



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una  
empresa comercial, Comas, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Calderon Cahuana, Melanie Rouss Dariana (orcid.org/0000-0003-1823-0835)

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (orcid.org/0000-0003-4627-6339)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Con todo mi cariño y amor para Dios, para mis padres, mis abuelitos y familiares, porque han hecho todo en la vida para que logre mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, y para todos los que me acompañaron y guiaron en este camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme dado la fuerza de culminar con éxito esta etapa de mi vida, porque él, representa la fuente de inspiración más grande para seguir adelante.

A mis padres, que me dieron la fuerza necesaria y creyeron siempre en mí y en lo que podría lograr; gracias a ellos soy lo que soy ahora, por su apoyo incondicional. También agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, especialmente al Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano por su dedicación, y por compartirnos su conocimiento y experiencia que quedaran grabados en mi mente.

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023", cuyo autor es CALDERON CAHUANA MELANIE ROUSS DARIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 22 de noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA <b>DNI:</b> 32650876 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 23-11-2023 18:53:10

Código documento Trilce: TRI - 0659872

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CALDERON CAHUANA MELANIE ROUSS DARIANA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CALDERON CAHUANA MELANIE ROUSS DARIANA <b>DNI:</b> 75695092 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1823-0835	Firmado electrónicamente por: RCALDERONCA18 el 23-11-2023 18:43:27

Código documento Trilce: INV - 1434321

## ***Índice de contenidos***

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

## ***Índice de tablas***

Tabla 1.	Expertos para la validación del instrumento.....	20
Tabla 2.	Datos estadísticos de la variable conformidad laboral.....	22
Tabla 3.	Nivel de las dimensiones de la variable conformidad laboral.....	23
Tabla 4.	Datos estadísticos de la variable productividad.....	24
Tabla 5.	Nivel de las dimensiones de la variable productividad.....	25
Tabla 6.	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	26
Tabla 7.	Correlación entre la variable conformidad laboral y productividad	26
Tabla 8.	Correlación entre la variable productividad y las dimensiones de la variable Conformidad laboral.....	27
Tabla 9.	Resumen de procesamiento de casos.....	32
Tabla 10.	Alfa de Cronbach general.....	32
Tabla 11.	Alfa de Cronbach por variable.....	33
Tabla 12.	Alfa de Cronbach por dimensión.....	33
Tabla 13.	Escala de coeficiente de correlación.....	34

## ***Índice de gráficos y figuras***

Figura 1.	Detalle gráfico de la variable Conformidad laboral.....	21
Figura 2.	Datos estadísticos de la variable Productividad.....	22
Figura 3.	Detalle gráfico de las dimensiones condiciones laborales, beneficios laborales y sistema de recompensas.....	23
Figura 4.	Detalle gráfico de las dimensiones efectividad, capacitaciones y eficiencia.....	24

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas – 2023; su metodología fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con nivel descriptivo, correlacional y transversal. La población comprendió a 45 trabajadores de la entidad de los cuales se tomó como muestra a 45 individuos. Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios concernientes a la variable conformidad laboral y productividad, por medio de un instrumento llamado cuestionario, los resultados que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS 26. Finalmente, se concluye que la conformidad laboral a través de los colaboradores posee un efecto sobresaliente y directo en la productividad, esta conexión fue validada por medio del análisis Rho de spearman ( $r = 0,589$ ) y una sig. ( $p=0,000$ ), lo cual es menor a ( $< 0,05$ ), conllevando a aceptar la hipótesis alterna, por ende, cuanto mejor sea la conformidad laboral el número de productividad aumentara.

Palabras clave: Conformidad laboral, productividad, motivación, Valoración.

### **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between labor compliance with the productivity of the collaborators of a commercial company, Comas - 2023; its methodology was applied, with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive, correlational and cross-sectional. The population comprised 45 workers of the entity, of which 45 individuals were taken as a sample. For data collection, two questionnaires were applied concerning the variable labor conformity and productivity, by means of an instrument called questionnaire, the results obtained were processed in the SPSS 26 software. Finally, it is concluded that labor conformity through the collaborators has an outstanding and direct effect on productivity, this connection was validated by means of the Rho analysis of spearman ( $r = 0.589$ ) and a sig. ( $p=0.000$ ), which is less than ( $< 0.05$ ), leading to accept the alternative hypothesis, therefore, the better the labor conformity the number of productivity will increase.

Keywords: labor compliance, productivity, motivation. valuation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La conformidad laboral se refiere al grado de armonía que tiene el trabajador respecto a su ambiente y en qué condiciones está laborando, que el trabajador se sienta conforme en su trabajo es algo muy importante, ya que se encuentra relacionado con los niveles del crecimiento en rentabilidad y también mejora la productividad, se va viendo como la organización va marchando.

Tener una conformidad laboral saludable y positiva puede tener muchos beneficios para los empleados y la organización. Por ejemplo, un espacio de trabajo agradable es capaz de aumentar la productividad de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su motivación y compromiso con la empresa. Además, sentirse feliz y conforme con su trabajo, eso genera una mejoría en la salud corporal y mental de los empleados, lo que puede reducir el abandono laboral y aumentar la retención de empleados.

Por otro lado, que el colaborador no se sienta satisfecho laboralmente puede tener efectos negativos en la productividad de él. Si los empleados se sienten incómodos, estresados o desmotivados en su lugar de trabajo, pueden ser menos productivos y eficientes. También pueden tener una mayor probabilidad de sufrir lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo debido a la tensión y el estrés.

A nivel Internacional el instituto Global Engagement Index (GEI) realizaron un estudio a 13 países, ellos tomaron una encuesta a casi como mil trabajadores de los 13 países, que los países que se encontraban eran Alemania, Argentina, Gran Bretaña, Canadá, Brazil, Mexico, Francia, España, India, China, Estados Unidos ,Italia, Australia el objetivo del estudio fue medir en nivel de motivación mediante la encuesta ,donde se puedo ver que los países con el mayor porcentaje de motivación fueron Estados Unidos y China con el 19%, les seguía India con 17% y Brasil con 16%,los siguientes países como Australia ,Italia, Alemania ,Gran Bretaña y México empataron con un 14% quedando en cuarto lugar , según el estudio también se encontraron diferencias en que los que los motivaba a los trabajadores de cada país de su empresa , por ejemplo en Estados Unidos , Alemania y China los trabajadores se sienten motivados por su misión de su

compañía ,en los demás países como India o Gran Bretaña los trabajadores se sentían conformes y motivados en su compañía porque sus compañeros compartían los mismo valores , en los últimos países como Canadá Francia, Brasil y Argentina para los trabajadores lo que les motiva era que ellos sentían el respaldo de sus compañeros, el apoyo de ellos, en el país de México no pudieron saber qué era lo que los motivaba, podemos concluir que la misión de las compañías, los valores y el respaldo de los compañeros fueron puntos importantes para generar la motivación de los trabajadores de los países encuestados. (Evia, 2019).

A Nivel nacional, es fundamental para las organizaciones e identidades, la activación de la conformidad laboral, porque si no se hace eso desencadenaría una disminución del 20% en la productividad. Tener un buen ambiente en el trabajo, fomenta que los colaboradores trabajen de manera rápida, con ganas de querer llegar a las metas asignadas de su organización dijo el Gerente de la plataforma de Aptitus Joseph Zumaeta. (Diario Gestion,2018).

El porcentaje de renuncias de los trabajadores es muy alto, llega a un 86% ,los problemas o situaciones porque renuncias los trabajadores a las empresas son uno no tener una buena relación con sus supervisor o con los compañeros que trabajan en su área , también no se encuentra motivados , el tema de la falta de comunicación y problemas con algún compañero que no se ha podido solucionar desencadena que no haya una buena productividad y no lleguen a lograr las metas establecidas , podemos decir que tener en tu organización a trabajos comprometidos con sus tareas mejora mucho la productividad y nos da un crecimiento en la rentabilidad en un 15%, nos dice la especialista Gta. Alejandra Fonseca.(Diario Gestión 2018).

En nuestro país en el año 2020 hubo solo 24 % de empleados peruanos que se sentían felices y conformes en su lugar de trabajo, este porcentaje bajo viene porque las empresas y las áreas que se encargan del talento humano que es el área de Recursos Humanos no están prestando atención en cómo se sienten sus trabajadores ,solo se concentran en el beneficio de la empresa y dejan de lado a los trabajadores si están conforme o no ,no preocuparse por el trabajador afecta mucho a lo que es el rendimiento ,baja la productividad , esos factores surgen por

el trabajador no se siente motivado, no está conforme con sus funciones o algún otro factor que pueda estar aconteciendo, por eso es muy importantes que las empresas consideren y les importante sus trabajadores. (Ibarra,2020).

A nivel local, la empresa opera en Comas, tiene más de 40 años de experiencia, está orientado bajo criterios de una excelente calidad, en base a lo que han aprendido con las experiencias de los años, y una modalidad de servicio de calidad para sus consumidores. La empresa comercial es una identidad que se dedica al rubro comercial. ellos preparan y comercializan tortas, pasteles y bocaditos.

Se revela que la baja productividad en una organización, es ocasionado por problemas de mala conformidad laboral. Si los trabajadores realizan sus funciones en un ambiente agradable, eso es positivo para mejorar la conformidad laboral, además nos podemos percatar cuales son los principales motivos de la mala conformidad laboral como seria los horarios, los compañeros de trabajo, las condiciones salariales y muchos más factores, nos menciona que si los trabajadores se siente cómodo en su trabajo es bueno porque va a ver incremento de la productividad y así podrán llegar a las metas estimadas de la organización . (Pyrssel Consultores ,2018).

Por consiguiente, la empresa comercial ubicada en el distrito de Comas, dedicada a la preparación y comercialización de tortas, queques y bocadillos, presentó problema de una disminución en la productividad debido a que los empleados no experimentan satisfacción ni comodidad en el entorno laboral, ya que carecen de motivación y perciben que su trabajo no es valorado en la empresa. Se sienten desalentados por aspectos como los estímulos, premios, compensación económica, entre otros.

Frente a esta problemática, se planteó enseguida la pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas,2023?, en consecuencia, se consideró los problemas específicos que se mencionan a continuación: ¿De manera se conecta las condiciones laborales con la productividad de los

colaboradores de una empresa comercial, Comas,2023? ¿Cuál es la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023? ¿Qué vínculo hay entre el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023?

Basándonos en lo mencionado previamente, se fundamentó teóricamente la investigación a través de autores de tesis, libros y artículos destacados en los temas de las variables de conformidad laboral y productividad. La inclusión de los aportes teóricos de estos autores proporcionará un respaldo sustancial de credibilidad a este estudio. Como base teórica para la variable conformidad laboral se utilizará la teoría de Likert, que se apoya en la conformidad del colaborador y para la variable de productividad se utilizará la teoría del desempeño, permitiéndonos así cumplir con los requisitos que solicitan las autoridades.

En cuanto a la justificación de la metodología, se emplearon enfoques numéricos utilizando niveles transversales y correlación descriptiva con el fin de adquirir la información, se utilizarán cuestionarios que constarán de diversas dimensiones. Estas dimensiones se enfocarán en los factores clave para las variables de conformidad laboral, como condiciones laborales, relaciones sociales y sistema de recompensas. Para las variables de productividad, se considerarán dimensiones como efectividad, capacitación y eficiencia. Estas dimensiones proporcionarán elementos fundamentales para desarrollar las preguntas de investigación.

Finalmente, en la justificación práctica, la obtención de los datos resultará en información útil para investigadores futuros que se enfrenten a problemáticas relacionadas con esta investigación. Asimismo, los datos recopilados serán de gran relevancia para la organización, ya que proporcionarán datos de enorme trascendencia para la toma de decisiones y el mejoramiento de sus procesos.

Siguiendo con la redacción es que se estableció el siguiente objetivo general: Establecer que vínculo tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas,2023, y como objetivos específicos: Indicar la relación que tiene las condiciones laborales con la

productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. Analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. Investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

De igual forma se presentó la siguiente hipótesis general: Existe un vínculo entre la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023 y como hipótesis específicas: Se aprecia una relación entre las condiciones laborales con productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. Se evidencia una relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. Se percibe una relación entre el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se tuvo en consideración estudios nacionales e internacionales.

Como antecedentes nacionales se tuvo a los siguientes autores, Lorenzo (2017) el fin de este trabajo es indicar el nexo entre la productividad laboral y las capacidades eficientes de los funcionarios del MTPE-LIMA. La población consiste en 65 personas y usaron un enfoque de correlación transversal descriptiva. La muestra seleccionada comprende a 46 empleados, con parámetros de nivel de credibilidad del 95% y un intervalo de precisión del 0.08. Para reunir la información, se aplicó un sondeo y un cuestionario como herramienta, con escala Likert. Los datos que se obtuvieron revelan que la totalidad de los funcionarios en la gestión general de la educación profesional y laboral del MTPE-LIMA muestran altos niveles de productividad y capacidad de trabajo en un 54.3% y 58.7% cada uno, lo que indica una productividad laboral significativa y elevada. Se culmina que se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0,827, entre la competencia laboral de los servidores públicos y su productividad del MTPE. Esta correlación relevante apoya la idea de que una mayor competencia laboral nos va a dar una mayor productividad, lo que va a beneficiar a la empresa.

Navarrete (2016) esta investigación tuvo como propósito analizar el vínculo entre el bienestar en el trabajo y la conformidad laboral entre el Ministerio de la Mujer y los grupos desfavorecidos. Se empleo una muestra de 182 participantes de una población total de 388 individuos. Se emplearon dos cuestionarios, cada uno para evaluar al clima laboral y la conformidad laboral. Los resultados nos arrojaron una correlación sig. directa entre las dos variables, con un índice de correlación Rho de Spearman de 0,689. Por concluir, este estudio exhibe un sustento sólido de que el bienestar en el trabajo tiene un vínculo con la conformidad laboral en este estudio.

Salas et al., (2018) la finalidad de su investigación fue analizar la conexión entre la independencia laboral y la conformidad laboral de los miembros del área administrativa de una facultad peruana. Este trabajo requiere enfoques cuantitativos, con diseños, transversales y no experimentales, también se utilizó el

enfoque del método hipotético-deductivo. Un total de 122 trabajadores completaron un cuestionario. Los resultados nos arrojaron una conexión positiva moderada y una sig. entre la independencia laboral y la conformidad laboral, se obtuvo un índice de Spearman Rho de 0.651 y 0.626., y un nivel de sig. de 0.000 ( $p < .05$ ). Por lo tanto, se concluyó que cuando los trabajadores experimentan un alto nivel de independencia en su trabajo, también experimentan una mayor conformidad laboral, tanto para el género masculino y femenino.

Sánchez (2019) en su publicación su objetivo fue analizar los factores psicosociales en relación a la productividad laboral, se empleó un planteamiento no experimental y transversal con correlación. El grupo encuestado consistió en 102 profesionales. Los resultados revelaron un valor de correlación de Spearman (Rho) de 0.440. A partir de estos hallazgos, se concluye que la dimensión de factores psicosociales tiene una influencia directa significativa en la productividad laboral, dado que el alcance es inferior a 0.045.

Briceño (2017) en su trabajo, se propuso con la intención de investigar la correlación entre el lugar de trabajo y las relaciones sociales en los trabajadores del Puesto de Salud Huaca - Pando, ubicado en la zona de San Miguel. Se utilizó un diseño descriptivo-interaccional no experimental. La muestra consistió en un total de 43 empleados, incluyendo a todas las personas. Para recopilar los datos, se emplearon dos cuestionarios como herramienta de recolección. Culmina, que se constató una correlación importante entre el lugar de trabajo y las relaciones sociales. Se obtuvo un valor de correlación pequeño de  $r = 0,610$  en sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ), lo cual le llevo a rechazar la hipótesis nula.

Como antecedentes internacionales se tuvo a los siguientes autores, Vargas et al., (2018) en su análisis tuvo como fin discernir que influencia tiene la conformidad laboral de los trabajadores en la productividad, utilizaron un diseño exploratorio secuencial, la muestra fue de 50 trabajadores del departamento de planificación y control de producción de la empresa. Se concluye el trabajo de investigación que, si influye significativamente la conformidad laboral y la productividad en la empresa, teniendo porcentajes como un 60 % están satisfechos con la limpieza laboral, el ambiente laboral, los incentivos, objetivos y tasas de producción tuvieron un porcentaje de 58%, por último, podemos indicar que existen

factores negativos entre lo que es la capacidad para tomar decisiones y el cumplimiento de convenios y leyes laborales estos factores nos dieron un promedio de 35%.

Luzardo et al., (2018) la intención esencial de este proyecto fue localizar los factores fundamentales de la productividad en las MYPES de Bucaramanga – Colombia. Las encuestas de productividad laboral de la región fueron realizadas por 39 pequeñas y medianas empresas, con base en dos dimensiones: personas y el proceso de producción. Al realizar un análisis factorial de investigación, se encontró que para el factor dimensión humana el comportamiento del grupo y el ambiente de trabajo social explicaron que un 62,32% de variación de los datos. El factor que más incide en la dimensión proceso productivo es la gestión de procesos y Capacidad/Gestión explicando el 59,42% de la variabilidad total de la categoría.

Calderón (2016), su propósito es poder determinar el nivel de conformidad laboral causada por los colaboradores. El área administrativa del municipio de Huehuetenango, Guatemala. En este trabajo se utilizó un enfoque tipo descriptivo no experimental, el tamaño de la muestra es de 40 trabajadores en el área administrativa se utilizó un cuestionario como instrumento para evaluar la conformidad de los trabajadores. Los hallazgos que salieron nos dan evidencia de que la mayoría de los trabajadores muestran un 40% de conformidad en su trabajo y el 60% muestran un nivel inconforme, se encuentran insatisfechos. Se culminó que los trabajadores del área administrativa están satisfechos en su centro laboral y los factores más influenciados es la identificación de los trabajadores por parte de su empresa.

Vallejo (2021) en este trabajo, se planteó con el fin de precisar si hay una asociación entre el clima laboral y la productividad organizacional. Para lograr esto, se utilizó un abordaje no experimental, de tipo cuantitativo y descriptivo, de naturaleza transversal. En la recopilación de datos, se implementó un cuestionario cerrado con una escala tipo Likert, el cual se aplicó a 45 trabajadores. Se logró una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.835, lo cual indica una sólida coherencia interna de los ítems del cuestionario. A través de la recopilación de datos, se observó que el 68% de las personas considera que el ambiente de trabajo es favorable en todos los aspectos.

Carvajal (2022) este trabajo tuvo como plan analizar la asociación de la conformidad laboral con la productividad en la gestión de la empresa de confecciones “D’MISHEL” en la ciudad de Ambato. El problema detectado en este caso fue la baja conformidad laboral de los trabajadores, lo que está afectando la productividad y esa forma no se está llegando a los fines y logros que desea conseguir la empresa. Se utilizó un enfoque descriptivo correlacional, con métodos cuantitativo, bibliográficos y de estudio de campo. La población encuestada fue de 20 empleados. La práctica utilizada fue la encuesta apoyada en un cuestionario. Los resultados del estudio establecen que las dimensiones de la conformidad laboral están relacionadas con los incentivos y la cultura de la empresa, estas dos dimensiones tuvieron un nivel regular-bueno, mientras que las demás dimensiones como relaciones sociales, condiciones laborales, beneficios laborales, ambiente laboral se ubicaron en un nivel regular. La productividad obtuvo un nivel regular, en todas las dimensiones evaluadas fue calificada como moderada. La conformidad laboral y la productividad tienen una relación positiva sig. en las dimensiones de condiciones laborales y relaciones sociales, beneficios laborales la cual obtuvo un valor mayor a 0,73. El ambiente laboral y la motivación están asociados a los factores de productividad, son las habilidades y el rendimiento laboral los cuales se evalúan porque obtienen un índice superior a 0,480.

Como teorías asociadas a la variable conformidad laboral, se citó la teoría de Likert, siendo definida por Cruz y Segura (2018) quienes indicaron que en esta teoría revela cómo se manifiesta el comportamiento de los empleados dentro de su centro laboral y cómo está relacionado con la forma en que son abordados por sus autoridades directos o por otros colegas. Otra teoría a usar y la más conocida es la pirámide de Maslow, para ello Madero (2022) nos dice que Maslow en su teoría, elaboró una configuración escalonada de las demandas personales y sostenía que cuando se cumplen las que se encuentran en el escalón inferior de ese esquema, las personas desarrollan aspiraciones y anhelos más elevados que se encuentran en la cúspide de la pirámide. Mejor dicho, siempre va a haber necesidades que satisfacer.

Dentro de los enfoques conceptuales se consideró a distintos autores Herzberg (1954) nos comenta que la conformidad laboral es el bienestar del

trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral. El trabajo de rutina, las políticas de la empresa y la satisfacción en su centro laboral se determinan por algunas dimensiones como: Condiciones laborales, Relaciones sociales, Sistema de recompensas. Todas estas dimensiones aportan a una conformidad laboral positiva en la empresa.

Tsivgiouras et al., (2019) nos comentan que la conformidad laboral es una posición dinámica o proactiva para contribuir a su trabajo en las empresas. Significa que puede interpretarse como un cumplimiento de las expectativas creadas por los trabajadores, e incluso la tener una relación entre su personalidad y su entorno, explica las diversas interpretaciones del mismo trabajo por parte de varios colaboradores. A modo de respuestas emocionales, sean los sentimientos o actitudes de los colaboradores.

Chiang et al., (2011) nos dice que cuando el trabajador se siente satisfecho o cómodo en su empresa, porque siente que sus habilidades son tomadas en cuentas y que también le ayudan a seguir creciendo en el ámbito laboral. Nos comenta que si los trabajadores se sienten satisfechos es una excelente motivación para ellos y que ellos no solo se sentirán bien individualmente, sino que su trabajo será retribuido a la empresa con su desempeño positivo, serán leales y valoraran su puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta las distintas citas teóricas, se optó por utilizar lo expuesto por Herzberg (1954) quien nos permitió llegar a determinar las siguientes dimensiones: Condiciones laborales, Relaciones sociales y sistema de recompensas.

En cuanto a la otra variable, productividad, se tomó en consideración la teoría del desempeño, los autores Cuello et al., (2020) se refieren al rendimiento de cada empleado en el despliegue de sus responsabilidades asignadas, su desempeño en la operación, por esta razón, muchas empresas evalúan el desempeño como una forma de verificar el grado de eficiencia y eficacia de su funcionamiento. Otra teoría que se tomó en cuenta es la teoría de la motivación,

Peña y Villón (2018) dicen que es el impulso que experimenta una persona para esforzarse en su centro de trabajo. Se define como un conjunto de energías internas que son generadas en relación con el ambiente cultural, social y empresarial en el que labora la persona.

Como dimensiones conceptuales citamos a diferentes autores, como Koontz et al., (2012) nos manifiesta que es un medidor de rendimiento, es el nivel de desempeño que evalúa cómo se emplean los recursos disponibles de una compañía, gracias a la productividad podemos determinar si la empresa está siendo encaminada de forma adecuada o inapropiada. Ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.

Delgado (2014) nos comenta que la productividad es un objetivo, porque implica un objetivo principal que debe tener toda empresa, esto indica que se puede medir. En este caso es la mejora y el aumento de logros en grupo, todo esto es un resultado de la eficiencia con que cada empresa organiza a sus trabajadores de manera colectiva. Que la productividad se mide es fundamental, ya que ayuda a repotenciar a la empresa.

Gómez (2008), nos dice que la productividad es una variable que normalmente se muestra en las empresas en la actualidad, puesto que sus colaboradores rindan bien y se vuelvan productivos, es importante para la empresa, se define a la productividad como un incremento por los colaboradores a los ingresos de la empresa y productos o servicios que genere la empresa.

Alamar et al., (2018), nos dicen que incrementar la productividad en el trabajo no están fácil, debe ser un producto de plan de gestión que incluya objetivos, con el propósito de cancelar cualquier obstáculo y los recursos que se dirijan con eficacia y que tengan una mejora en la productividad.

Teniendo en cuenta las distintas citas teóricas, se optó por utilizar lo expuesto por Koontz et al., (2012), quienes nos permitieron llegar a determinar las siguientes dimensiones: Efectividad, Capacitaciones, Eficiencia.

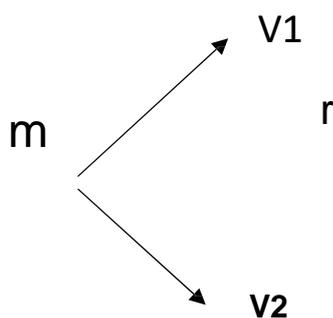
### III. METODOLOGÍA

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

Se ejecutó un método cuantitativo, el cual se fundamentó en el uso de métodos estadísticos para comprobar la hipótesis propuesta. Flores y Anselmo (2019) nos dicen que el método cuantitativo es un método de estudio fundamentado en la medición o exploración de datos numéricos y estadísticos con la intención de adquirir resultados que sean imparciales y creíbles.

El tipo fue aplicado, ya que se dio soluciones reales a la problemática planteada. Maldonado et al., (2023) nos dicen que el método utilizado es un método de investigación para solucionar inconvenientes prácticos y aplicar los hallazgos obtenidos a situaciones reales. Este enfoque implica el uso de conocimientos teóricos y habilidades técnicas para abordar problemas concretos y la recopilación ordenada de datos mediante el empleo de enfoques cuantitativos y cualitativos.

El nivel fue descriptivo- correlacional, ya que buscó determinar en todo instante la relación entre las variables, Osada y Carrillo (2021) nos comenta que es un tipo de metodología que se emplea para estudiar las correlaciones en presencia de dos o varias variables, detallar la constancia o dispersión de algunas conductas o sucesos, y analizar los datos obtenidos de manera estadística.



**Dónde:**

m= muestra de trabajadores  
V1= Variable de conformidad laboral

V2= Variable de productividad

r= posible relación

Este diseño fue no experimental, según Huaire (2019) este diseño de investigación se utiliza para explorar eventos sin influir en las variables independientes ni dirigir el contexto experimental. Esta perspectiva involucra un registro estructurado de fenómenos en un contexto natural, la adquisición de

información de manera no invasiva y el análisis de los datos resultantes para descubrir pautas y asociaciones entre las variables en estudio.

El Corte fue transversal, según Huaire (2019), este estudio tiene como propósito valorar las características que la variable exhibe en un instante determinado, por lo tanto, se efectuó el corte transversal.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable: Conformidad laboral**

##### **Definición conceptual**

Herzberg (1954) comenta que la conformidad laboral es el bienestar del trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral.

##### **Definición operacional**

La variable conformidad laboral fue evaluada con las dimensiones condiciones laborales, relaciones sociales y sistemas de recompensas, teniendo en total 15 ítems, con escala de medición ordinal.

##### **Dimensión 1: Condiciones laborales**

Sabastizagal et al., (2020) nos manifiestan que las condiciones de trabajo se refieren a un elemento capital que influye de manera evidente en el estándar de vida de las personas que trabajan, hay factores importantes que influyen en las condiciones laborales como la motivación, crecimiento personal, la seguridad laboral, entre otros. Estos factores, son importantes para que el trabajador tenga un buen desempeño en sus tareas en su empresa.

## **Indicadores**

### **Seguridad en el trabajo.**

Pacheco y Riaño (2017) nos manifiesta que es una disciplina de prevención que analiza un grupo de técnicas y métodos que tienen por finalidad cuidar al trabajador de cualquier riesgo o accidente que se pueda producir en su centro de labor.

### **Beneficios laborales**

Vargas et al., (2020) nos dice que los beneficios laborales son como compensaciones económicas que las empresas les conceden a sus trabajadores por pertenecer a la empresa o por el puesto que desempeña, esas compensaciones económicas son distintas a su sueldo.

## **Dimensión 2: Relaciones sociales**

Padrón y Ortiz (2022) nos dice que esta dimensión nos manifiesta que son las interacciones que tiene los trabajadores con la gente que los rodea en la empresa.

## **Indicadores**

### **Ambiente laboral**

Pecina y Gutiérrez (2023) manifiesta que el ambiente laboral es el contexto en el cual los colaboradores se desenvuelven de manera fiable y protegida, lo cual contribuye a su crecimiento en el ámbito personal.

### **Trabajo en equipo**

Hernández y Lora (2019) nos comenta trabajo es equipo se da cuando los trabajadores de la empresa trabajan de manera conjunta, para poder lograr los objetivos planteados, cuando varios trabajadores trabajan unidos logran el objetivo común y eso ayuda mucho a que la empresa siga creciendo.

### **Dimensión 3: Sistema de recompensas**

Tarmidi et al., (2021) es una manera de compensar a los empleados por su esfuerzo y compromiso, al mismo tiempo que les brinda una remuneración justa y competitiva, lo cual es crucial para mantener el talento. Además del sueldo mensual, también pueden recibir incentivos adicionales, como bonificaciones especiales.

#### **Indicadores**

##### **Remuneración**

Biggerstaff et al., (2019) nos comenta que es el ingreso que recibe cada trabajador por parte de su centro de labor por sus servicios prestados. La remuneración es uno de los elementos indispensables de un contrato laboral.

##### **Reconocimientos**

Miyajima et al., (2018), el reconocimiento consiste en valorar el desempeño de los empleados por parte de la empresa. El propósito de un programa de reconocimiento es fortalecer las conductas, prácticas o actividades que contribuyan a mejorar el rendimiento y generar resultados positivos para la organización.

##### **Escala de medición**

Ordinal

##### **Variable: Productividad**

###### **Definición conceptual**

Koontz et al., (2012) nos menciona que la productividad se define como un indicador de eficiencia, representa el nivel de desempeño que evalúa la utilización de los recursos disponibles en una organización. Gracias a la productividad, podemos determinar si la empresa está siendo dirigida de manera acertada o desacertada. También ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.

## **Definición operacional**

En cuanto sus dimensiones de esta variable fueron la efectividad, capacitaciones y eficiencia. teniendo en total 15 ítems, con escala de medición ordinal.

### **Dimensión 1: Efectividad**

Farfan (2019) nos manifiestan que la efectividad es el nivel de logro de los resultados programados, eso nos dice que la efectividad evalúa la eficiencia y la eficacia del trabajador, también evalúa la proactividad e innovación para alcanzar las metas establecidas de la empresa.

### **Indicadores**

#### **Crecimiento en la productividad en el trabajo**

Alamar y Gijarro (2018) nos dice que el crecimiento de la productividad en el trabajo se debe a la mayor productividad del personal, sin el uso de los suministros restantes o que cada empleado recurre a un mayor número de entradas restantes: capital material, capital humano o insumos intermedios.

#### **Mejora de la calidad de la producción**

Carrete (2017) nos dice son un crecimiento de las acciones necesarias que se realizan para garantizar que la calidad del producto que sea requerible preserve un buen tiempo, ya que el diseño del producto se lleva a la fábrica hasta que el producto se entregue al cliente para su uso.

### **Dimensión 2: Capacitaciones**

Torres et al., (2022), describe a la capacitación en el lugar de trabajo como una estrategia empleada por las empresas para que sus empleados obtengan nuevos conocimientos en el área en la que generalmente trabajan o en otras disciplinas, ya que se considera que tienen la capacidad de adquirir dichos conocimientos.

## **Indicadores**

### **Cursos mensuales**

Aquino y Bailón (2018), se explica que un programa de capacitación profesional ofrecido por la empresa es una actividad educativa que se realiza en una organización con la intención de conceder que los participantes de la empresa aprendan competencias o adquieran conocimientos que favorezcan el progreso en un determinado ámbito.

### **Charlas de retroalimentación**

Donaghue (2020), nos dicen que son la respuesta generada ante la publicación de un mensaje, pudiendo ser positivas o negativas dependiendo del desempeño del sistema.

### **Dimensión 03: Eficiencia**

González et al., (2023) nos dice que la eficiencia es un componente valioso para el cumplimiento de los objetivos donde los empleados son aptos para lograrlos objetivos establecidos con el mejor uso de los recursos también es lograr objetivos en los que los empleados pueden alcanzar las metas establecidas con el menor uso de los recursos, así como un factor que puede usarse para evaluar a los empleados en sus funciones.

## **Indicadores**

### **Asistencia y puntualidad**

González (2022) nos menciona que la asistencia y la precisión son competencias vitales que sin excepción el colaborador debe tener en su centro de labor. La presencia conlleva a asistir y estar apto para desempeñar sus labores en el horario establecido, en tanto la exactitud se refiere a llegar puntualmente a su empleo y a las citas pactadas.

## Logro de resultados

Casallo et al., (2021), es un procedimiento en donde la organización establece metas y objetivos específicos y mensurables, y trabaja de manera activa para alcanzarlos. Esto es crucial para el éxito a largo tiempo de las empresas, ya que garantiza y asegura la utilización eficiente y efectiva de los recursos disponibles.

## Escala de medición

Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La **población** de esta investigación fueron los empleados presentes en el taller y aquellos trabajadores ubicados en diversas áreas de venta, independientemente de si son antiguos, nuevos. Según Rajan et al., (2019), se define a la población como un grupo de personas que residen en un mismo lugar y comparten características cercanas.

Los **criterios de inclusión** abarcaron a todos los empleados del taller y a los empleados de los puntos de venta, incluyendo a los antiguos, nuevos y practicantes. Los **criterios de omisión** fueron los tres jefes que manejan la empresa.

Por lo que, la **población** que se obtuvo en esta investigación constó de 45 trabajadores, por ello, la muestra fue usada en esta investigación consistió en los 45 trabajadores, considerándose una muestra de tipo censo. Según los autores Palma et al., (2020) en lugar de elegir una parte de una población, una muestra representa a toda la población en su conjunto.

No se realizó **muestreo** debido a que solo se contó con 45 miembros para recolectar la información, por lo tanto, se trabajó con los 45 trabajadores.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Solórzano (2022), nos define que los procedimientos de adquisición de datos son enfoques y recursos que se utilizan para obtener y evaluar información de manera estructurada, con base en objetivos específicos. Estas técnicas son ampliamente aplicadas en diferentes áreas, como la investigación científica, el ámbito empresarial, las estadísticas y el mercadeo.

En este trabajo se aplicó un cuestionario, que me sirvió como instrumento recolector de información, por otro lado, para que este instrumento tenga la veracidad necesaria, fue necesario la validación de 3 expertos, por ello 3 docentes fueron los que validaron mi instrumento de recolección de información.

**Tabla 1.**

Expertos para la validación del instrumento

<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR</b>	<b>OPINIÓN DE EXPERTO</b>
Doctor	Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
Doctor	David Fernando Aliaga Correa	Aplicable
Doctor	Julio Cesar Manrique Céspedes	Aplicable

La fidelidad del instrumento se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se aplicó una prueba piloto con 12 trabajadores, y se obtuvo un resultado de 0.9259, esto indica que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable. (Anexo 7).

### **3.5. Procedimientos**

Para obtener los datos, se empleó un método de recolección de información en persona, lo que nos permitió obtener datos precisos de la población seleccionada. El proceso se distribuyó en tres etapas: iniciando con la etapa uno, se creó el instrumento; después pasamos a la etapa dos, se consiguió el consentimiento de los colaboradores encuestados; y culminando, en la tercera etapa, se usó la aplicación del instrumento para recopilar la información. Una vez adquirido los datos, se procesaron utilizando el software estadístico SPSS 26.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se ejecutó el enfoque descriptivo, según lo expuesto por Solórzano (2022), con el propósito de detallar los datos recopilados mediante el uso de representaciones gráficas, tablas y medidas estadísticas como la media, la mediana y la moda. Además, se aplicó el enfoque inferencial, el cual, según el mismo autor, como la resolución de decisiones apoyado en la información disponible, utilizando una variedad de técnicas firmes para rebajar el riesgo de error.

Se desarrollo el Spearman Rho y prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó la confiabilidad de los encuestados, los derechos de autoría y los valores morales, además, se desarrolló con la guía que fue proporcionado por la universidad y se aplicó el formato APA en nuestras citas y referencias, logrando así cumplir con las reglas y lineamientos impuestas por la Universidad Cesar Vallejo, estableciendo así la fiabilidad a esta investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Descripción de los resultados de la variable 1: Conformidad laboral

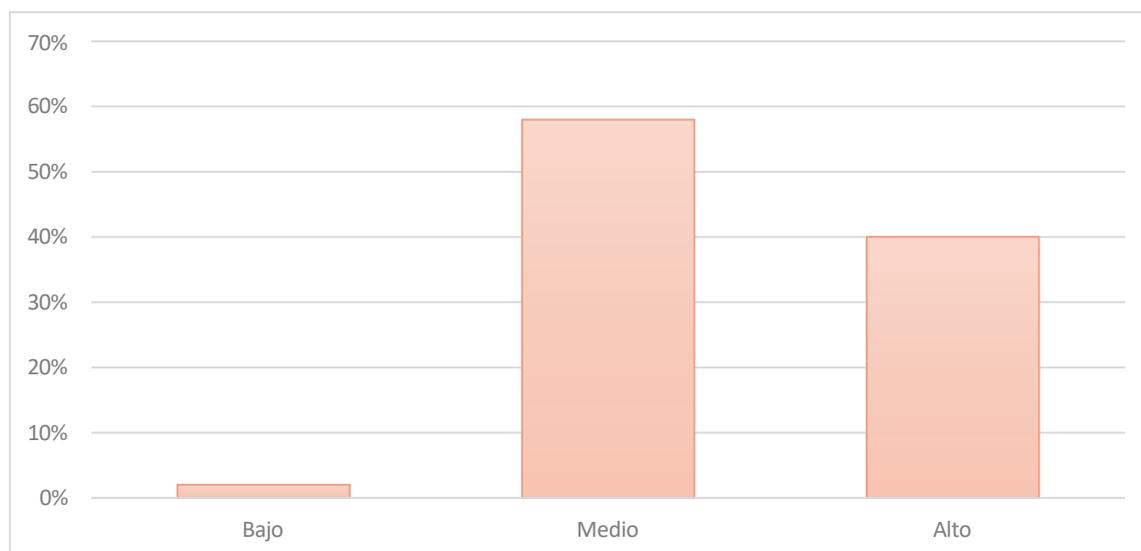
**Tabla 2.**

*Datos estadísticos de la variable Conformidad laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	26	58%
Alto	18	40%
Total	45	100%

**Figura 1.**

Detalle grafico de la variable Conformidad laboral



**Interpretación:** Podemos observar que el 58% de la totalidad de encuestados nos señala que existe un nivel medio de conformidad laboral, un 40% detallo que el nivel de conformidad laboral es alto, por otro lado, un 2% detallo que el nivel de conformidad laboral es bajo.

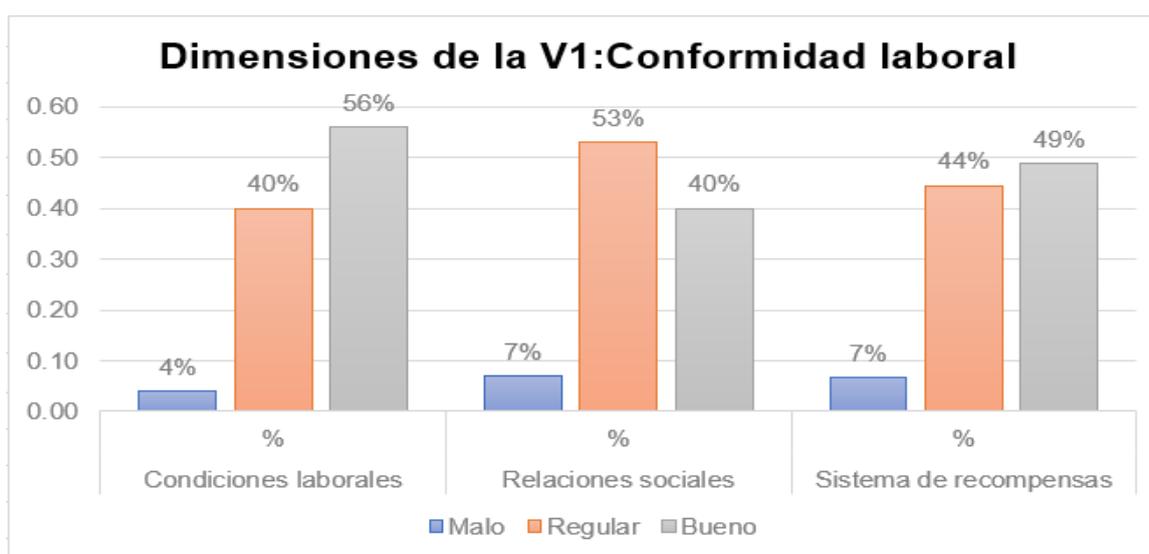
**Tabla 3.**

Niveles de las dimensiones de la variable Conformidad laboral

NIVELES	Condiciones laborales		Relaciones sociales		Sistema de recompensas	
	fi	%	fi	%	fi	%
MALO	2	4%	3	7%	3	7%
REGULAR	18	40%	24	53%	20	44%
BUENO	25	56%	18	40%	22	49%
TOTAL	45	100%	45	100%	45	100%

**Figura 2.**

Detalle grafico de las dimensiones condiciones laborales, beneficios laborales y sistema de recompensas



**Interpretación:** Podemos contemplar dentro de la tabla 3 y figura 2 se detallan los principios más trascendentales para cada dimensión de la primera variable, demostrando así el 56% de encuestados expresaron encontrarse en un nivel bueno, entorno a la dimensión Condiciones laborales, la dimensión Relaciones sociales tuvo un nivel regular con un 53 % y finalmente, y con un el 49 % detallaron un nivel bueno en la dimensión Sistema de recompensas.

## Descripción de los resultados de la variable 2: Productividad

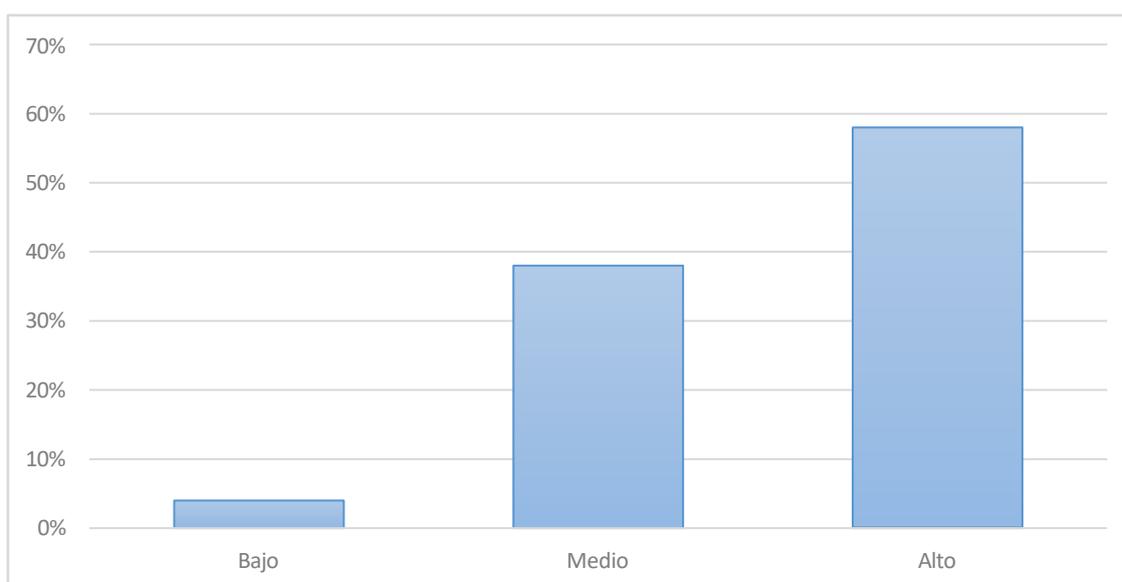
**Tabla 4**

Datos estadísticos de la variable Productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4%
Medio	16	38%
Alto	27	58%
Total	45	100%

**Figura 3.**

Detalle grafico de la variable Productividad



**Interpretación:** Podemos observar que el 58% del total de encuestados hacen mención que la productividad por parte de los encuestados está en un nivel alto, mientras que un 38% detalló que el nivel que se tiene en la productividad es medio, por otro lado, un 4% detalló que el nivel de productividad es bajo.

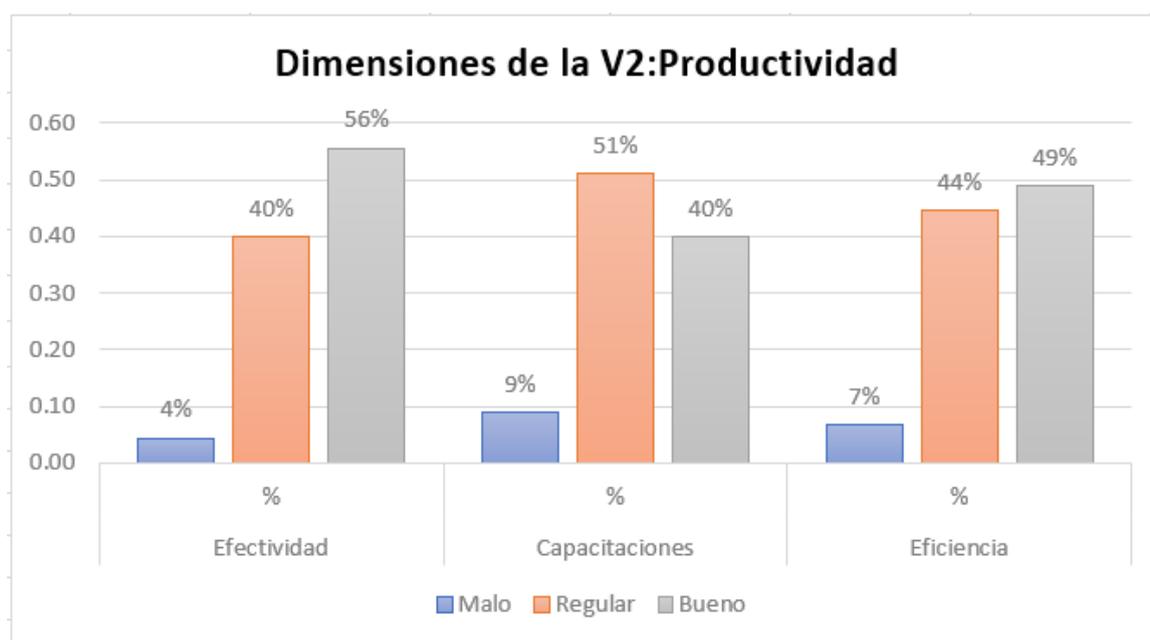
**Tabla 5.**

Niveles de las dimensiones de la variable Productividad

NIVELES	Efectividad		Capacitaciones		Eficiencia	
	fi	%	fi	%	fi	%
MALO	2	4%	4	9%	3	7%
REGULAR	18	40%	23	51%	20	44%
BUENO	25	56%	18	40%	22	49%
TOTAL	45	100%	45	100%	45	100%

**Figura 4.**

Detalle grafico de las dimensiones efectividad, capacitaciones y eficiencia



**Interpretación:** Podemos apreciar en la tabla 5 y figura 4 se detallan los principios más prioritarios por cada dimensión de la segunda variable, demostrando el 56% de encuestados expresaron que se encuentran en un nivel bueno, entorno a la dimensión Efectividad, la dimensión Capacitaciones tuvo un nivel regular con un 51 %y finalmente, y finalmente con el 49 % detallaron un nivel bueno en la dimensión Eficiencia.

## Resultado Inferencial de la correlación

### Prueba de normalidad

En la investigación se aplicó la prueba de normalidad Shapiro- Wilk, teniendo en cuenta que la cantidad recolectada es de 45 grados de libertad (gl), apoyado en base condicional Si  $p > 0.05$  evidencia el cual se encuentra una distribución normal, Si  $p < 0.05$  señala una distribución no normal.

**Tabla 6.** Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Nivel de Sig.
Conformidad laboral	0,825	45	0,000
Productividad	0,715	45	0,000

**Fuente:** autor

**Interpretación:** tiene como resultado de significancia de la prueba es de 0.000, menor que 0.05, lo que nos dice que no hay distribución normal, se tiene una distribución no paramétrica, por ese motivo se empleó la prueba de conexión de Rho de Spearman.

### Contraste de Hipótesis

Si  $p > 0.05$ , se admite la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se llega a admitir la hipótesis alterna ( $H_a$ )

## Prueba de hipótesis

Escala de coeficiente de correlación se encuentra en el anexo 8.

### Hipótesis general

Ho: No existe un vínculo entre la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

Ha: Existe un vínculo entre la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

Tabla 7.

Correlación entre las variables Conformidad laboral y Productividad

		Correlaciones	Conformidad laboral	Productividad
Rho de Spearman	Conformidad Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,589**
		Sig. (bilateral)		.000
	Productividad	N	45	45
		Coeficiente de correlación	,589**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

*Fuente: autor*

**Interpretación:** Del resultado logrado en la tabla 7 se manifiesta la correlación de Spearman resultó 0.589 siendo una relación positiva considerable entre las dos variables, así como la sig. (bilateral)  $p = 0.000$ , llevando a declinar la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna concluyendo que: Existe un vínculo entre la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

## Hipótesis alternas

**Tabla 8.**

*Correlación de la variable productividad y las dimensiones de la variable Conformidad Laboral*

		Condiciones laborales	Relaciones Sociales	Sistema de recompensas	
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	,590	,601	,589
		Sig. (bilateral)	,000	.000	,000
		N	45	45	45

Fuente: Autor

**Interpretación:** De los resultados obtenidos en la Tabla 8, se resalta que cada una de las dimensiones mostraron un valor de Sig. menor a 0.05. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula. Es relevante señalar que la asociación entre la variable productividad y la dimensión de Condiciones laborales fue favorable y significativa, con un valor de 0.590. Además, en la dimensión de Relaciones sociales, se evidenció una asociación positiva de nivel medio de 0.601 con la variable productividad, mientras que la dimensión Sistema de recompensa reveló una asociación positiva significativa con un valor de 0.589 con la variable productividad.

## V. DISCUSIÓN

En este punto es donde se contrastó los hallazgos obtenidos en esta investigación, por ello se tuvo mucha cautela en el en el proceso metodológico y teórico.

Con respecto a dicha investigación busco en todo momento establecer el vínculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas,2023 alcanzando así una significancia de 0.000, lo cual dicha sig. es menor a 0.05 , lo cual me dio consentimiento a trabajar con Rho de Spearman, obteniendo así un valor de 0.589, siendo tomada en cuenta como una correlación positiva considerable, por ello se evidencio el vínculo que hay entre las dos variables. Entonces podemos decir que la conformidad laboral tiene relación con la productividad, ya que tiene relación con las condiciones laborales, Relaciones sociales y el sistema de recompensas, siendo estos factores vitales que la empresa debe tener en cuenta con sus colaboradores, para que ellos tengan una buena productividad. Teniendo presente lo ya descrito se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis general consideradas en esta investigación, haciendo alusión al vinculo que tiene en la productividad de los colaboradores de una empresa comercial ubicada en el distrito Comas. Dichos resultados obtenidos son contrastados con Salas et al. (2018) nos menciona que hay un valor de correlación de Spearman Rho de 0.651 y 0.626, y un nivel de sig. bilateral de 0.000 ( $p < .05$ ). Por lo tanto, se concluyó que cuando los trabajadores experimentan un alto nivel de independencia o libertad en su trabajo, también experimentan una mayor conformidad laboral, tanto para hombres como para mujeres. También, Vallejo (2021), culmina en su estudio que hay una confiabilidad alta de 0.835 entre el entorno de trabajo y la productividad organizacional. A partir de la recopilación de datos, se observa que el 68% de los empleados consideran que el entorno de trabajo es favorable en cada faceta. Del análisis de la información, se puede inferir que a medida que la conformidad laboral de la empresa sea mayor, los colaboradores serán más eficientes en sus tareas, aunque esto dependerá de las herramientas que la empresa emplee para fomentar una conformidad laboral adecuada.

Entorno al primer objetivo específico, esta investigación busco indicar la relación que tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, llegando a obtener una sig. de 0.000, donde la significancia adquirida es menor 0.05, lo cual me dio paso a ejecutar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, logrando como resultado 0.590, siendo una conexión positiva considerable, demostrándose así la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad. Por ello puedo decir que las condiciones laborales tienen relación con la productividad, basándose en la seguridad en el trabajo y los beneficios laborales que se les puedan llegar a dar a los trabajadores, de manera que estos indicadores influyen en la productividad, ya que así los trabajadores se sentirán felices trabajando, sentirán que son valorados en la empresa y trayendo consigo un buen desempeño en sus funciones. Teniendo en cuenta lo ya descrito, es que se desestimó la hipótesis nula y se aprueba la primera hipótesis específica consideradas en esta investigación, haciendo referencia a la relación que tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial en Comas. Los resultados mencionados son contrastados con Navarrete (2016) quien llego a una conclusión que si hay evidencia clara de una conexión directa y relevante entre el bienestar en el trabajo y la conformidad laboral en el Ministerio de la Mujer y trabajadores desfavorecidos con un valor de correlación Rho de Spearman de 0,689. También con Vargas et al. (2018) se concluye el trabajo de investigación que, si influye significativamente la conformidad laboral y la productividad en la empresa, teniendo porcentajes como un 60 % y 58% que si se encuentran satisfechos con sus condiciones de trabajo y los beneficios laborales ,también tuvieron un 35% de colaboradores insatisfechos por las leyes laborales y por la capacidad de poder tomar decisiones .Por ello analizando la información ,mientras la empresa les brinde beneficios laborales ,seguridad y les haga sentir valorados a sus trabajadores, ellos van a tener un buen rendimiento en sus funciones y van a ser productivos para la empresa.

En el contexto del segundo objetivo específico, dicha investigación busco analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los

colaboradores de una empresa comercial, Comas, llegando a obtener una sig. de 0.000, donde la significancia adquirida es 0.05, lo cual me dio paso a aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, obteniendo como resultado 0.601, siendo una correlación positiva considerable, demostrando así el vínculo entre la dimensión relaciones sociales con la variable productividad. Por ello puedo decir que las relaciones sociales tienen relación con la productividad, basándose en el ambiente laboral y trabajo en equipo puedan tener los trabajadores, de manera que estos indicadores influyen en la productividad, ya que, las relaciones sociales son una necesidad en el entorno laboral, que los trabajadores tengan una buena relación, ayuda mucho en la comunicación, también ayuda a entender las diferentes opiniones de los demás. El trabajo en equipo entre los empleados facilita el logro de metas y objetivos, reduce el estrés laboral y aumenta la motivación en el trabajo. Las relaciones sociales en el entorno de trabajo influyen directamente en la productividad y motivación de los colaboradores. Teniendo en cuenta lo ya descrito, es que se desestimó la hipótesis nula y se aprueba la segunda hipótesis específica consideradas en esta investigación, haciendo alusión a la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de una empresa comercial, Comas. Los resultados mencionados son contrastados con Sánchez (2019) entre sus resultados se obtuvo un Spearman Rho de 0.440, por ello concluyo que el alcance es por debajo de 0.045, queriendo demostrar así que la dimensión de factores psicosociales incide directamente en la productividad. También, Briceño (2017) concluye que existe una relación notable entre el lugar de trabajo y relaciones sociales, dado que se encontró un coeficiente de correlación pequeño de  $r = 0.610$  con un valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo cual lleva a desestimar la hipótesis nula. Por lo tanto, al analizar la información, se puede afirmar que a medida que la empresa proporcione más oportunidades de capacitación a sus empleados, se mejorará su nivel de desempeño, lo que a su vez resultará en una mayor productividad. Ambas partes se beneficiarán mutuamente.

Por último, con el tercer objetivo específico, dicha investigación busco investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, llegando a obtener una

significancia de 0.000, donde la sig. adquirida es menor a 0.05, lo cual me dio paso a aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, evidenciando como resultado 0.590, siendo una asociación positiva considerable, demostrándose así el vínculo entre la dimensión sistema de recompensas con la variable productividad. Por ello puedo decir que el sistema de recompensas tiene un vínculo con la productividad, apoyándose en las remuneraciones y los reconocimientos que se les puedan llegar a dar a los trabajadores, de manera que estos indicadores influyen en la productividad, ya que así los trabajadores se sentirán cómodos trabajando, sentirán que son valorados en la empresa y que sus esfuerzos valen la pena, trayendo consigo un buen rendimiento. Teniendo en cuenta lo ya descrito, es que se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis específica tres consideradas en esta investigación, haciendo alusión a la conexión que tiene el sistema de recompensas y la productividad de los colaboradores de una empresa comercial en Comas. Los resultados mencionados son contrastados con Lorenzo (2017) evidencia que en su totalidad de los funcionarios de la gestión general de la educación profesional y laboral MTPE-LIMA son la alta productividad y la capacidad de trabajo (54.3% y 58.7%), .se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0,827, entre la competencia laboral de los servidores públicos y su productividad del MTPE. También, Calderon (2016) en su investigación demuestran que no tiene impacto positivo en la conformidad laboral, no sentirse conforme o valorado afecta en la productividad. Por ello, analizando la información puedo decir que un trabajador se sienta conforme o satisfecho es bueno para tener un buen rendimiento por parte de nuestros trabajadores, esto va de la mano con las distintas formas en que la empresa puede recompensar a sus trabajadores por su rendimiento en la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La investigación desvela que la conformidad laboral a través de los colaboradores posee un efecto sobresaliente y directo en la productividad. Esta conexión se valida por medio del análisis Rho de spearman, que indica una “conexión positiva considerable” ( $r = 0,589$ ) y una sig. ( $p=0,000$ ), lo cual es menor a ( $< 0,05$ ), conllevando a aceptar la hipótesis alterna, por ende, cuanto mejor sea la conformidad laboral el número de productividad aumentara.

**Segunda:** Comenzando con el primer objetivo específico que se formuló en esta investigación, nos demostró que la dimensión condiciones laborales, tiene una correlación positiva considerable ( $r=0,590$ ) con la variable productividad y una sig. ( $0,000$ ), lo cual es menor a ( $< 0,05$ ), conllevando a aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que para que mejoren el problema de la productividad deberían proporcionar a sus colaboradores un entorno de trabajo seguro y agradable.

**Tercera:** Para el segundo objetivo específico que se planteó en esta investigación, se evidenció la relación de la dimensión relaciones sociales con la variable productividad, nos dio una correlación positiva considerable ( $r=0,601$ ) con la variable productividad y una sig. ( $0,000$ ), lo cual es menor a ( $< 0,05$ ) conllevando a aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que es importante incentivar las relaciones sociales, que tus colaboradores tenga una buena comunicación, sean unidos, trabajen en equipo, eso les va ayudar a lograr sus metas establecidas.

**Cuarta:** Finalmente con tercer objetivo específico que se formuló en esta investigación, nos demostró la relación entre la dimensión sistema de recompensas con la variable productividad, nos da una correlación positiva considerable ( $r=0,589$ ) con la variable productividad y una sig. ( $0,000$ ), lo cual es menor a ( $< 0,05$ ) conllevando a aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que es importante reconocer o recompensar a tus colaboradores por su trabajo, eso les motiva y se sienten valorados por la empresa, y van ser más productivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se sugiere al gerente de la empresa comercial establecer programas de capacitación y reconocimientos, todo eso les brindara las herramientas necesarias para ejercer correctamente sus funciones de forma efectiva y eficiente, esto también va a aumentar su conformidad laboral y el compromiso con la empresa.

**Segunda:** Se aconseja al gerente de la empresa comercial proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, con instalaciones adecuadas con equipos actualizados y las herramientas requeribles para que los colaboradores realicen sus tareas de forma eficiente, todo eso va a crear un entorno propicio para un trabajo productivo.

**Tercera:** Se recomienda al gerente de la empresa comercial, establecer canales de comunicación que les permita a los colaboradores expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Promover un ambiente en el que se genere la retroalimentación constructiva y se escuchen las opiniones de todos. La comunicación abierta y transparente fortalece las relaciones sociales y ayuda a una empresa a tener un ambiente de trabajo más agradable y productivo.

**Cuarta:** Recomiendo al gerente de la empresa comercial, poner en práctica un sistema de recompensas que valore y celebre los logros de los colaboradores. Pueden ser incentivos o bonificaciones financieros, reconocimiento verbal, oportunidades de crecimiento o cualquier otra forma de reconocimiento que sea significativa para ellos. El sistema de recompensas va a fortalecer el compromiso y la motivación de los trabajadores, lo cual va a tener un impacto directo en la productividad.

## REFERENCIAS

- Alamar Belenguer, J., & Guijarro Tormo, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. (RESULTAE,Ed.)  
<https://www.resultae.com/wpcontent/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Aquino Gómez, J. L., & Bailón Villogas, R. (2018). *Administración de las herramientas tecnológicas en los cursos virtuales en los estudiantes del CEBA. Huánuco- 2018*. Universidad César Vallejo.
- Biggerstaff, L., Blank, B., & Goldie, B. (2019). Do incentives work? Option-based compensation and corporate innovation. *Journal of Corporate Finance* (Amsterdam, Netherlands), 58, 415–430.  
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2019.06.005>
- Bernardo Solórzano, A. D., & Irayta Yamashiro, M. T. (2022). Análisis comparativo de los métodos PCI, VIZIR y MTC en la evaluación superficial del pavimento flexible de la vía de acceso a la Urb. Los Portales, Nuevo Chimbote-2022. Universidad César Vallejo.
- Briceño, M. (2017). Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Carvajal, P. A. E. (2022). Satisfacción laboral y la productividad en la empresa Confecciones “D’MISHEL” de la ciudad de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35525>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 5  
16.<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Cruz, Y. y Segura, A. (2018). Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 “Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes” en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016. [Tesis de licenciado]. Universidad

Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/7223>

Carrete, J. C. (2017). Aumento de la producción de cemento y mejora simultánea de la calidad (conclusión). *Materiales De Construcción*. <https://doi.org/10.3989/mc.1957.v07.i078.2048>

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valoragregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Casallo, C., Casimiro, J. y Sanchez, H. (2021). Uso del aula virtual y los logros de resultados de aprendizaje en dinámica mandibular de los estudiantes de la Universidad Continental, 2020. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Calderón, (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. México: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

Delgado González, A. F. (2014). Productividad y empleados públicos. El Foco. Retrieved from [.http://cemical.diba.cat/afitxers/OP\\_productividad\\_empleados\\_publicos5D19\\_11\\_14.pdf](http://cemical.diba.cat/afitxers/OP_productividad_empleados_publicos5D19_11_14.pdf)

Diario Gestión (2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/malclima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

Donaghue, H. (2020). Feedback Talk as a Means of Creating, Ratifying and Normalising an Institutionally Valued Teacher Identity. *Journal of Language, Identity, and Education*, 19(6), 395–411. <https://doi.org/10.1080/15348458.2019.1696683>

Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motivaa-los-trabajadores-en-cada-pais/>

- Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Farfan Cobeñas, J. N. (2019). Engagement y efectividad organizacional de la Empresa Transmad S.A.C., Comas, 2019. Universidad César Vallejo.
- González, E.; Benites, A.; Ruff, C. & Pérez M. (2023). Continuous training and its relationship with management efficiency: the case of the Bernardo O'Higgins University. <https://www.proquest.com/docview/2865402359/CF57F608FC4940F4PQ/2>
- Gonzales, M; Cendales B. & Segura, S. (2022). Variables and instruments for the evaluation of individual performance at work Cuadernos Latinoamericanos de Administración; Bogota Tomo 18, N.º 34. <https://www.proquest.com/docview/2645301700/8153B6D371C04C80PQ/6>
- Gómez Mejía, L. R. (2008). Gestión de los Recursos Humanos. Madrid.
- Gismano, Y & Schwerdt, F. (2018). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. Universidad nacional del sur. <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Gismano.pdf>
- García Pecina, M. A., & Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>
- Herzberg, F. (1954). La Teoría de la Motivación - Higiene. [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2018). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill

- Huaire I. (2019). Método de investigación. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Hernández Vela, J. A., & Lora Loza, M. G. (2019). Relación entre la actitud hacia el trabajo en equipo con la calidad de atención desde la percepción usuario en salud. Hospital Cesar Vallejo Mendoza - Santiago de Chuco, 2016.
- Ibarra (2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. La República.pe. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Jaimes, L. Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial (14va edición ed.). México, México: Mc Graw Hill. [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Lorenzo (2017). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/23150>
- Navarrete, R. (2016). Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6079>
- Miyajima, S., Tanaka, T., Miyata, N., Tada, M., Mochimaru, M., & Izumi, H. (2018). Feature Selection for Work Recognition and Working Motion Measurement. *Journal of Robotics and Mechatronics*, 30(5), 706–716. <https://doi.org/10.20965/jrm.2018.p0706>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Maldonado, J. J. C., Macho, L. K. G., & Casallas, E. C. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *scielo*, 149(9), 1383-1384. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901383>

Pyrsel Consultores (2018) El buen clima laboral ligado a la productividad. <https://pyrsel.es/clima-laboral-productividad/>

Palma Carrillo, S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.*, IX(1).

Padrón Carmona, L., & Ortiz Torres, M. (2022). La logística empresarial como forma de expresión de las relaciones sociales de producción. *Economía y desarrollo*, 166(1), 1–.

Pacheco, I. P., & Riaño-Casallas, M. I. (2017). Contributions of occupational health and safety to the quality of working life: An analytical reflection. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*. <https://doi.org/10.19052/sv.4207>

Rajan, K. B., McAninch, E. A., Wilson, R. S., Weuve, J., Barnes, L. L., & Evans, D.A. (2019). Race, APOE ε4, and long-term cognitive trajectories in a biracial population sample. *Journal of Alzheimer's Disease*, 72(1), 45-53. doi: <https://doi.org/10.3233/JAD-190538>

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

- Solórzano, H. (2022). Manual de Investigación Cualitativa (VOL. IV) Métodos de recolección y análisis de datos. *Revista de ciencias sociales (Iquique, Chile)*, 48, 166–177.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, A. F., Orbegoso, C. O. V., Salazar, M. H., & Hernández, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes universitarios*, 8(3), 43-56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Tsivgiouras, S., Belias, D., Velissariou, E., & Papatolia, S. (2019, febrero). A Study of Teacher Job Satisfaction, Job satisfaction in the field of Education. [https://www.researchgate.net/publication/330970223\\_A\\_Study\\_of\\_Teacher\\_Job\\_Satisfaction\\_Job\\_satisfaction\\_in\\_the\\_field\\_of\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/330970223_A_Study_of_Teacher_Job_Satisfaction_Job_satisfaction_in_the_field_of_Education)
- Sánchez, M. (2019). FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA. Universidad Estatal de Milagro.
- Tarmidi, D., Simbolon, R., Putra, W. A., Sulaeman, A. R., & Farhan, M. (2021). The Effect of Financial Compensation and Work Stress on the Job Satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) Driver Partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 740–746. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.558>
- Torres Rosales, G., Labbé, M. I., & Cortés Valenzuela, J. (2022). El rol de las narrativas personales en el contexto de programas de capacitación laboral: trayectorias formativas de facilitadores de Desarrollo Humano de INFOCAP. *Estudios Pedagógicos*, 48(1), 51–69. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000100051>
- Vargas, Balderas, Amador, Becerra y Villegas (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad.

<https://pdfs.semanticscholar.org/a8f4/bc1199f49c3e97dfd5b6ffef340fa1caa870.pdf>

Vargas, L., Cardona, H., & Del Socorro López Gómez, M. (2020). The relationship between the use of work-life benefits and policies (WLBP) and job satisfaction: the mediating role of the work-to-family conflict. 20(3), 75- 86. <https://doi.org/10.5295/cdg.191098lg>

Vallejo, A. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Consentimiento informado

#### Anexo 1.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

Investigador: Melanie Rouss Dariana Calderón Cahuana

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023", cuyo objetivo es Establecer la relación que tiene la conformidad laboral en la productividad, de una empresa comercial, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Negociaciones e Inversiones Jojose EIRL.

Se generará información novedosa sobre como la conformidad laboral tiene una relación en la productividad de los colaboradores, en particular de la empresa comercial en Comas en el año 2023.

#### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del taller y tienda de la empresa Negociaciones e Inversiones Jojose EIRL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### 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.

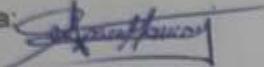
**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Calderón Cahuana Melanie Rouss Dariana email rcalderonca18@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Lino Gamarra Edgar Laureano email elino@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Joseph Apaza Mamani

Firma: 

Fecha y hora: 09/06 11:00 am.

*[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 a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## ANEXO 2

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°068-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización: Negociaciones e Inversiones Jojose EIRL	RUC: 20508545585
Nombre del Titular o Representante legal: Jose Alejandro	
Nombres y Apellidos: Rodriguez Lopez	DNI: 46274731

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Melanie Rouss Dariana Calderón Cahuana	DNI: 75695092

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: Comas, 9 de junio del 2023

Firma y sello:

Jose Alejandro Rodriguez Lopez

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

### Anexo 3. Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CONFORMIDAD LABORAL	Herzberg, F. (1954) nos comenta que la conformidad laboral es el bienestar del trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral..	Condiciones laborales	Seguridad en el trabajo Beneficios Laborales	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Relaciones Sociales	Ambiente laboral Trabajo en equipo	
		Sistema de recompensas	Remuneracion Reconocimientos	
PRODUCTIVIDAD	Koontz, H.et al.(2012) nos manifiesta que la productividad es un indicador de eficiencia, es el grado de rendimiento que mide como se emplea los recursos disponibles de una empresa, gracias a la productividad podemos saber si la empresa está siendo dirigida correcta o incorrectamente. Ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.	Efectividad	Crecimiento en la productividad en el trabajo Mejora de la calidad de la producción	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Capacitaciones	Cursos mensuales Charlas de retroalimentación	
		Eficiencia	Asistencia y puntualidad Logro del resultado	

## Anexo 4: Matriz de Consistencia

TITULO: Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023					
AUTOR: Melanie Rouss Dariana Calderon Cahuana					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la conformidad laboral con la productividad de los empleados de una empresa comercial, Comas,2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1.¿De qué manera se conecta las condiciones laborales con la productividad de los empleados de una empresa comercial, Comas,2023? 2.¿Cuál es la conexión que tiene las relaciones sociales con la productividad de los integrantes de una empresa comercial, Comas, 2023? 3.¿Qué vínculo hay entre el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer que vínculo tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial,Comas,2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1.Indicar qué relación tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas,2023. 2.Analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial ,Comas,2023. 3.Investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe un vínculo entre la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1.Se aprecia una relación entre las condiciones laborales con productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. 2. Se evidencia una relación entre las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023. 3.Se percibe una relación entre el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.</p>	Variable 1: CONFORMIDAD LABORAL		
			Dimensión	Indicadores	Escala y Valores
			Condiciones laborales	Seguridad en el trabajo	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Beneficios laborales	
			Relaciones sociales	Ambiente laboral	
				Trabajo de equipo	
			Sistema de recompensas	Remuneracion	
				Reconocimientos	
			Variable 2: PRODUCTIVIDAD		
			Efectividad	Crecimiento en la productividad en el trabajo	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Mejora de la calidad de la producción					
Capacitaciones	Cursos mensuales				
	Charlas de retroalimentacion				
Eficiencia	Asistencia y productividad				
	Logro de resultados				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA		
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Hipotetico deductivo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental - corte transversal</p>	<p><b>Población:</b> 45 empleados <b>Inclusión:</b> Todos los trabajadores del taller y a los trabajadores de los puntos de venta, a los antiguos, nuevos y a los practicantes <b>Exclusión:</b> Los tres jefes que dirigen la empresa. <b>Unidad de análisis:</b> Trabajadores</p>	<p><b>Variable 1:</b> Conformidad laboral <b>Tecnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2:Productividad</b> <b>Tecnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>1. Estadística decriptiva:</b> Para obtener los resultados descriptivos es que se realizó tablas de frecuencias y porcentuales <b>2. Estadística inferencial:</b> Para elo fue necesario aplicar la prueba de normalidad y se utilizo el Rho de Sperman</p>		

**Anexo 5:**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Conformidad laboral	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>						
1	¿Consideras que la salud y la seguridad en la empresa es considerado un tema importante?					
2	¿La empresa cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?					
3	¿Existen sistemas para identificar y enfrentar los peligros en la empresa?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Te encuentras satisfecho/a con los beneficios que se te proporcionan actualmente en la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: Relaciones sociales</b>						
6	¿Para usted la empresa tiene un buen ambiente de trabajo?					
7	¿Te sientes cómodo/a y valorado/a en tu entorno de trabajo?					
8	¿Todos los trabajadores tienen iniciativa de trabajar juntos?					
9	¿Cuentas con la colaboración de tus compañeros de trabajo?					
10	¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?					
<b>DIMENSIÓN: Sistema de recompensas</b>						
11	¿Cree usted que el esfuerzo que pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que recibe?					
12	¿Los beneficios económicos que recibe en su empresa satisfacen sus necesidades básicas?					
13	¿La empresa tiene las políticas adecuadas para el reconocimiento a sus trabajadores?					
14	¿Crees que los reconocimientos que se dan actualmente en la empresa tienen un impacto positivo en los trabajadores?					
15	¿Consideras que recibes suficiente reconocimiento por tu trabajo en la empresa?					

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vinculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Productividad	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>						
1	¿Tiene el equipo adecuado para hacer sus labores en la empresa?					
2	¿La empresa gestiona de la mejor manera las tareas importantes o urgentes?					
3	¿La empresa está logrando sus metas diarias y semanales?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Consideras que los trabajadores en la empresa conocen las tareas que les corresponden realizar?					
<b>DIMENSIÓN: Capacitaciones</b>						
6	¿La empresa capacita mensualmente a sus colaboradores?					
7	¿Los cursos mensuales en la empresa están centralizados?					
8	¿Consideras que es importante los cursos de capacitación para su empresa?					
9	¿La empresa ayuda a los trabajadores en su desarrollo profesional?					
10	¿Usted recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>						
11	¿La puntualidad es un factor importante en la empresa?					
12	¿La puntualidad y asistencia diaria de los trabajadores es el reflejo de un buen manejo de la empresa?					
13	¿Crees que la empresa es tolerante cuando un trabajador llega tarde o no asiste por temas de salud?					
14	¿Tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la organización?					
15	¿La empresa motiva a todos los trabajadores para que logren cumplir el objetivo de la empresa?					

## ANEXO 6: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 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 que hacer administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia en Investigación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional 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 Likert
Autor(es):	Calderon Cahuana Melanie Rouss Dariana
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una empresa comercial en Comas ,2023
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total.  El objetivo es establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad, de una empresa comercial, Comas, 2023

### 4. Soporte teórico

#### • Variable 1: Conformidad laboral

Herzberg, F. (1954) nos comenta que la conformidad laboral es el bienestar del trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral...

- **Variable 2: Productividad**

Koontz, H. et al. (2012) nos manifiesta que la productividad es un indicador de eficiencia, es el grado de rendimiento que mide como se emplea los recursos disponibles de una empresa, gracias a la productividad podemos saber si la empresa está siendo dirigida correcta o incorrectamente. Ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.

Variables	Dimensiones	Definición
<b>Conformidad laboral</b>	<b>Condiciones laborales</b>	Sabastizagal-Vela et al. (2020) esta dimensión nos manifiesta que las condiciones de trabajo se refieren a un elemento capital que influye de manera notable en la calidad de vida de las personas que laboran, hay factores importantes que influyen en las condiciones laborales como los beneficios laborales, la seguridad en el trabajo entre otros. Estos factores, son importantes para que el trabajador tenga un buen desempeño en sus tareas en su empresa.
	<b>Relaciones sociales</b>	Padrón Carmona & Ortiz Torres (2022) Esta dimensión nos manifiesta que son las interacciones que tiene los trabajadores con la gente que los rodea en la empresa.
	<b>Sistema de recompensas</b>	Tarmidi et al (2021), es una forma de recompensa a los empleados por su arduo trabajo y dedicación al mismo tiempo que ofrece un pago justo y competitivo, que es esencial para retener el talento Además de tu salario mensual, también puedes recibir compensaciones adicionales, tales como Pagos especiales.
<b>Productividad</b>	<b>Efectividad</b>	Farfan (2019) nos manifiesta que la efectividad es el nivel de logro de los resultados programados, eso nos dice que la efectividad evalúa la eficiencia y la eficacia del trabajador, también evalúa la proactividad e innovación para alcanzar las metas establecidas de la empresa.
	<b>Capacitaciones</b>	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	<b>Eficiencia</b>	López, Cajo, B. (2017), nos dice que la eficiencia es un componente valioso para el cumplimiento de metas, en donde los trabajadores son aptos para cumplir los objetivos establecidos con el mejor uso de recursos, también es un factor para el cumplimiento de metas, en donde los colaboradores son capaces de lograr los objetivos con el menor uso de recursos también es un factor que se puede usar para evaluar a los trabajadores en sus funciones.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **“Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023”** elaborado por Melanie Rouss Dariana Calderon Cahuana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterios	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

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

**Variable del instrumento: Conformidad laboral**

- Primera dimensión: **Condiciones laborales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Beneficios laborales	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Relaciones sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Trabajo en equipo	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Sistema de recompensas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad**

- Primera dimensión: **Efectividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento en la productividad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Mejora de la calidad de la producción	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Charlas de retroalimentación	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Eficiencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Logre de resultados	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



Dr. Abraham Cárdenas Saavedra  
DNI N° 07424958

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.

# **Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023**

## **Problema general**

¿Cómo se relaciona la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023?

## **Objetivo General**

Establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023,

## **Objetivos específicos**

1. Indicar la relación que tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
2. Analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
3. Investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**TIPO:** Aplicado

**Diseño:** No experimental – corte transversal

**Escenario de estudio y participantes:** Comas, 2023 con 45 colaboradores de la empresa comercial.

**Técnicas e instrumentos:** Encuesta

**Método de análisis de datos:** Programa estadístico SPSS

# INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vínculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Conformidad laboral	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>						
1	¿Consideras que la salud y la seguridad en la empresa es considerado un tema importante?					
2	¿La empresa cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?					
3	¿Existen sistemas para identificar y enfrentar los peligros en la empresa?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Te encuentras satisfecho/a con los beneficios que se te proporcionan actualmente en la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: Relaciones sociales</b>						
6	¿Para usted la empresa tiene un buen ambiente de trabajo?					
7	¿Te sientes cómodo/a y valorado/a en tu entorno de trabajo?					
8	¿Todos los trabajadores tienen iniciativa de trabajar juntos?					
9	¿Cuentas con la colaboración de tus compañeros de trabajo?					
10	¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?					
<b>DIMENSIÓN: Sistema de recompensas</b>						
11	¿Cree usted que el esfuerzo que pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que recibe?					
12	¿Los beneficios económicos que recibe en su empresa satisfacen sus necesidades básicas?					
13	¿La empresa tiene las políticas adecuadas para el reconocimiento a sus trabajadores?					
14	¿Crees que los reconocimientos que se dan actualmente en la empresa tienen un impacto positivo en los trabajadores?					
15	¿Consideras que recibes suficiente reconocimiento por tu trabajo en la empresa?					

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vínculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Productividad	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>						
1	¿Tiene el equipo adecuado para hacer sus labores en la empresa?					
2	¿La empresa gestiona de la mejor manera las tareas importantes o urgentes?					
3	¿La empresa está logrando sus metas diarias y semanales?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Consideras que los trabajadores en la empresa conocen las tareas que les corresponden realizar?					
<b>DIMENSIÓN: Capacitaciones</b>						
6	¿La empresa capacita mensualmente a sus colaboradores?					
7	¿Los cursos mensuales en la empresa están centralizados?					
8	¿Consideras que es importante los cursos de capacitación para su empresa?					
9	¿La empresa ayuda a los trabajadores en su desarrollo profesional?					
10	¿Usted recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>						
11	¿La puntualidad es un factor importante en la empresa?					
12	¿La puntualidad y asistencia diaria de los trabajadores es el reflejo de un buen manejo de la empresa?					
13	¿Crees que la empresa es tolerante cuando un trabajador llega tarde o no asiste por temas de salud?					
14	¿Tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la organización?					
15	¿La empresa motiva a todos los trabajadores para que logren cumplir el objetivo de la empresa?					

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 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 que hacer administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. David Fernando Aliaga Correa		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia en Investigación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional 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 Likert
Autor(es):	Calderon Cahuana Melanie Rouss Dariana
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una empresa comercial en Comas ,2023
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total.</li> </ul> <p>El objetivo es establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad, de una empresa comercial, Comas, 2023</p>

### 4. Soporte teórico

#### • Variable 1: Conformidad laboral

Herzberg, F. (1954) nos comenta que la conformidad laboral es el bienestar del trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral.

- **Variable 2: Productividad**

Koontz, H. et al. (2012) nos manifiesta que la productividad es un indicador de eficiencia, es el grado de rendimiento que mide como se emplea los recursos disponibles de una empresa, gracias a la productividad podemos saber si la empresa está siendo dirigida correcta o incorrectamente. Ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.

Variables	Dimensiones	Definición
<b>Conformidad laboral</b>	<b>Condiciones laborales</b>	Sabastizagal-Vela et al. (2020) esta dimensión nos manifiesta que las condiciones de trabajo se refieren a un elemento capital que influye de manera notable en la calidad de vida de las personas que laboran, hay factores importantes que influyen en las condiciones laborales como los beneficios laborales, la seguridad en el trabajo entre otros. Estos factores, son importantes para que el trabajador tenga un buen desempeño en sus tareas en su empresa.
	<b>Relaciones sociales</b>	Padrón Carmona & Ortiz Torres (2022) Esta dimensión nos manifiesta que son las interacciones que tiene los trabajadores con la gente que los rodea en la empresa.
	<b>Sistema de recompensas</b>	Tarmidi et al (2021), es una forma de recompensa a los empleados por su arduo trabajo y dedicación al mismo tiempo que ofrece un pago justo y competitivo, que es esencial para retener el talento Además de tu salario mensual, también puedes recibir compensaciones adicionales, tales como Pagos especiales.
<b>Productividad</b>	<b>Efectividad</b>	Farfan (2019) nos manifiesta que la efectividad es el nivel de logro de los resultados programados, eso nos dice que la efectividad evalúa la eficiencia y la eficacia del trabajador, también evalúa la proactividad e innovación para alcanzar las metas establecidas de la empresa.
	<b>Capacitaciones</b>	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	<b>Eficiencia</b>	López, Cajo, B. (2017), nos dice que la eficiencia es un componente valioso para el cumplimiento de metas, en donde los trabajadores son aptos para cumplir los objetivos establecidos con el mejor uso de recursos, también es un para el cumplimiento de metas, en donde los colaboradores son capaces de lograr los objetivos con el menor uso de recursos también es un factor que se puede usar para evaluar a los trabajadores en sus funciones.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023**” elaborado por Melanie Rouss Dariana Calderon Cahuana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterios	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	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.

semántica son adecuadas.	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: Conformidad laboral**

- Primera dimensión: **Condiciones laborales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Beneficios laborales	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Relaciones sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Trabajo en equipo	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Sistema de recompensas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	
	12	4	3	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad**

- Primera dimensión: **Efectividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento en la productividad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Mejora de la calidad de la producción	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Charlas de retroalimentación	8	4	4	4	
	9	4	3	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Eficiencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Logre de resultados	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

.....  
**Dr. David Fernando Aliaga Correa**

**DNI N° 32650876**

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.

## **Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023?

### **Objetivo General**

Establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023,

### **Objetivos específicos**

4. Indicar la relación que tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
5. Analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
6. Investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**TIPO:** Aplicado

**Diseño:** No experimental – corte transversal

**Escenario de estudio y participantes:** Comas, 2023 con 45 colaboradores de la empresa comercial.

**Técnicas e instrumentos:** Encuesta

**Método de análisis de datos:** Programa estadístico SPSS



# INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vinculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Productividad	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>						
1	¿Tiene el equipo adecuado para hacer sus labores en la empresa?					
2	¿La empresa gestiona de la mejor manera las tareas importantes o urgentes?					
3	¿La empresa está logrando sus metas diarias y semanales?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Consideras que los trabajadores en la empresa conocen las tareas que les corresponden realizar?					
<b>DIMENSIÓN: Capacitaciones</b>						
6	¿La empresa capacita mensualmente a sus colaboradores?					
7	¿Los cursos mensuales en la empresa están centralizados?					
8	¿Consideras que es importante los cursos de capacitación para su empresa?					
9	¿La empresa ayuda a los trabajadores en su desarrollo profesional?					
10	¿Usted recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>						
11	¿La puntualidad es un factor importante en la empresa?					
12	¿La puntualidad y asistencia diaria de los trabajadores es el reflejo de un buen manejo de la empresa?					
13	¿Crees que la empresa es tolerante cuando un trabajador llega tarde o no asiste por temas de salud?					
14	¿Tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la organización?					
15	¿La empresa motiva a todos los trabajadores para que logren cumplir el objetivo de la empresa?					

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 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 que hacer administrativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. Manrique Cespedes Julio Cesar	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia en Investigación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional 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 Likert
Autor(es):	Calderon Cahuana Melanie Rouss Dariana
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de una empresa comercial en Comas ,2023
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total.</li> </ul> <p>El objetivo es establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad, de una empresa comercial, Comas, 2023</p>

4. Soporte teórico

• **Variable 1: Conformidad laboral**

Herzberg, F. (1954) nos comenta que la conformidad laboral es el bienestar del trabajador en su centro de labor, esto es como el trabajador se siente trabajando, es si se siente motivado o que valoran su trabajo, también nos dicen que es una reacción o un conjunto de reacciones del trabajo hacia su situación laboral

- **Variable 2: Productividad**

Koontz, H. et al. (2012) nos manifiesta que la productividad es un indicador de eficiencia, es el grado de rendimiento que mide como se emplea los recursos disponibles de una empresa, gracias a la productividad podemos saber si la empresa está siendo dirigida correcta o incorrectamente. Ayuda a las empresas hacer más competitivas, disminuye la inversión y aumenta los ingresos.

Variables	Dimensiones	Definición
<b>Conformidad laboral</b>	<b>Condiciones laborales</b>	Sabastizagal-Vela et al. (2020) esta dimensión nos manifiesta que las condiciones de trabajo se refieren a un elemento capital que influye de manera notable en la calidad de vida de las personas que laboran, hay factores importantes que influyen en las condiciones laborales como los beneficios laborales, la seguridad en el trabajo entre otros. Estos factores, son importantes para que el trabajador tenga un buen desempeño en sus tareas en su empresa.
	<b>Relaciones sociales</b>	Padrón Carmona & Ortiz Torres (2022) Esta dimensión nos manifiesta que son las interacciones que tiene los trabajadores con la gente que los rodea en la empresa.
	<b>Sistema de recompensas</b>	Tarmidi et al (2021), es una forma de recompensa a los empleados por su arduo trabajo y dedicación al mismo tiempo que ofrece un pago justo y competitivo, que es esencial para retener el talento Además de tu salario mensual, también puedes recibir compensaciones adicionales, tales como Pagos especiales.
<b>Productividad</b>	<b>Efectividad</b>	Farfan (2019) nos manifiesta que la efectividad es el nivel de logro de los resultados programados, eso nos dice que la efectividad evalúa la eficiencia y la eficacia del trabajador, también evalúa la proactividad e innovación para alcanzar las metas establecidas de la empresa.
	<b>Capacitaciones</b>	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	<b>Eficiencia</b>	López, Cajo, B. (2017), nos dice que la eficiencia es un componente valioso para el cumplimiento de metas, en donde los trabajadores son aptos para cumplir los objetivos establecidos con el mejor uso de recursos, también es un para el cumplimiento de metas, en donde los colaboradores son capaces de lograr los objetivos con el menor uso de recursos también es un factor que se puede usar para evaluar a los trabajadores en sus funciones.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023**” elaborado por Melanie Rouss Dariana Calderon Cahuana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterios	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: Conformidad laboral

- Primera dimensión: **Condiciones laborales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Beneficios laborales	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Relaciones sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente laboral	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Trabajo en equipo	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Sistema de recompensas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	
	12	4	3	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

#### Variable del instrumento: **Productividad**

- Primera dimensión: **Efectividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento en la productividad en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Mejora de la calidad de la producción	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Charlas de retroalimentación	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Eficiencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Logre de resultados	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



.....  
 Dr. Manrique Cespedes Julio Cesar  
 DNI N°06695445

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

## **Conformidad laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023?

### **Objetivo General**

Establecer la relación que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023,

### **Objetivos específicos**

7. Indicar la relación que tiene las condiciones laborales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
8. Analizar la relación que tiene las relaciones sociales con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.
9. Investigar la relación que tiene el sistema de recompensas con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**TIPO:** Aplicado

**Diseño:** No experimental – corte transversal

**Escenario de estudio y participantes:** Comas, 2023 con 45 colaboradores de la empresa comercial.

**Técnicas e instrumentos:** Encuesta

**Método de análisis de datos:** Programa estadístico SPSS

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vínculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Conformidad laboral	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Condiciones laborales</b>						
1	¿Consideras que la salud y la seguridad en la empresa es considerado un tema importante?					
2	¿La empresa cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferencial?					
3	¿Existen sistemas para identificar y enfrentar los peligros en la empresa?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Te encuentras satisfecho/a con los beneficios que se te proporcionan actualmente en la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: Relaciones sociales</b>						
6	¿Para usted la empresa tiene un buen ambiente de trabajo?					
7	¿Te sientes cómodo/a y valorado/a en tu entorno de trabajo?					
8	¿Todos los trabajadores tienen iniciativa de trabajar juntos?					
9	¿Cuentas con la colaboración de tus compañeros de trabajo?					
10	¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?					
<b>DIMENSIÓN: Sistema de recompensas</b>						
11	¿Cree usted que el esfuerzo que pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que recibe?					
12	¿Los beneficios económicos que recibe en su empresa satisfacen sus necesidades básicas?					
13	¿La empresa tiene las políticas adecuadas para el reconocimiento a sus trabajadores?					
14	¿Crees que los reconocimientos que se dan actualmente en la empresa tienen un impacto positivo en los trabajadores?					
15	¿Consideras que recibes suficiente reconocimiento por tu trabajo en la empresa?					

# INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## Conformidad laboral y productividad

Fecha de recolección: .../...../.....

**OBJETIVO:** Establecer el vínculo que tiene la conformidad laboral con la productividad de los colaboradores de una empresa comercial, Comas, 2023

**INSTRUCCIONES:** Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI ( ) NO ( ).

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: Productividad	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>						
1	¿Tiene el equipo adecuado para hacer sus labores en la empresa?					
2	¿La empresa gestiona de la mejor manera las tareas importantes o urgentes?					
3	¿La empresa está logrando sus metas diarias y semanales?					
4	¿Los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
5	¿Consideras que los trabajadores en la empresa conocen las tareas que les corresponden realizar?					
<b>DIMENSIÓN: Capacitaciones</b>						
6	¿La empresa capacita mensualmente a sus colaboradores?					
7	¿Los cursos mensuales en la empresa están centralizados?					
8	¿Consideras que es importante los cursos de capacitación para su empresa?					
9	¿La empresa ayuda a los trabajadores en su desarrollo profesional?					
10	¿Usted recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>						
11	¿La puntualidad es un factor importante en la empresa?					
12	¿La puntualidad y asistencia diaria de los trabajadores es el reflejo de un buen manejo de la empresa?					
13	¿Crees que la empresa es tolerante cuando un trabajador llega tarde o no asiste por temas de salud?					
14	¿Tu trabajo contribuye a lograr los objetivos de la organización?					
15	¿La empresa motiva a todos los trabajadores para que logren cumplir el objetivo de la empresa?					

## Anexo 7. Confiabilidad del Instrumento

Resultado de fiabilidad: Coeficientes Alfa de Cronbach por variables y dimensión

Tabla 9.

### *Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,53[	Confiabilidad nula
[0,54; 0,59[	Confiabilidad baja
[0,60; 0,65[	Confiable
[0,66; 0,71[	Muy confiable
[0,72; 0,99[	Excelente confiabilidad
[0,9; 1[	Confiabilidad perfecta

Fuente: Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 10.

### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válidos	12	100,0
Excluidos	0	,0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Autor

Tabla 11.

### *Alfa de Cronbach general*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	30

Fuente: Autor

**Nota:** Datos obtenidos de la prueba piloto a (n=15) colaboradores de una empresa comercial. Los resultados se procesaron en el programa SPSS V.26

Tabla 12.

*Alfa de Cronbach por variable*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Conformidad laboral	,915	15
Productividad	,923	15

Fuente: Autor

Tabla 13.

*Alfa de Cronbach por dimensión*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Condiciones laborales	,841	5
Relaciones sociales	,813	5
Sistema de recompensas	,832	5
Efectividad	,907	5
Capacitaciones	,848	5
Eficiencia	,766	5

Fuente: Autor

## Anexo N.º 8. Escala de coeficiente de correlación

**Tabla 16.** Escala de coeficiente de correlación

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

<b>Correlación de Spearman</b>	<b>Nivel</b>
<b>-0,91 a -1,00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0,76 a -0,90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0,51 a -0,75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0,11 a -0,50</b>	Correlación negativa media
<b>-0,01 a -0,10</b>	Correlación negativa débil
<b>0,00</b>	No hay correlación
<b>0,01 a 0,10</b>	Correlación positiva débil
<b>0,11 a 0,50</b>	Correlación positiva media
<b>0,51 a 0,75</b>	Correlación positiva considerable
<b>0,76 a 0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>0,91 a 100r</b>	Correlación intensa positiva
<b>1,00</b>	Perfecta correlación positiva

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández 2014

Nivel de significancia

$\alpha$ : ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$ : Se rechaza  $H_0$

$p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Valor significativo: Sig.=p

Anexo 9: Base de datos de colaboradores encuestados

ENCUESTADOS	V1										V2										V1						V1	V2											
	D1					D2					D3					D4					D5					D6													
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26			I27	I28	I29	I30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	3	3	3	3	2	5	5	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	2	2	5	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	
2	5	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	3	4	1	3	5	2	2	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4		
4	5	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	4	3	5	3	3	5	1	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	2	3		
5	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	4	3	3	3	2	5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
6	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
7	4	4	4	3	3	3	2	1	1	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	2	3	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
10	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	
11	5	2	4	3	5	3	2	1	2	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	5	3	4	
12	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
13	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	4	3	3	4	
14	2	5	4	5	4	3	3	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
15	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	1	4	3	5	2	4	4	3	3	4	3	
16	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
17	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
18	3	4	5	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
19	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
21	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
23	5	1	4	5	5	5	2	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	1	5	3	2	4	4	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	
24	3	4	3	5	4	2	3	5	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4
25	3	4	3	5	4	4	3	2	2	5	5	2	2	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	
26	3	3	1	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	1	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
27	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	
28	3	4	3	5	4	2	1	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	1	4	4	5	4	3	4	
29	3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
30	5	4	1	2	1	4	5	3	3	3	3	2	4	2	3	5	4	1	2	1	5	4	3	3	5	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
32	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
34	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	
35	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	3	5	2	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
37	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
38	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
39	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	
41	3	5	4	5	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
42	4	5	5	4	5	5	4	2	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	
43	3	4	5	3	4	4	2	5	4	1	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
44	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	
45	2	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
NIVEL DE SATISFACCIÓN																														f									
Siempre	10	16	10	13	13	11	15	13	9	13	9	6	9	12	7	10	18	14	12	18	11	19	24	20	15	11	9	13	16	11	8	5	3	9	11	5	3	5	387
Casi siempre	15	15	14	13	17	14	5	15	12	7	12	13	19	15	15	22	17	15	16	17	18	8	13	13	18	19	19	12	19	16	25	17	23	27	23	27	24	32	443
A veces	17	11	13	15	9	11	17	7	13	16	22	19	13	15	16	12	10	11	12	7	9	10	6	8	8	14	11	13	7	14	10	17	16	7	7	10	15	5	366
Casi nunca	3	2	6	2	5	7	7	6	9	7	2	7	4	3	6	1	0	3	4	2	2	4	2	3	4	0	5	6	3	4	2	5	3	2	4	3	3</		

## Anexo 10: Base de datos y procedimientos en SPSS v26

\*Base de datos rouss (7).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
10	p10	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
11	p11	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
12	p12	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
13	p13	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
14	p14	Numeric	9	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
15	p15	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
16	p16	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
17	p17	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
18	p18	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
19	p19	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
20	p20	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
21	p21	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
22	p22	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
23	p23	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
24	p24	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
25	p25	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
26	p26	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
27	p27	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
28	p28	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
29	p29	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
30	p30	Numeric	8	0		(1, Nunca)...	None	8	Right	Ordinal	Input
31	Suma_D1	Numeric	8	0	Condiciones_laborales	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
32	Suma_D2	Numeric	8	0	Relaciones_sociales	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
33	Suma_D3	Numeric	8	0	Sistema de recompensas	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
34	Suma_D4	Numeric	8	0	Efectividad	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
35	Suma_D5	Numeric	8	0	Capacitaciones	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
36	Suma_D6	Numeric	8	0	Eficiencia	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
37	Suma_V1	Numeric	8	0	Conformidad_laboral	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input
38	Suma_V2	Numeric	8	0	Productividad	(1, Nunca)...	None	8	Right	Scale	Input

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

Buscar 11:37 PM 11/17/2023 19°C

Resultado Rouss (11).apv [Document1] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Output

- Registro
- Explorar
  - Título
  - Notas
  - Resumen de procesamien
  - Descriptivos
  - Pruebas de normalidad
- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
  - Tabla de frecuencia
    - Título
    - Condiciones\_laborale
    - Beneficio\_laboral
    - Reconocimientos
    - Efectividad
    - Capacitaciones
    - Eficiencias
    - Conformidad\_laboral
    - Productividad
- Gráfico de barras
  - Título
  - Condiciones\_laborale
  - Beneficio\_laboral
  - Reconocimientos
  - Efectividad
  - Capacitaciones
  - Eficiencias
  - Conformidad\_laboral
  - Productividad
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

confianza para la media	Límite superior	4,08
Media recortada al 5%		3,91
Mediana		4,00
Varianza		,482
Desv. Desviación		,694
Mínimo		2
Máximo		5
Rango		3
Rango intercuartil		0
Asimetría		-1,096 .354
Curvatura		2,115 .695

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conformidad_laboral	,311	45	,000	,625	45	,000
Productividad	,398	45	,000	,715	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

```

FRECUENCIAS VARIABLES=Suma_D1 Suma_D2 Suma_D3 Suma_D4 Suma_D5 Suma_D6 Suma_V1 Suma_V2
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
  
```

**Frecuencias**

		Condiciones_laborales	Beneficio_laboral	Reconocimientos	Efectividad	Capacitaciones	Eficiencias	Conformidad_laboral	Productividad
N	Válido	45	45	45	45	45	45	45	45
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

IBM SPSS Statistics Processor is ready | Unicode ON | 11:37 PM 11/17/2023