
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De la tabla 20, se pudo comprender la relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.366^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0.001, es decir, existe correlación positiva y muy débil. Con ellos, se acepta la hipótesis general, es decir, existe relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Tabla 24*Correlación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral*

		Condiciones de trabajo	Rendimiento laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Spearman	1	,142
	Sig. (bilateral)	.	,211
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,142	1
	Sig. (bilateral)	,211	.
	N	80	80

Fuente: Elaboración Propia

Nota. De la tabla 21, se pudo comprender la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.142$ y un Sig. (bilateral) de 0.211, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Tabla 25*Correlación entre las relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral*

		Relaciones con los colaboradores	Rendimiento laboral
Relaciones con los colaboradores	Correlación de Spearman	1	,170
	Sig. (bilateral)	.	,132
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,170	1
	Sig. (bilateral)	,132	.
	N	80	80

Fuente: Elaboración Propia

Nota. De la tabla 22, se pudo comprender la relación entre la dimensión relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.170$ y un Sig. (bilateral) de 0.132, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Tabla 26*Correlación entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral*

		Beneficios no remunerativos	Rendimiento laboral
Beneficios no remunerativos	Correlación de Spearman	1	,101
	Sig. (bilateral)	.	,375
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,101	1
	Sig. (bilateral)	,375	.
	N	80	80

Fuente: Elaboración Propia

Nota. De la tabla 23, se pudo comprender la relación entre la dimensión beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.101$ y un Sig. (bilateral) de 0.375, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Tabla 27*Correlación entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral*

		Beneficios remunerativos	Rendimiento laboral
Beneficios remunerativos	Correlación de Spearman	1	,360**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,360**	1
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De la tabla 24, se pudo comprender la relación entre la dimensión beneficios remunerativos y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.360^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0.001, es decir, existe correlación positiva y muy significativa débil. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre la dimensión beneficios remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

Tabla 28*Correlación entre la significación personal y el rendimiento laboral*

		Significación personal	Rendimiento laboral
Significación personal	Correlación de Spearman	1	,285*
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,285*	1
	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	80	80

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. De la tabla 25, se pudo comprender la relación entre la dimensión significación personal y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.285^*$ y un Sig. (bilateral) de 0.010, es decir, existe correlación positiva débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión significación personal y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

La siguiente investigación contrasta los resultados logrados mediante el estudio de otras investigaciones y teorías que guarden relación con el tema de interés. Por lo consiguiente, se tiene que:

En relación con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general alternativa y se rechaza la hipótesis nula de la presente investigación, que describe la relación positiva muy débil y significativa ($r=0,366^{**}$) entre la satisfacción y el rendimiento laboral, esto se puede encontrar en la tabla 23, en otras palabras, mientras exista mejor satisfacción, el rendimiento en los colaboradores será mejor en la empresa de transportes Palmari S.A en Lima. Los datos obtenidos en la investigación se asemejan con lo expuesto por Fadul (2021) quien en su trabajo pudo determinar una asociación entre las variables propuestas en el estudio ($r=0.889$). En este sentido los resultados no muestran ser iguales, estos muestran ser beneficiosos para la investigación, además, muestran que si los colaboradores se encuentran satisfechos su rendimiento será mejor. Para la variable satisfacción laboral se enfoca en la teoría del comportamiento y con relevancia en las necesidades humanas, porque al momento de saciarlas se satisfacen las necesidades de los colaboradores. Y para la variable rendimiento laboral se enfoca en la teoría de la administración con relevancia en las relaciones humanas, en el cual se busca mejorar el rendimiento laboral a través de condiciones que ayuden a la integración de los colaboradores en grupos sociales.

En la variable satisfacción laboral, el 92.5% de los encuestados la consideran en un nivel medio y solo el 7.5% la consideran en el nivel alto, por lo tanto, se detalla que la comunicación entre compañeros es cordial y es directa entre el personal administrativo y operadores, pero, no siempre la relación con sus superiores es cordial, y la variable rendimiento laboral, el 78.8% de los encuestados la consideran en un nivel medio y solo el 21.3% la consideran en el nivel alto, esto se detalla en la tabla 11 y en la figura 8, por lo tanto, se detalla que deben lograr y en ocasiones se molestan por asuntos sin importancia durante su trabajo, además, pocas veces hacen comentarios negativos sobre sus compañeros, asimismo, muestra participación en las reuniones de trabajo y no agravan más

la situación cuando se presentan en el centro laboral. Los resultados se asemejan con la investigación expuesta por Carreño (2020) quien en su investigación estableció la relación entre las variables propuestas en el estudio ($r=0.635$). En tal forma, los resultados muestran ser ligeramente iguales, estos muestran ser beneficiosos para la investigación, es decir, si la empresa apoya en recursos tecnológicos y plantean mejores objetivos empresariales, aumentará el rendimiento de los colaboradores y, por ende, la empresa evoluciona y es más competitiva en relación con la competencia. Coincide con la presente investigación en base al nivel de la satisfacción laboral, el autor detalla que se encuentra en el nivel alto con un 42% superando al nivel medio encontrado en la investigación con un 92.5%

De acuerdo con la hipótesis específica 01 se pudo comprender la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.142$ y un Sig. (bilateral) de 0.211, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, además, el 58.8% de los encuestados muestra que la dimensión condiciones de trabajo se encuentra en el nivel medio y el 41.3% muestra que la dimensión se encuentra en un nivel alto, en la tabla 6 y en la figura 3 se detallan los niveles, por lo tanto, se detalla que la comunicación entre compañeros es cordial y es directa entre el personal administrativo y operadores, pero, se sienten satisfechos cuando la empresa reconoce su esfuerzo y sienten automotivación para seguir trabajando en la empresa. siendo condiciones de trabajo: considerada como todos los elementos encontrados en el entorno social y laboral, generados a través de la comunicación, motivación y recursos que la empresa dispone (Bongalonta, 2022). Por lo expuesto, se encontró que Pedraza (2020) mantuvo como objetivo general la relación entre las variables propuestas en el estudio ($r=0.716$). En ese sentido, estos resultados resultan ser diferentes a los encontrados en el estudio, y se muestra que, si la empresa consigue mejorar las recompensas para los trabajadores y su identidad empresarial, su satisfacción interna y los intereses externos al trabajador crecerá en relación con los efectos causados. No coincide

con los factores que afectan al rendimiento laboral, como lo es el clima organizacional ya que este se encuentra en el nivel medio – alto con un 53%.

De acuerdo con la hipótesis específica 02 se pudo comprender la relación entre la dimensión relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.170$ y un Sig. (bilateral) de 0.132, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión relaciones con los colaboradores y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, además la dimensión relaciones con los colaboradores se muestra que el 55% de los encuestados la considera en un nivel alto, el 43.8% en un nivel medio y el 1.3% en un nivel bajo, ello se muestra en la tabla 7 y en la figura 5, por lo tanto, se detalla que las relaciones interpersonales con sus compañeros son agradables y les gusta trabajar con ellos, pero, no siempre la relación con sus superiores es cordial. Donde la relación con colaboradores considerado como el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se tiene dentro de la empresa es también la manera de compartir emociones, actitudes y trabajo con equidad (Bongalonta, 2022) Asimismo, se encontró que Burgos (2019) dispuso como propósito la asociación entre las variables en su investigación ($r=0.498$). En ese sentido, estos resultados resultan ser similares al estudio por su baja correlación y significancia, y se muestra que, si los colaboradores muestran mayor motivación de logros y de poder, los principales tipos de actitudes crecerán, además, sus indicadores de rendimiento serán mayores y generarán utilidades a la empresa. No coincide con los factores que afectan al rendimiento laboral, como lo es la motivación que este se encuentra en el nivel medianamente desarrollado en relación al rendimiento laboral

De acuerdo con la hipótesis específica 03, se pudo comprender la relación entre la dimensión beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.101$ y un Sig. (bilateral) de 0.375, es decir, existe correlación positiva muy débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, Teniendo en

cuenta al 97.5% de los encuestados quienes consideran a la dimensión beneficios no remunerativos en un nivel bajo y el 2.5% quienes la consideran en un nivel medio, mostrándose en la tabla 8 y en la figura 5, por lo tanto, se detalla que la empresa no realiza un gasto externo la empresa para cubrir los costos adicionales, además, el seguro de vida y jubilación no satisface en su totalidad su necesidad para trabajar con seguridad. Donde los beneficios no remunerativos, hace referencia a los recursos que la empresa posee y que los colaboradores puedan disponer de ellos, algunos de estos son: gastos de movilidad; seguros de vida; estadía (en el caso que los colaboradores viajen a un lugar que no es su residencia habitual); seguros de jubilación, etc. (Mori et al., 2022) De tal manera, se halló que Rodrigo y Villanueva (2021) expuso como objetivo de su investigación la relación entre las variables propuestas ($r=0.617$). es decir, estos resultados resultan ser diferentes por su alta correlación y su nivel significativo, se muestra que, si los colaboradores muestran mayor predisposición a esforzarse y mejorar su rendimiento, el rendimiento de los trabajadores y el bienestar de la empresa crecerá, y, por ende, la satisfacción de los colaboradores será mejor.

De acuerdo con la hipótesis específica 04, se pudo comprender la relación entre la dimensión beneficios remunerativos y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.360^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0.001, es decir, existe correlación positiva y muy significativa débil. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre la dimensión beneficios remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, Además, la dimensión beneficios remunerativos se encuentra en un nivel bajo con un 65%, el 31.3% de los encuestados la consideran en un nivel medio y el 3.8% la consideran en un nivel alto, se puede hallar en la tabla 9 y en la figura 6, por lo tanto, se detalla que el pago que brinda la empresa no satisface sus necesidades y los beneficios por su desempeño no son los mejores, además, no siempre son reconocidos los esfuerzos. Donde los beneficios remunerativos son todos aquellos elementos que guardan relación con los incentivos, reconocimientos y subvenciones que sean tangibles e intangibles (Mori et al., 2022) No obstante, se halló que los autores Paredes y Urquía (2020) mostraron que su propósito fue

describir la asociación entre las variables propuestas en su investigación ($r=0.617$). es decir, estos resultados resultan ser diferentes por su alta correlación y su nivel significativo, si los colaboradores muestran mayor desarrollo personal y satisfacción con su trabajo, el trabajo en equipo, los factores motivacionales y la iniciativa laboral será mejor.

De acuerdo con la hipótesis específica 05 se pudo comprender la relación entre la dimensión significación personal y el rendimiento laboral en la empresa de Transporte Palmari S.A, obteniendo un $Rho=0.285^*$ y un Sig. (bilateral) de 0.010, es decir, existe correlación positiva débil. Con ellos, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula, es decir, no existe relación entre la dimensión significación personal y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa Transporte Palmari S.A., Lima 2022, asimismo, se tiene que la dimensión significación personal se encuentra en un nivel medio con un 85% y el 15% de los encuestados se encuentra en el nivel alto, esto se muestra en la tabla 10 y figura 7, por lo tanto, se detalla que en gran parte se sienten bien consigo mismo cuando realizan sus actividades, sintiéndose a gusto con su trabajo y promueven actividades para que desarrollen sus destrezas y habilidades. Donde la significación personal hace referencia a la disponibilidad que tienen los colaboradores para realizar tareas acordes a su puesto de trabajo, basándose en atributos personales para lograr el objetivo (Mori et al., 2022) En los resultados hallando en la investigación de los autores Aroquia y Barreros (2020) quienes propusieron describir la relación entre las variables propuestas en su investigación ($r=0.672$). es decir, estos resultados resultan ser diferentes por su alta correlación y su nivel significativo, si la empresa mejora las relaciones entre compañeros y los periodos de descanso, la ética del trabajo, la responsabilidad del colaborador y su rendimiento crecerá en relación con el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, con la presente investigación se logró determinar que existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima, corroborados mediante un $Rho=0.366^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0.001, demostrando una correlación positiva y muy débil, con ello, se aceptó la hipótesis general, afirmando que no siempre la relación con sus superiores es cordial y los beneficios por su desempeño en ocasiones son los mejores, asimismo, la empresa pocas veces promueve actividades para que desarrollen sus destrezas, habilidades y reconocen su desempeño en la empresa
2. Se logró determinar que no existe relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima, corroborados mediante un $Rho=0.142$ y un Sig. (bilateral) de 0.211, demostrando una correlación positiva muy débil, con ello, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la nula, afirmando que, la comunicación entre compañeros es cordial y directa entre el personal administrativo y operadores, además, los recursos que brinda la empresa en ocasiones dificultan el desempeño de sus actividades.
3. Se logró determinar que no existe incidencia entre la relación con colaboradores y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima, corroborados mediante un $Rho=0.170$ y un Sig. (bilateral) de 0.132, demostrando una correlación positiva muy débil, con ello, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la nula, afirmando que, las relaciones interpersonales con sus compañeros son poco agradables y no siempre les gusta trabajar con ellos, además, consideran, no siempre la relación con sus superiores es cordial
4. Se logró determinar que no existe relación entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima, corroborados mediante un $Rho=0.101$ y un Sig. (bilateral) de 0.375, demostrando una correlación positiva muy débil, con ello, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la nula, afirmando que, la empresa no realiza un gasto externo para cubrir los costos adicionales,

además, el seguro de vida y jubilación no satisface en su totalidad su necesidad para trabajar con seguridad

5. Se logró determinar que existe relación entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022, corroborados mediante un $Rho=0.360^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0.001, demostrando una correlación positiva y muy significativa débil, con ello, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula, afirmando que, el pago que brinda la empresa no satisface sus necesidades y los beneficios por su desempeño no son los mejores, además, pocas veces son reconocidos los esfuerzos, y su sueldo en rara vez cumple sus expectativas salariales
6. Se logró determinar que existe relación entre la significación personal y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima, corroborados mediante un $Rho=0.285^*$ y un Sig. (bilateral) de 0.010, demostrando una correlación positiva débil, con ello, se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la nula, afirmando que gran parte se sienten bien consigo mismo cuando realizan sus actividades, estando a gusto con su trabajo, ya que frecuentemente les ayuda a desarrollarse personalmente, y a promover actividades para que desarrollen sus destrezas y habilidades

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados encontrados en el presente estudio, se plantearon diversas recomendaciones relacionadas con las dimensiones y variables de estudio:

1. De acuerdo con el nivel de significancia encontrado entre la satisfacción y rendimiento laboral, se recomienda al gerente de Transportes Palmari SA, pueda mantener una relación positiva y cordial con sus operarios para que se sientan a gusto trabajando en la empresa, y que pueda desarrollar capacitaciones que ayuden a su personal a desarrollar sus destrezas y habilidades.
2. Con respecto al nivel de significancia hallado entre las condiciones de trabajo y rendimiento laboral, se sugiere al gerente de Transportes Palmari SA, pueda promover el compañerismo en todos los integrantes de la empresa, para que pueda existir una comunicación directa y cordial entre los operadores y todo el personal administrativo, Asimismo, pueda brindar los recursos necesarios para que el desarrollo de sus actividades diarias sea óptimo.
3. Con el nivel de significancia hallado en el presente estudio, entre la relación con los colaboradores y el rendimiento laboral, se recomienda al personal de Transportes Palmari SA, desarrollar sus habilidades interpersonales con sus compañeros de trabajo para que de esa manera puedan brindar una comunicación agradable y que los demás se sientan a gusto trabajando con ellos y puedan crear un ambiente propicio para desarrollar sus actividades diarias, donde todos estén satisfechos con su trabajo.
4. En relación con el nivel de significancia entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral, se recomienda al gerente de Transportes Palmari SA, cubrir con los gastos externos y hacerse responsables con los costos adicionales que tienen sus colaboradores, con respecto a sus actividades diarias que realicen, y que les pueda brindar un seguro de vida y jubilación de acorde a sus necesidades, para que puedan trabajar con más seguridad.

5. Con el nivel de significancia hallado entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral, se sugiere al gerente de Transportes Palmari SA, ofrezca un sueldo a sus colaboradores de acuerdo con sus necesidades y al mercado actual, para que puedan cumplir expectativas salariales, además se les pueda brindar incentivos económicos a fin de mes por su buen rendimiento laboral.
6. Por último, de acuerdo al nivel de significancia encontrado, en relación con la significación personal y el rendimiento laboral, se sugiere al personal de Transportes Palmari SA, continúe desarrollando sus actividades de manera eficiente, ya que ello, les ayuda a crecer personalmente y a promover actividades para que desarrollen sus destrezas y habilidades

REFERENCIAS

- Abdullah, M., & Farid, K. (2021). *Impacts of the pandemic on the informal economy* (pp. 50-57). <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws%3A63494/>
- Abdurakhmanova, G., Abdurakhmanov, K., & Abdurakhmanov, K. (2019). Labor Migration of The Population and Evaluation of Supply Chain on the Labor Market. *Архив Научных Исследований*. <https://tsue.scienceweb.uz/index.php/archive/article/view/774>
- Anchaygua, A., Minaya, E., Palacios, G. & Terrazas, C. (2019). Relación entre la congestión vehicular, estrés y rendimiento laboral individual en empresas industriales de fabricación de envases del Callao. Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1735>
- Akosile, A., & Ekemen, M. (2022). The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Behavioral Sciences* (2076-328X), 12(7), 236-N.PAG. <https://doi.org/10.3390/bs12070236>
- Aroquipa, M., & Barreros, D. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo Arequipa 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12096>
- Bongalonta, M. B. (2022). Relationship Between Organizational Commitment Dimensions and Job Satisfaction: The Case of Employees of Sorsogon State College Bulan Campus. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business & Education Research*, 3(5), 910-918. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.03.05.17>
- Burgos, M. (2019). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

- Calderón, O. (2022). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas–2021. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82626>
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215-238. <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.215>
- Cano, I. (2019). La comunicación y las empresas (CEAC). Editex. https://books.google.com.pe/books/about/La_comunicaci%C3%B3n_y_las_empresas_CEAC.html?id=OtOdDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Carreño, J. (2020). El éxito de los sistemas de información y su relación con la satisfacción laboral, compromiso laboral y rendimiento organizativo en establecimientos educacionales de enseñanza primaria y secundaria [Tesis de maestría, Universidad Del Bio – Bio]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/3700>
- Cereceda, Y. & Gonzales. Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536-551. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitudes. *Journal of Leadership Studies*, 12(4), 7-26. <https://doi.org/10.1002/jls.21574>
- Chen, S., Zhang, Y., Song, B., Du, X., & Guizani, M. (2022). An Intelligent Government Complaint Prediction Approach. *Big Data Research*, 30, 100336. <https://doi.org/10.1016/j.bdr.2022.100336>
- Chetty, R., Friedman, J., Hendren, N., & Stepner, M. (2020). *How did COVID-19 and stabilization policies affect spending and employment? A new real-time economic tracker based on private sector data* (Vol. 27431). National

Bureau of Economic Research Cambridge, MA. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27431/w27431.pdf?fbclid=IwAR3ucfgXIJV_IC47PPFt0W9rYC3hR0wmTnBrlASnNRIAuqi0OWV1c9x2zQ0

Chocano, M., & Pacheco, C. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 57-75. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Cooper, C., & Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>

Cornelissen, J. (2020). Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice. *Corporate Communication*, 1-336.

Deming, D. J., & Noray, K. (2020). Earnings Dynamics, Changing Job Skills, and STEM Careers*. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(4), 1965-2005. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa021>

Esenarro, D., Rodríguez, C. & Breña, J. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). 3Ciencias.

Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8346>

Facchin, M. (2021). Structural representations do not meet the job description challenge. *Synthese*, 199(3), 5479-5508. <https://doi.org/10.1007/s11229-021-03032-8>

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- García, J. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U.
- Gonzales, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Gonzales, J., & Montalban, L. (2019). *El desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista, Región San Martín, en el periodo 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3223>
- Hernández, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://n9.cl/j0n38>
- Hernández, R. & Coello, S. (2020). El proceso de investigación científica. Editorial Universitaria (Cuba).
- Huaquipaco, V., & Navarro, L. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2334>
- Hu, G., Cui, B., He, Y., & Yu, S. (2020). *Progressive Relation Learning for Group Activity Recognition*. 980-989. https://openaccess.thecvf.com/content_CVPR_2020/html/Hu_Progressive_Relation_Learning_for_Group_Activity_Recognition_CVPR_2020_paper.html
- Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica. Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Ediciones Noveduc.

- Imroz, S., Sadique, F., & Trambadia, N. (2022). An Analysis of Air Traffiffic Controllers' Job Satisfaction. *Journal of Aviation / Aerospace Education & Research*, 31(1), 1-21. <https://doi.org/10.15394/jaaer.2022.1910>
- Landeros, E., Salazar, B. C., & Cruz, E. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 263-266.
- Le, B., Impett, E., Lemay, E., Muise, A., & Tskhay, K. (2018). Communal motivation and well-being in interpersonal relationships: An integrative review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144, 1-25. <https://doi.org/10.1037/bul0000133>
- Lerma, V., Hamilton, L., & Nielsen, K. (2020). Racialized Equity Labor, University Appropriation and Student Resistance. *Social Problems*, 67(2), 286-303. <https://doi.org/10.1093/socpro/spz011>
- Jędrzejczak-Gas, J., & Wyrwa, J. (2020). Determinants of job satisfaction in a transport company: A polish case study. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 15(3), 565-593. Scopus. <https://doi.org/10.24136/eq.2020.025>
- Maldonado, G., Pinzón, S. & Marín, J. (2016). Orientación emprendedora y rendimiento en las pequeñas empresas de México. *Revista de ciencias sociales*, 22(4), 10-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6128069>
- Medina, N (2018). Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO). Especialidades formativas. EDITORIAL CEP.
- Méndez, C. (2020). Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales. Alpha Editorial.
- Montañez, M. (2021). *El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño* [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/handle/10550/79983>
- Mori, Y., Sasaki, M., Ogata, Y., & Togari, T. (2022). The development and validation of the Japanese version of job satisfaction scale: A cross-sectional

- study on home healthcare nurses. *BMC Research Notes*, 15(1), 1-8.
<https://doi.org/10.1186/s13104-022-06092-2>
- Moore, P., Rivera, S., Bravo-Soto, G. A., Olivares, C., & Lawrie, T. A. (2018). Communication skills training for healthcare professionals working with people who have cancer. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 7.
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD003751.pub4>
- Motowidlo, S. & Kell, H. (2012). Job performance. *Handbok of psychology. Second Edition*, 12. <https://sci-hub.tw/10.1002/9781118133880.hop212005>
- Murphy, K. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Lawrence Erlbaum Associates.
[https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PgJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20\(1990\).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PgJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20(1990).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Ediciones Granica.
- Pavía, I. (2021). *Comunicación en las relaciones profesionales*. ADGG0408. IC Editorial.
- Palma, S. (2021). *Nivel de satisfacción en el trabajo en trabajadores de Lima Metropolitana*. https://www.soniapalmacarrillo.com/_files/ugd/c3c858_5b455f1d2b3944b1b48f702f2cc716eb.pdf
- Paredes, J., & Urquia, D. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín 2020* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3844>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., & Van, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.002>

- Pawar, D., & Kunte, M. (2022). A strategic approach to employees' well-being: Study assessing the relationship between holistic wellness, job satisfaction emotions, and productivity. *Cardiometry*, 23, 456-467. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.23.456467>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, J. (2021). Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas (Vol. 66). Universidad Almería.
- Pérez, M., & Rodríguez, G. (2022). Economic shocks and their effect on the schooling and labor participation of youth: Evidence from the metal mining price boom in Chilean counties. *The Annals of Regional Science*, 68(1), 65-93. <https://doi.org/10.1007/s00168-021-01069-8>
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2022). Translation, reliability and validity of the job satisfaction scale in a sample of Portuguese fitness professionals. *Current Psychology*, 41(9), 6260-6266. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01116-1>
- Rasinger, S. (2020). La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción. Ediciones Akal.
- Samsudin, A., Abdinegoro, S. & Saputra, N. (2020). Authentic Leadership, Work Engagement and Performance: Looking into.
- Samerei, S., Aghabayk, K., & Akbarzade, M. (2020). Underground Metro Drivers: Occupational Problems and Job Satisfaction. *Urban Rail Transit*, 6(3), 171-184. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s40864-020-00132-5>
- Sandberg, C., Hult, C., Österman, C., & Praetorius, G. (2020). The committed service crew-the impact of passenger proximity on organizational commitment and job satisfaction. *TransNav*, 14(3), 595-600. Scopus. <https://doi.org/10.12716/1001.14.03.10>

- Salikova, N. M., & Batukhtina, E. M. (2020). *Problems of Legal Regulation of Distance and/or Remote Labor: Pandemic Testing*. 350-360. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201205.059>
- Shin, S. (2022). To work or not? Wages or subsidies?: Copula-based evidence of subsidized refugees' negative selection into employment. *Empirical Economics*, 63(4), 2209-2252. <https://doi.org/10.1007/s00181-022-02202-y>
- Shu, L. (2018). The effect of the New Rural Social Pension Insurance program on the retirement and labor supply decision in China. *The Journal of the Economics of Ageing*, 12, 135-150. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2018.03.007>
- Urbano, C. & Yuni, J. (2021). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Amazon Digital Services. 15 - 326 páginas
- Villegas, C., & Arias, W. (2020). Los estilos de personalidad como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de transportes. *Avances en Psicología*, 28(1), 27-60. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n1.2111>
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2020). Metodología y técnicas para Investigar: Recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica. Brujas. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, Stewart K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent. *Research-Technology Management*, 61(5), 51-61. <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1495966>
- Zakharov, A., Kozlov, V., Shamin, A., & Sysoeva, Y. (2020). The Impact of Motivation on Labor Resources Reproduction. En T. Antipova (Ed.),

Integrated Science in Digital Age (pp. 3-10). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22493-6_1

Zelizer, V. (2018). Los valores humanos y el mercado: El caso de los seguros de vida y muerte en los Estados Unidos del siglo XIX. En *La sociología de la vida económica*

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
La satisfacción y el rendimiento laboral de los operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022	Problema General: ¿Cuál es la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Objetivo General: Determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	Hipótesis General: H ₁ : La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	Diseño de la investigación: No experimental Tipo de investigación: Correlacional, aplicada
	Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	Hipótesis específicas: Las condiciones de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022	Enfoque: Cuantitativo Población: 100 operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022
	¿Cuál es la relación entre colaboradores y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Determinar la relación con colaboradores y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	La relación con colaboradores se relaciona con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022	Muestra: 80 operadores
	¿Cuál es la relación entre beneficios no remunerativos y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Determinar la relación entre los beneficios no remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	Los beneficios no remunerativos se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022	Muestreo: No probabilístico por conveniencia
	¿Cuál es la relación entre beneficios remunerativos y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Determinar la relación entre los beneficios remunerativos y el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.	Los beneficios remunerativos se relacionan con el rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022	Técnica: Encuesta
	¿Cuál es la relación entre significación personal y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022?	Determinar la relación entre la significación personal y el rendimiento laboral de	La significación personal se relaciona con el rendimiento laboral de	Instrumento: Cuestionario Método de análisis: A través del SPSS 25.0

los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022.

los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022

Anexo 02: Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Palma (2021), definió a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes del colaborador frente a sus cargos laborales, la cual está formada por creencias, valores, características dentro del puesto, percepciones que tienen los trabajadores en el trabajo, también se puede medir por el estado emocional de los colaboradores dentro de la institución.	La variable satisfacción laboral obtendrá su estudio tomando en cuenta sus 05 dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.	Condiciones de trabajo	Comunicación	Ordinal
				Motivación	
				Recursos	
			Relación con colaboradores	Relaciones interpersonales	
				Actitudes	
				Trabajo con equidad	
			Beneficios no remunerativos	Gastos externos	
				Seguros de vida	
				Seguros de jubilación	
			Beneficios remunerativos	Incentivos	
				Reconocimientos	
				Subvenciones	
			Significación personal	Disponibilidad	
Atributos personales					
Habilidades y destrezas					

Operacionalización de la variable 1

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Rendimiento laboral	Cano (2019) menciona que, para potenciar las habilidades técnicas de las personas, las organizaciones deben respetar ciertas condiciones como una estructura más horizontal que permita a los trabajadores desempeñarse en proyectos con una visión más horizontal de las operaciones, una configuración más flexible y menos pesada para la persona.	La variable rendimiento laboral de burnout obtendrá su estudio tomando en cuenta sus 03 dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.	Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el trabajo a tiempo	Ordinal
				Realización de trabajo con esfuerzo necesario	
				Capacidad para realizar los desafíos laborales	
			Comportamiento contraproducente	Quejas laborales	
				Negatividad laboral	
				Agrandar los problemas laborales	
			Rendimiento en el contexto	Comunicación laboral	
				Habilidades laborales	
				Participación laboral	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA EMPRESA PALMARI S.A.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “Satisfacción y rendimiento laboral de los operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: SATISFACCIÓN	Escala de calificación				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Condiciones de trabajo	5	4	3	2	1

1. Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo.					
2. La comunicación entre el personal administrativo y operadores es directa.					
3. Le gustaría ser reconocido como el mejor colaborador dentro de la empresa.					
4. Siente automotivación para seguir laborando en la empresa.					
5. Cuenta con los recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias.					
6. Los omnibuses de trabajo facilitan la realización de sus labores.					
Relaciones con los colaboradores					
7. Establece las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.					
8. Le agrada trabajar con sus compañeros.					
9. Se siente útil con la labor que realizo.					
10. La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
11. Frecuentemente tiende a realizar sus actividades con igualdad de trabajo como operador.					
Beneficios no remunerativos					
12. Cuando realiza un gasto externo la empresa cubre con los costos adicionales.					
13. La empresa le brinda un seguro de vida, para que usted pueda trabajar con más seguridad.					
14. Usted cuenta con un seguro de jubilación.					
Beneficios remunerativos					

15. El pago percibido en su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
16. Le brindan beneficios considerables para un buen desempeño de sus labores diarias.					
17. Le reconocen el esfuerzo si trabajas en horas extras.					
18. Reconocen su buen desempeño dentro de la empresa.					
19. Considera que su sueldo, ayuda a cubrir sus expectativas salariales.					
Significación personal					
20. Haciendo su trabajo se siento bien conmigo mismo.					
21. Se siente complacido con la actividad que realiza.					
22. Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
23. Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
24. La empresa promueve actividades para que pueda desarrollar sus habilidades y destrezas personales.					
VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL	Escala de calificación				
RENDIMIENTO EN LA TAREA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
25. Tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral.					
26. Se siente con mucha energía en el trabajo.					
27. Dedicar el tiempo y el esfuerzo necesario para terminar su trabajo.					

28. Realiza alguna otra actividad a las que hace normalmente.					
29. Le gustaria mejorar sus conocimientos en su trabajo en conducir.					
30. Usted busca nuevos desafios en su centro de trabajo.					
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE					
31. Se queja usted de asuntos sin importancia durante su jornada laboral.					
32. Usted Comentaria algunos aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.					
33. Alguna ocasion comento aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa.					
34. Se centra usted en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos.					
35. Usted agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo.					
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
36. Usted mantiene buena relación con el equipo de trabajo.					
37. Usted mantiene sus conocimientos laborales actualizados.					
38. Usted participa activamente en reuniones de trabajo.					
<u>DATOS GENERALES</u>					
a. Sexo: M () F () b. Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 () c. Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()					

Anexo 04: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Trujillo Hinojosa Cesar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Variable satisfacción
 Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado 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: Innovación empresarial 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: Innovación empresarial.					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: Innovación empresarial.					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		50				

(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

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima Callao, 17 de octubre de 2022


 Mg. Cesar Trujillo Hinojosa

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Trujillo Hinojosa Cesar

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Rendimiento Laboral.

Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado 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: Toma de decisiones gerenciales 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: Toma de decisiones gerenciales.					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: Toma de decisiones gerenciales.					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		50				

(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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima Callao, 17 de octubre de 2022



 Mg. Cesar Trujillo Hinojosa

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Variable satisfacción
 Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado 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: Innovación empresarial 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: Innovación empresarial.					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: Innovación empresarial.					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						

(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

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Lima Callao, 17 de octubre de 2022



Sello personal y firma

Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Variable Rendimiento Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado 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: Toma de decisiones gerenciales 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: Toma de decisiones gerenciales.					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: Toma de decisiones gerenciales.					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						

(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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima Callao, 17 de octubre de 2022



Sello personal y firma

Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg Jim Klaus Sánchez Espejo
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Variable satisfacción
 Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Innovación empresarial en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Innovación empresarial.				4	
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.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Innovación empresarial.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima Callao, 17 de octubre de 2022



JIM KLAUS SANCHEZ ESPEJO
 DNI. N° 25828108



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg Jim Klaus Sánchez Espejo

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Rendimiento Laboral.

Autor (s) del instrumento (s) : Goicochea Alva Silvio Ginno

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 apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Toma de decisiones gerenciales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Toma de decisiones gerenciales.				4	
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.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Toma de decisiones gerenciales.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL		49				

(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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49


 JIM KLAUS SÁNCHEZ ESPEJO
 DNI. N° 25638806

Lima Callao, 17 de octubre de 2022

Sello personal y firma

Anexo 05: Consentimiento informado “cuestionario”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los operadores de la empresa de Transportes Palmari SA, Lima 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

Anexo 06: Autorización de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: EMPRESA DE TRANSPORTE PALMARI S.A	RUC: 20159488099
Nombre del Titular o Representante legal: ANTONIO AGUSTIN ASTUDILLO MEZA	
Nombres y Apellidos	DNI: 09404642

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Satisfacción y Rendimiento Laboral de los Operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración Empresas	
Autor: Golcochea Alva Silvío Ginnó	DNI: 42727411

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Carabayllo, 16 de mayo de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 07: Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Satisfacción y rendimiento laboral de los operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022

Autor: Goicochea Alva Silvio Ginno

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) Administración

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Callao, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 08: Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Satisfacción y rendimiento laboral de los operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022”, presentado por el autor Goicochea Alva Silvio Ginno, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal

Anexo 09: Croquis de la empresa

pal mari s.a

Capa sin título

 empresa palmari s.a

 ruta

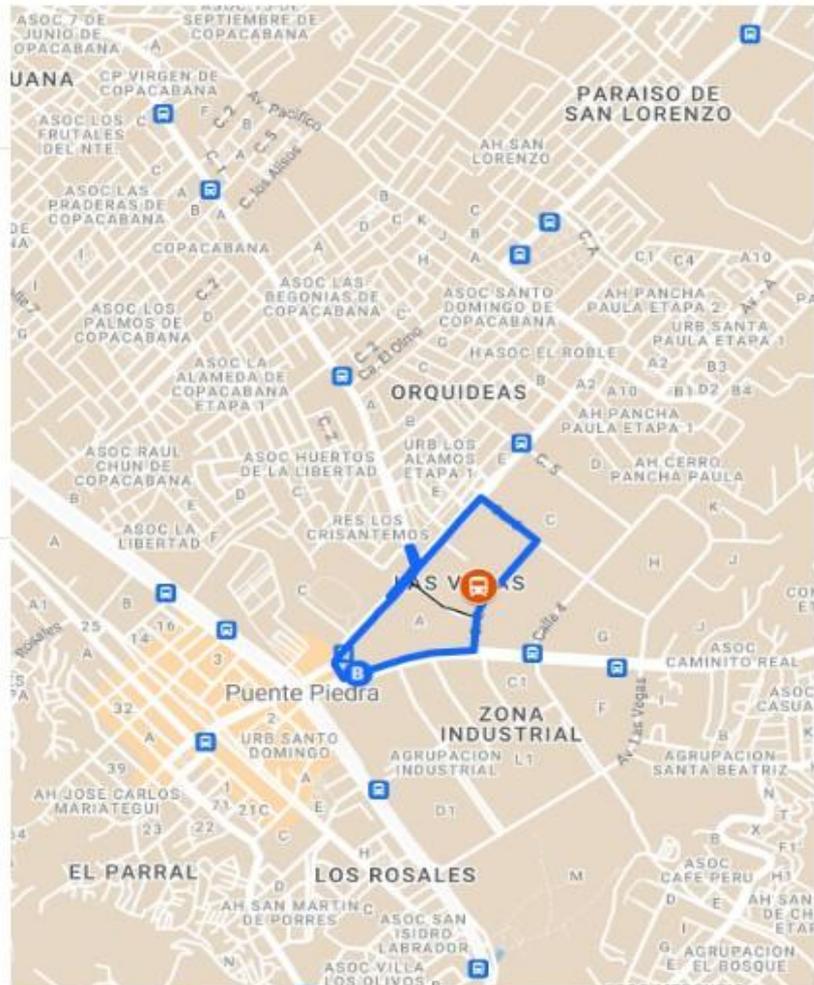
Indicaciones de Av. San Juan de Dios 315, Puente Piedra 15121, Perú a Av. San Juan de Dios 303, Lima, Int, Puente Piedra 15121, Perú

A

Av. San Juan de Dios 315,
Puente Piedra 15121, Perú

B

Av. San Juan de Dios 303,
Lima, Int, Puente Piedra
15121, Perú



Anexo 10: Informe Turnitin



Anexo 11: Resultados de encuesta

Tabla 29.

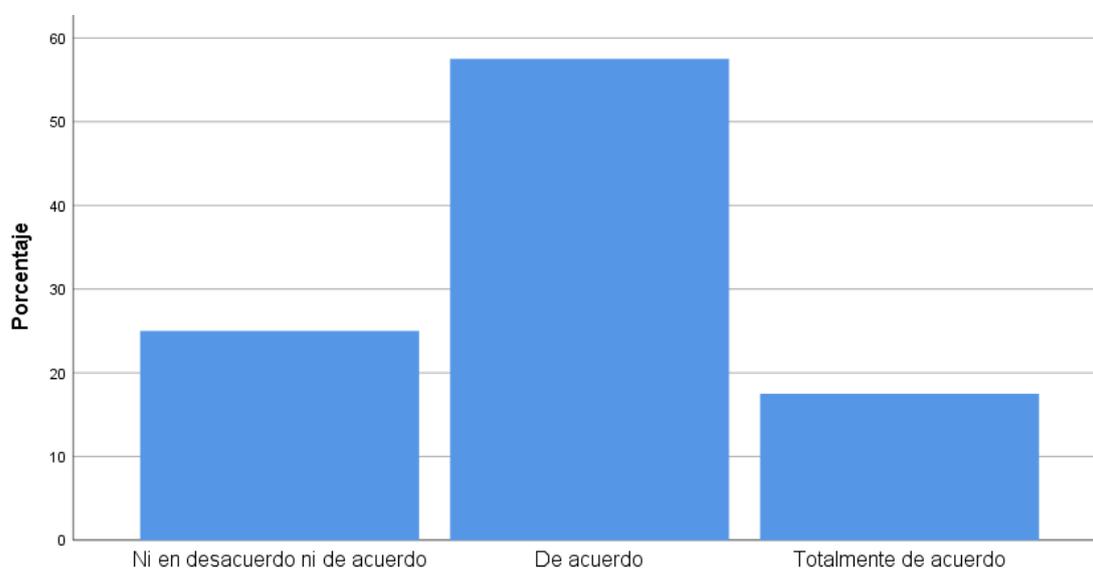
Buena comunicación.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	25,0%
De acuerdo	46	57,5%
Totalmente de acuerdo	14	17,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 20

Buena comunicación.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 57,5% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo, y el 17,5% se muestran en totalmente de acuerdo.

Tabla 30.

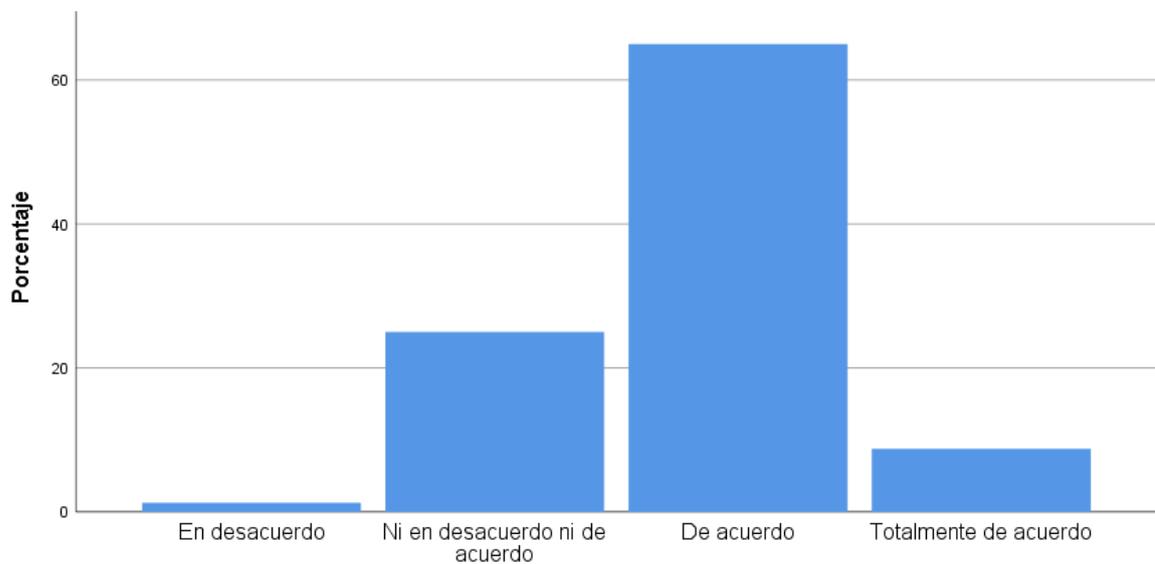
Comunicación entre el personal administrativo y operadores.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	25,0%
De acuerdo	52	65,0%
Totalmente de acuerdo	7	8,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 21

Comunicación entre el personal administrativo y operadores



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 65% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a la comunicación entre el personal administrativo y operadores y el 1,3% se muestran en desacuerdo.

Tabla 31.

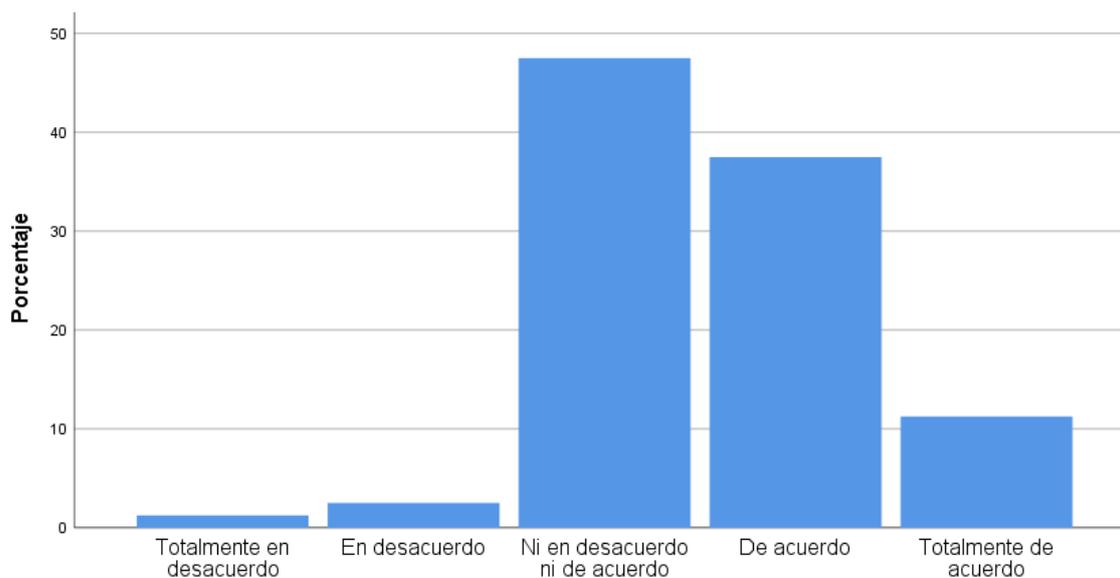
Reconocido como el mejor colaborador

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	38	47,5%
De acuerdo	30	37,5%
Totalmente de acuerdo	9	11,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 22

Reconocido como el mejor colaborador



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 47,5% muestran sentirse en ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que le gustaría ser reconocido como el mejor colaborador, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 32.

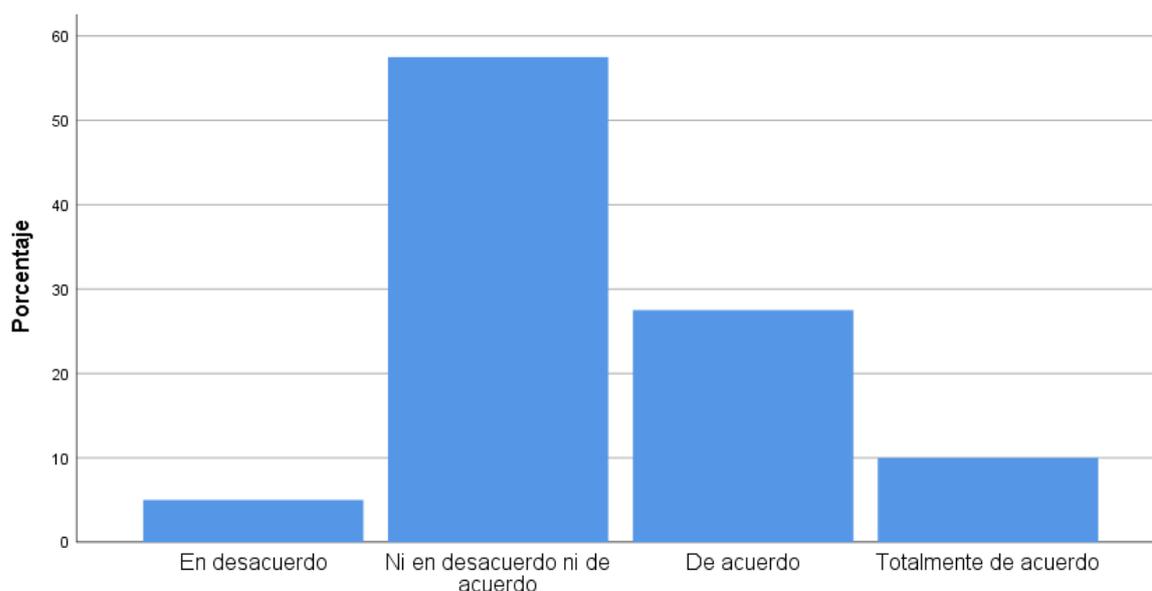
Automotivación para seguir laborando.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	5,0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	46	57,5%
De acuerdo	22	27,5%
Totalmente de acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 23

Siente automotivación para seguir laborando en la empresa



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 57,5% muestran sentirse en ni en desacuerdo ni de acuerdo con la automotivación para seguir laborando y el 5% se muestran en desacuerdo.

Tabla 33.

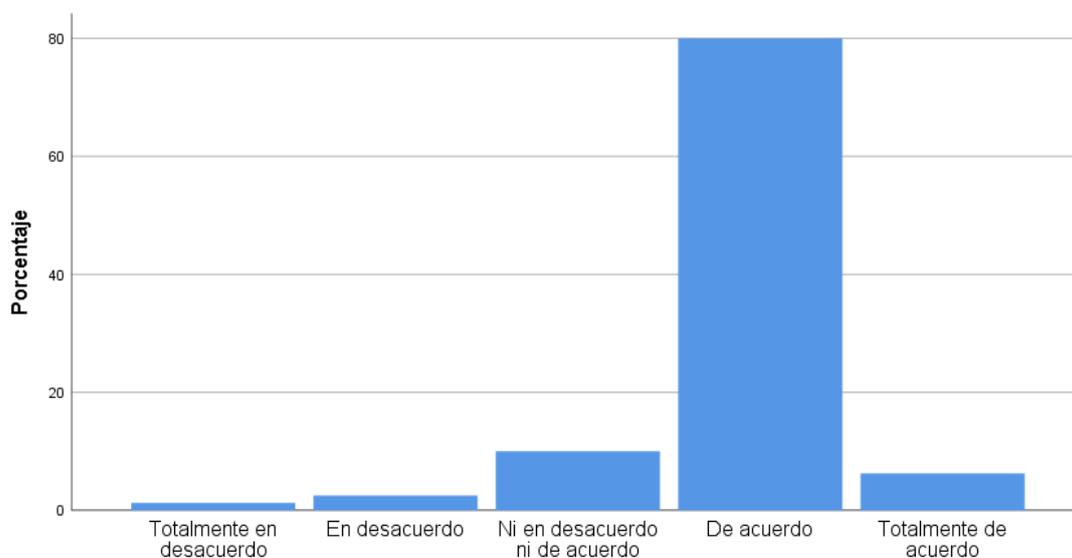
Recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	10,0%
De acuerdo	64	80,0%
Totalmente de acuerdo	5	6,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 24.

Recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 80% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a los recursos suficientes para desempeñar sus actividades diarias, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 34.

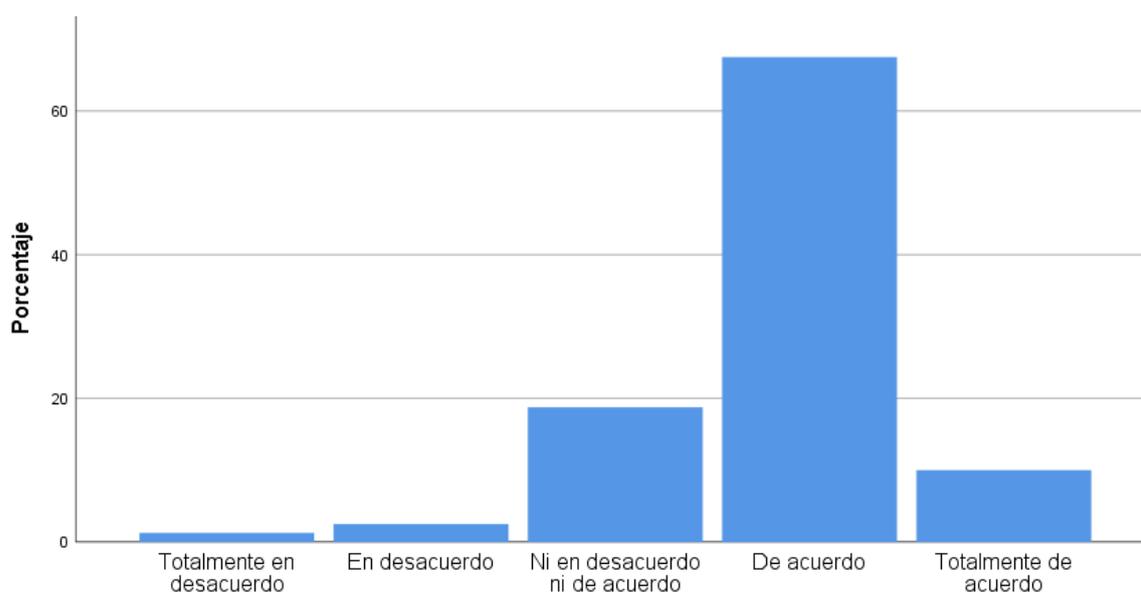
Los omnibuses facilitan sus labores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	15	18,8%
De acuerdo	54	67,5%
Totalmente de acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 25.

Los omnibuses facilitan sus labores



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 67,5% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que, los omnibuses facilitan sus labores, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 35.

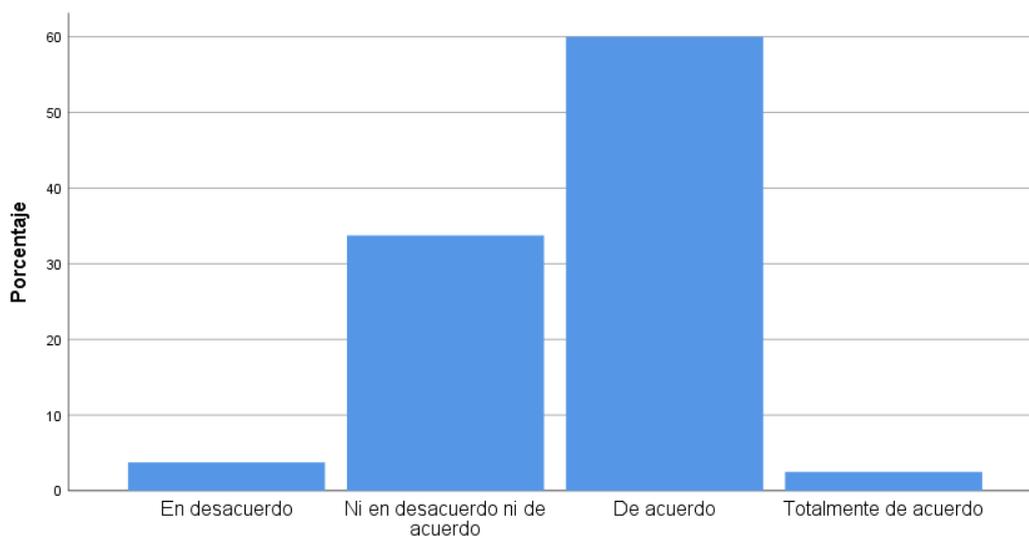
Relaciones interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	3,8%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	27	33,8%
De acuerdo	48	60,0%
Totalmente de acuerdo	2	2,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 26.

Relaciones interpersonales



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 60% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que, si establece las relaciones interpersonales y el 2.5% se muestran totalmente de acuerdo.

Tabla 36.

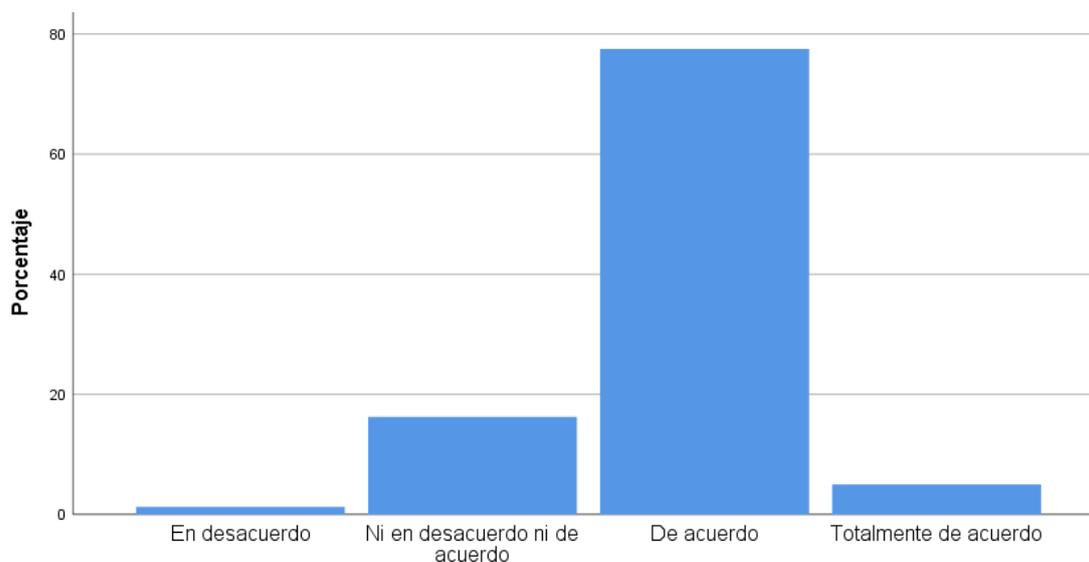
Agrada trabajar con sus compañeros

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	13	16,3%
De acuerdo	62	77,5%
Totalmente de acuerdo	4	5,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 27.

Agrada trabajar con sus compañeros



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 77.5% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que, si les agrada trabajar con sus compañeros, y el 1,3% se muestran en desacuerdo.

Tabla 37.

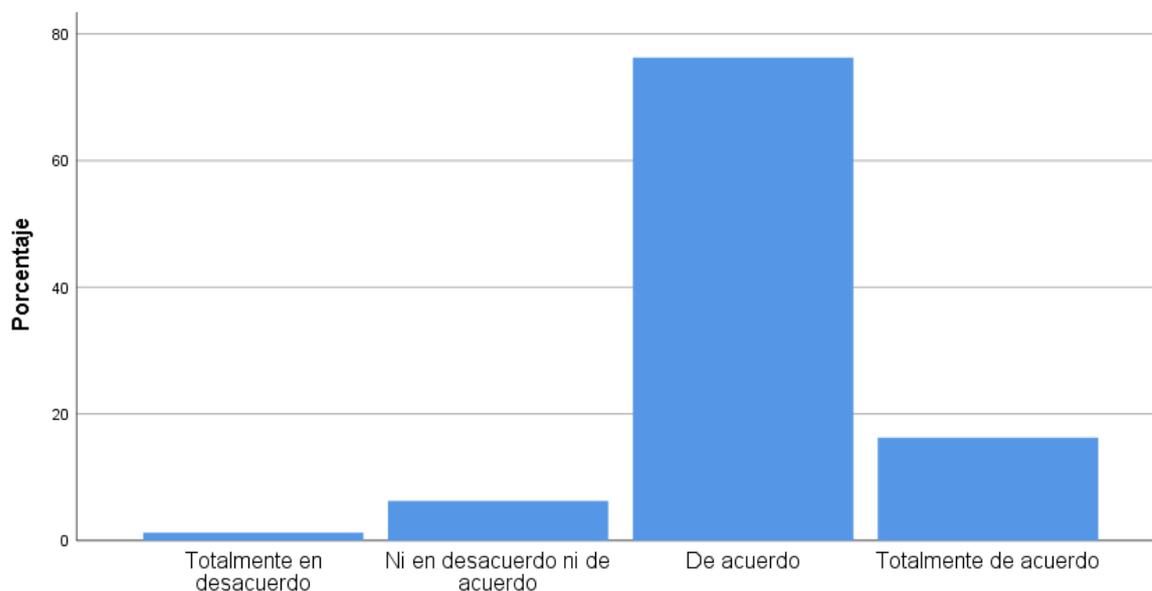
Útil con la labor

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	6,3%
De acuerdo	61	76,3%
Totalmente de acuerdo	13	16,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 28.

Útil con la labor



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 76,3% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que, si se siente útil con la labor que realizo, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 38.

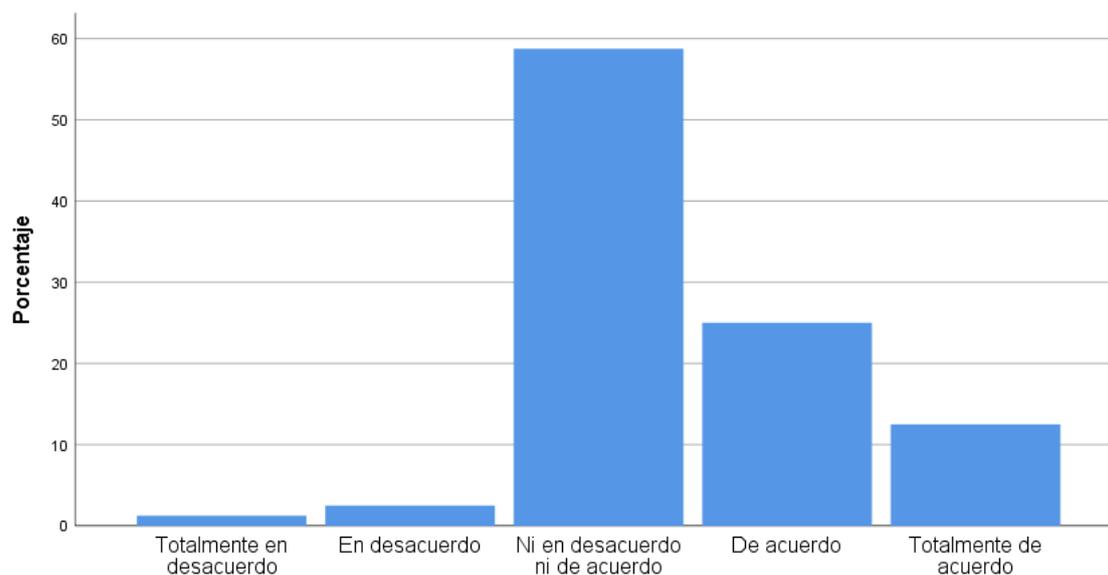
Relación con sus superiores

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	47	58,8%
De acuerdo	20	25,0%
Totalmente de acuerdo	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 29.

Relación con sus superiores



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 58,8% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que, la relación que tiene con sus superiores es cordial y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 39.

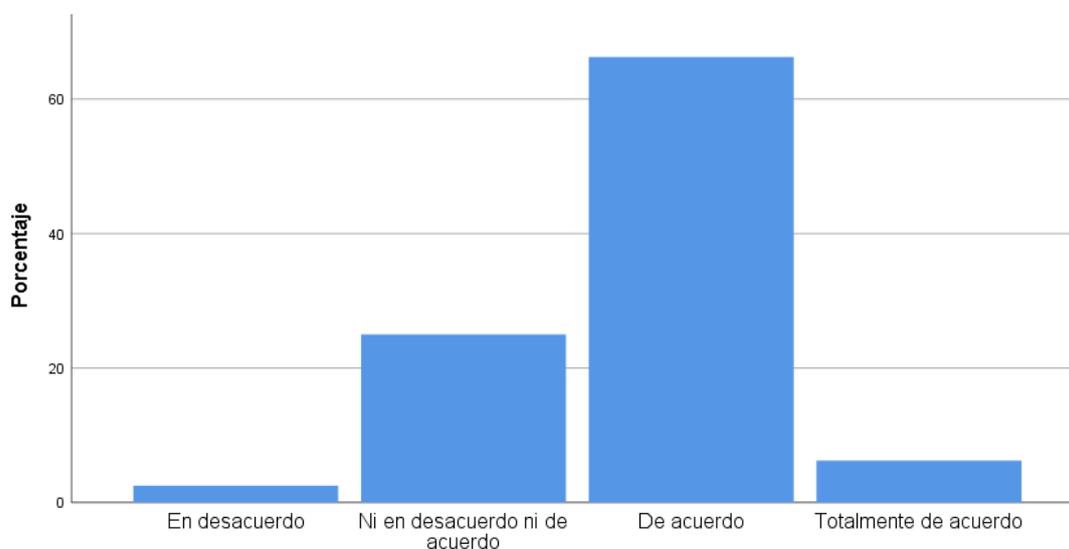
Realiza sus actividades con igualdad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	25,0%
De acuerdo	53	66,3%
Totalmente de acuerdo	5	6,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 30.

Realiza sus actividades con igualdad



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 66,3% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que, realiza sus actividades con igualdad, y el 2,5% se muestran en desacuerdo.

Tabla 40.

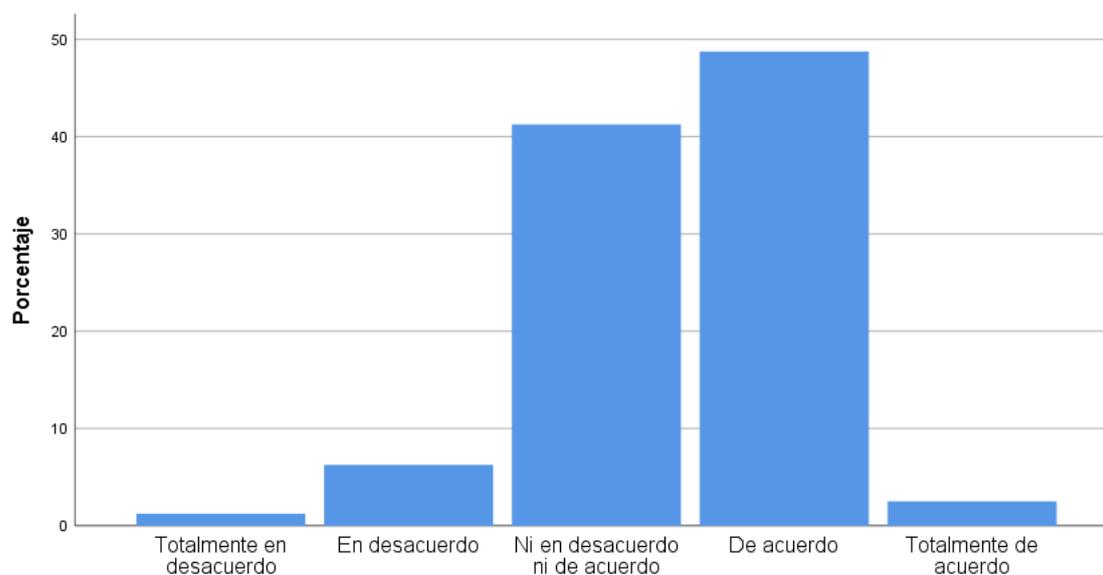
El pago cubre sus expectativas económicas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	5	6,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	33	41,3%
De acuerdo	39	48,8%
Totalmente de acuerdo	2	2,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 31.

El pago cubre sus expectativas económicas



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 48,8% muestran sentirse de acuerdo con respecto a que, su pago cubre sus expectativas económicas, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 41.

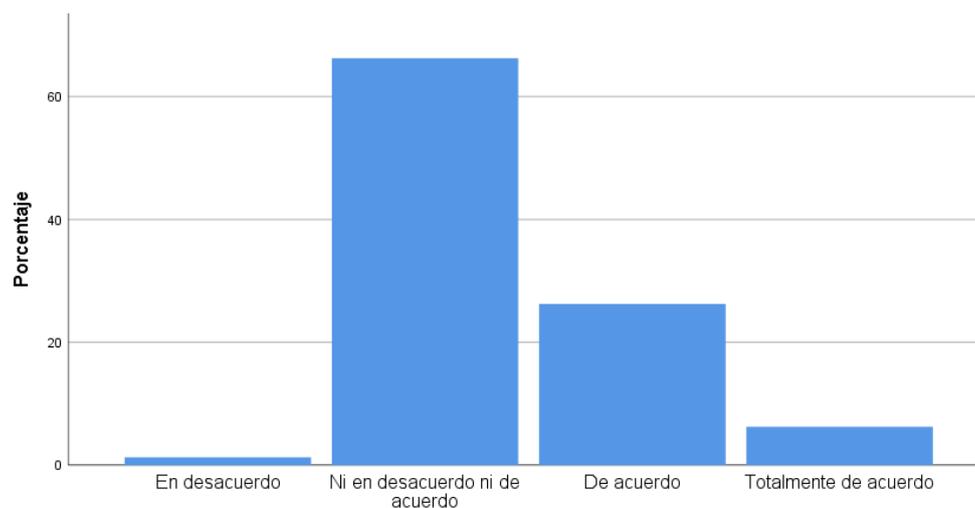
El sueldo, cubre sus expectativas salariales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,3
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	53	66,3
De acuerdo	21	26,3
Totalmente de acuerdo	5	6,3
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 32.

El sueldo, cubre sus expectativas salariales



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 48,8% muestran sentirse de acuerdo con respecto a que, su pago cubre sus expectativas económicas, y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 42.

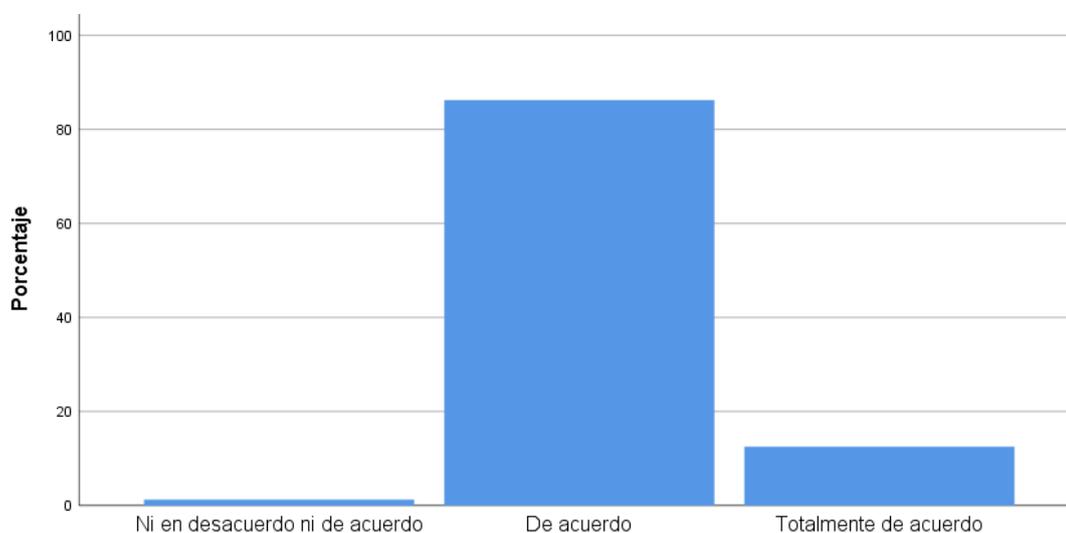
Haciendo su trabajo se siente bien

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	1	1,3%
De acuerdo	69	86,3%
Totalmente de acuerdo	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 33.

Haciendo su trabajo se siente bien



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 86,3% muestran sentirse de acuerdo que haciendo su trabajo se siente bien, y el 1,3% se muestran ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 43.

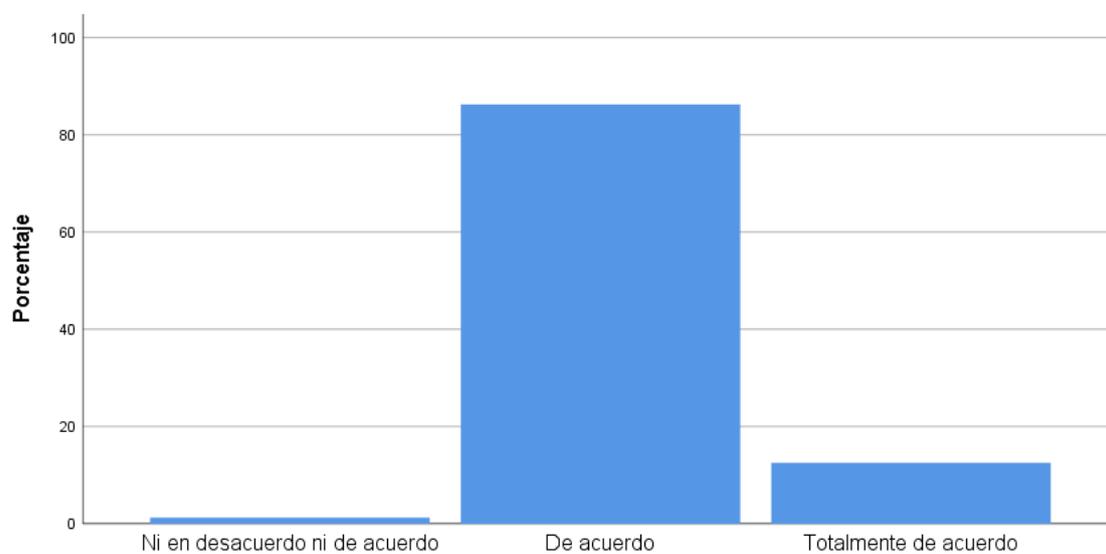
Siente complacencia con la actividad que realiza.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	6	7,5%
De acuerdo	66	82,5%
Totalmente de acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 34.

Siente complacencia con la actividad que realiza.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 82,5% muestran sentirse de acuerdo con sentir complacencia con la actividad que realiza, y el 7,5% se muestran ni en desacuerdo ni de acuerdo

Tabla 44.

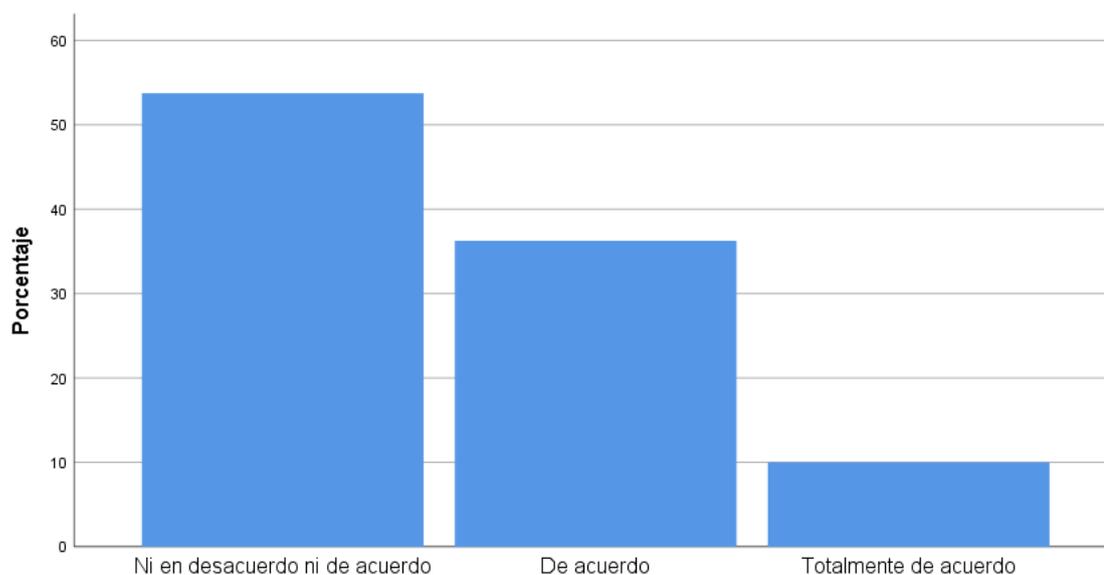
El trabajo permite desarrollarse personalmente.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	43	53,8%
De acuerdo	29	36,3%
Totalmente de acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 35.

El trabajo permite desarrollarse personalmente



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 53,8% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que el trabajo permite desarrollarse personalmente y el 10% se muestran totalmente de acuerdo.

Tabla 45.

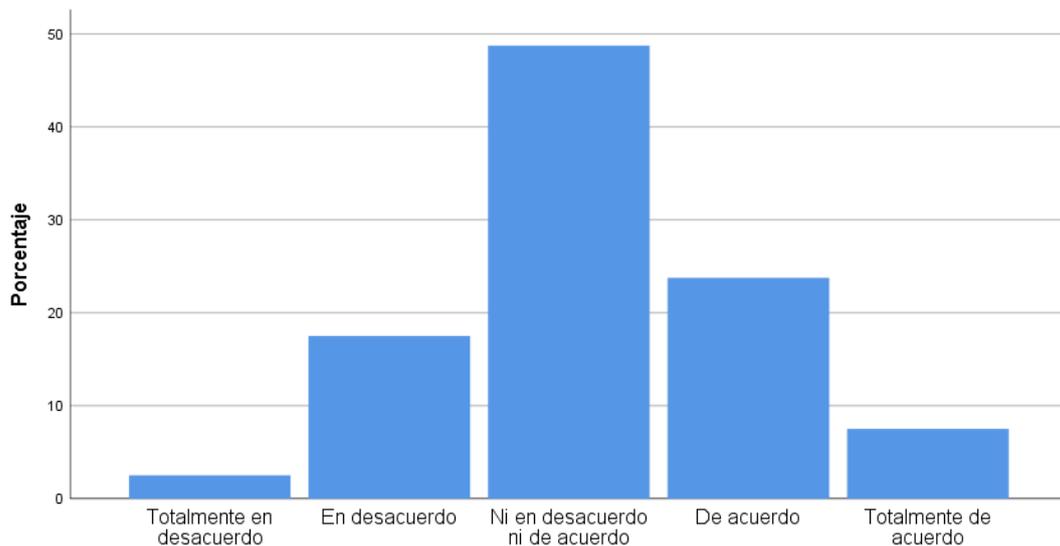
El trabajo que realiza es justo.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,5%
En desacuerdo	14	17,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	39	48,8%
De acuerdo	19	23,8%
Totalmente de acuerdo	6	7,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 36.

El trabajo que realiza es justo.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 48,8% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que el trabajo que realiza es justo y el 2,5% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 46.

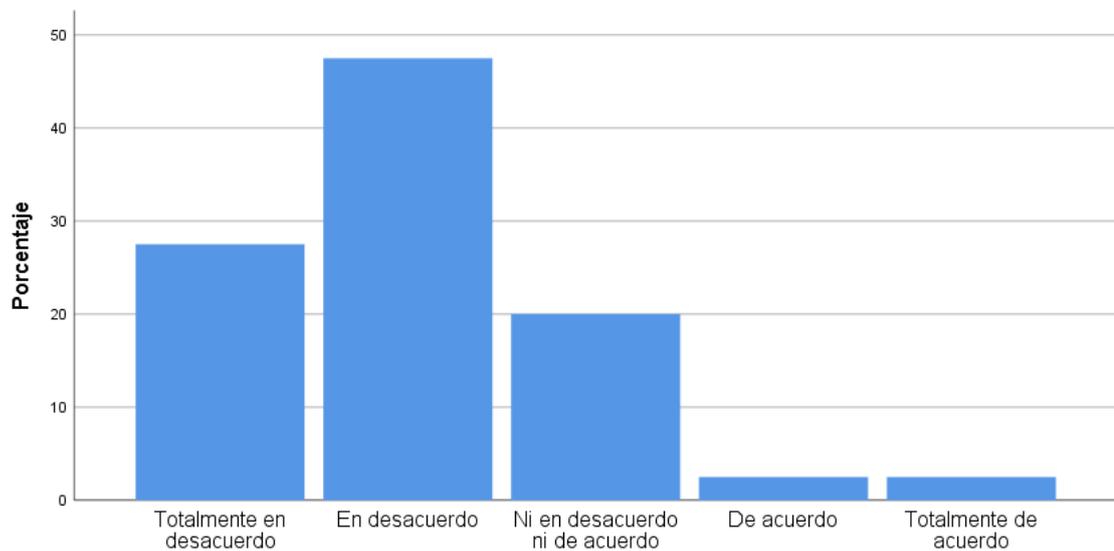
Promueve actividades.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	27,5%
En desacuerdo	38	47,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	16	20,0%
De acuerdo	2	2,5%
Totalmente de acuerdo	2	2,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 37.

La empresa promueve actividades.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 47,5% muestran sentirse totalmente en desacuerdo con respecto a que la empresa promueve actividades para que desarrolle sus habilidades y destrezas personales y el 2,5% se muestran totalmente de acuerdo

Tabla 47.

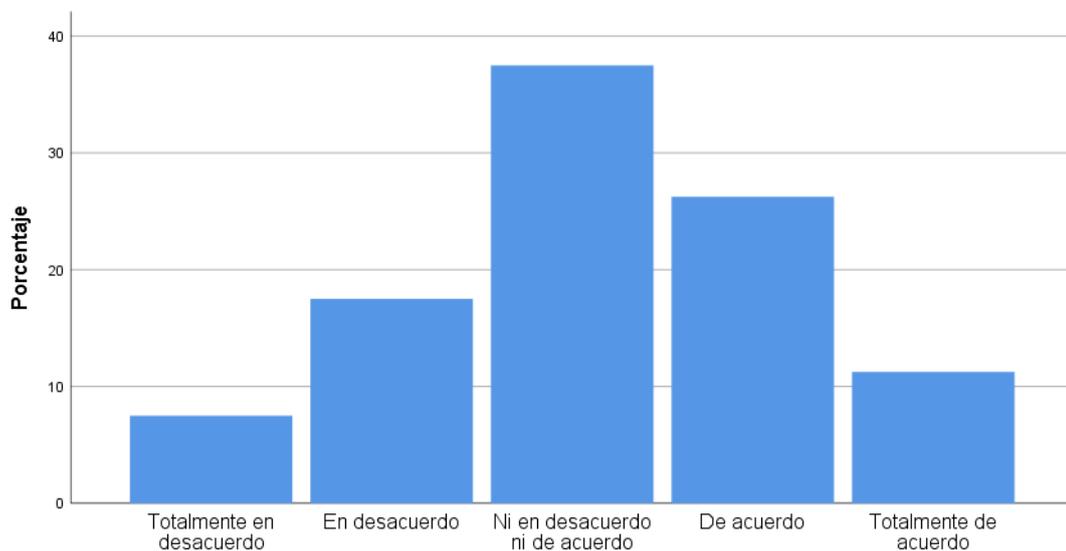
Tiene en mente los resultados

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5%
En desacuerdo	14	17,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	30	37,5%
De acuerdo	21	26,3%
Totalmente de acuerdo	9	11,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 38.

Tiene en mente los resultados.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 37,5% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que tiene en mente los resultados que debe lograr y el 7,5% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 48.

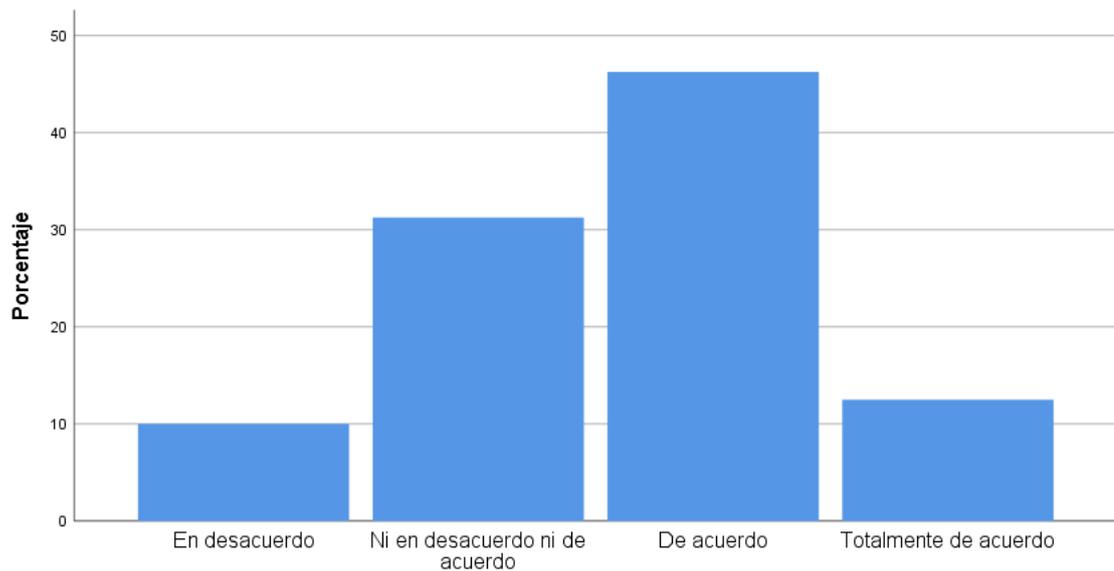
Siente mucha energía.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	10,0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	31,3%
De acuerdo	37	46,3%
Totalmente de acuerdo	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 39.

Siente mucha energía.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 46,3% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que siente mucha energía y el 10% se muestran en desacuerdo.

Tabla 49.

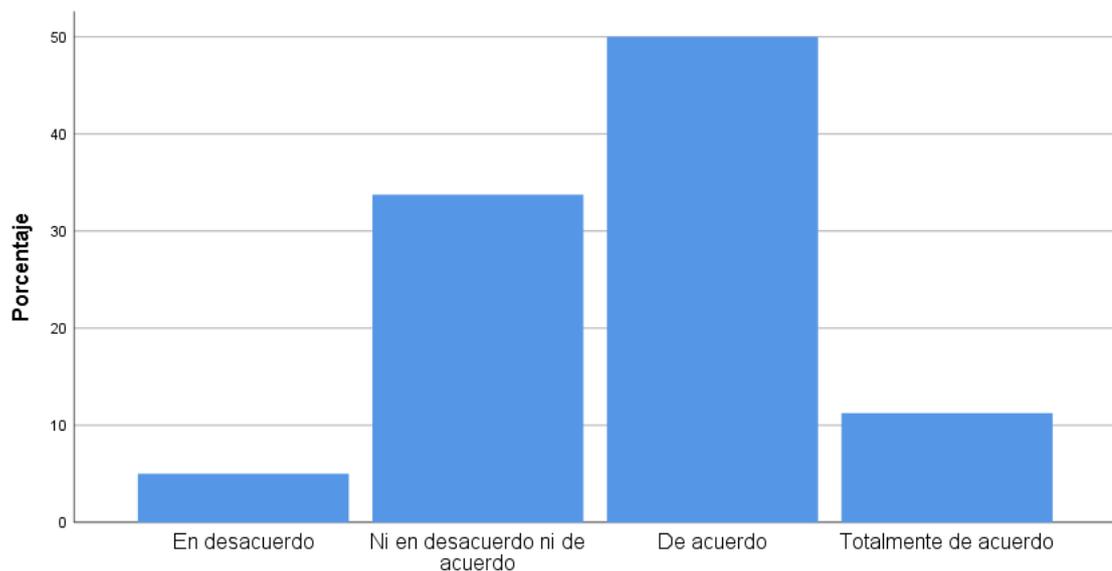
Dedica tiempo y esfuerzo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	5,0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	27	33,8%
De acuerdo	40	50,0%
Totalmente de acuerdo	9	11,3%
Total	80	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 40.

Dedica tiempo y esfuerzo



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 50% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que si dedica tiempo y esfuerzo y el 5% se muestran en desacuerdo

Tabla 50.

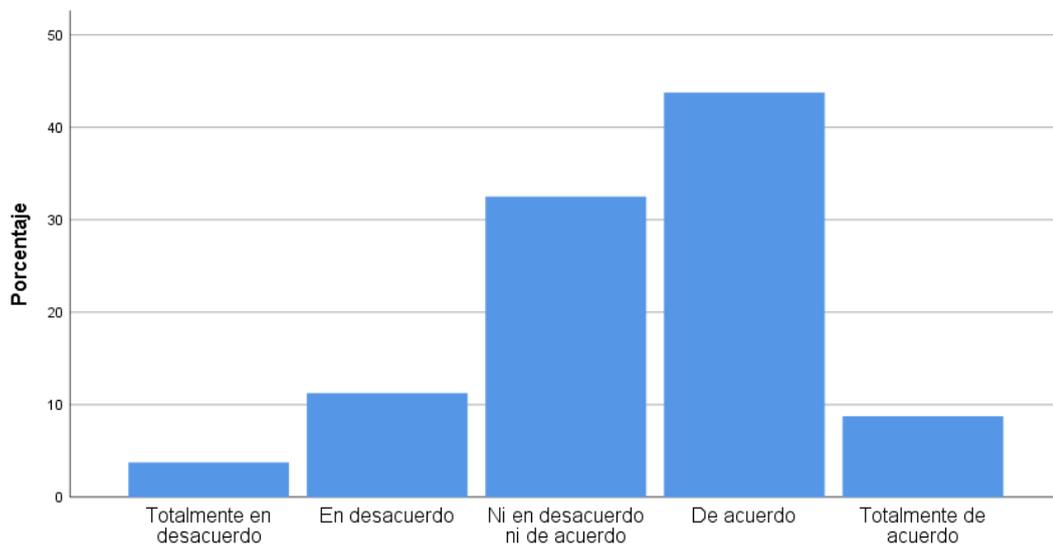
Realiza otra actividad.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,8%
En desacuerdo	9	11,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	26	32,5%
De acuerdo	35	43,8%
Totalmente de acuerdo	7	8,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 41.

Realiza otra actividad.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 43,8% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que realiza alguna otra actividad y el 3,8% se muestran totalmente en desacuerdo

Tabla 51.

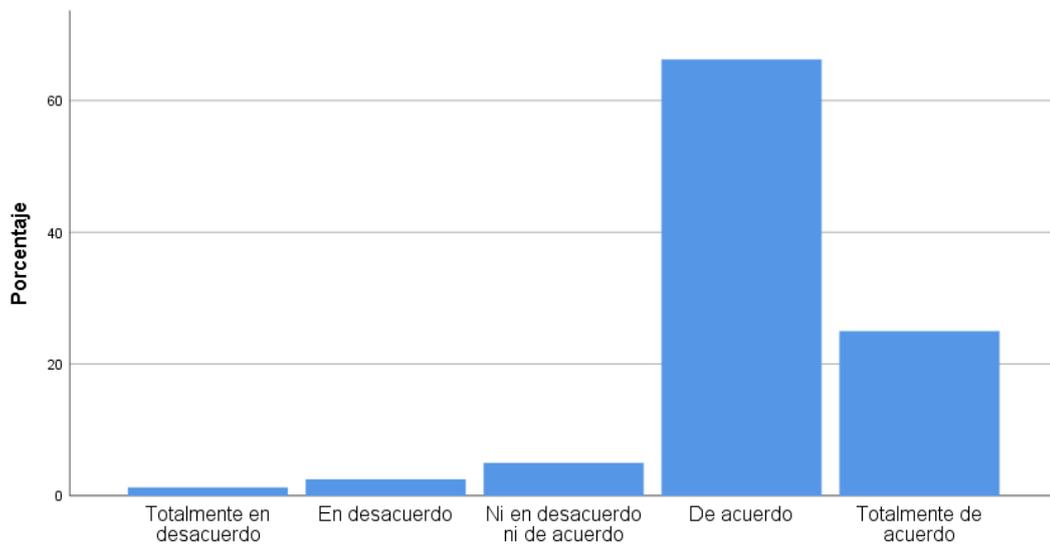
Gustaría mejorar sus conocimientos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	5,0%
De acuerdo	53	66,3%
Totalmente de acuerdo	20	25,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 42.

Gustaría mejorar sus conocimientos.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 66,3% muestran sentirse en de acuerdo con respecto a que si gustaría mejorar sus conocimientos y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo

Tabla 52.

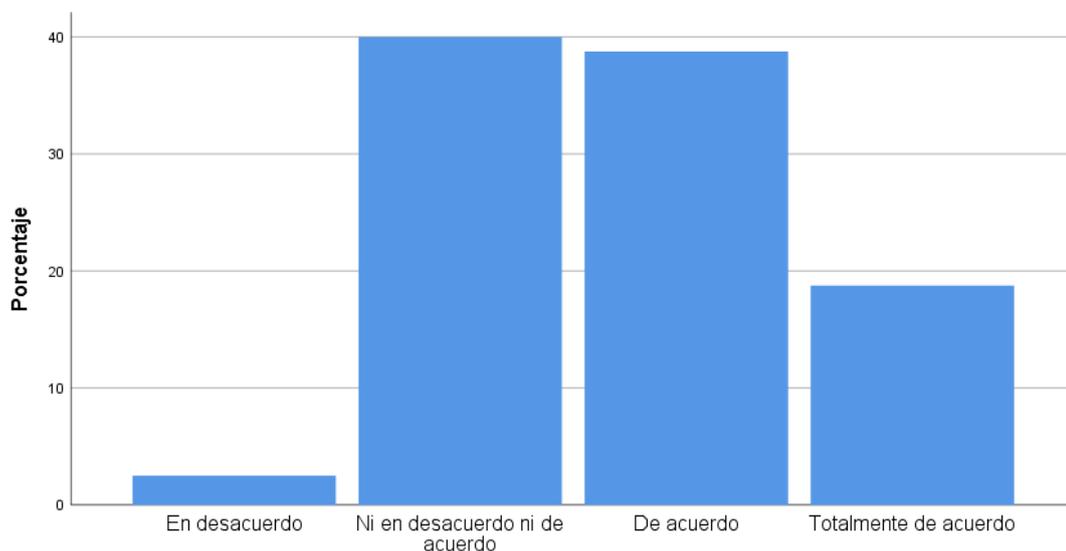
Busca desafíos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	32	40,0%
De acuerdo	31	38,8%
Totalmente de acuerdo	15	18,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 43.

Busca desafíos



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 40% muestran sentirse en ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que si busca nuevos desafíos y el 2,5% se muestran en desacuerdo

Tabla 53.

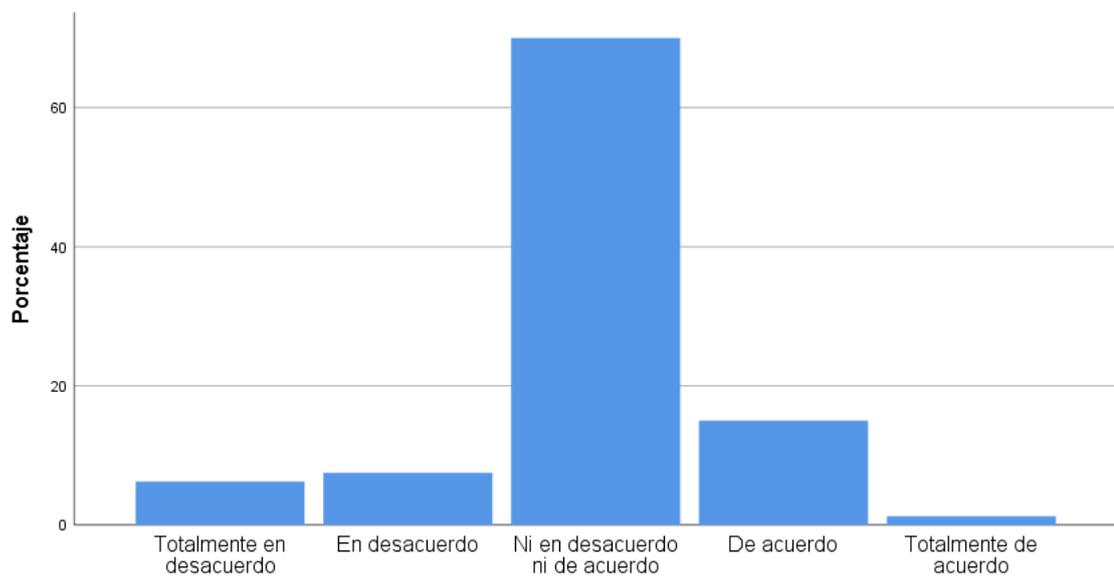
Se queja en asuntos sin importancia

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6,3%
En desacuerdo	6	7,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	56	70,0%
De acuerdo	12	15,0%
Totalmente de acuerdo	1	1,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 44.

Se queja en asuntos sin importancia



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 70% muestran sentirse en ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a si se queja en asuntos sin importancia y el 1,3% se muestran totalmente de acuerdo

Tabla 54.

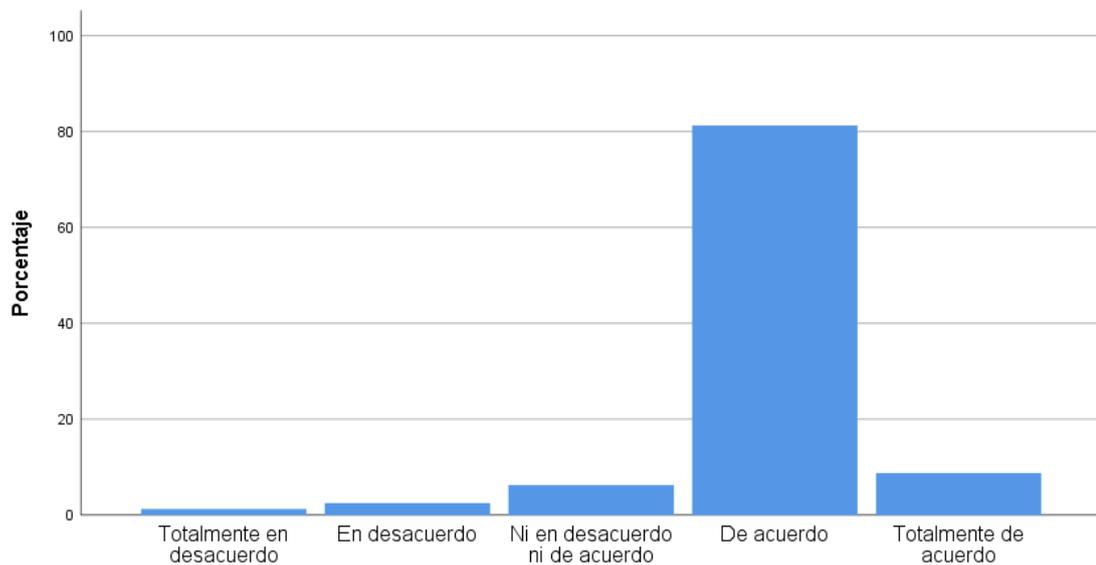
Comentaría aspectos negativos con sus compañeros.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,3%
En desacuerdo	2	2,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	6,3%
De acuerdo	65	81,3%
Totalmente de acuerdo	7	8,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 45.

Comentaría aspectos negativos con sus compañeros.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 81,3% muestran sentirse de acuerdo con respecto a que si comentaría aspectos negativos con sus compañeros y el 1,3% se muestran totalmente en desacuerdo

Tabla 55.

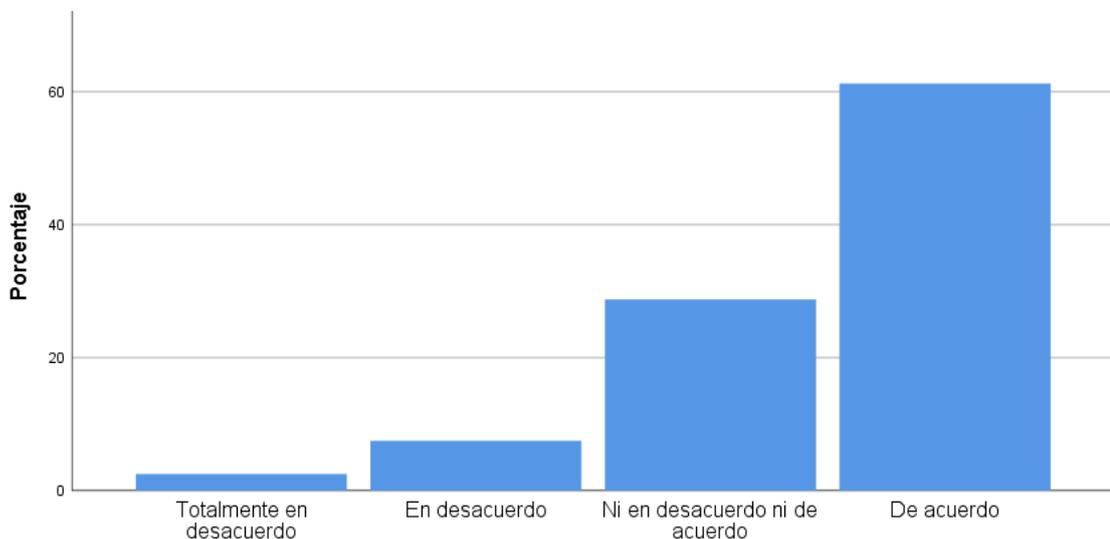
Comentaría aspectos negativos con gente no perteneciente.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,5%
En desacuerdo	6	7,5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	23	28,7%
De acuerdo	49	61,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 46.

Comentaría aspectos negativos con gente no perteneciente.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 61,3% muestran sentirse de acuerdo con que si comentaría aspectos negativos con gente no perteneciente a la empresa y el 2,5% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 56.

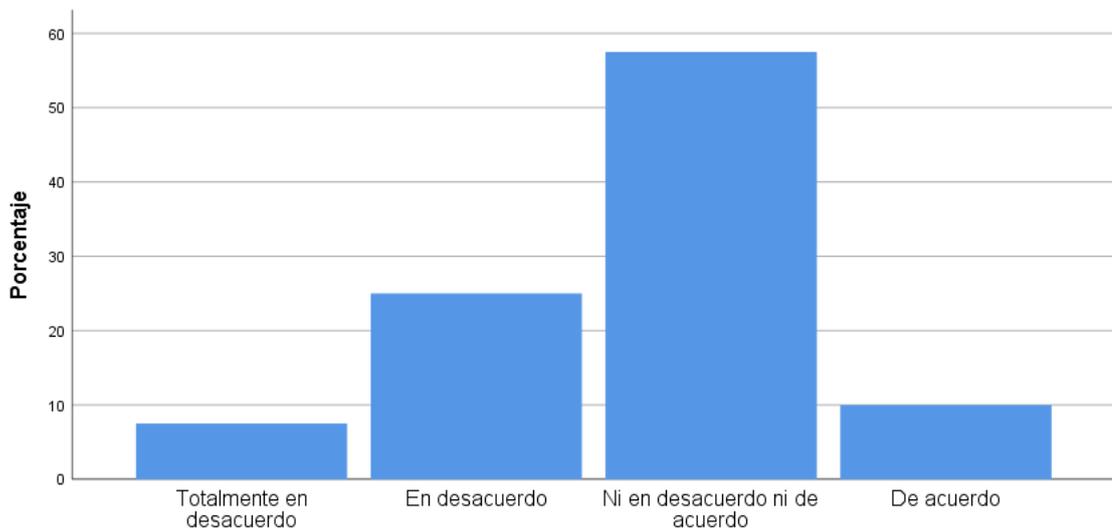
Aspectos negativos, en lugar de positivos.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7,5%
En desacuerdo	20	25,0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	46	57,5%
De acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 47.

Se centra en aspectos negativos, en lugar de aspectos positivos.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

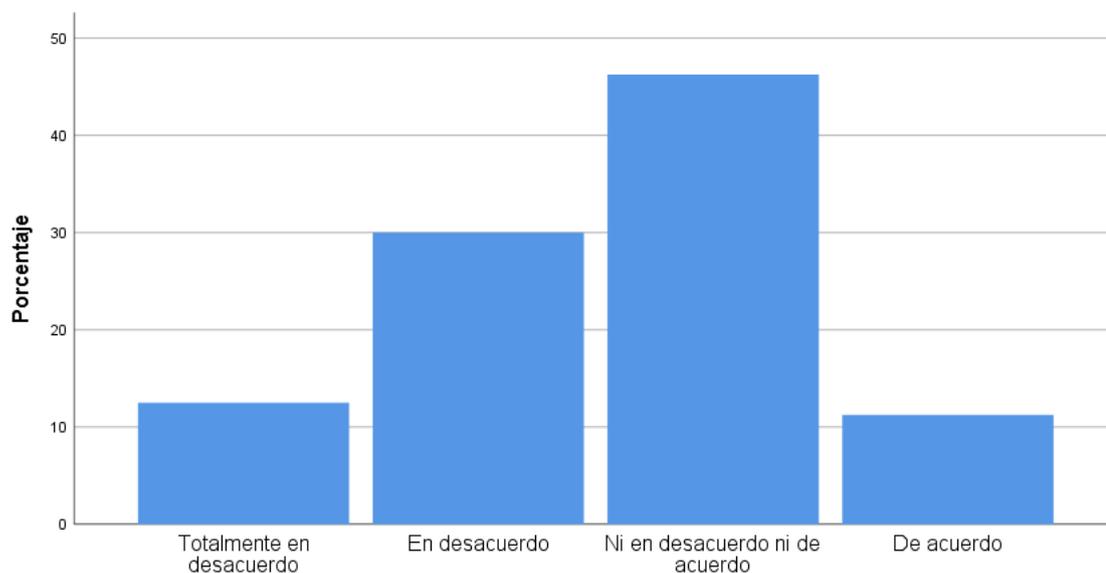
Nota. De los 80 encuestados, el 57,5% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo, con respecto a si se centra en aspectos negativos, en lugar de aspectos positivos y el 7,5% se muestran totalmente en desacuerdo.

Tabla 57.
Problemas.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	12,5%
En desacuerdo	24	30,0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	37	46,3%
De acuerdo	9	11,3%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 48.
Problemas.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 46,3% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que si agranda los problemas y el 11,3% se muestran de acuerdo.

Tabla 58.

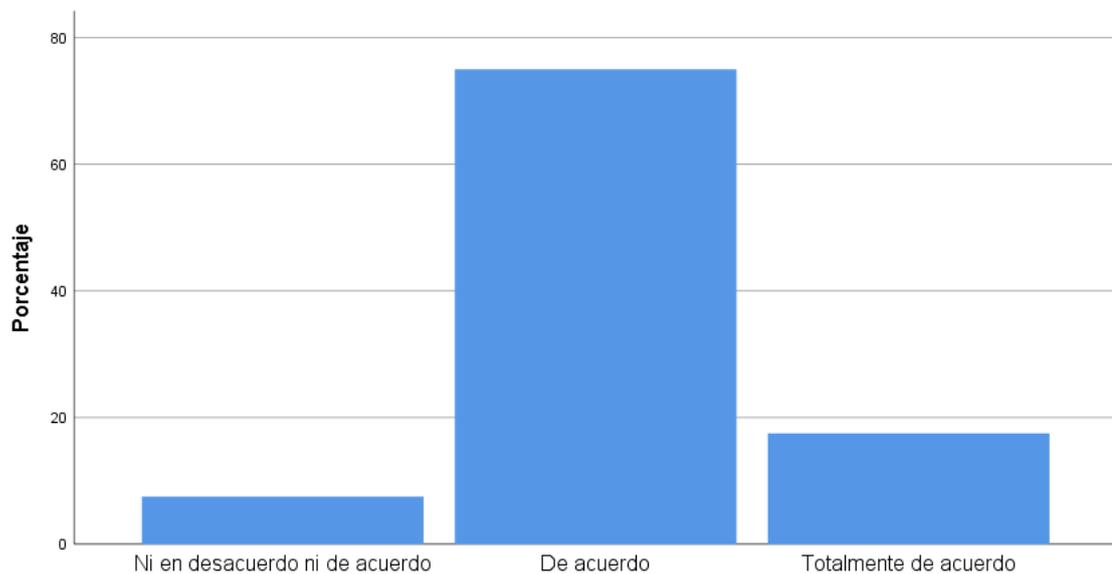
Relación en el trabajo.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	6	7,5%
De acuerdo	60	75,0%
Totalmente de acuerdo	14	17,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 49.

Relación en el trabajo.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 75% muestran sentirse de acuerdo con respecto a la buena relación en el trabajo y el 7,5% se muestran en ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 59.

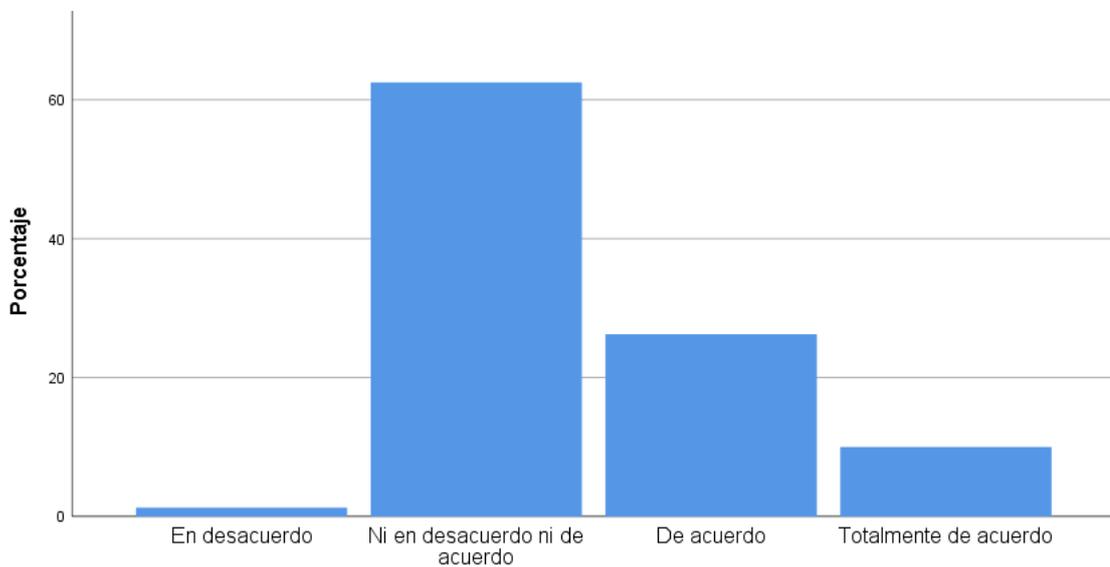
Conocimientos actualizados.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	50	62,5%
De acuerdo	21	26,3%
Totalmente de acuerdo	8	10,0%
Total	80	100,0%

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Figura 50.

Conocimientos actualizados.



Fuente: Programa estadístico SPSS25

Nota. De los 80 encuestados, el 62,5% muestran sentirse ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que si tiene conocimientos actualizados y el 1,3% se muestran en desacuerdo.

Anexo 12: Base de datos spss25 variables

	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020
1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	4	1	4	5	4	5
2	2	4	4	5	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4
3	5	4	4	5	2	4	2	1	1	4	2	3	1	4	4
4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	2	3	2	2	4	4
5	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	3	2	2	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	1	1	1	4	5
7	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	1	3	4	5
8	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	4	4	4	5	5	4	1	1	1	3	3	3	3	3	5
10	5	2	5	5	5	4	3	1	1	4	3	2	2	3	4
11	5	3	3	5	5	5	3	1	1	4	5	3	3	4	5
12	2	4	3	4	3	4	2	1	1	4	1	2	4	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	1	5	5	5	5
14	4	2	4	5	5	4	4	1	1	4	1	4	3	4	5
15	5	4	4	5	4	4	4	1	1	2	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	2	1	1	4	2	2	2	4	4
17	4	4	4	4	2	4	2	1	1	4	2	2	2	4	4
18	4	4	4	4	3	4	2	1	1	4	2	2	1	3	4
19	4	4	4	4	3	4	2	1	1	4	2	2	2	4	4
20	4	4	4	4	3	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4
21	3	4	4	5	5	3	2	1	1	3	2	1	2	3	4
22	4	4	4	5	4	3	2	1	1	3	2	2	2	3	4

VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR2P25	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5
4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	1
4	3	4	1	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2
4	4	2	1	2	5	4	4	4	2	3	4	4	2	1
4	5	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1
4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2
5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3
4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4
5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1
5	5	5	2	5	5	5	1	5	4	4	4	2	1	1
5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	4	4	1	1	1
4	4	3	1	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2
4	4	3	2	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2
4	4	3	2	3	4	4	2	5	5	2	5	4	3	4
4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3
4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	5	4	4	3
4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3

	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2	D.1	D.2	D.3	D1AGRU PADOI
1	4	4	1	67	15	7	8	15	22	50	27	14	9	2
2	5	5	1	68	17	19	5	9	18	48	27	10	11	2
3	4	5	2	73	16	20	7	11	19	46	21	14	11	2
4	4	3	2	77	18	19	7	10	23	45	21	15	9	2
5	4	4	2	76	17	18	7	12	22	47	23	14	10	2
6	4	4	4	79	18	21	9	8	23	53	26	15	12	2
7	5	5	5	102	25	25	11	14	27	56	30	11	15	3
8	4	4	4	89	21	21	10	15	22	57	26	19	12	3
9	4	5	5	83	16	22	6	13	26	57	28	15	14	2
10	5	5	5	87	25	22	8	12	20	62	30	17	15	3
11	4	5	4	98	23	21	9	16	29	60	28	19	13	3
12	5	4	2	78	18	16	7	12	25	58	27	20	11	2
13	5	5	5	106	24	25	10	17	30	42	22	5	15	3
14	5	5	5	89	21	20	9	13	26	52	25	12	15	3
15	3	4	3	99	21	22	9	18	29	44	23	11	10	3
16	5	4	2	80	21	21	7	11	20	52	24	17	11	3
17	5	3	2	74	17	18	7	11	21	52	23	19	10	2
18	5	4	2	74	18	19	7	10	20	52	23	18	11	2
19	5	3	2	77	18	19	7	11	22	50	22	18	10	2
20	4	3	2	76	19	19	7	10	21	48	21	18	9	3
21	4	4	3	76	19	21	6	9	21	42	14	17	11	3
22	4	3	2	75	19	21	6	10	19	44	21	14	9	3

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	
23	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3
24	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2	1	1	4	
25	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	1	1	4	
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	3	
27	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	1	3	
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	1	4	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3	
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	1	3	
31	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	3	
32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	1	3	
33	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4	
34	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1	3	
35	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	
36	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	4	
37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	
38	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	4	
39	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	3	
40	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	4	
41	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	1	1	3	
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	3	
43	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	2	
44	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	1	1	3	

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR2P25	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0
23	2	2	2	3	5	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4
24	2	2	1	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4
25	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3
26	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4
27	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4
28	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5
29	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3
30	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
31	2	2	1	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	4	3
32	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3
33	3	2	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4
34	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
35	2	1	1	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4
36	2	2	1	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4
37	2	2	1	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3
38	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
39	2	2	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3
40	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3
41	2	2	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3
42	2	2	1	3	4	4	3	3	1	1	2	2	3	4	3
43	2	2	2	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3
44	2	1	1	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	3

	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2
23	3	4	4	3	2	4	3	2	74	17	19	7	10	21	45
24	3	4	4	3	2	4	3	3	75	18	20	6	10	21	47
25	3	2	2	3	3	4	3	2	75	20	18	7	11	19	41
26	3	4	4	3	2	4	3	2	75	18	19	6	10	22	47
27	3	4	3	3	2	5	4	3	70	17	18	7	10	18	49
28	3	4	4	3	3	5	4	2	74	19	18	7	11	19	53
29	3	4	3	3	2	4	3	2	74	19	19	6	10	20	39
30	3	4	4	3	2	4	4	2	76	20	18	7	10	21	49
31	3	4	4	3	3	4	3	2	72	18	19	7	9	19	44
32	3	4	4	3	2	4	3	2	72	19	18	6	10	19	45
33	3	4	4	3	2	4	3	2	71	16	19	6	11	19	47
34	3	4	3	3	3	4	3	2	71	16	18	6	10	21	45
35	3	4	4	3	2	4	3	2	70	16	18	8	9	19	49
36	3	4	4	3	3	4	3	3	74	19	18	8	10	19	48
37	3	4	3	2	3	4	3	2	73	18	18	8	9	20	44
38	3	4	4	3	3	4	3	2	74	18	16	9	10	21	48
39	3	4	4	3	2	4	3	2	71	17	18	8	9	19	45
40	3	4	3	2	2	4	2	2	71	16	18	7	10	20	42
41	3	4	4	3	4	4	3	2	71	18	18	7	9	19	45
42	3	4	3	3	3	4	3	2	72	18	19	8	9	18	40
43	3	4	4	3	3	4	4	1	71	19	19	7	9	17	42
44	3	4	3	3	3	4	3	1	78	19	22	8	8	21	42

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5
44	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	1	1	3
45	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3
46	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	1	1	1
47	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	1	3
48	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	2
50	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	1	4
51	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	1	1	4
52	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	4
53	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	1	4
54	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3
55	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4
56	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3
57	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	1	1	4
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	5
59	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	3
60	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3
61	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	4
62	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	1	1	4
63	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	2	1	1	3
64	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	1	4
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR2P25	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0
44	2	1	1	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	3
45	2	1	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
46	1	1	1	3	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3
47	2	1	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3
48	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3
49	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3
50	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3
51	1	1	1	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3
52	2	1	1	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3
53	1	2	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3
54	2	1	2	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	5	4
55	2	2	1	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4
56	2	2	2	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4
57	2	2	1	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3
58	2	2	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
59	2	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2
60	2	1	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3
61	3	2	1	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3
62	3	1	1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4
63	1	1	1	3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3
64	3	1	1	5	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4
65	4	1	1	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	3

	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	V1	D1	D2	D3	D4	D5
44	3	3	4	3	3	3	4	3	1	78	19	22	8	8	21
45	3	3	4	4	3	3	4	3	1	71	18	17	8	8	20
46	3	2	4	4	3	3	4	3	1	64	17	18	7	5	17
47	3	3	4	4	3	3	4	3	1	71	18	16	7	10	20
48	3	3	4	3	2	2	4	4	2	71	20	20	7	7	17
49	3	3	4	3	2	2	4	3	2	75	19	19	8	10	19
50	3	3	4	3	3	3	4	3	1	73	16	18	8	12	19
51	3	3	4	4	2	2	4	3	2	71	19	17	6	8	21
52	3	3	4	4	1	3	4	3	1	69	17	18	8	9	17
53	3	3	4	4	3	3	4	3	3	66	16	17	7	9	17
54	4	3	4	4	3	3	4	3	2	75	23	18	8	9	17
55	4	3	4	4	3	3	4	3	2	69	16	18	7	10	18
56	4	3	4	3	2	2	4	3	2	78	22	20	7	10	19
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	76	20	20	8	10	18
58	3	3	4	4	2	3	5	4	3	80	19	19	7	11	24
59	2	3	4	3	3	3	4	3	3	67	16	17	7	8	19
60	3	3	4	3	1	1	4	4	3	72	17	17	9	9	20
61	3	3	4	4	3	3	4	3	1	70	16	19	5	11	19
62	4	3	4	4	2	3	3	3	1	79	23	19	7	10	20
63	3	2	4	4	3	3	3	3	1	65	17	17	8	7	16
64	4	3	4	4	2	2	4	4	2	73	18	19	7	10	19
65	3	1	4	4	3	2	4	3	2	74	19	20	8	10	17

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3
66	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4
67	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	3
68	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	1	1	3
69	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3
70	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	1	4
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	4
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
74	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	4
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3
78	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	3
79	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4
80	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	1	3

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR2P25	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0
65	4	1	1	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	4	3
66	1	1	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4
67	2	1	2	3	4	4	3	4	1	2	4	3	3	4	3
68	3	2	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	2	4	3
69	1	1	1	3	4	4	4	3	1	2	2	3	2	3	3
70	2	1	1	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
71	1	1	1	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4
72	2	2	1	4	4	4	3	2	1	4	3	4	2	3	3
73	1	1	1	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5
74	2	1	1	4	4	4	4	3	1	4	4	3	5	5	5
75	2	1	1	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
76	2	1	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
77	2	1	1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
78	2	1	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4
79	2	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4
80	1	1	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4

	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2
65	1	4	4	3	2	4	3	2	74	19	20	8	10	17	42
66	1	4	3	1	3	4	3	3	70	17	19	6	8	20	46
67	4	4	4	3	4	4	3	3	74	20	19	7	9	19	48
68	4	4	4	3	4	3	3	1	70	17	17	6	11	19	45
69	4	4	3	4	4	3	3	2	64	17	16	5	7	19	42
70	3	4	4	3	4	4	3	2	66	18	16	6	9	17	57
71	3	4	4	3	3	4	3	2	74	19	20	8	8	19	49
72	3	4	4	2	3	4	4	1	74	20	19	7	10	18	44
73	3	4	4	4	3	4	3	4	79	21	20	9	8	21	59
74	3	4	4	3	2	4	3	4	76	21	18	8	9	20	53
75	3	4	4	3	3	5	4	3	77	21	20	8	9	19	53
76	3	4	3	2	3	4	4	2	80	19	20	10	10	21	48
77	3	4	4	3	3	4	4	3	72	19	19	6	8	20	52
78	3	4	4	3	1	4	3	3	73	18	19	8	8	20	48
79	1	4	4	3	2	4	3	2	71	16	19	6	9	21	46
80	3	4	3	2	1	4	3	2	69	17	18	7	7	20	45



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Satisfacción y Rendimiento Laboral de los Operadores en la Empresa de Transportes Palmari S.A., Lima 2022", cuyo autor es GOICOCHEA ALVA SILVIO GINNO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 05 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO DNI: 10618780 ORCID: 0000-0002-5854-5770	Firmado electrónicamente por: BLAROCHECT el 07- 12-2022 17:20:29

Código documento Trilce: TRI - 0473795