



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa  
Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Lozano Villanueva, Thalia Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4537-800X)

**ASESOR:**

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

**CO-ASESOR:**

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedicado primero a Dios, por la salud y por propósitos que me permite pasar para seguir creciendo cada día.

Dedicado a mi familia, por su apoyo y su amor que me motiva para culminar mi carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a todos mis profesores por todas sus enseñanzas y consejos que me ayudaron durante en esta etapa universitaria que me brindaron en todos estos años.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización:.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de frecuencia de la variable satisfacción laboral.....	16
Tabla 2. Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción en el puesto de trabajo.....	17
Tabla 3. Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción con los compañeros.....	17
Tabla 4. Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción con el reconocimiento.....	18
Tabla 5. Análisis de frecuencia de la variable productividad .....	19
Tabla 6. Análisis de frecuencia de la dimensión eficacia.....	20
Tabla 7. Análisis de frecuencia de la dimensión eficiencia.....	21
Tabla 8. Análisis de frecuencia de la dimensión efectividad.....	22
Tabla 9. Relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad.....	23
Tabla 10. Relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad.....	24
Tabla 11. Relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad.....	25
Tabla 12. Relación entre la satisfacción laboral y la productividad .....	26
Tabla 13. Correlación variable 1 y variable 2.....	27
Tabla 14. Prueba de normalidad.....	69
Tabla 15. Grado de correlación.....	70

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales de Trujillo en el 2023. Se consideró una investigación con enfoque cuantitativo, y alcance correlacional. La investigación metodológicamente es de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal. Se consideró una población de 40 colaboradores. Con quienes se trabajó en su totalidad empleando el muestreo no probabilístico de tipo censal. Se aplicó 2 cuestionarios, validados y evaluados en cuanto a su confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo 0.965 para el instrumento de satisfacción laboral y 0.968 para el instrumento de productividad. Los resultados del análisis estadístico de las relaciones entre las variables de estudio para los colaboradores reflejan un coeficiente de correlación de Rho de Sperman ( $r$ ) = 0.759\*\*; por lo tanto, se concluye que estadísticamente existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Guzman Artistas Profesionales.

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, productividad, motivación.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between job satisfaction and productivity of the staff of the company Guzmán Artistas Profesionales de Trujillo in 2023. An investigation with a quantitative approach and correlational scope was considered. Methodologically, the research is of an applied type, correlational descriptive level, quantitative approach and non-experimental, cross-sectional design. A population of 40 collaborators was considered. With whom we worked in their entirety using non-probabilistic census-type sampling. Two questionnaires were applied, validated and evaluated in terms of their reliability with the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.965 for the job satisfaction instrument and 0.968 for the productivity instrument. The results of the statistical analysis of the relationships between the study variables for the collaborators reflect a correlation coefficient of Spearman's Rho ( $r = 0.759^{**}$ ); therefore, it is concluded that there is a statistically significant relationship between job satisfaction and the productivity of the collaborators of the company Guzman Artistas Profesionales.

**Keywords:** job satisfaction, productivity, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

La forma de vida de las personas ha sido considerablemente afectada por la pandemia mundial provocada por el Covid 19 y los subsiguientes esfuerzos de los gobiernos por detener su propagación, en particular la capacidad de realizar negocios en entornos físicos. Como consecuencia, la carga de trabajo se está trasladando al entorno virtual. Esta transición ha creado dificultades a las empresas debido a cambios intempestivos e impredecibles y un largo proceso de aprendizaje en un nuevo entorno donde el uso de las TIC es más intensivo (Salazar-Botello et al., 2021).

Uno de los más relevantes son los relacionados con el estrés y la consiguiente insatisfacción de los empleados en el trabajo. En Colombia, por ejemplo, la satisfacción laboral es sorprendentemente baja debido a la pandemia, la falta de interacción con los colegas y el exceso de horas de trabajo (Pedraza, 2020). Aunque se ha comprobado en la práctica que, si bien tiene poco efecto sobre la productividad, tiene un mayor efecto sobre los aspectos psicológicos de los empleados que son pasados por alto por los gerentes. (Govea y Zúñiga, 2020).

La empresa Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L., dedicada a la creación y comercialización de obras de arte, ha atravesado en los últimos tres años por un periodo de bajo nivel de ventas en sus EE.FF. La gerencia culpabiliza de ello a la pandemia por COVID-19 y al confinamiento social decretado por el MINSA. A pesar de que anteriormente, según lo menciona un directivo en una entrevista, la empresa ya tenía problemas dentro del área de creación artística. Con un rendimiento de los artistas decayendo año tras año y que solo se acentuó debido a la cuarentena. Se tiene conocimiento de las posibles causas de ello, de acuerdo con los reportes sobre los trabajadores. Principalmente, hay muchas quejas con respecto a lo “horrible” que se percibe el área de trabajo, los diversos conflictos que se producen entre compañeros y la falta de reconocimiento cuando se crean “obras de gran valor”.

La empresa Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L., dedicada a la creación y comercialización de obras de arte, ha atravesado en los últimos tres años por un periodo de bajo nivel de ventas en sus EE.FF. La gerencia culpabiliza de ello a la pandemia por COVID-19 y al confinamiento social decretado por el MINSA. A pesar de que anteriormente, según lo menciona un directivo en una entrevista, la empresa ya tenía problemas dentro del área de creación artística. Con un rendimiento de los artistas decayendo año tras año y que solo se acentuó debido a la cuarentena. Se tiene conocimiento de las posibles causas de ello, de acuerdo con los reportes sobre los trabajadores. Principalmente, hay muchas quejas con respecto a lo “horrible” que se percibe el área de trabajo, los diversos conflictos que se producen entre compañeros y la falta de reconocimiento cuando se crean “obras de gran valor”.

Para saber cómo abordar este problema antes de que ponga aún más en peligro la satisfacción laboral y la productividad, la dirección de la empresa está interesada en conocer cómo influye en la productividad la percepción que los artistas y colaboradores tienen de su trabajo. Por ende, se planteó una pregunta de manera general: ¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023? Así mismo se planteó los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023?, ¿Qué relación existe entre la satisfacción con los compañeros y la productividad del personal en la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023? y ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad del Personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023?

Se justifica socialmente debido a que beneficiará a los trabajadores de Trujillo, pues logrará incentivar a la mayoría de las organizaciones para implementar medidas necesarias se sientan satisfechos al realizar sus actividades.

Asimismo, colabora teóricamente ya que demostrará con la ayuda de sus variables de dicha investigación y sus dimensiones para que puedan utilizarlas para siguientes investigaciones.

También se tiene como justificación práctica, ya que favorecerá como fuente de solución al problema de insatisfacción en sus labores cotidianas y en su productividad dentro de las organizaciones.

Por otro lado, se planteó como objetivo general: determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del Personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Y los objetivos específicos: determinar la relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. determinar la relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. determinar la relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad del Personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.

Finalmente, se definió la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Y las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Existe una relación significativa entre la satisfacción con los compañeros y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Existe una relación significativa entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes a nivel internacional, se localizó el artículo de Vega et al. (2018), en su artículo publicado en la revista Teuken Bidikay - Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad, titulado: “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, los autores tuvieron como propósito en esta investigación resolver el impacto que tiene dichas variables en todos los trabajadores, se llevó a cabo a través de estudio secuencial. La muestra intencional consistió en 50 colaboradores del departamento encargado en la planificación y también el control de la producción de dicha empresa. Para ello se utilizó un instrumento basado en los siguientes cuestionarios de Meliá y Peiró S10/12 y S21/26. Los resultados se analizaron estadísticamente utilizando el programa SPSS. descubriendo que existe una fuerte conexión entre las variables del artículo. donde tienen una impresión negativa en la productividad que están vinculados principalmente en los factores salariales.

Álvarez y Salazar (2019), en su artículo publicado en la revista Interamericana de Ambiente y Turismo, titulado: “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento”, Para evaluar a los empleados cuales son factores que contribuyen a la calidad del servicio, se examinaron 300 empleados de empresas hoteleras. tiene una duración de un año. cada punto de análisis de la muestra, lo que da lugar un aspecto muy complejo de la hostelería que tiene un gran impacto en la calidad que fabrican ya que están vinculados a sus empleados para impactar con el buen servicio. Por lo cual la relación entre los resultados y la seguridad laboral es del 24%. Es importante destacar que, en esta categoría, tanto en Quito como en Cuenca, una gran cantidad de personas no encontraron ningún factor laboral negativo entre ellas.

Gómez-Chacón et al. (2018), en su artículo publicado en la revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte, titulado: “La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática”, tuvieron como objetivo prosperar su calidad de vida y su

productividad empresarial. La segunda variable impacta en la primera variable ya mencionada, por lo cual tiene como finalidad estudiar el vínculo entre la actividad física y la satisfacción, para ello la muestra se tomaron 152 colaboradores que contestaron el cuestionario además tuvo como pregunta subjetiva tenemos en la segunda variable de la satisfacción laboral. Con respecto a los resultados hubo diferentes significancias, siendo actividad física vigorosa 4,19, en física moderada 4,15 y en la física menor 3,38. Por lo tanto, se concluye que las dos actividades física y moderna están relacionadas positivamente en la satisfacción laboral de todos los colaboradores.

Chiang et al. (2018). En su artículo publicado en la revista ciencia trabajo, titulado “relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de concepción”, tuvieron como finalidad para este estudio analizar a fondo dichas variables. Su estudio fue descriptivo correlacional, con un conjunto de 184 colaboradores, segmentado en 5 grupos. Se tiene el cuestionario, anónimo y autoadministrado, constaba de 71 preguntas y estaba dividido en tres secciones: Según la indagación de fiabilidad del cuestionario, los rangos de fiabilidad aceptables tanto para el estrés como para la satisfacción laboral se situaban entre 0,635 y 0,927 para el alfa de Cronbach. En cuanto al estrés, en general se sitúa en la posición con una calificación de baja presión, baja exigencia psicológica, alto control del trabajo y buen apoyo global. La media global de las líneas de trabajo analizadas en términos de satisfacción laboral es de 3,8 puntos, lo que indica un grado medio en la variable. Las relaciones nos permiten extraer la conclusión de que los niveles de estrés disminuyen a medida que la satisfacción laboral y el control sobre la propia carga de trabajo se consideran más elevados. El componente de apoyo global al trabajo social también es importante.

Lucas & Inca (2022). En su artículo publicado en la revista sinergias educativas, titulado “coexistencia de la satisfacción laboral y productividad, en una entidad del estado designaron como propósito de este estudio mostrar su conexión entre las dos variables de estudio. Para

ello tuvo como enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. Así mismo, acogieron un número de 86 colaboradores y en el tamaño de la muestra se tiene un total de 70. La satisfacción en el trabajo y la productividad son sus determinantes. El método es una encuesta con escala de Likert para su uso con personal de instituciones públicas. Para evaluar la veracidad del instrumento con el juicio de expertos y las circunstancias en las que se consideró aplicable. Además, el resultado de la fiabilidad de 0,80 cuando se determinó que era apropiado. Los valores inferenciales de la conexión elocuente fueron de 0,618 indicaron una conexión moderada entre las variables ya mencionadas en el artículo. Al final, se determinó que existe una conexión entre dichas variables de estudio de la entidad estatal en el 2021.

A nivel nacional, Condori (2018), en su tesis titulada: "Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018", tuvo la finalidad de determinar si existe una conexión significativa entre la satisfacción y la productividad para esto el autor, consideró que la investigación tiene un carácter no experimental horizontal o transaccional. Los cuestionarios se administraron a un total de 320 empleados, de los que 175 constituyeron la muestra. Para recoger los datos se utilizó una técnica de encuesta, muy fiable y validada por expertos. Deducimos con estos resultados que existe una conexión sustancial entre la primera variable y la productividad de los colaboradores de Bouncer, en su análisis rho de Spearman de 0,758 y una significación ( $p=0,0000,05$ ) que muestra que se aprueba la investigación.

Utcañe y Campos (2019), en su tesis titulada: "Satisfacción Laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019", nos indica que este estudio utilizó un diseño descriptivo: una muestra transversal correlacional simple de 25 contribuyentes que completaron cuestionarios sobre estas dos variables de escala de Likert. Con referencia a los objetivos generales, se finaliza que existe poca conexión directa entre las

dos variables mencionadas al principio. Deducimos que los hallazgos relacionados con el objetivo específico y la dimensión "relaciones industriales" son los más directamente relacionados con la productividad.

Velásquez y Daythiana (2019), en su tesis titulada: "La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019", tienen como objetivo analizar dichas variables de estudio también hace mención que la investigación se basa en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y relacionado. Utilizando el software SPSS versión 25, los resultados mostraron un nivel de significación importante de 0,000 ( $\alpha < 0,05$ ) para ello se utilizó prueba de Somers. Por último, concluyeron que la primera variable incide positivamente en la segunda variable que es la producción de todos los empleados en las empresas metalmecánicas, Cajamarca 2019.

Acosta (2021), en su tesis titulada: "Satisfacción laboral y productividad del personal de la gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial De Trujillo – 2021", indicó que se trataba de un estudio correlacional transversal con un diseño de investigación descriptivo. Entre los instrumentos utilizados figuraban una encuesta de productividad y otra de satisfacción en el trabajo. Como resultado, la prueba de correlación reveló una conexión entre las variables de estudio en mención. Del mismo modo, existía una conexión entre las dificultades del trabajo y la productividad, así como entre las condiciones de trabajo y la productividad ( $p=0,0160,050$ ) en cuanto a los aspectos de satisfacción laboral. Por otra parte, la remuneración justa estaba asociada a la productividad ( $p=0,192 > 0,050$ ), así como la antigüedad ( $p=0,4110,050$ ). Por último, termina aceptando la hipótesis nula del estudio.

Plasencia y Salirrosas (2021), en su tesis titulada: "La satisfacción laboral y su relación en la obligación laboral del cliente interno de Arenera Jaén SAC en la sucursal de Trujillo 2021", tuvieron como objetivo averiguar si existe una conexión elocuente entre variables de estudio ya mencionadas, revela que la presente investigación es descriptivo-

correlacional y que no es experimental basada en la manipulación de las variables. Se empleó un instrumento de cuestionario de 22 preguntas y sólo participaron en el estudio 50 miembros del personal de la empresa. Esto permitió obtener un alfa de Cronbach de 0,84 con la evaluación previa de tres expertos y la validación de un estadístico de Pearson. El principal resultado del estudio fue que se amplió el efecto positivo y directo entre las dos variables, confirmando el valor de Pearson de 0.370; se determinó que la puntuación media de satisfacción laboral de los clientes internos de Arenara Jaén era “casi siempre”. De esta forma, se confirmó la hipótesis alternativa del estudio con un resultado con un valor de contribución de Pearson de 0,370, que concluyó que el vínculo entre las dos variables se considera moderada.

Andresen et al. (2007) en su investigación, nos dice que la satisfacción laboral en su estado emocional agradable o positivo se obtiene cuando existe una experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno. Asimismo, nos dice que es el nivel en que un colaborador está dichoso con el entorno y las situaciones de trabajo. Este es un punto es de suma importancia porque está directamente relacionado con el buen manejo de la organización, la rentabilidad, la calidad del trabajo y el nivel de productividad.

Aunque la satisfacción laboral no conduce directamente a una mayor productividad, puede ser muy beneficiosa y, a menudo, conduce a una menor rotación de empleados. Cuando están satisfechos con su trabajo, los empleados no se sienten reemplazables. (Halkos y Bousinakis, 2010). En resumen, la satisfacción con el trabajo está estrechamente relacionada con aspectos tan importantes como: Motivación en el trabajo, comportamiento laboral, evitar la ausencia, obliga a los empleados a comprometerse, mejorar el rendimiento individual, promueve la felicidad del personal.

Desde la perspectiva de un emprendedor, está claro por qué vale la pena mejorar en estos dos aspectos. cuando la productividad aumenta, las personas están más comprometidas con el

negocio u organización, hay menos rotación y se logran más resultados. Trabajar para la satisfacción laboral y es bueno para todos. (Miller y Monge, 1986).

Por supuesto, no es suficiente simplemente "fingir" para que parezca una inversión real en los intereses de los empleados. Por otro lado, todos deben ser capaces de encontrar sentido a su trabajo, incluso con sus mejores esfuerzos, para que cualquier movimiento que busque satisfacción dé sus frutos. Entonces, para que funcione, es importante comprender de dónde proviene la satisfacción laboral. (Lee et al., 2014).

Por otro lado, el equilibrio es esencial para la satisfacción laboral. Los empleados a los que se les pide que se desempeñen por debajo de las expectativas y habilidades pueden generar insatisfacción y sentimientos de fracaso. Pero la desventaja de pedir demasiado es que crea estrés y tensión innecesarios. Estas situaciones son diferentes, pero siempre deben evitarse, ya que ambas pueden crear incomodidad y frustración entre los empleados. (Toscano y Zappalà, 2020).

El nivel de satisfacción del empleado con su entorno y, sobre todo, con las condiciones de trabajo, se mide mediante la dimensión de satisfacción laboral. Se trata de un aspecto crucial, ya que influye directamente en el funcionamiento regular de la organización, calidad del trabajo y el grado de utilidad y productividad. (Choi y Ha, 2018). Tiene como indicadores: Conformidad percibida y la ergonomía.

La dimensión de satisfacción con los compañeros es la percepción subjetiva, los sentimientos y las emociones que tiene el empleado con respecto a sus compañeros de trabajo (Van De Voorde et al., 2014). Tiene como indicadores: Relaciones interpersonales y autoridad competente.

La dimensión de satisfacción con el reconocimiento se refiere a las gratificaciones que ofrece los empleadores hacia los trabajadores como recompensa de su desempeño, de manera oportuna y justa (Choi y Ha, 2018). Tiene como indicadores: Reconocimientos monetarios y los reconocimientos no económicos.

La productividad es la relación entre el trabajo que una persona pone en su trabajo o los bienes que produce y los recursos que utiliza para producir esos bienes (Hamza et al., 2022). La productividad es un objetivo comercial muy importante. Esta situación terminó con muchos beneficios económicos y de productividad.

La teoría económica establece que los salarios deben reflejar la productividad laboral para que el trabajador promedio produzca lo suficiente para cubrir los costos laborales. Si los salarios suben más, pueden incurrir en pérdidas porque la empresa no puede cubrir los nuevos gastos. Este aumento puede ocurrir debido a regulaciones gubernamentales como las regulaciones de salario mínimo. (Preenen et al., 2017).

Por lo tanto, puede alentar a las empresas a mudarse a áreas informales para reducir costos. Se necesita mejor educación, capacitación y más tecnología para aumentar la productividad. De lo contrario, las ganancias de productividad solo serán el resultado de los ciclos económicos. (Alaghbari et al., 2019).

Estos son algunos beneficios del incremento de la productividad en la organización: ahorro de costes, consecución de objetivos, reducción del tiempo, gran destreza, mejor organización, crecimiento del beneficio.

La dimensión eficacia es la capacidad del trabajador para cumplir con los objetivos propuestos por sus empleadores dentro de los plazos establecidos (Auzina-Emsina, 2014). Tiene como indicadores: Logro de metas propuestas y el logro de metas no relacionadas con el trabajador.

La dimensión eficiencia se refiere a la capacidad de utilización de los recursos puestos a cargo del trabajador y el mantenimiento oportuno que de ellos se hace (Bakas et al., 2020). Tiene como indicadores: Uso de recursos y la utilización de las máquinas y equipos.

La dimensión de efectividad está relacionada al desempeño íntegro de la empresa luego de haber aplicados principios relacionadas a la eficacia y eficiencia (Bakas et al., 2020). Tiene como indicadores: mejora de la producción y capacidad para afrontar nuevos retos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

El tipo de investigación fue aplicada. Su principal pretensión es apoyar a la expansión del conocimiento científico y además plantear proyectos o programas a realizarse en un entorno específico. Por lo tanto, es adecuado cuando se quieren definir iniciativas o emprender soluciones hacia los problemas planteados Nieto (2018).

Además, Sánchez (2019) afirma que son enfoques cuantitativos medibles para recolectar, procesar y realizar análisis (p. 104).

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

El diseño para esta investigación fue no experimental, transversal y correlacional. El estudio es no experimental porque no manipulará las variables del estudio ni influenciará en su comportamiento de ninguna manera Solís, (2019). Es transversal porque los datos fueron recopilados en un periodo concreto Cvetković Vega et al., (2021). Finalmente, correlacional puesto que se realizó una prueba de incidencia donde se aprobó la relación que tienen las variables del estudio, Abreu (2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización:**

##### **Variable1: Satisfacción laboral**

- **Definición conceptual:**

Andresen et al. (2007) definen la satisfacción laboral, como un ciclo emotivo deleitoso o indudable que resulta de la experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno.

- **Definición operacional:**

La variable satisfacción laboral fue definida operacionalmente por 3 dimensiones: la satisfacción en el puesto de trabajo, la satisfacción con los compañeros y la satisfacción con el

reconocimiento. Y es medida mediante 6 indicadores, utilizando el “Instrumento para medir la satisfacción laboral”.

- **Indicadores:** Conformidad percibida, ergonomía, relaciones interpersonales, autoridad competente, reconocimientos monetarios, reconocimientos no económicos.
- **Escala de medición:** Ordinal. Likert de 5 puntos.

### **Variable 2: Productividad**

- **Definición conceptual:** La productividad es la relación entre la producción laboral o la producción de mercancías de una persona y los recursos que ha empleado para producirlas. Hamza et al. (2022).
- **Definición operacional:** La variable Productividad está definida operacionalmente por 3 dimensiones: La eficacia, la eficiencia y efectividad. Y es medida mediante 6 indicadores, utilizando el “Instrumento para medir La productividad”.
- **Indicadores:** Logro de metas propuestas, logro de metas propuestas no relacionadas con el trabajador, uso de recursos, utilización de las maquinarias y equipos, mejora de la producción, capacidad para afrontar nuevos retos.
- **Escala de medición:** Ordinal. Likert de 5 puntos.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos señalan en su libro que la población es el conjunto de personas que responden a los criterios del estudio (p. 65). La población de estudio estuvo definida por los 40 empleados de la empresa Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L.

#### **3.3.2. Muestra:**

Se estudió a todos los 40 colaboradores permanentes a la empresa Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L, considerando el tamaño accesible de la población.

### 3.3.3. Muestreo:

En la investigación no se utilizó el muestreo porque se examinó la población total del estudio. Este tipo de muestreo se considera como censal, según López-Roldán & Fachelli, (2015).

### 3.3.4. Unidad de análisis:

La unidad de análisis fue para cada uno de los colaboradores de la empresa Guzmán Artistas Profesionales en estudio.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La investigación actual aplica un enfoque de **encuesta**, según Casas Anguita et al., (2003) es el método utilizado en las encuestas, donde se recopilan y analizan datos de una muestra particular de la población para luego examinarlos, explicarlos y predecirlos. y/o describir la función del conjunto. La herramienta utilizada es un **cuestionario** cuyo objetivo es poder conocer las respuestas a nuestro problema. Las preguntas se realizarán en Google Forms, las mismas encuestas se aplicarán a los colaboradores de Guzmán Artistas Profesionales y se enviarán a todos los trabajadores por el medio WhatsApp, esperando sus respuestas como se describe en el punto. Por consiguiente, se medirá a través de la escala tipo Likert, para las dos variables. La **validez** los instrumentos fue por los expertos ya que estas fueron acogidas de otros autores. Por último, se obtuvo una **confiabilidad** de alfa de Cronbach .965 en la variable 1 satisfacción laboral y .968 en la variable 2 productividad

## 3.5. Procedimientos

El consentimiento para la recogida de información se solicitó mediante el envío de una carta a la empresa, indicando el motivo de uso del cuestionario y la información a recoger. El estudio se realizará de forma virtual sobre las muestras seleccionadas; una vez recopilada la información, se analizará para obtener información relevante.

Después de recopilar los datos, se utilizará SPSS versión 26 para su análisis tanto descriptivo como inferencial, así como las pruebas de Cronbach, Shapiro-Wilk y Spearman. La información

generada por este software será registrada y explicada en capítulos relacionados con este trabajo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información y los datos se recopilaron por medio de cuestionarios previamente creados y validados para su uso con el estadístico SPSS v.25, y se realizó una observación estadística para la conexión entre las variables útil para esta investigación. Se realizará el cuadro con las estadísticas con el programa Excel que beneficia al momento de los resultados de las variables. Para después realizar una breve discusión y concluir la información exacta de la investigación. Para establecer la cercanía y el vínculo entre las variables para esto se utilizó la fiabilidad correlacional de Pearson a través de la fórmula.

Esta investigación es un diseño descriptivo no experimental. Según Sousa et al., (2007), son de suma importancia las encuestas descriptivas como también las encuestas estadísticas, ya que estas pueden medir los datos y población encuestada que responde a las preguntas. La representación gráfica de la recogida de datos, que incluye las estadísticas y una descripción detallada de cada una de ellas, también se realiza en formato Excel.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio examinó aspectos éticos, seguido las normativas de la Universidad César Vallejo, respetando los derechos de autor en diferentes contextos. Así mismo, mostrando mucha responsabilidad en el manejo de los datos obtenidos al aplicar las herramientas de recolección. Esta investigación será realizada por el propio autor, y la información recabada sobre los trabajadores de la empresa Guzmán Artistas Profesionales será manejada con sumo cuidado para no causar perjuicio al autor. Se respetarán los derechos de autor y se tuvo presente las normas APA de la séptima edición, que es una limitación para los estudios de varios autores.

Se aplica principios éticos tales como:

- a) Autonomía
- b) Justicia
- c) Beneficencia
- d) No maleficencia
- e) Integridad humana
- f) Equidad
- g) Privacidad

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

#### Variable: Satisfacción laboral

Tabla 1.

Análisis de frecuencia de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	%	Válido %	Acumulado %
A veces	14	35.0	35.0	35.0
Casi siempre	20	50.0	50.0	85.0
Siempre	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 1. Se refleja los resultados obtenidos para la primera variable en una muestra compuesta por 40 participantes. Los datos revelan que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 14, lo que representa el 35% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" alcanzó un puntaje de 20, correspondiendo al 50% de los participantes. Finalmente, la escala "Siempre" obtuvo un puntaje de 6, lo que representa el 15% de la muestra analizada.

La información presentada evidencia que la mayoría de los participantes (50%) reportan experimentar una satisfacción laboral en un nivel clasificado como "Casi Siempre". Por otro lado, un porcentaje considerable (35%) indicó experimentar satisfacción laboral solo en ocasiones ("A veces"). Sin embargo, existe un grupo minoritario (15%) que manifestó sentir satisfacción laboral de manera constante ("Siempre").

## Dimensión: Satisfacción en el puesto de trabajo

Tabla 2.

### Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción en el puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	4	10.0	10.0	10.0
Casi siempre	20	50.0	50.0	60.0
Siempre	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 2. Se reflejan los resultados para la dimensión "Satisfacción en el puesto de trabajo" en una muestra de 40 participantes. Según los datos recopilados, esto nos indica que la mayor parte de los involucrados (50%) reportan experimentar una satisfacción en su puesto de trabajo en un nivel clasificado como "Casi Siempre". Por otro lado, un porcentaje considerable (40%) manifestó sentir satisfacción laboral de manera constante ("Siempre"). Sin embargo, existe un grupo minoritario (10%) que indicó experimentar satisfacción laboral solo en ocasiones ("A veces").

## Dimensión: Satisfacción con los compañeros

Tabla 3.

### Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción con los compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	19	47.5	47.5	47.5
Casi siempre	15	37.5	37.5	85.0
Siempre	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 3. Se proyectan los resultados obtenidos para la dimensión "Satisfacción con los compañeros" en una muestra compuesta por 40 participantes. Los datos muestran que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 19, representando el 47.5% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 15, correspondiente al 37.5% de los participantes. En cuanto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 6, representando el 15% de la muestra analizada.

Estos nos indican que la mayoría de los involucrados (47.5%) reportaron experimentar satisfacción con sus compañeros en ocasiones ("A veces"). Asimismo, un porcentaje significativo (37.5%) indicó experimentar satisfacción con sus compañeros de trabajo en un nivel clasificado como "Casi Siempre". Por otro lado, un grupo minoritario (15%) manifestó sentir satisfacción constante con sus compañeros ("Siempre").

#### **Dimensión: Satisfacción con el reconocimiento**

Tabla 4.

Análisis de la dimensión satisfacción con el reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	20	50.0	50.0	50.0
Casi siempre	12	30.0	30.0	80.0
Siempre	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 4. Se reflejan los resultados para la dimensión "Satisfacción con el reconocimiento" en una muestra de 40 participantes. Los datos revelan que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 20, representando el 50% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 12, correspondiendo al 30% de los participantes. Respecto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 8, lo que representa el 20% de la muestra analizada.

Estos nos indican que la mitad de los involucrados (50%) reportaron experimentar satisfacción con el reconocimiento en ocasiones ("A veces"). Además, un porcentaje considerable (30%) manifestó experimentar satisfacción con el

reconocimiento de manera frecuente ("Casi Siempre"). Por otro lado, un grupo minoritario (20%) indicó sentir satisfacción constante con el reconocimiento recibido ("Siempre").

### Variable: Productividad

Tabla 5.

Análisis de frecuencia de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	20	50.0	50.0	50.0
Casi siempre	4	10.0	10.0	60.0
Siempre	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 5. Se plasman los resultados para la variable "Productividad" en una muestra compuesta por 40 participantes. Los datos muestran que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 20, representando el 50% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 4, correspondiente al 10% de los participantes. En cuanto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 16, representando el 40% de la muestra analizada.

Estos nos indican que la mitad de los involucrados (50%) reportaron experimentar una productividad ocasional ("A veces"). En contraste, un porcentaje menor (10%) manifestó experimentar una productividad casi constante ("Casi Siempre"). Por otro lado, un grupo considerable (40%) indicó sentir una productividad constante en sus actividades ("Siempre"). Estos hallazgos brindan una perspectiva general sobre los niveles de productividad dentro de la muestra estudiada.

## Dimensión: Eficacia

Tabla 6.

Análisis de frecuencia de la dimensión eficacia				
	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	20	50.0	50.0	50.0
Casi siempre	4	10.0	10.0	60.0
Siempre	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 6. Se visualizan los resultados para la dimensión "Eficacia" en una muestra de 40 participantes. Los datos muestran que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 20, representando el 50% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 4, correspondiente al 10% de los participantes. En cuanto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 16, representando el 40% de la muestra analizada.

Estos nos indican que la mitad de los involucrados (50%) reportaron experimentar eficacia en sus tareas en ocasiones ("A veces"). En contraste, un porcentaje menor (10%) manifestó experimentar eficacia casi constante ("Casi Siempre"). Por otro lado, un grupo considerable (40%) indicó sentir eficacia constante en sus actividades ("Siempre"). Estos hallazgos proporcionan una visión general sobre los niveles de eficacia dentro de la muestra estudiada.

El mayor índice de participantes presentó una eficacia variable en sus tareas, experimentando momentos de mayor o menor rendimiento en su desempeño. Sin embargo, un porcentaje significativo mostró una eficacia constante, lo que puede ser indicativo de una mayor habilidad para lograr los objetivos de manera efectiva.

## Dimensión: Eficiencia

Tabla 7.

	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	20	50.0	50.0	50.0
Casi siempre	4	10.0	10.0	60.0
Siempre	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 7. Se visualizan los resultados para la dimensión "Eficiencia" en una muestra de 40 participantes. Los datos muestran que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 20, representando el 50% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 4, correspondiente al 10% de los participantes. En cuanto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 16, representando el 40% de la muestra analizada.

Estos nos indican que la mitad de los involucrados (50%) reportaron experimentar eficiencia en sus actividades en ocasiones ("A veces"). Por otro lado, un porcentaje menor (10%) manifestó experimentar eficiencia casi constante ("Casi Siempre"). Sin embargo, un grupo considerable (40%) indicó sentir eficiencia constante en sus tareas ("Siempre"). Estos hallazgos brindan una visión general sobre los niveles de eficiencia dentro de la muestra analizada.

La mayor parte de los participantes presentaron una eficiencia variable en sus actividades, experimentando momentos de mayor o menor rendimiento en su desempeño. No obstante, un porcentaje significativo mostró una eficiencia constante, lo que puede ser indicativo de una mayor capacidad para realizar las tareas de manera eficaz y en un tiempo óptimo.

## Dimensión: Efectividad

Tabla 8.

Análisis de frecuencia de la dimensión efectividad				
	Frecuencia	Porcentaje	Válido %	Acumulado %
A veces	3	7.5	7.5	7.5
Casi siempre	31	77.5	77.5	85.0
Siempre	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 8. Se visualizan los resultados para la dimensión "Efectividad" en una muestra de 40 participantes. Los datos revelan que la escala "A veces" obtuvo un puntaje de 3, representando el 7.5% de la muestra. Por otro lado, la escala "Casi Siempre" registró un puntaje de 31, correspondiendo al 77.5% de los participantes. Respecto a la escala "Siempre", obtuvo un puntaje de 6, representando el 15% de la muestra analizada.

Los resultados indican que solo un pequeño porcentaje de los participantes (7.5%) reportaron experimentar efectividad en sus actividades en ocasiones ("A veces"). En contraste, la mayoría de los participantes (77.5%) manifestaron experimentar efectividad casi constante ("Casi Siempre"). Por otro lado, un grupo minoritario (15%) indicó sentir efectividad constante en sus tareas ("Siempre"). Estos hallazgos proporcionan una visión general sobre los niveles de efectividad dentro de la muestra analizada.

## 4.1. Análisis inferencial

### Objetivo específico 1

Tabla 9.

Relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad

		Satisfacción en el puesto de trabajo	Productividad
Satisfacción en el puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	,911**
	Significancia		0.000
	N	40	40
Productividad	Coefficiente de correlación	,911**	1.000
	Significancia	0.000	
	N	40	40

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

En la Tabla 9. Se visualizan los resultados de la prueba Rho de Spearman realizada para examinar la relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad en la empresa Guzmán Artistas Profesionales en Trujillo, 2023. La tabla muestra un coeficiente de 0.911 y un valor p (sig. bilateral) de 0.0 para los 40 ítems analizados. En consecuencia, concluyendo que existe una relación fiable entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal.

El valor p significativamente bajo ( $p < 0.05$ ) indica que la conexión observada entre la primera dimensión y la productividad no se debe al azar. Esto refuerza la validez de los resultados y sugiere que la relación encontrada es consistente y confiable. Estos hallazgos enfatizan la importancia de promover un entorno laboral que fomente la satisfacción de los colaboradores, ya tienen un impacto positivo en su productividad. Sin embargo, es necesario considerar que existen otros factores que pueden influir en esta relación, como el clima laboral, la motivación y las condiciones de trabajo.

## Objetivo específico 2:

Tabla 10.

### Relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad

		Satisfacción con los compañeros	Productividad
Satisfacción con los compañeros	Coefficiente de correlación	1.000	,521**
	Significancia		0.001
	N	40	40
Productividad	Coefficiente de correlación	,521**	1.000
	Significancia	0.001	
	N	40	40

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

En la Tabla 10. Se visualizan los resultados de la prueba Rho de Spearman que examina la relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad en la empresa Guzmán Artistas Profesionales en Trujillo, 2023. La tabla muestra un coeficiente de 0.521 y un valor p (sig. bilateral) de 0.001 para los 40 ítems analizados, indicando la existencia de una conexión entre la dimensión y variable.

El coeficiente de correlación encontrado, 0.521, indica una conexión positiva moderada entre la satisfacción con los compañeros y la productividad. Estos hallazgos sugieren que a medida que la satisfacción con los compañeros aumenta, es probable que la productividad del personal también se incremente en la empresa Guzmán Artistas Profesionales.

El valor p significativamente bajo ( $p < 0.05$ ) indica que la conexión observada entre la dimensión y la variable no se debe al azar. Esto fortalece la validez de los resultados y sugiere que la relación encontrada es consistente y confiable.

### Objetivo Específico 3:

Tabla 11.

Relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad

		Satisfacción con el reconocimiento	Productividad
Satisfacción con el reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,946**
	Significancia		0.000
	N	40	40
Productividad	Coefficiente de correlación	,946**	1.000
	Significancia	0.000	
	N	40	40

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

En la Tabla 11. Se visualizan los resultados de la prueba Rho de Spearman que evalúa la relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad en la empresa Guzmán Artistas Profesionales en Trujillo, 2023. La tabla muestra un coeficiente de 0.946 y un valor p (sig. bilateral) de 0.0 para los 40 ítems analizados. Por lo tanto, se finaliza que existe una conexión elocuente.

El coeficiente de correlación obtenido, 0.946, indica una conexión positiva fuerte. Quiere decir que, a medida que la satisfacción con el reconocimiento aumenta, es probable que la productividad del personal también se incremente en la empresa Guzmán Artistas Profesionales.

El valor p significativamente bajo ( $p < 0.05$ ) indica que la relación analizada no fue al azar. Esto fortalece la validez de los resultados y sugiere que la relación encontrada es confiable y consistente.

## Objetivo General:

Tabla 12.

Relación entre la satisfacción laboral y la productividad			
		Satisfacción laboral	Productividad
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,759**
	Significancia		0.000
	N	40	40
Productividad	Coefficiente de correlación	,759**	1.000
	Significancia	0.000	
	N	40	40

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

En la Tabla 12. Se visualizan los resultados de la prueba Rho de Spearman realizada para evaluar la conexión entre las dos variables. La prueba reveló una conexión de 0.759 indicando que hay una conexión positiva moderada y una fiabilidad de 0.00 para los 40 ítems analizados. Con base en estos resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que existe una conexión elocuente.

La significancia estadística del valor p ( $p < 0.05$ ) indica que la relación observada entre las dos variables y que no es atribuible al azar. Esto fortalece la validez de los resultados y sugiere que la relación encontrada es real y confiable.

Los resultados de la prueba de Spearman señalan una fiabilidad entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Guzmán Artistas Profesionales. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar un ambiente laboral satisfactorio para promover la productividad del personal.

## Contrastación de Hipótesis

Tabla 13.

Correlación variable 1 y variable 2			
		Satisfacción laboral	Productividad
Rho de	Coefficiente de correlación	1.000	,759**
	Significancia		0.000
Spearman	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,759**	1.000
	Significancia	0.000	
	N	40	40

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

En la tabla 13. Muestra una relación de dependencia de 0,00. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa, que muestra un vínculo directo en las dos variables, y se rechaza en definitiva la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el primer objetivo específico de la investigación que fue determinar la relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, se pudo encontrar una correlación de 0.911 donde la significancia fue de 0.00, realizada en la prueba de Rho Spearman. Lo cual nos indica que existe una relación entre la dimensión y la variable. Esto quiere decir que la satisfacción laboral en el puesto de trabajo es identificada en un nivel alto del 50% de los encuestados, pudiéndose entender que los trabajadores reportan experimentar una satisfacción en su puesto de trabajo, en cuanto a la hipótesis nula se rechaza, y se acepta la hipótesis de estudio, donde hace referencia que existe una conexión elocuente entre el primer objetivo específico ya mencionado. Estos resultados coinciden con lo encontrado por (Halkos y Bousinakis, 2010), quien en su investigación señala que la satisfacción en los colaboradores es predominante en la productividad de la empresa. Así también (Choi y Ha, 2018), refieren que el rango de adecuación del colaborador con su entorno y sobre todo las condiciones de trabajo. Este es un punto muy importante porque está directamente relacionado con el funcionamiento normal de la organización, la calidad del trabajo y el nivel de rentabilidad y productividad. Por lo consiguiente, a lo comentado anteriormente y analizado dichos resultados, constatamos que debe enfatizar en la importancia de promover un entorno laboral que fomente la satisfacción de los empleados, ya que esto puede tener un impacto positivo en su productividad. Sin embargo, es necesario considerar que existen otros factores que pueden influir en esta relación, como el clima laboral, la motivación y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa Guzman Artistas Profesionales.

Continuando con el segundo objetivo específico de la investigación que fue determinar la relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales,

Trujillo, se pudo encontrar una correlación de 0.521 donde la significancia fue de 0.00, realizada en la prueba de Rho Spearman. Lo cual nos indica que existe una relación la dimensión y la variable. Esto quiere decir que la satisfacción laboral con los compañeros es identificada en un nivel alto del 50% de los encuestados, pudiéndose entender que los trabajadores reportan experimentar una satisfacción con los compañeros de trabajo, en cuanto a la hipótesis nula se rechaza, y se acepta la hipótesis de investigación, donde hace referencia que existe una conexión elocuente entre el segundo objetivo específico ya mencionado. Estos resultados coinciden con lo encontrado por (Van De Voorde et al., 2014), quienes en su investigación señalan que la satisfacción con los compañeros de trabajo es predominante en la productividad de la empresa. Así también Lucas & Inca (2022). Refieren que la convivencia de la satisfacción laboral y productividad, la finalidad de este estudio es demostrar la relación entre dichas variables ya mencionadas. Donde se encontró aplicable; además el resultado de la confiabilidad fue de 0.80. Los resultados inferenciales, fue de 0.618, demostrando una moderada relación entre las variables. Para finalizar, se concluyó que existe conexión entre la satisfacción con los compañeros y la productividad. Por lo consiguiente, a lo comentado anteriormente y analizado dichos resultados, confirmamos que debemos enfatizar la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, ya que esto puede tener un impacto positivo en la productividad del personal. Sin embargo, es fundamental considerar que existen otros factores que pueden influir en esta relación, como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.

De acuerdo con el tercer objetivo específico de la investigación que fue determinar la relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, se pudo encontrar una correlación de 0.946 donde la significancia fue de 0.00, realizada en la prueba de Rho Spearman. Lo cual nos indica que existe una conexión entre la dimensión y la variable. Esto quiere decir que la satisfacción laboral en reconocimiento es identificada con un

porcentaje considerable del 30% de manera frecuente de los encuestados, pudiéndose entender que los trabajadores reportan experimentar una satisfacción con el reconocimiento, en cuanto a la hipótesis nula se rechaza, y se acepta la hipótesis del estudio, donde hace referencia que existe una relación significativa entre el tercer objetivo específico ya mencionado. Estos resultados coinciden con lo encontrado por (Choi y Ha, 2018), quienes en su investigación señalan que el reconocimiento se refiere a las gratificaciones que ofrece los empleadores hacia los trabajadores como recompensa de su desempeño, de manera oportuna y justa es predominante en la productividad de la empresa. Así también Condori (2018), refiere que la satisfacción con el reconocimiento permite darse en la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores, los resultados arrojaron de 0.758 y significancia 0.000, demostrando que existe conexión entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad de los empleados. Por lo consiguiente, a lo comentado anteriormente y analizado dichos resultados, confirmamos que se debe enfatizar más en la importancia de reconocer y valorar el trabajo de los empleados, ya que esto puede tener un impacto positivo en su productividad. Sin embargo, es fundamental considerar que existen otros elementos que pueden intervenir en esta relación, como la autonomía laboral, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo.

Y, por último, como objetivo general de la investigación que fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, se pudo encontrar una correlación de 0.759 donde la significancia fue de 0.00, realizada en la prueba de Spearman. Lo cual nos indica que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la satisfacción laboral es identificada con un porcentaje considerable del 50% de manera frecuente de los encuestados, pudiéndose entender que los trabajadores reportan experimentar una satisfacción laboral, en cuanto a la hipótesis nula se rechaza, y se acepta la hipótesis de investigación, donde hace referencia que existe una conexión elocuente entre el objetivo general ya

mencionado. Estos resultados concuerdan con Plasencia y Salirrosas (2021), quienes en su investigación señalan que la satisfacción laboral es predominante en la productividad de la empresa. Así también Vega et al. (2018), en sus cuestionarios analizados 10/12 y también 21/26. demuestran que existe una conexión elocuente entre dichas variables. Por lo consiguiente, a lo comentado anteriormente y analizado dichos resultados, afirmamos que debemos enfatizar la importancia de un ambiente laboral satisfactorio para promover la productividad del personal.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. De acuerdo con el objetivo específico 1, se concluye que, la dimensión satisfacción en el puesto de trabajo y posicionamiento de la empresa Guzman Artistas Profesionales, evidencia una correlación significativa de 0,911.
2. De acuerdo con el objetivo específico 2, la dimensión satisfacción con los compañeros y posicionamiento se evidenció que tiene relación positiva moderada, con coeficiente de correlación de 0.001, y una relación fiable de 0,521 evidenciando que se tiene una relación significativa.
3. De acuerdo con el objetivo específico 3, se concluyó que la dimensión satisfacción con el reconocimiento y posicionamiento de la empresa Guzman Artistas Profesionales, evidencia una correlación significativa de 0,946.
4. El objetivo general ha llevado a la conclusión de que existe una asociación sustancial entre la satisfacción en el trabajo y la productividad, con un índice correlacional de 0,756.
5. Con relación a la contrastación de hipótesis se concluye que, si existe conexión entre las variables satisfacción laboral y productividad, obteniendo una correlación significativa de 0,000. Ya que al mejorar la primera variable se está relacionando significativamente en la productividad.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera, se recomienda al gerente general realizar charlas trimestrales de satisfacción en el puesto de trabajo en la sala principal de la empresa es un lugar apropiado para promover un buen entorno laboral que fomente la satisfacción de los colaboradores, ya que esto tiene un impacto positivo en su productividad. También, es necesario considerar que existen otros factores que pueden influir en esta relación, como el clima laboral, la motivación y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa Guzman Artistas Profesionales.
- Segunda, se sugiere al jefe de RR. HH realizar reuniones mensuales para lograr una buena satisfacción entre compañeros logrando un ambiente laboral positivo y colaborativo, porque tiene un impacto positivo en la productividad del personal. También, es necesario considerar que existen otros aspectos que pueden influir en esta relación, como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Tercera, se sugiere al gerente general dar reconocimientos a los trabajadores según evaluaciones mensuales de rendimiento ya que es de suma importancia reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores, esto tiene un impacto positivo en su productividad.
- Cuarta, se recomienda al gerente general crear relaciones interpersonales entre todos los colaboradores, logrando estar comprometidos, entusiasmados, ya que esto tiene un impacto positivo en su productividad.
- Quinta, Se aconseja remitirse a la presente investigación en futuros estudios de las variables que afectan en la satisfacción laboral y la productividad, teniendo en cuenta los instrumentos ya elaborados.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. Daena: International Journal of Good Conscience, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acosta, B. A. (2021). Satisfacción laboral y productividad del personal de la gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial-Municipalidad Provincial De Trujillo–2021. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71282>
- Alaghbari, W., Al-Sakkaf, A. A. y Sultan, B. (2019). Factors affecting construction labour productivity in Yemen. International Journal of Construction Management, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.1080/15623599.2017.1382091>
- Álvarez, M. Y. y Salazar, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. RIAT: Revista Interamericana de Medioambiente y Turismo, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/0718-235X-riat-15-01-82.pdf>
- Andresen, M., Domsch, M. E. y Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. Journal of labor research, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Auzina-Emsina, A. (2014). Labour productivity, economic growth and global competitiveness in post-crisis period. Procedia-Social and Behavioral Sciences, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.195>
- Bakas, D., Kostis, P. y Petrakis, P. (2020). Culture and labour productivity: An empirical investigation. Economic Modelling, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.05.020>

- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atencion primaria*, 31(8), 527–538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Calle, T. L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años. <https://hdl.handle.net/11537/25919>
- Challco-Dávila, L. S. y Robles-Flores, H. J. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R. y Rivas, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Choi, Y. y Ha, J. (2018). Job satisfaction and work productivity: The role of conflict-management culture. *Social Behavior and Personality: an international journal*, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.2224/sbp.6940>
- Condori, J. K. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer-San Borja, 2018. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1035>
- Escobedo, C. L. y Quiñones, M. M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital..

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>.

- Flores, M. D., Franco, M. E. V. E., Ricalde, D. C., Garduño, A. A. L. y Apáez, M. R. (2013). Metodología de la investigación. Editorial Trillas, SA de CV.
- Gómez-Chacón, R., Morales-Sánchez, V., Hernández-Mendo, A. y Muñoz-Llerena, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 35–40. <https://doi.org/10.6018/sportk.343081>
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15–22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Halkos, G. y Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Hamza, M., Shahid, S., Bin Hainin, M. R. y Nashwan, M. S. (2022). Construction labour productivity: review of factors identified. *International Journal of Construction Management*, 22(3), 413–425. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1627503>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Lee, D. H., Cho, S. Y. y Kim, H.-W. (2014). A Study on the Improvement of Smart Work Satisfaction and Productivity. *Informatization Policy*, 21(2), 24–48. <https://doi.org/10.22693/NIAIP.2014.21.2.024>.
- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social*

- cuantitativa*. Uab.cat. Recuperado el 29 de junio de 2023, de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Lucas, F. R. y Inca, J. A. (2022). Convivencia de la satisfacción laboral y productividad, en una entidad del Estado. *Sinergias Educativas*. <https://doi.org/10.37954/se.vi.246>
- Miller, K. I. y Monge, P. R. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: A meta-analytic review. *Academy of management Journal*, 29(4), 727–753. <https://doi.org/10.5465/255942>
- Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1). <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
- Pedraza, N. A. (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>
- Plasencia, S. C. y Salirrosas, R. E. (2021). La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral del cliente interno de Arenera Jaén SAC en la sucursal de Trujillo 2021. <https://hdl.handle.net/11537/29757>
- Preenen, P. T. Y., Vergeer, R., Kraan, K. y Dhondt, S. (2017). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2), 271–293. <https://doi.org/10.1177/0143831X15572836>
- Sanchez, C., Lavado, M. (2019). Rediseño de procesos de negocio para agilizar la gestión comercial en la empresa Orbitum Net S.R.L. - Trujillo [Tesis, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14795>
- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y. y Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*,

8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>

- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502–507. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692007000300022>
- Solís, L. D. M. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Toscano, F. y Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Utcañe, I. y Campos, J. (2019). Satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2958%0A>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 8–12. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4248>
- Van De Voorde, K., Van Veldhoven, M. y Paauwe, J. (2014). Relationships between work unit climate and labour productivity in the financial sector: A longitudinal test of the mediating role of work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 295–309. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.729312>
- Vega, T. de J. V., Balderas, V. V., Montiel, E. A., Córdova, L. E. B. y González, E. V. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Velasquez, O., & Daythiana, I. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la*

*productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019*, [Tesis Maestría, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/11537/22259>

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
<b>Satisfacción laboral</b>	Andresen et al. (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo que resulta de la experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno.	La variable Satisfacción Laboral está definida operacionalmente por 3 dimensiones: La satisfacción en el puesto de trabajo, la satisfacción con los compañeros y la satisfacción con el reconocimiento. Y es medida mediante 6 indicadores, utilizando el “Instrumento para medir La satisfacción laboral”.	Satisfacción en el puesto de trabajo Satisfacción con los compañeros Satisfacción con el reconocimiento	Conformidad percibida Ergonomía Relaciones interpersonales Autoridad competente Reconocimientos monetarios Reconocimientos no económicos	Ordinal

*Nota: Elaboración Propia*

## Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Productividad</b>	La productividad es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en su trabajo y los recursos que ha utilizado para obtener esos productos (Hamza et al., 2022).	La variable productividad está definida operacionalmente por 3 dimensiones: La eficacia, la eficiencia y las capacitaciones. Y es medida mediante 6 indicadores, utilizando el “Instrumento para medir La productividad”.	Eficacia Eficiencia Efectividad	Logro de metas propuestas Logro de metas propuestas no relacionadas con el trabajador Uso de recursos Utilización de las maquinarias y equipos Mejora de la producción Capacidad para afrontar nuevos retos	<b>Ordinal</b>

*Nota: Elaboración propia*

### Anexo 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título: Satisfacción laboral y productividad del personal de La empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.					
Autores: Lozano Villanueva Thalia Esmeralda					
Problema	Hipótesis	Objetivo General y Objetivos Específicos	Variables	Metodología	Población y Muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.</p> <p>H0: No Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.</p>	<p>H1: Determinar la relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.</p> <p>H2: Determinar la relación entre la satisfacción con los compañeros y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.</p> <p>H3: Determinar la relación entre la satisfacción con el reconocimiento y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.</p>	<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Productividad</p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario sobre la satisfacción Laboral</p> <p>Cuestionario sobre la productividad</p>	<p>La población de estudio está definida por 40 trabajadores de la empresa Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Se empleará una muestra censal, es decir cada uno de los elementos considerados en la población.</p>

Nota: Elaboración propia

## **Anexo 4: FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV**

Título de la investigación: satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.

Investigador principal, Autora: Lozano Villanueva Thalia Esmeralda.

Asesores:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto.

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel.

#### **Propósito del estudio**

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023, cuyo propósito es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Guzmán Artistas Profesionales).

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Lozano Villanueva, Thalia Esmeralda. Email: [telozano@ucv.edu.pe](mailto:telozano@ucv.edu.pe) y docentes Cedrón Medina, Carlos Alberto; Cervantes Mendoza Hugo Manuel. Correo electrónico [ccedronm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccedronm@ucvvirtual.edu.pe); [hcervantesm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:hcervantesm@ucvvirtual.edu.pe) o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: [ética-administración@ucv.edu.pe](mailto:ética-administración@ucv.edu.pe), o al correo de la escuela profesional.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque en la casilla, por favor. La información recopilada se manejará con absoluta confidencialidad. ¡Muchas gracias!

1.	Nunca	2.Casi Nunca	3.Aveces	4.Casi Siempre	5.Siempre	
N.º	Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>La satisfacción en el puesto de trabajo</b>						
1	Existe las comodidades para que puedas realizar tus labores sin contratiempos, y te motiven para seguir haciéndolo					
2	Dentro de tus funciones tienes el poder de tomar decisiones importantes para generar valor en la entidad					
3	La infraestructura, la distribución física de los ambientes y el mobiliario, facilitan la realización de mi trabajo y sin que representen riesgos algunos					
4	Los materiales, los insumos, las herramientas y los equipos existentes permiten realizar mi trabajo sin carencias y limitaciones					
<b>La satisfacción con los compañeros</b>						
5	El clima laboral en la entidad es agradable me permite generar compromisos y lealtad entre mis compañeros y con la entidad					
6	En la entidad se practica la solidaridad y la colaboración entre mis compañeros a la hora de realizar mi trabajo					
7	Existe interrelación y comunicación efectiva entre mis compañeros de trabajo que genere apoyo mutuo en favor de la entidad					
8	Los jefes de área ofrecen buen trato a mis compañeros, de forma que puedo tener la					

	confianza y libertad para desarrollar mis labores					
9	La entidad respeta y valora a mis compañeros, de manera que los hace sentir un verdadero capital humano					
10	Los jefes de área facilitan la generación de empoderamiento a mis compañeros de forma que estos pueden tomar decisiones en sus puestos					
<b>La satisfacción con el reconocimiento</b>						
11	Recibes todos los beneficios sociales y laborales de acuerdo a ley, con el soporte de la planilla o la modalidad de contratación que se tiene					
12	La entidad brinda buen trato económicamente con relación a los sueldos que paga y en base a tus funciones y actividades que realizas					
13	La capacitación y crecimiento integral es una política prioritaria en la entidad de forma que genere desarrollo constante de mis compañeros					
14	Existen expectativas laborales con la entidad, y esto motiva a mis compañeros a seguir trabajando con pasión hacia el logro de los objetivos					

*Nota: Elaboración Propia*

## **Anexo 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO.**

### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV**

Título de la investigación: Satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.

Investigador principal, Autores: Lozano Villanueva Thalia Esmeralda.

Asesores:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto.

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel.

### **Propósito del estudio**

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023, cuyo propósito es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Guzmán Artistas Profesionales).

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Lozano Villanueva, Thalia Esmeralda. Email: [telozano@ucv.edu.pe](mailto:telozano@ucv.edu.pe) y docentes Cedrón Medina, Carlos Alberto; Cervantes Mendoza Hugo Manuel. Correo electrónico [ccedronm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccedronm@ucvvirtual.edu.pe); [hcervantesm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:hcervantesm@ucvvirtual.edu.pe) o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: [ética-administración@ucv.edu.pe](mailto:ética-administración@ucv.edu.pe), o al correo de la escuela profesional.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Marque en la casilla, Marque en la casilla, por favor. La información recopilada se manejará con absoluta confidencialidad. ¡Muchas gracias!

1.Nunca	2.Casi Nunca	3.A veces	4.Casi Siempre	5.Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

N.º	Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>Eficacia</b>						
1	La empresa está cumpliendo con las metas y los objetivos planificados de forma que la percepción de la población sea buena					
2	El puesto de trabajo que se desempeñas en la entidad tiene la autoridad y las atribuciones para tomar decisiones cuyo efecto positivo sea visible					
3	La entidad cumple con los trabajos, actividades y tareas asignadas, en forma oportuna y se están reconociendo por la sociedad					
4	Mis compañeros dominan sus competencias de los puestos de trabajo, los cuales se realizan con calidad					
<b>Eficiencia</b>						
5	Se están cumpliendo con el logro de las metas y objetivos que la empresa ha fijado, y con los recursos asignados por la misma					
6	La entidad trabaja con eficiencia y precisión en las actividades y tareas definidas para el logro de las metas					
7	Se operan bien las maquinarias y equipos, así como los recursos materiales ediles, de forma que se cumplen con los objetivos planificados					
8	La empresa logra los productos y/o servicios, a través de las actividades y					

	tareas asignadas a sus colaboradores en maquinaria y equipos					
<b>Efectividad</b>						
9	El desempeño de la entidad ha mejorado de forma que ha permitido Incrementar la productividad en el trabajo					
10	La empresa está logrando la mejora de la calidad en producción de los servicios que se brindan e infraestructura que se desarrollan					
11	La entidad ha desarrollado la capacidad para asumir retos que le permiten ser mucho mejor percibida por mis compañeros y la población					
12	Los colaboradores de la entidad tienen la capacidad de responder al trabajo bajo presión hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales					

*Nota: Elaboración Propia*

## Anexo 6: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA.

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601933277
Guzmán Artistas Profesionales E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Santa María Guzman Bazauri.	DNI: 18228474

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Satisfacción Laboral y Productividad del Personal de la Empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración.	
Autor: Thalia Esmeralda Lozano Villanueva	DNI: 76729888

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:

Firma y sello: \_\_\_\_\_



(\*) 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 7: VALIDACIONES DE EXPERTOS.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	GUISELLA B. MOSQUEIRA RODRIGUEZ	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Lozano Villanueva Thalia Esmeralda
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Guzman Artistas Profesionales E.I.R. L
Significación:	Está compuesta por dos variables: Satisfacción laboral y la productividad - La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Satisfacción Laboral
- **Variable 2:** La Productividad

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción Laboral	La satisfacción en el puesto de trabajo. La satisfacción con los compañeros La satisfacción con el reconocimiento	Andresen et al. (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo que resulta de la experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno.
La productividad	La eficacia La eficiencia La efectividad	La productividad es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en su trabajo y los recursos que ha utilizado para obtener esos productos (Hamza et al., 2022)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Satisfacción Laboral y Productividad del Personal de la Empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**” elaborado por autor **LOZANO VILLANUEVA THALIA ESMERALDA**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: La satisfacción en el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conformidad percibida	Existe las comodidades para que puedas realizar tus labores sin contratiempos, y te motiven para seguir haciéndolo. Dentro de tus funciones tienes el poder de tomar decisiones importantes para generar valor en la entidad.	4	4	4	
Ergonomía	La infraestructura, la distribución física de los ambientes y el mobiliario, facilitan la realización de mi trabajo y sin que representen riesgo alguno. Los materiales, los insumos, las herramientas y los equipos existentes permiten realizar mi trabajo sin carencias y limitaciones	4	4	4	



- Segunda dimensión: La satisfacción con los compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	El clima laboral en la entidad es agradable me permite generar compromisos y lealtad entre mis compañeros y con la entidad En la entidad se practica la solidaridad y la colaboración entre mis compañeros a la hora de realizar mi trabajo Existe interrelación y comunicación efectiva entre mis compañeros de trabajo que genere apoyo mutuo en favor de la entidad	4	4	4	

Autoridad competente	Los jefes de área ofrecen buen trato a mis compañeros, de forma que puedo tener la confianza y libertad para desarrollar mis labores	4	4	4	
	La entidad respeta y valora a mis compañeros, de manera que los hace sentir un verdadero capital humano				
	Los jefes de área facilitan la generación de empoderamiento a mis compañeros de forma que estos pueden tomar decisiones en sus puestos				

- Tercera dimensión: La satisfacción con el reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimientos monetarios	Recibes todos los beneficios sociales y laborales de acuerdo a ley, con el soporte de planilla o la modalidad de contratación que tienes	4	4	4	
	La entidad brinda buen trato económicamente en relación a los sueldos que paga y en base a tus funciones y actividades que realizas				
Reconocimientos no económicos	La capacitación y crecimiento integral es una política prioritaria en la entidad de forma que genere desarrollo constante de mis compañeros	4	4	4	
	Existen expectativas laborales con la entidad, y esto motiva a mis compañeros a seguir trabajando con pasión hacia el logro de los objetivos				

**Variable del instrumento:** La Productividad

- Primera dimensión: La eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de metas propuestas	La empresa está cumpliendo con las metas y los objetivos planificados de manera que la percepción de mis compañeros sea buena	4	4	4	
	El puesto trabajo que desempeñas en la entidad tiene la autoridad y las atribuciones para tomar decisiones cuyo efecto positivo sea visible				
Logro de metas propuestas no relacionadas con el trabajador	La entidad cumple con los trabajos, actividades y tareas asignadas, en forma oportuna y se están reconociendo por la sociedad Mis compañeros dominan sus competencias de los puestos de trabajo, los cuales se realizan con calidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: La Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de recursos	Se están cumpliendo con el logro de las metas y objetivos que la empresa ha fijado, y con los recursos asignados por la misma	4	4	4	
	La entidad trabaja con eficiencia y precisión en las actividades y tareas definidas para el logro de las metas				
Utilización de las maquinarias y equipos	Se operan bien las maquinarias y equipos, así como los recursos materiales, de forma que se cumplen con los objetivos planificados	4	4	4	
	La empresa logra los productos y/o servicios, a través de las actividades y tareas asignadas a mis compañeros en maquinaria y equipos				

- Tercera dimensión: La Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mejora de la producción	El desempeño de la entidad ha mejorado de forma que ha permitido Incrementar la productividad en el trabajo	4	4	4	
	La empresa está logrando la mejora de la calidad en producción de los servicios que brinda e infraestructura que se desarrollan				
Capacidad para afrontar nuevos retos	La entidad ha desarrollado la capacidad para asumir retos que le permiten ser mucho mejor percibida por mis compañeros y la población	4	4	4	
	Mis compañeros tienen la capacidad de responder al trabajo bajo presión hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales				

  
 Dra. MOSQUEIRA ROBRIGUEZ GUISELLA B.  
 DNI 18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Satisfacción Laboral y Productividad del Personal de la Empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Danitza Susan Uceda Trujillo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Lozano Villanueva Thalia Esmeralda
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Guzman Artistas Profesionales E.I.R. L
Significación:	Está compuesta por dos variables: Satisfacción laboral y la productividad - La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 14 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Satisfacción Laboral
- **Variable 2:** La Productividad

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción Laboral	La satisfacción en el puesto de trabajo. La satisfacción con los compañeros La satisfacción con el reconocimiento	Andresen et al. (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo que resulta de la experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno.
La productividad	La eficacia La eficiencia La efectividad	La productividad es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en su trabajo y los recursos que ha utilizado para obtener esos productos (Hamza et al., 2022)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**” elaborado por autor **LOZANO VILLANUEVA THALIA ESMERALDA**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde



sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: La satisfacción en el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Relev ancia	Observaciones
Conformidad percibida	Existe las comodidades para que puedas realizar tus labores sin contratiempos, y te motiven para seguir haciéndolo.	4	4	4	
	Dentro de tus funciones tienes el poder de tomar decisiones importantes para generar valor en la entidad.				
Ergonomía	La infraestructura, la distribución física de los ambientes y el mobiliario, facilitan la realización de mi trabajo y sin que representen riesgo alguno.	4	4	4	
	Los materiales, los insumos, las herramientas y los equipos existentes permiten realizar mi trabajo sin carencias y limitaciones				

- Segunda dimensión: La satisfacción con los compañeros

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Relev ancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	El clima laboral en la entidad es agradable me permite generar compromisos y lealtad entre mis compañeros y con la entidad	4	3	4	
	En la entidad se practica la solidaridad y la colaboración entre mis compañeros a la hora de realizar mi trabajo				
	Existe interrelación y comunicación efectiva entre mis compañeros de trabajo que genere apoyo mutuo en favor de la entidad				

Autoridad competente	Los jefes de área ofrecen buen trato a mis compañeros, de forma que puedo tener la confianza y libertad para desarrollar mis labores	4	4	4	
	La entidad respeta y valora a mis compañeros, de manera que los hace sentir un verdadero capital humano				
	Los jefes de área facilitan la generación de empoderamiento a mis compañeros de forma que estos pueden tomar decisiones en sus puestos				

- Tercera dimensión: La satisfacción con el reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimientos monetarios	Recibes todos los beneficios sociales y laborales de acuerdo a ley, con el soporte de planilla o la modalidad de contratación que tienes	4	4	4	
	La entidad brinda buen trato económicamente en relación a los sueldos que paga y en base a tus funciones y actividades que realizas				
Reconocimientos no económicos	La capacitación y crecimiento integral es una política prioritaria en la entidad de forma que genere desarrollo constante de mis compañeros	4	4	4	
	Existen expectativas laborales con la entidad, y esto motiva a mis compañeros a seguir trabajando con pasión hacia el logro de los objetivos				

**Variable del instrumento:** La Productividad

- Primera dimensión: La eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de metas propuestas	La empresa está cumpliendo con las metas y los objetivos planificados de manera que la percepción de mis compañeros sea buena	4	4	4	
	El puesto trabajo que desempeñas en la entidad tiene la autoridad y las atribuciones para tomar decisiones cuyo efecto positivo sea visible				
Logro de metas propuestas relacionadas con el trabajador	La entidad cumple con los trabajos, actividades y tareas asignadas, en forma oportuna y se están reconociendo por la sociedad Mis compañeros dominan sus competencias de los puestos de trabajo, los cuales se realizan con calidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: La Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Uso de recursos	Se están cumpliendo con el logro de las metas y objetivos que la empresa ha fijado, y con los recursos asignados por la misma La entidad trabaja con eficiencia y precisión en las actividades y tareas definidas para el logro de las metas	4	4	4	
Utilización de las maquinarias y equipos	Se operan bien las maquinarias y equipos, así como los recursos materiales, de forma que se cumplen con los objetivos planificados La empresa logra los productos y/o servicios, a través de las actividades y tareas asignadas a mis compañeros en maquinaria y equipos	4	4	4	

- Tercera dimensión: La Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mejora de la producción	El desempeño de la entidad ha mejorado de forma que ha permitido Incrementar la productividad en el trabajo La empresa está logrando la mejora de la calidad en producción de los servicios que brinda e infraestructura que se desarrollan	4	4	4	
Capacidad para afrontar nuevos retos	La entidad ha desarrollado la capacidad para asumir retos que le permiten ser mucho mejor percibida por mis compañeros y la población Mis compañeros tienen la capacidad de responder al trabajo bajo presión hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales	4	4	4	



.....  
Mg. Danitza Susan Uceda Trujillo  
DNI N° 44602494

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	José A. Guevara Ramirez		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Lozano Villanueva Thalia Esmeralda
<b>Procedencia:</b>	Validad por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	8 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Guzman Artistas Profesionales E.I.R.L



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables: Satisfacción laboral y la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Satisfacción Laboral
- **Variable 2:** La Productividad

Variable	Dimensiones	Definición
Satisfacción Laboral	La satisfacción en el puesto de trabajo. La satisfacción con los compañeros La satisfacción con el reconocimiento	Andresen et al. (2007) definen la satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo que resulta de la experiencia de trabajar; este estado se logra mediante el cumplimiento de ciertos requisitos personales mediante el trabajo de uno.
La productividad	La eficacia La eficiencia La efectividad	La productividad es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en su trabajo y los recursos que ha utilizado para obtener esos productos (Hamza et al., 2022)



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Satisfacción Laboral y Productividad del Personal de la Empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.**” elaborado por autor **LOZANO VILLANUEVA THALIA ESMERALDA**, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: La satisfacción en el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conformidad percibida	Existe las comodidades para que puedas realizar tus labores sin contratiempos, y te motiven para seguir haciéndolo.	3	3	3	
	Dentro de tus funciones tienes el poder de tomar decisiones importantes para generar valor en la entidad.				
Ergonomía	La infraestructura, la distribución física de los ambientes y el mobiliario, facilitan la realización de mi trabajo y sin que representen riesgo alguno.	3	3	3	
	Los materiales, los insumos, las herramientas y los equipos existentes permiten realizar mi trabajo sin carencias y limitaciones				

- Segunda dimensión: La satisfacción con los compañeros

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Relev ancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	El clima laboral en la entidad es agradable me permite generar compromisos y lealtad entre mis compañeros y con la entidad	3	3	3	
	En la entidad se practica la solidaridad y la colaboración entre mis compañeros a la hora de realizar mi trabajo				
	Existe interrelación y comunicación efectiva entre mis compañeros de trabajo que genere apoyo mutuo en favor de la entidad				
Autoridad competente	Los jefes de área ofrecen buen trato a mis compañeros, de forma que puedo tener la confianza y libertad para desarrollar mis labores	3	3	3	
	La entidad respeta y valora a mis compañeros, de manera que los hace sentir un verdadero capital humano				
	Los jefes de área facilitan la generación de empoderamiento a mis compañeros de forma que estos pueden tomar decisiones en sus puestos				

- Tercera dimensión: La satisfacción con el reconocimiento

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Relev ancia	Observaciones
Reconocimientos monetarios	Recibes todos los beneficios sociales y laborales de acuerdo a ley, con el soporte de planilla o la modalidad de contratación que tienes	3	3	3	
	La entidad brinda buen trato económicamente en relación a los sueldos que paga y en base a tus funciones y actividades que realizas				
Reconocimientos no económicos	La capacitación y crecimiento integral es una política prioritaria en la entidad de forma que genere desarrollo constante de mis compañeros	3	3	3	

	Existen expectativas laborales con la entidad, y esto motiva a mis compañeros a seguir trabajando con pasión hacia el logro de los objetivos				
--	--	--	--	--	--

**Variable del instrumento:** La Productividad

- Primera dimensión: La eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de metas propuestas	La empresa está cumpliendo con las metas y los objetivos planificados de manera que la percepción de mis compañeros sea buena	3	3	3	
	El puesto trabajo que desempeñas en la entidad tiene la autoridad y las atribuciones para tomar decisiones cuyo efecto positivo sea visible				
Logro de metas propuestas no relacionadas con el trabajador	La entidad cumple con los trabajos, actividades y tareas asignadas, en forma oportuna y se están reconociendo por la sociedad	3	3	3	
	Mis compañeros dominan sus competencias de los puestos de trabajo, los cuales se realizan con calidad				

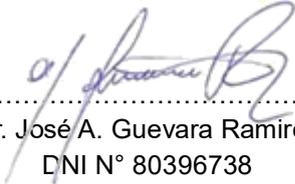
- Segunda dimensión: La Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de recursos	Se están cumpliendo con el logro de las metas y objetivos que la empresa ha fijado, y con los recursos asignados por la misma	3	3	3	
	La entidad trabaja con eficiencia y precisión en las actividades y tareas definidas para el logro de las metas				
Utilización de las maquinarias y equipos	Se operan bien las maquinarias y equipos, así como los recursos materiales, de forma que se cumplen con los objetivos planificados	3	3	3	
	La empresa logra los productos y/o servicios, a través de las actividades y tareas asignadas a mis compañeros en maquinaria y equipos				

- Tercera dimensión: La Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Mejora de la producción	El desempeño de la entidad ha mejorado de forma que ha permitido Incrementar la productividad en el trabajo  La empresa está logrando la mejora de la calidad en producción de los servicios que brinda e infraestructura que se desarrollan	3	3	3	
Capacidad para afrontar nuevos retos	La entidad ha desarrollado la capacidad para asumir retos que le permiten ser mucho mejor percibida por mis compañeros y la población  Mis compañeros tienen la capacidad de responder al trabajo bajo presión hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales	3	3	3	

  
 .....  
 Dr. José A. Guevara Ramírez  
 DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## **Anexo 8: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.**

Coeficiente de alfa de cronbach para instrumento de satisfacción laboral

Resultados de estadística de fiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	14

Coeficiente de alfa de cronbach para instrumento de la productividad

Resultados de estadística de fiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	12

## Anexo 9: PRUEBA DE NORMALIDAD.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

---

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
satisfacción	.184	40	.002	.879	40	.001
laboral						
productividad	.298	40	.001	.778	40	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se infiere que para esta investigación se usa Shapiro-Wilk debido que se tiene una cantidad menor a 50 datos. Así mismo se tiene como resultado en las dos variables una significancia de 0.01 siendo menor a 0.05 por ello se utiliza el estadístico no paramétrico de RHO de Spearman.

Las variables no siguen una distribución normal ( $p < 0.05$ ) por lo tanto se capeta H1.

## **Anexo 10: GRADO DE CORRELACIÓN.**

Grado de correlación

<b>Rango</b>	<b>Grado de correlación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Anexo 11: BASE DE DATOS REAL.**

participantes	satisfacción laboral																
	satisfacción en el puesto de trabajo				total	satisfacción con los compañeros						total	satisfacción con el reconocimiento				total
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	
1	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
2	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	13
3	5	4	5	4	18	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	17
4	5	4	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12
6	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	19
7	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
8	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	13
9	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	19
10	5	4	5	4	18	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	17
11	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
13	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17
14	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12
16	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
17	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
19	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
20	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17
21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
23	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17
24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
25	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12
26	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
27	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
28	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
29	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
30	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17
31	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
32	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
33	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17
34	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12
36	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
37	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11
38	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13
39	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19
40	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17

## Productividad

	La Productividad															
	EFICACIA						EFICIENCIA					EFECTIVIDAD				
participantes	1	2	3	4	total	5	6	7	8	total	9	10	11	12	total	
1	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14	
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3		4	4	11	
5	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
6	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	3	3	4	4	14	
7	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
9	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	3	3	4	4	14	
10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14	
11	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
13	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	
15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	
16	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
17	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
19	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	
21	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	
25	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	
26	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
27	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
29	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	
31	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
32	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
33	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	
35	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	
36	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
37	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	
38	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	
39	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	
40	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y productividad del personal de la empresa Guzmán Artistas Profesionales, Trujillo, 2023.", cuyo autor es LOZANO VILLANUEVA THALIA ESMERALDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 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.

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 18070929 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 07- 07-2023 09:54:41

Código documento Trilce: TRI - 0562586