



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y nivel de productividad en
trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho,
2016.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo

ASESOR:

Mg. Farfán Bellido, René

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión estratégica del talento humano

AYAUCHO - PERÚ

2017

Mg. Contreras García, Danny David
Presidente

Mg. Romero Gavilán, Serapio
Secretario

Mg. Farfán Bellido, René
Vocal

Con mucho cariño dedico este esfuerzo intelectual a mis padres y a mi querido hermano Carlos.

A Diana Carolina, por ser importante y demostrarme su cariño y apoyo incondicional en mi formación personal y profesional.

A mi hija Diana Valeria por ser el motor y motivo de todas las cosas que hago y por estar siempre con esa sonrisa que es mi alegría.

Luis Gustavo.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir escalando en mi carrera profesional.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública y en especial al Mg. René Farfán Bellido, quien con sus conocimientos ha aportado mucho para las correcciones correspondientes a la presente investigación.

A la empresa Granja Quispe, entidad que me permitió el desarrollo del trabajo de investigación.

A los trabajadores y público usuario de la empresa Granja Quispe por el apoyo recibido en la ejecución del trabajo de investigación.

A la ing. Milagros Gutarra por haber guiado el desarrollo del presente trabajo de investigación, un profundo agradecimiento.

A quienes hicieron posible que pueda escalar un peldaño más en este largo trajinar que aún me falta por recorrer.

El autor.

DECLARACION JURADA

Yo, Flores Huashuallo, Luis Gustavo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44816198, con la tesis titulada: Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (falsos datos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, enero del 2017



Flores Huashuallo, Luis Gustavo
DNI N° 44816198

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016”, con la finalidad de analizar de qué manera la Satisfacción Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en la empresa Granja Quispe en el año 2016., en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Se espera cumplir con los requisitos establecidos para la aprobación correspondiente por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias con el objetivo de mejorar, y los mismos sirvan de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza en el futuro.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionados al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del tema.....	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos.....	31
II. METODO.....	33
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	38
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	43

III.	RESULTADOS	44
3.1.	A nivel descriptivo.....	45
3.2.	A nivel referencial.....	50
3.2.1.	Prueba de normalidad.....	50
3.2.2.	Comprobación de hipótesis.....	51
3.2.2.1.	Para la hipótesis general.....	51
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1.....	53
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2.....	55
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3.....	57
IV.	DISCUSIÓN	60
V.	CONCLUSIONES	64
VI.	RECOMENDACIONES.....	67
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
	ANEXOS.....	72
	Anexo N° 01: Acta de originalidad de la UCV	
	Anexo N° 02: Declaración jurada de originalidad	
	Anexo N° 03: Declaración jurada de artículo científico	
	Anexo N° 04: Matriz de consistencia	
	Anexo N° 05: Instrumentos variable I	
	Anexo N° 06: Instrumentos variable II	
	Anexo N° 07: Estadísticos de fiabilidad	
	Anexo N° 08: Constancia que acredite la realización del estudio	
	Anexo N° 09: Constancia de corrección ortográfica	
	Anexo N° 10: Otros, evidencias fotográficas	

RESUMEN

La investigación denominada *Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en Trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016*. Tiene como objetivo principal conocer la relación que existe entre ambas variables. Es una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo, no experimental. La muestra ha estado constituida por 35 trabajadores entre varones y mujeres. Los encuestados han sido seleccionados de forma intencional, a quienes se les aplicó, previo consentimiento informado, dos cuestionarios individuales y de forma anónima con las variables: Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad. Los instrumentos han sido validados por validez estadística de Pearson que arrojan un resultado mayor a 0,21. La prueba de fiabilidad se realizó por Alpha de Cronbach en el Software SPSS 22. Los resultados de la aplicación de los instrumentos son presentados en tablas de contingencia. Asimismo, el análisis descriptivo de los datos considera la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial se ha requerido la aplicación del estadígrafo Tau B de Kendall en datos ordinales. Los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que existe una relación muy alta entre la satisfacción laboral y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho 2016, pues el coeficiente de correlación es 0,904 y la significancia bilateral es de 0,00.

Palabras Clave:

Satisfacción laboral / productividad

ABSTRACT

The investigation called the *Job satisfaction and level of productivity among workers of the company Granja Quispe. Ayacucho, 2016*. Aims at knowing the relationship between both variables. It is a correlational research with a non-experimental quantitative approach. It shows has state constituted by 35 workers among men and women. Respondents were selected intentionally, to people who applied, prior informed consent, two individual questionnaires and anonymously with the variables: job satisfaction and level of productivity. The instruments have been validated by validity statistics of Pearson that shed a result higher to 0.21. The test of reliability is carried out by Alpha of Cronbach in the Software SPSS 22. The results of the application of those instruments are presented in tables of contingency. Also the descriptive analysis of the data considered cross tabulation, as in the case of the inferential analysis is has required the application of the Tau B Kendall statistician in ordinal data. The results obtained from the hypothesis testing demonstrate a relationship very high between job satisfaction and level of productivity among workers of the company Granja Quispe. Ayacucho 2016, as the correlation coefficient is 0,904 and the bilateral significance is 0.00.

Keywords:

Job satisfaction / productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En nuestra actualidad las organizaciones peruanas presentan una preocupación actual por la gestión del capital humano, estas organizaciones buscan establecer un clima laboral adecuado, mejorar el rendimiento laboral de todos sus colaboradores. La motivación y la satisfacción de los trabajadores se han vuelto el interés de las organizaciones ya que se entiende que un capital humano motivado y que cuenta con una satisfacción laboral elevada, es más productivo. Muchos profesionales están de acuerdo al manifestar que los Recursos Humanos en las organizaciones son lo más importante y que la búsqueda del bienestar de los trabajadores que componen una organización repercute en el beneficio general de toda la organización. La satisfacción laboral influye favorablemente en el desempeño laboral, los índices de ausentismo y rotación de empleados.

La entidad Pública y Privada comparten el mismo sentido de planificar, organizar, dirigir y controlar, integrar al personal para alcanzar los planes y objetivos propuestos bien sea políticos o como organización privada. Por lo mismo cabe recalcar que quien se encarga de llevar a cabo una buena o mala gestión son los trabajadores, ya que ellos son la pieza fundamental de toda organización. La entidad Privada se diferencia de la Pública, debido a que la primera se encuentra innovando constantemente, la evaluación del desempeño es medible ya que tienen tiempos establecidos para realizar algún proyecto y por ello su constante evolución.

Hoy en día la empresa Granja Quispe S.A. la cual se encuentra ubicada en el distrito de San Juan Bautista, departamento de Ayacucho y cuenta con sucursales en las diferentes provincias de Ayacucho. Esta entidad trabaja directamente con el Estado a través de las licitaciones ofertando sus productos alimenticios y también en venta al público. Actualmente se busca mejorar la rentabilidad de la misma y ello solo se logrará con el capital humano.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

El sector agropecuario en el departamento de Ayacucho está conformado por empresas pequeñas que tratan de subsistir, Cada una de ellas busca reducir costo y ser más productivos para lograr competitividad dentro del mercado. La más representativa en este rubro es la empresa Granja Quispe la cual aporta al Sector Público generando oportunidades de empleo y negocio directa como indirectamente y llegando a tener una expansión casi total dentro del mismo departamento y ahora aventurándose en otros, lo cual a la larga bienestar en la comunidad ayacuchana por los precios cómodos (debido a la competencia con empresas grandes ya conocidas), calidad de producto y oferta laboral.

Un factor determinante para el crecimiento de una entidad es la satisfacción laboral de sus trabajadores. La empresa Granja Quispe ve una gran preocupación debido a la alta demanda de sus productos, lo cual genera que los trabajadores realicen turnos fuera de su horario de trabajo y se vean afectados en el aumento de su carga laboral y surge el temor de no ser bien remunerados. Si bien es cierto que la labor realizada por parte de los trabajadores provoca un desgaste físico que tiene como efecto una jornada laboral intensa lo cual genera un declive en la productividad. Cabe recalcar que las jornadas intensas pueden convertirse en algo monótono y repetitivo a tal grado que los trabajadores se afecten emocionalmente y estos no cumplan con las metas establecidas.

Es por ello que la presente investigación busca determinar la correlación entre Satisfacción Laboral con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

1.2. Trabajos previos

Dentro de los antecedentes a nivel internacional se encontraron los siguientes estudios científico como; Navarro en el año (2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” donde el lugar de estudio fue el Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala. Fue realizado para obtener el título de Psicología Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. Es una investigación descriptiva correlacional y se realizó en una muestra de 100 trabajadores, utilizando las encuestas y el análisis documental. De acuerdo a esta investigación podemos determinar que: La estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Los empleados son productivos y están satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y la empresa brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones y también les dan beneficios extras a todos los empleados.

Asimismo, Ozuna en el año (2012), en su tesis “La cultura organizacional y su relación con la Productividad de una Institución Financiera” en el ámbito de estudio es desarrollado en el Grupo Financiero Santander – México. Dicha investigación fue para optar por el grado de Maestría en Administración. Es una investigación descriptiva correlacional y se realizó en una muestra de 373 trabajadores, para ello se utilizó las encuestas y el análisis documental. Este trabajo de investigación confirma que, a mayor Cultura Organizacional, mayor Productividad. Los datos de la investigación muestran que, si un colaborador de una institución tiene una alta o muy alta cultura organizacional, éste tendrá una mayor productividad, ya que su desempeño será mayor. Esto, por la relación que existe entre ambas variables. Las organizaciones con una alta

cultura organizacional alcanzan su cuota de productividad, a través de la alta implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión de sus directivos.

Dentro de los trabajos previos a nivel nacional se cuenta con las siguientes investigaciones que se describen a continuación; Alva y Juárez en el año (2014), en la tesis que lleva por título “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014” presentada para obtener el título profesional de licenciado en administración. La mencionada investigación descriptiva correlacional se ha realizado en una muestra de 80 trabajadores, utilizando las encuestas y el análisis documental. En este trabajo se puede determinar lo siguiente; la relación entre satisfacción laboral y productividad existe ya que la satisfacción laboral influye en la productividad lo cual queda demostrada la hipótesis. Se concluyó también que la empresa no proporciona los recursos necesarios para una mayor y mejor productividad. También que existe un nivel medio de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A ellos consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Por otra parte, Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz en el año (2012), en la tesis que lleva por título “satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” tesis presentada para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas. La investigación es descriptiva correlacional y se ha realizado en una muestra de 110 trabajadores utilizando las encuestas y el análisis documental. Según la conclusión mostrada, no existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades. Debido a que ellos cuentan con la municipalidad distrital la cual tiene estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, la normativa que rige e impacta en las relaciones laborales es la misma y tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad.

En el ámbito local, Criales en el año (2016), en la tesis “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho, 2016” con el objetivo general de determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral, se desarrolló una investigación aplicada con nivel correlacional y diseño transversal. La población estuvo constituida por 28 (100%) enfermeras asistenciales. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica y los instrumentos, la escala de calidad de vida profesional y cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados determinaron que la calidad de vida profesional fue muy baja en el 46,4%, baja en el 35,7%, media en el 3,6%, alta y muy alta en el 7,1% respectivamente. Por otro lado, el 57,1% reporta insatisfacción laboral, 25% satisfacción moderada y 17,9% insatisfacción. En conclusión, la calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Robbins (1998), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

Morillo (2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Como podemos apreciar, la satisfacción laboral actualmente es una necesidad que las empresas y organizaciones demandan para asegurar el logro de los objetivos institucionales, tal como lo afirma Wright y Davis (2003) cuando menciona:

La satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. (p. 70).

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Mason y Griffin (2002) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructor de “satisfacción laboral” no

únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen 'satisfacción de la tarea del grupo' como "la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado".

Compromiso organizacional

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Arias, (2001) quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Hellriegel, (1999) define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Chiavenato (2014) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) consideran el compromiso organizacional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo

considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Brunet (2011), menciona que el clima organizacional constituye la configuración de las características propias de una organización y que este a su vez influye en el comportamiento de un individuo en su ambiente laboral.

Clima laboral

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Weinert (1985), como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

El clima laboral es el lugar en donde las personas se comunican entre sí. Una de las principales características del clima laboral es que influye en la conducta de los miembros de una organización, el grado de responsabilidad y cualidades, tal como señalan Sánchez, Tejero & Retama (2000) cuando sostienen que:

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, (p. 340).

Peiro y Prieto (1996:84) definen al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones”

Litwin (1971) citado en Chiavenato, 1992, Pg. 75 “La cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”.

Hall (1996) “Es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo”.

Motivación

Según Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Mahillo (1996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan

estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Robbins (1999). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Sobre la motivación muchos autores coinciden en señalar que es un punto vital para el mejor desempeño laboral de los trabajadores, en ese sentido coincidimos con lo señalado por Armstrong (1991) cuando sostiene:

La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño (p. 266).

1.3.2. Nivel de productividad

Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los

recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

Una definición abstracta y simple de lo que es productividad es la que nos da Jhon G. Beicher (1992) en su libro titulado Productividad Total, en el cual nos dice “El concepto de productividad es bastante simple: Se trata de la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción”

Según Peter Drucker “La productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo”.

Según Andrew Grove, “La productividad de cualquier función es igual a su rendimiento dividido por el trabajo necesario para generar dicho rendimiento”.

Según G. Archier y H. Serieyx, Grupo Lasieur, “La productividad es una actitud de progreso de constante mejora de lo que existe ya. Es la seguridad de sentirse uno capaz de hacerlo mejor hoy que ayer, y menos bien que mañana”.

De acuerdo a los estudios realizados de 1961 a 1978, Kendrick y Vaccara; 1979, señalan que: “... el interés sobre la medición de la productividad, así como su análisis ha crecido notablemente. En la época de la primera conferencia el principal interés estaba relacionado con el papel que tiene la productividad en el crecimiento económico y en el desarrollo de los países. En este momento la economía mundial y la norteamericana han enfocado la atención en otros aspectos de la productividad en particular, el atraso que mostró la tasa de crecimiento norteamericano en cuanto a productividad hacia la mitad de la década

de 1960 que se asoció con el crecimiento de la inflación y un bajo crecimiento de los salarios reales e ingreso per cápita, así como con problemas de competitividad de los productos norteamericanos en los mercados internacionales. Adicionalmente, en el periodo de la contracción de 1973-75 se dio un paralelismo entre la declinación de la productividad con un contradictorio crecimiento de la producción”.

(Marx; 1980) “... el grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transforma en producto...”

Así pues, Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Es interesante destacar que Marx incorpora en su definición, además de las características (destrezas) de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción.

Calidad de servicio

Albrecht (1994) “el tiempo ha cambiado y no vivimos más es una economía de manufactura. Ahora vivimos en una nueva economía, la economía de Servicios, donde las relaciones están llegando a ser más importantes que los productos físicos”

Mendoza (2007) declara que el atributo que contribuye, fundamentalmente, a determinar la posición de la empresa en el largo plazo es la opinión de los clientes sobre el producto o servicio que reciben. Este mismo autor resalta que específicamente la calidad del servicio hoy en día se ha vuelto requisito imprescindible para competir en todo el mundo, ya que las implicaciones que tiene en la cuenta de

resultados, tanto en el corto como en el largo plazo, son muy positivas para las empresas envueltas en este tipo de procesos.

Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988) consideran que la calidad de servicio consiste en la discrepancia entre los deseos de los usuarios acerca del servicio y la percepción del servicio recibido.

Por otro lado, Ruiz (2001) la describe como una forma de actitud, relacionada pero no equivalente a la satisfacción, donde el cliente compara sus expectativas con lo que recibe una vez que ha llevado a cabo la transacción.

Parasuraman (1996) En cuanto a las dimensiones a considerar dentro de la medición de la calidad, tradicionalmente se ha tenido en cuenta dos grandes tipos, por un lado, las dimensiones intangibles, relativas a la interacción entre empleados y usuarios o cómo se presta el servicio, como la fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía; y por otro lado las dimensiones tangibles, aspectos físicos del servicio o qué se ofrece en la prestación del servicio.

Palafox (2007) La mejor estrategia para conseguir la lealtad de los clientes se logra evitando sorpresas desagradables a los clientes por fallas en el servicio y sorprendiendo favorablemente a los clientes cuando una situación imprevista exija nuestra intervención para rebasar sus expectativas.

Ruiz (2001) De esta forma, la calidad del servicio se convierte en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo a aquellas que tratan de alcanzarla.

Eficacia

Stephen P. Robins y Mary Coulter (2015), en su libro Administración, editorial Prentice Hall, señalan que: Eficiencia. Es una parte vital de la administración que se refiere a la relación entre insumos y productos: Si se obtiene más producto con una cantidad dada de insumos, habrá

incrementado la eficiencia y si logra obtener el mismo producto con menos insumos, habrá incrementado también la eficiencia.

Por su parte, Idalberto Chiavenato (2014) en su Administración de recursos humanos, editorial McGraw-Hill, nos dice que Eficiencia es una medida normativa de la utilización de recursos. Puede medirse por la cantidad de recursos utilizados en la elaboración de un producto. La eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados.

Es una relación técnica entre entradas y salidas. La eficiencia busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados y debidamente empleados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles

Eficiencia

Según Idalberto Chiavenato (2014), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Para Koontz y Weihrich (2004), la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Según Robbins y Coulter (2015), la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión".

Para Reinaldo O. Da Silva (2002), la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada".

Según Samuelson y Nordhaus (2005), eficiencia "significa utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos".

Para Gregory Mankiw (2014), la eficiencia es la “propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus recursos escasos”.

Simón Andrade (2012), define la eficiencia de la siguiente manera: "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos”.

1.3.3. Descripción y funcionamiento de la empresa Granja Quispe

La empresa Granja Quispe S.A. se encuentra ubicado en Av. Ramón Castilla N° 876 del Distrito de San Juan Bautista, y tiene un área de expansión de 10 000 m². Se encuentra construida de material noble a excepción de los galpones y el área de sacrificio que tiene el techo de eternit.

En cuanto a su distribución de áreas esta consta de:

- Oficina de gerencia-Administración y Contabilidad.
- Área de descarga de pollos
- Área de galpones: De las que hay 4 con una capacidad total de 5600 pollos.
- Área de sacrificio: Con una capacidad de 1500 a 2000 pollos/día.
- Área de alimentos balanceados.
- Área de comercialización: destinado a la exposición y venta de pollos y derivados, este se complementa con los 174 puntos de venta ubicados en los diferentes mercados de la ciudad de Ayacucho y la Región.
- Área de Proceso: Planta pequeña donde se da proceso a la fabricación de Hamburguesas de pollo; y que consta de: vestuarios, almacén de insumos y empaque, almacén de material de limpieza, sección de recepción, sección molienda, sección pesado, sección de refrigeración y almacén de producto terminado.

En la estructura organizacional se puede ver las relaciones de las áreas entre sí, ya sea tanto de autoridad o responsabilidad y de relación. Todo esto, tal cual se indica en la figura 1.

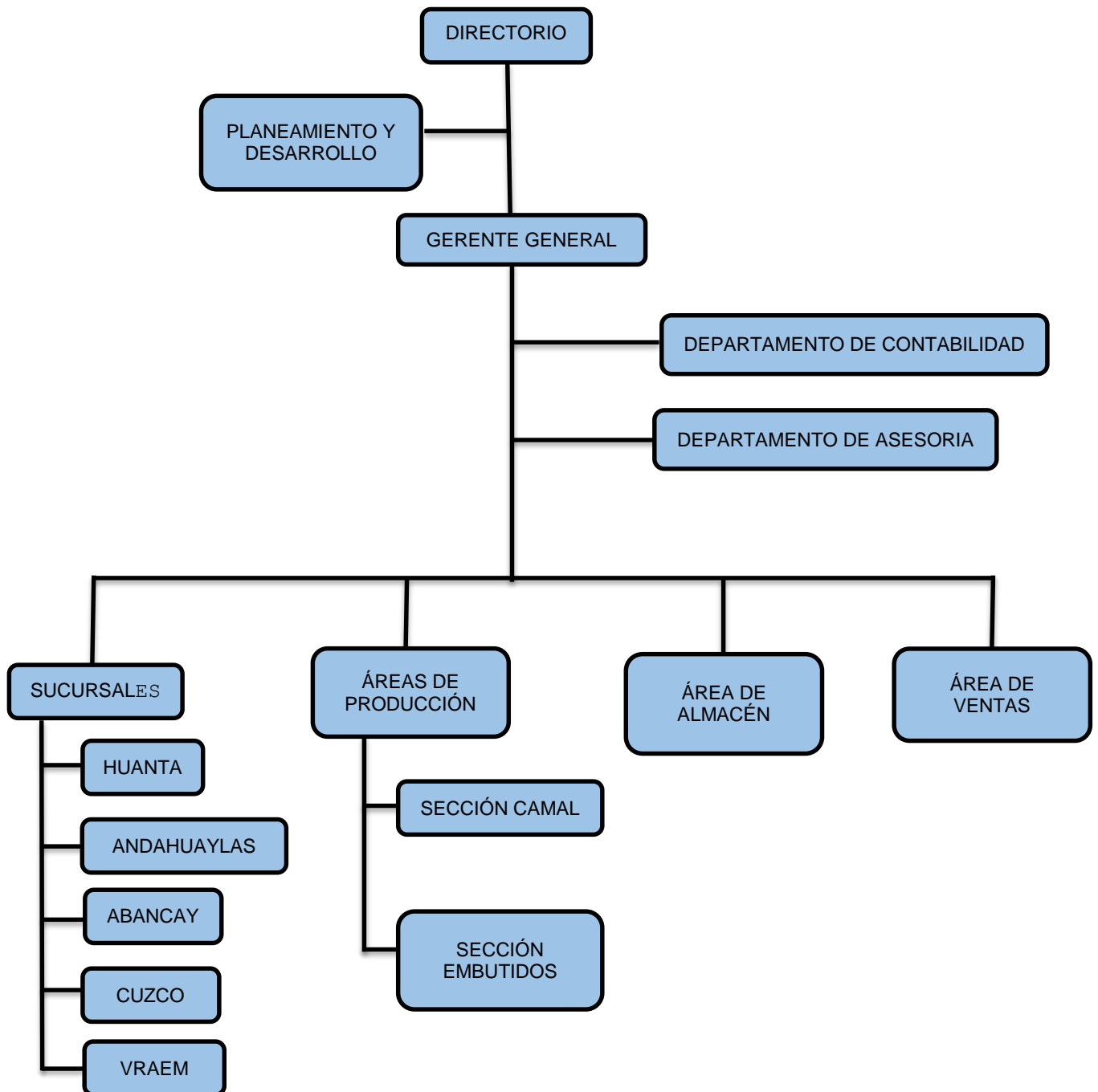


Figura 1 organigrama de la organización de la empresa Granja Quispe
Elaboración: Propia

La empresa Granja Quispe llega a la Región Sur Central del Perú con sus principales actividades económicas; en donde la sede principal es la Ciudad de Ayacucho administrando sus sucursales cuales son: Abancay, VRAEM, Huanta, Andahuaylas y Cusco.

Son los Socios los que tienen la máxima autoridad a nivel de la Organización Empresarial.

El Gerente General, es el responsable de la marcha correcta que seguirá la empresa; esta revisa y aprueba los resultados de las gestiones productivas, administrativas y financieras. Cumple las siguientes funciones:

- ✓ Brinda recursos económicos para cubrir gastos necesarios ocasionados por el proceso productivo.
- ✓ Supervisión de los trabajos que se realizan en toda la empresa
- ✓ Modificación de salario del personal de acuerdo a ley
- ✓ Operaciones comerciales y crediticias

A cargo de la jefatura de Contabilidad y Finanzas se encuentra el Sr. Fredy Prado; responsable de Procesar, codificar y contabilizar los diferentes comprobantes por concepto de activos, pasivos, ingresos y egresos, a fin de llevar el control sobre las distintas partidas que constituyen el movimiento contable y que dan lugar a los balances y demás reportes financieros, también elabora los cheques para el recurso humano de la empresa, proveedores y servicios; lleva al día los libros contables y registros de contabilidad; al igual realiza la relación de las cuentas por cobrar y por pagar.

El Jefe de Producción, es el responsable de la planta y supervisión del área de producción de hamburguesas. Siendo el personal que reporta su informe al Gerente General.

El Jefe de Ventas, es el encargado de la comercialización del producto, responsable de recopilar datos de preferencias, gastos y ventas diarias; y finalmente es responsable de la rotación adecuada del producto para su venta.

El Personal Obrero, es debidamente capacitado en lo que se refiere proceso productivo y buenas prácticas de manufactura. Siendo los responsables directos de la producción y el mantenimiento de equipos y maquinarias en el ambiente de trabajo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho, 2016?

¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho, 2016?

¿De qué manera la motivación se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho, 2016?

1.5. Justificación del estudio

El trabajo de investigación considera mencionar como justificación para la realización del estudio las siguientes consideraciones:

Por conveniencia

La presente investigación es conveniente porque se proyecta descubrir la relación de variables entre la satisfacción laboral y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Granja Quispe.

Por su relevancia social

Considerando que los resultados y conclusiones de la investigación permitirán a la empresa Granja Quispe por medio de sus respectivas áreas de trabajo, realizar una mejor gestión que responda a un diagnóstico de necesidades los cuales busquen mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores y por consecuencia mejorar los niveles de productividad, traducidos en un adecuado servicio a la ciudadanía y la sociedad en su conjunto.

Por sus implicancias prácticas

Como ya se ha manifestado la investigación nos permitirá conocer el grado de asociación entre las variables, satisfacción laboral y nivel de productividad, insumo que servirá para desarrollar alternativas de solución, las mismas que pueden ser plasmados en investigaciones experimentales.

Por su valor teórico

Con la presente investigación no se intentará llenar ningún vacío en algún conocimiento nuevo, sin embargo afianzará las teorías relacionadas a la materia de estudio ya que los resultados de la investigación favorecen el aumento del conocimiento y al ser un trabajo sistematizado podrá ser incluido en el campo de la disciplina científica y favorecer posteriores investigaciones.

Por su utilidad metodológica

La investigación a realizar no ayudará a crear un nuevo instrumento para la recolección y análisis de datos porque se hará uso de instrumentos estandarizados, pero eso sí nos permitirá conocer desde una investigación científica la relación que existe entre satisfacción laboral y nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016. A través de los instrumentos aplicados para el recojo de información

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas

El compromiso organizacional se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

El clima laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

La motivación se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Determinar la relación entre clima laboral y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Determinar la relación entre la motivación y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

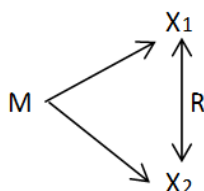
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Todo diseño es un plan, una estrategia que el investigador elabora con la intención de comprobar sus hipótesis (Jiménez, 2007, p. 98).

Es una investigación de diseño correlacional el cual de acuerdo a Quispe (2012) sostiene que el diseño de investigación correlacional tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos.

Esquema



Siendo:

M, muestra representativa

X1, medición a la variable 1.

X2, medición a la variable 2

R, es la determinación de la relación existente entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Las variables vienen a ser propiedades o atributos que poseen las personas, eventos o fenómenos que son motivo de investigación, las mismas que asumen distintos valores en cada unidad de estudio.

Para el caso de nuestra investigación las variables fueron registradas de la siguiente manera:

Variable 1: Satisfacción laboral.

Variable 2: Nivel de productividad.

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA/ ORDINAL
SATISFACCIÓN LABORAL	Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.	La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona, o, todo lo contrario. Se medirá con la Escala de Likert.	1.- Compromiso Organizacional	1.1. Compromiso de continuación 1.2. Compromiso normativo 1.3. Compromiso afectivo 1.4. Autonomía 1.5. Maestría	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
			2.- Clima Laboral	2.1 Autorrealización 2.2 Involucramiento Laboral 2.3 Supervisión 2.4 Comunicación 2.5 Condiciones Laborales	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
			3.- Motivación	3.1 Salario y/o beneficios económicos 3.2 Prestaciones 3.3 Seguridad o estabilidad laboral 3.4 Ambiente laboral 3.5 Aspiraciones personales	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Koontz y Wehrich (1988), Explicaron que la productividad es la relación insumos- productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.	La Productividad es sinónimo de rendimiento en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.	4.- Calidad de servicio	4.1 Compromiso 4.2 Planificación 4.3 Control 4.4 excelencia 4.5 Mejora continua	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			5.- Eficacia	5.1 Experiencia 5.2 Recursos materiales 5.3 Organización 5.4 Puntualidad 5.5 Proactividad	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			6.- Eficiencia	6.1 Liderazgo 6.2 Capacitación 6.3 Trabajo en equipo 6.4 Innovación 6.5 Compañerismo laboral	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Hernández-Sampieri (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones citados por el autor.

Asimismo, según Bernal (2010) la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Señala que se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo. En ese mismo horizonte, citando a Jany (1994) indica que es la “totalidad de elementos o individuos que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

Tamayo, M. (1994) según este autor una población está determinada por su característica definitoria, por lo tanto, el conjunto de elementos que posee esta característica se denomina población o universo.

En este caso, para el presente trabajo de investigación se tuvo como población a la totalidad de los trabajadores de la empresa Granja Quispe, durante el periodo 2016. N = 110.

Población total según régimen laboral o modalidad de contrato

CATEGORÍAS	Nº DE TRABAJADORES
Nombrados	20
Contratados	90
TOTAL	110

FUENTE: Oficina de Personal de la empresa Granja Quispe. Elaboración Propia

2.3.2. Muestra

Hernández-Sampieri (2014) indica que la muestra, en esencia, es un sub grupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

El presente trabajo fue de tipo no probabilístico. En este tipo de muestras, no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, por ello no son tan representativos. De ahí que determinaremos la muestra de manera intencional, como señalará Bernal (2010) será un muestreo por conveniencia o un muestreo por juicio, donde el investigador seleccionará según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. El investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos.

En ese sentido, para el presente trabajo de investigación se escogió la muestra de forma intencional, comprendida del total de los trabajadores de la empresa Granja Quispe, durante el periodo 2016. $n = 35$.

Muestra según régimen laboral o modalidad de contrato

CATEGORÍAS	Nº DE TRABAJADORES
Nombrados	5
Contratados	30
TOTAL	35

FUENTE: Oficina de Personal de la empresa Granja Quispe. Elaboración Propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para recoger información, de tal forma que son específicas y tienen un carácter práctico y operativo. (Palomino, 2016, p. 154).

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

Encuesta. Es un procedimiento que sirve para medir los datos cuantitativos. Para el análisis estadístico para extraer información útil a partir de la administración de esta técnica.

VARIABLES	TÉCNICAS
Satisfacción laboral	Encuesta
Nivel de productividad	Encuesta

2.4.2. Instrumentos

Es un recurso del cual se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer la información más objetiva posible de ellos. (Peña, 2016, p. 156).

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Satisfacción laboral	Cuestionario de Encuesta
Nivel de productividad	Cuestionario de Encuesta

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	<i>Cuestionario para medir Satisfacción Laboral</i>		
Autor	Ph.D. Sonia Palma Solis		
Año de edición	2011		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el nivel de Satisfacción Laboral.		
Duración	15 a 30 minutos		
Dimensiones	Compromiso organizacional Clima laboral Motivación		
Adaptado	Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo		
Campo de aplicación	Usuarios de las dependencias públicas y privadas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.944.		
Aspectos a evaluar	El instrumento está estructurado de la siguiente manera: Variable: SATISFACCIÓN LABORAL (15 ítems) Dimensión I: Compromiso organizacional (5 ítems). Dimensión II: Clima laboral (5 ítems) Dimensión III: Motivación (5 ítems)		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	Cuestionario para medir Nivel de Productividad		
Autor	Dr. Pedro Leonardo Tito Huamani		
Año de edición	2012		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el Nivel de Productividad.		
Duración	15 a 30 minutos		
Dimensiones	Calidad de servicio Eficacia Eficiencia		
Adaptado	Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo		
Campo de aplicación	Usuarios de las dependencias públicas y privadas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.674.		
Aspectos a evaluar	El instrumento está estructurado de la siguiente manera: Variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD (15 ítems) Dimensión I: Calidad de servicio (5 ítems). Dimensión II: Eficacia (5 ítems) Dimensión III: Eficiencia (5 ítems)		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

2.4.3. Validez

Sobre la validación y la confiabilidad del instrumento, se debe mencionar que de acuerdo a Hernández, 2006, p. 310 que “todo instrumento de recolección de datos debe reunir requisitos esenciales como la fiabilidad y confiabilidad”; en ese sentido.

Para el recojo de información del presente trabajo de investigación se trabajó con instrumentos ya estandarizados, Validados por expertos en Investigación, para lo cual algunos ítems se han contextualizado para ambas variables y por ello era necesario la validez estadística de Pearson, Por lo tanto para efectos de la validación de la instrumentación se empleó el procedimiento estadístico de validez estadística.

La validez según Pino (2014) es la propiedad que tiene el instrumento para lograr sus objetivos, en ese sentido la validez de los instrumentos utilizados demandó el cálculo de la R de Pearson para cada uno de los ítems bajo los criterios estadísticos del modelo ítem-total, registrándose un valor mayor a 0.21 en cada uno de los ítems lo que asegura su validez.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad según Pino (2014) es la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados similares en varias aplicaciones a muestra con características similares. Para el caso de nuestros instrumentos se calculó el Alpha de Cronbach, la misma que resultó ser igual a 0.944 y 0.674 lo que significa que los instrumentos son altamente confiables.

Para la Variable 1: Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0,944	0,945	15

El análisis de fiabilidad para la variable Satisfacción Laboral sometida a todos los casos, nos arrojó como resultado un Alfa de Cronbach de 0,944 lo cual, en los niveles de fiabilidad se ubica en una escala de Muy Alta fiabilidad; por lo tanto el instrumento de investigación es procedente para la variable de estudio.

Para la Variable 2: Nivel de Productividad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,674	0,676	15

El análisis de fiabilidad para la variable Nivel de Productividad sometida a todos los casos, nos arrojó como resultado un Alfa de Cronbach de 0,674 lo cual, en los niveles de fiabilidad se ubica en una escala de Alta fiabilidad; por lo tanto el instrumento de investigación es procedente para la variable de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el caso del método de análisis de datos se utilizaron los siguientes elementos estadísticos:

Tablas de frecuencia, que organizan la información acopiada y previamente procesada.

Tablas estadísticas, que nos permitan presentar la información bajo criterios científicos, para asegurar la pertinencia, el orden y la precisión exigida en estos casos.

Estadísticos, que vienen a ser resúmenes de las mediciones realizadas, por lo mismo se calculará estadígrafos de medidas de tendencia central como la media aritmética; medidas de dispersión como la desviación estándar y principalmente medidas que determinen la relación que existen entre las

variables de estudio y sus dimensiones, según exija el proceso de comprobación de las hipótesis..

2.6. Aspectos éticos

En relación a esta parte del trabajo de investigación, debo señalar que se ha asegurado la reserva del caso respecto a las conclusiones y a la información recabada, asimismo manifestar que los textos utilizados en todo el proyecto de investigación serán citados con todas las exigencias del caso según las normas APA sexta versión y la plataforma virtual TURNITIN, exigencias de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Medición del grado de la variable de asociación, satisfacción laboral, según escalas, 2016

Satisfacción laboral según escalas		
Escalas	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	31.4
De acuerdo	20	57.2
Totalmente de acuerdo	4	11.4
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 1 nos permite observar que el 57,2% (20) de trabajadores de la empresa Granja Quispe están de acuerdo en que existe un buen nivel de satisfacción laboral; mientras que el 31,4% (11) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 2

Medición del grado de la variable supervisión, nivel de productividad, según escalas, 2016

Nivel de productividad según escalas		
Escalas	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	31.4
De acuerdo	23	65.7
Totalmente de acuerdo	1	2.9
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 2 nos permite observar que el 65,7% (23) de trabajadores de la empresa Granja Quispe están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad; mientras que el 31,4% (11) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 3

Medición del grado de la primera dimensión, compromiso organizacional, según escalas, 2016

Compromiso organizacional según escalas		
Escalas	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	11.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	68.6
De acuerdo	7	20.0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 3 nos permite observar que el 68,6% (24) de trabajadores de la empresa Granja Quispe están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de compromiso organizacional; mientras que el 11,4% (4) están en desacuerdo.

Tabla 4

Medición del grado de la segunda dimensión, clima laboral, según escalas, 2016

Clima laboral según escalas		
Escalas	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	2.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	51.4
De acuerdo	15	42.8
Totalmente de acuerdo	1	2.9
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 4 nos permite observar que el 51,4% (18) de trabajadores de la empresa Granja Quispe están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de clima laboral; mientras que el 2,9% (1) están en desacuerdo.

Tabla 5

Medición del grado de la tercera dimensión, motivación, según escalas, 2016

Motivación según escalas		
Escalas	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	40.0
De acuerdo	20	57.1
Totalmente de acuerdo	1	2.9
Total	35	100

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 5 nos permite observar que el 57,1% (20) de trabajadores de la empresa Granja Quispe están de acuerdo en que existe un buen nivel de motivación; mientras que el 40,0% (14) están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de datos según puntajes obtenidos en instrumentos de medición, 2016.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	,310	35	,000	,776	35	,000
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	,395	35	,000	,682	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 6, los resultados demuestran que para todos los casos el p-valor = 0,000 la misma que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, lo que significa que los datos no configuran distribución normal. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en 35 muestras con 15 ítems para la variable Satisfacción Laboral y para la variable Nivel de Productividad, nos arrojó como resultados los significados bilaterales menores a 0,05, esto significa la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones correlacionales.

DECISIÓN: Se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, debido a que nos arrojó los P Valores menores a 0,05, se hace necesario utilizar un estadígrafo no paramétrico para calcular la correlación entre las variables y las dimensiones, y al ser las variables del tipo ordinal corresponde utilizar Tau B de Kendall, en razón de que el objetivo de investigación es medir la relación entre las variables de estudio.

3.2.2 Comprobación de hipótesis

3.2.2.1. Tabla cruzada y prueba de hipótesis general

Tabla 7

Resultados del contraste entre satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016

Tabla cruzada SATISFACCION LABORAL Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
			NIVEL DE PRODUCTIVIDAD			
			Ni de acuerdo ni		Totalmente	
			en desacuerdo	De acuerdo	de acuerdo	Total
SATISFACCION LABORAL	Ni de acuerdo ni	Recuento	11	0	0	11
	en desacuerdo	% del total	31,4%	0,0%	0,0%	31,4%
	De acuerdo	Recuento	0	20	0	20
		% del total	0,0%	57,1%	0,0%	57,1%
	Totalmente de	Recuento	0	3	1	4
	acuerdo	% del total	0,0%	8,6%	2,9%	11,4%
Total		Recuento	11	23	1	35
		% del total	31,4%	65,7%	2,9%	100,0%

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Interpretación

Podemos observar que el 57,1% (20) de los trabajadores están de acuerdo en que existe un buen nivel de satisfacción laboral en la empresa Granja Quispe, mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

La satisfacción laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

La satisfacción laboral no se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Tabla 8

Resultados del cálculo de la correlación entre satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016.

Correlaciones				
			SATISFACCION LABORAL	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Decisión

Como el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión

“La Satisfacción Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016”.

El coeficiente de correlación es 0,904 que se ubica en el nivel de muy alta correlación, lo que significa que existe relación muy alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Entre Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad (Tau B de Kendall: 0,904; $p < 0,05$).

3.2.2.2. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 1

Tabla 9

Resultados del contraste entre compromiso organizacional y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016

Tabla cruzada COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
			NIVEL DE PRODUCTIVIDAD			
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Recuento	De acuerdo	de acuerdo	
	En desacuerdo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	11,4%	0,0%	0,0%	11,4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	7	17	0	24
		% del total	20,0%	48,6%	0,0%	68,6%
	De acuerdo	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0,0%	17,1%	2,9%	20,0%
Total		Recuento	11	23	1	35
		% del total	31,4%	65,7%	2,9%	100,0%

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Interpretación

Podemos observar que el 68,6% (24) de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de compromiso organizacional en la empresa Granja Quispe, mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso organizacional se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso organizacional no se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Tabla 10

Resultados del cálculo de la correlación entre compromiso organizacional y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016.

Correlaciones				
			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

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

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Decisión

Como el significado (bilateral) obtenido es 0,001 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión

“El Compromiso Organizacional se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016”. El coeficiente de correlación es 0,560 que se ubica en el nivel de moderada correlación, lo que significa que existe relación moderada y significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Entre Compromiso Organizacional y Nivel de Productividad (Tau B de Kendall: 0,560; $p < 0,05$).

3.2.2.3. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 2

Tabla 11

Resultados del contraste entre clima laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016

Tabla cruzada CLIMA LABORAL Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD				
		Ni de acuerdo		Totalmente		
		ni en	de acuerdo	de acuerdo	Total	
CLIMA LABORAL	En desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
Ni de acuerdo ni en	desacuerdo	Recuento	10	8	0	18
		% del total	28,6%	22,9%	0,0%	51,4%
De acuerdo		Recuento	0	15	0	15
		% del total	0,0%	42,9%	0,0%	42,9%
Totalmente de	acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total		Recuento	11	23	1	35
		% del total	31,4%	65,7%	2,9%	100,0%

Fuente: Instrumentos de medición
Elaboración: Propia

Interpretación

Podemos observar que el 51,4% (18) de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de clima laboral en la empresa Granja Quispe, mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

El clima laboral se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

El clima laboral no se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Tabla 12

Resultados del cálculo de la correlación entre clima laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016.

Correlaciones				
			CLIMA LABORAL	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Decisión

Como el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión

“El Clima Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016”. El coeficiente de correlación es 0,666 que se ubica en el nivel de alta correlación, lo que significa que existe relación alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Entre Clima Laboral y Nivel de Productividad (Tau B de Kendall: 0,666; $p < 0,05$)

3.2.2.4. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 3

Tabla 13

Resultados del contraste entre motivación y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016

Tabla cruzada MOTIVACION Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD				
		Ni de acuerdo				
		ni en	De	Totalmente	Total	
		desacuerdo	acuerdo	de acuerdo		
MOTIVACION	Ni de acuerdo ni en	Recuento	11	3	0	14
	desacuerdo	% del total	31,4%	8,6%	0,0%	40,0%
	De acuerdo	Recuento	0	20	0	20
		% del total	0,0%	57,1%	0,0%	57,1%
	Totalmente de	Recuento	0	0	1	1
	acuerdo	% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total		Recuento	11	23	1	35
		% del total	31,4%	65,7%	2,9%	100,0%

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Interpretación

Podemos observar que el 57,1% (20) de los trabajadores están de acuerdo en que existe un buen nivel de motivación en la empresa Granja Quispe, mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

La motivación se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

La motivación no se relaciona con el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

Tabla 14

Resultados del cálculo de la correlación entre motivación y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016.

Correlaciones				
			MOTIVACION	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

Decisión

Como el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

Conclusión

“Motivación se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, 2016”. El coeficiente de correlación es 0,846 que se ubica en el nivel de muy alta correlación, lo que significa que existe relación muy alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Entre Motivación y Nivel de Productividad (Tau B de Kendall: 0,846; $p < 0,05$)

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados del presente trabajo de investigación se ha realizado teniendo en cuenta los antecedentes, teorías y enfoques relacionados al tema de estudio, de tal modo a continuación triangulamos los resultados antecedentes y el debate de resultados:

En la tabla 07, el 57,1% (20) de los trabajadores están de acuerdo en que existe un buen nivel de satisfacción laboral en la empresa Granja Quispe, mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad. Estos resultados descriptivos sometidos a la prueba inferencial nos arrojan como resultado un coeficiente de correlación de 0,904 que se ubica en el nivel de muy alta correlación, lo que significa que existe relación muy alta y significativa entre las variables contrastadas. A similares resultados ha llegado el trabajo de investigación de Navarro (2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” en el Organismo Judicial de la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala, donde concluye señalando que: La estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Los empleados son productivos y están satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y la empresa brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones y también les dan beneficios extras a todos los empleados, además debemos señalar que estos resultados también corroboran lo señalado por Wright y Davis (2003) cuando determinan que la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben, razón por la cual se afirma que en el área de estudio se interrelacionan convenientemente la satisfacción laboral a través del compromiso organizacional, el clima laboral y la motivación garantizando un óptimo nivel de productividad.

En la tabla 09, el 68,6% (24) de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de compromiso organizacional en la empresa Granja Quispe, Ayacucho; mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad, A su vez Ozuna (2012), en su tesis “La cultura organizacional y su relación con la Productividad de una Institución Financiera” Grupo Financiero Santander – México. En el cual concluye, que a mayor

Cultura Organizacional, mayor Productividad. Los datos de la investigación muestran que si un colaborador de una institución tiene una alta o muy alta cultura organizacional, éste tendrá una mayor productividad, ya que su desempeño será mayor. Esto se da por la relación que existe entre ambas variables. Así mismo, Arias (2001) define el compromiso organizacional, como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Por lo tanto podemos concluir que a mayor identificación del trabajador, mejor disposición en beneficio de la organización.

En la tabla 11, el 51,4% (18) de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un buen nivel de clima laboral en la empresa Granja Quispe, Ayacucho; mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad, confirmando los resultados obtenidos por Alva y Juarez (2014), en su tesis "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014" concluye que la relación entre satisfacción laboral y productividad existe, ya que la satisfacción laboral influye en la productividad lo cual queda demostrada la hipótesis. Se concluyó también que la empresa no proporciona los recursos necesarios para una mayor y mejor productividad. También que existe un nivel medio de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. Así mismo Hall (1996) lo define como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Por lo cual queda explícito que el Clima laboral es determinante para satisfacer las expectativas propias del trabajador.

En la tabla 13, el 57,1% (20) de los trabajadores están de acuerdo en que existe un buen nivel de motivación en la empresa Granja Quispe, Ayacucho; mientras que el 65,7% (23) están de acuerdo en que existe un buen nivel de productividad, mientras que Salazar, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en la tesis "satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades" Según la conclusión mostrada, no existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades. Debido a que ellos cuentan con la municipalidad distrital la cual tiene estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, la normativa que rige e impacta en las relaciones laborales es la misma y tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad. Según

Robbins (1999). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. Queda expresamente dicho que la motivación es una pieza clave para el desarrollo de toda entidad.

V. CONCLUSIONES

1. La Satisfacción Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016., en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; el coeficiente de correlación es 0,904 que se ubica en el nivel de muy alta correlación, lo que significa que existe relación muy alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas) entre la variable Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.(Tau B de Kendall: 0,904; $p < 0,05$). (Tabla 8).
2. La dimensión Compromiso Organizacional se relaciona con el Nivel de Productividad en la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016., en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,560 que se ubica en el nivel de moderada correlación; por lo tanto existe relación moderada y significativa en el nivel 0,01 (2 colas) entre la dimensión Compromiso Organizacional y Nivel de Productividad, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tau B de Kendall: 0,560; $p < 0,05$). (Tabla 10).
3. La dimensión Clima Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016., en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,666 que se ubica en el nivel de alta correlación; por lo tanto existe relación alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas) entre la dimensión Clima Laboral y Nivel de Productividad, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tau B de Kendall: 0,666; $p < 0,05$). (Tabla 12).
4. La dimensión Motivación se relaciona con el Nivel de Productividad en la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016., en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia (α : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, el

coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,846 que se ubica en el nivel de muy alta correlación; por lo tanto existe relación muy alta y significativa en el nivel 0,01 (2 colas) entre la dimensión Motivación y Nivel de Productividad, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tau B de Kendall: 0,846; $p < 0,05$). (Tabla 14).

VI. RECOMENDACIONES

La presente investigación realizada ha permitido elaborar las siguientes recomendaciones:

1. **Primero:** La empresa Granja Quispe debe implementar programas de incentivos económicos y no económicos según el desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo al nivel de productividad, también incorporar una mejor gestión en la cual se priorice el proactivismo y así potencializar las competencias de los trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho.
2. **Segundo:** El área de Planeamiento y Desarrollo debe realizar periódicamente mediciones de satisfacción laboral y mantener información actualizada de la misma que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades de los trabajadores, también los jefes de área deberán evaluar periódicamente el desempeño laboral del personal a cargo y de acuerdo a ello fomentar una adecuada retroalimentación para mejorar el cumplimiento de los objetivos y metas.
3. **Tercero:** El área de RR.HH. debe establecer estrategias para fomentar el liderazgo transformacional y comunicación asertiva entre los jefes de área y trabajadores a través de cursos y/o talleres.
4. **Cuarto:** El área de Operaciones debe instaurar, fomentar y monitorear los programas de capacitación y retroalimentación de acuerdo a las exigencias del trabajo realizado por los trabajadores, de esta forma elevar los niveles de productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) *Trabajar horas inusuales y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de los pilotos marítimos europeos*. Journal of Labor Research.
- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima, Perú.
- Alva y Juárez (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria*. Trujillo, Perú.
- Arias, (2001) *El Compromiso personal hacia la Organización y la Intención de Permanencia: Algunos Factores para su Incremento*. División de estudios de posgrado de la facultad de contaduría y administración UNAM.
- Buendía, R. (2013). *Satisfacción y necesidades del cliente. Retos y perspectivas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Brunet (2007), *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración y gestión de recursos humanos*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Criales (2016). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno*. Ayacucho, Perú.
- Forehand y Von Gilmer (1964) *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. Psychological Bulletin.
- Guevara, S. (2014). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. Lima, Perú.
- Hellriegel, (1999) *Colaboración entre los sistemas correccionales y los sistemas escolares públicos que sirven a los delincuentes juveniles: Un estudio de caso*. México: International Thomson Editores.
- Mason y Griffin (2002) *Aplicación de la estructura de la satisfacción laboral a los grupos*. Copyright 2003 Publicaciones de Sage.

- Morillo (2006) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el departamento de geografía e historia del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. Caracas, Venezuela: Revista Universitaria de Investigación
- Navarro (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en el Organismo Judicial*. Quetzaltenango, Guatemala.
- Ozuna (2012) *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una Institución Financiera*. México.
- Palafox (2007) *Calidad en el servicio*. México
- Parasuraman (1996) *Un modelo conceptual de calidad de los servicios y sus implicaciones para la investigación futura*. California, Estados Unidos.
- Peiro y Prieto (1996) *Análisis de la interacción grupal a través de medidas de observación en comunicación mediada*. Madrid: Torán S.A.
- Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) *Compromiso organizacional, satisfacción laboral y rotación entre los técnicos psiquiátricos*. Psychological Bulletin.
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Ayacucho: Universidad Nacional de "San Cristóbal de Huamanga".
- Robbins, S. (1998) *Comportamiento Organizacional. 8va edición*. México
- Ruiz (2001) *Gestión de la calidad del servicio*. Zaragoza, España.
- Robins y Coulter (2015) *Administración. 12va edición*. México.
- Sánchez, Tejero y Retama (2000) *Clima y cultura de los equipos de trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Weinert (1985) *Diferencias de energía total y sumas de valores propios*. Barcelona: Herder.
- Wright y Davis (2003) «*La satisfacción laboral en el sector público: El papel del ambiente de trabajo*» American review of public administration.

ANEXOS

ANEXO 01

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE
LA UCV**

Yo, Mg. Farfán Bellido, René revisor del trabajo académico titulado "Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe, Ayacucho, 2016".

Del estudiante **Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo** he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**, grado de coincidencia mínimo que convierte al trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, enero del 2017



Prof. **René Farfán Bellido**

l.mail: reny2104@live.e-
Lelular: 988204070 - 966881407

Mg. Farfán Bellido, René

DNI 41702029

ANEXO 2
DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Flores Huashuallo, Luis Gustavo**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial Ayacucho, declaro que el trabajo académico titulado "Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016" Presentada en 86 folios para la obtención de grado académico de Magister en Gestión pública.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente y búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, enero del 2017

.....
Flores Huashuallo, Luis Gustavo
DNI N° 44816198

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Flores Huashuallo, Luis Gustavo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con el DNI 44816198 con el artículo titulado "Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016"

Declaro bajo juramente que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales, y autorizo a la escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento de las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ayacucho, enero del 2017



.....
Flores Huashuallo, Luis Gustavo
DNI N° 44816198

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA						
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera La Satisfacción Laboral se relaciona con en el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe? Ayacucho, 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1 ¿De qué manera el Compromiso Organizacional se relaciona en el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe? Ayacucho, 2016?</p> <p>PE2 ¿De qué manera el Clima Laboral se relaciona en el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe? Ayacucho, 2016?</p> <p>PE3 ¿De qué manera la Motivación se relaciona en el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe? Ayacucho, 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la Motivación y el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La Satisfacción Laboral se relaciona significativamente con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE1: El Compromiso Organizacional se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>HE2: El Clima Laboral se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>HE3: La Motivación se relaciona con el Nivel de Productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso Organizacional ✓ Clima Laboral ✓ Motivación <p>VARIABLE 2</p> <p>Productividad</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de Servicio ✓ Eficacia ✓ Eficiencia 	<p>TIPO: No experimental</p> <p>MÉTODO: Inductivo deductivo/ hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>METODOLOGIA: Cuantitativa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TÉCNICAS</th> <th>INSTRUMENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Encuesta Variable 1</td> <td>Cuestionario de encuesta</td> </tr> <tr> <td>Encuesta Variable 2</td> <td>Cuestionario de encuesta</td> </tr> </tbody> </table>	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	Encuesta Variable 1	Cuestionario de encuesta	Encuesta Variable 2	Cuestionario de encuesta	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Trabajadores de empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>N= 110</p> <hr/> <p>MUESTRA.</p> <p>Trabajadores de empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016.</p> <p>n = 35</p>
TÉCNICAS	INSTRUMENTOS										
Encuesta Variable 1	Cuestionario de encuesta										
Encuesta Variable 2	Cuestionario de encuesta										

ANEXO 5: INSTRUMENTOS VARIABLE I



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Objetivo: Valorar la satisfacción laboral

Instrucciones: Estimado trabajador se está realizando un estudio investigativo sobre la satisfacción laboral y el nivel de productividad para lo cual solicito tenga a bien responder el siguiente cuestionario. Se le recuerda que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Muchas gracias.

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN I: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
1. Permanecer en esta empresa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
2. Siente una obligación moral con la empresa.					
3. Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas					
4. Tiene la capacidad de tomar decisiones independientemente.					
5. Las condiciones de desarrollo personal y profesional (capacitación, desarrollo, experiencia) le satisfacen					
DIMENSIÓN II: CLIMA LABORAL					
6. Existen oportunidades de progresar en la institución					
7. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
8. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
9. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
DIMENSIÓN III: MOTIVACIÓN					
11. Gano lo suficiente en mi actual trabajo, para atender a los que dependen de mí.					

12. Gano lo suficiente en mi actual trabajo, para atender a los que dependen de mí.					
13. Me siento seguro y estable en mi centro de trabajo.					
14. Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
15. La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	Cuestionario para medir Satisfacción Laboral		
Autor	Ph.D. Sonia Palma Solis		
Año de edición	2011		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el nivel de Satisfacción Laboral.		
Duración	15 a 30 minutos		
Dimensiones	Compromiso organizacional Clima laboral Motivación		
Adaptado	Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo		
Campo de aplicación	Usuarios de las dependencias públicas y privadas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.944.		
Aspectos a evaluar	El instrumento está estructurado de la siguiente manera: Variable: SATISFACCIÓN LABORAL (15 ítems) Dimensión I: Compromiso organizacional (5 ítems). Dimensión II: Clima laboral (5 ítems) Dimensión III: Motivación (5 ítems)		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

ANEXO 6: INSTRUMENTOS VARIABLE II



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Objetivo: Valorar el nivel de productividad

Instrucciones: Estimado trabajador se está realizando un estudio investigativo sobre la satisfacción laboral y el nivel de productividad para lo cual solicito tenga a bien responder el siguiente cuestionario. Se le recuerda que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Muchas gracias.

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN I: CALIDAD					
16. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad					
17. Están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos establecidos.					
18. Los controles de calidad se realizan de forma efectiva.					
19. El grado de satisfacción de los usuarios es óptimo					
20. Las auditorías internas promueven la mejora continua					
DIMENSIÓN II: EFICACIA					
21. Es un factor importante la experiencia de los trabajadores para desempeñar sus actividades impecablemente.					
22. Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias					
23. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.					
24. Los trabajos realizados se culminan oportunamente					
25. Se anticipa a las situaciones y es capaz de proponer opciones cuando el rumbo parece equivocado					
DIMENSIÓN III: EFICIENCIA					
26. El líder establece normas y tareas claras para todos.					

27. Las capacitaciones se ven reflejadas en su trabajo					
28. Dentro de su área laboral el trabajo en equipo es importante					
29. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos de producción					
30. Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a sus compañeros.					

FICHA TÉCNICA

Instrumento*	Cuestionario para medir Nivel de Productividad		
Autor	Dr. Pedro Leonardo Tito Huamani		
Año de edición	2012		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el Nivel de Productividad.		
Duración	15 a 30 minutos		
Dimensiones	Calidad de servicio Eficacia Eficiencia		
Adaptado	Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo		
Campo de aplicación	Usuarios de las dependencias públicas y privadas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.674.		
Aspectos a evaluar	El instrumento está estructurado de la siguiente manera: Variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD (15 ítems) Dimensión I: Calidad de servicio (5 ítems). Dimensión II: Eficacia (5 ítems) Dimensión III: Eficiencia (5 ítems)		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

ANEXO 7: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

VALIDEZ			
SATISFACCIÓN LABORAL		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	
Correlaciones		Correlaciones	
ITEM	R PEARSON	ITEM	R PEARSON
P1	0.69	P1	0.47
P2	0.53	P2	0.40
P3	0.64	P3	0.50
P4	0.78	P4	0.41
P5	0.55	P5	0.52
P6	0.88	P6	0.46
P7	0.86	P7	0.36
P8	0.87	P8	0.50
P9	0.70	P9	0.24
P10	0.72	P10	0.36
P11	0.92	P11	0.33
P12	0.85	P12	0.62
P13	0.79	P13	0.45
P14	0.78	P14	0.42
P15	0.72	P15	0.33
CONFIABILIDAD			
Resumen del procesamiento de los casos		Resumen del procesamiento de los casos	
	N	%	
Casos Válidos	35	100,0	Casos Válidos
Excluidos ^a	0	,0	Excluidos ^a
Total	35	100,0	Total
<p>a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.</p>			
Estadísticos de fiabilidad		Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	15	,676	15

ANEXO 8: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



El mejor pollo... siempre

AYACUCHO: Av. Mariscal Ramón Castilla N° 884 - Telf.: 066-312018
HUANTA: Jr. Chávez Gavilán N° 159 Telf.: 066-322727
ANDAHUAYLAS: Jr. Chávez Gavilán N° 159 Telf.: 066-322727
CUSCO: Urb. Santa Rosa De La Guardia Civil Mz. "D" Lote 18
San Sebastián - Telefax: 084436094

EL GERENTE GENERAL DE LA GRANJA QUISPE S.A, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que el Sr. LUIS GUSTAVO FLORES HUASHUALLO, identificado con DNI N° 44816198; ha realizado el trabajo de Investigación Titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRANJA QUISPE. AYACUCHO, 2016 ", para lo cual ha aplicado los Instrumentos de Recolección de Datos concernientes al Trabajo de Investigación, a partir del día 30 de Noviembre al 02 de Diciembre del año 2016. Investigación, a partir del día 30 de Noviembre al 02 de Diciembre del año 2016.

Se expide la presente Constancia sujeta a la verdad y en señal de la conformidad se le expide a solicitud de la parte interesada para los fines que considere necesario.

Ayacucho, 15 de diciembre del 2016



El mejor pollo... siempre

Nota: Pedidos al teléfono: 066-312018 Celulares: 975501260 - 975508890 R.P.M.: #975507474, #975503340

DISTRIBUIDOR AUTORIZADO DE PRODUCTOS "SAN FERNANDO"



ANEXO 9: CONSTANCIA DE CORRECCIÓN ORTOGRÁFICA

ANEXO 09

CONSTANCIA DE CORRECCION ORTOGRÁFICA


QUIEN SUSCRIBE, ERIK ARTHUR GUTIÉRREZ GARCÍA, CON DNI N° 770021279, DOCTOR EN EDUCACIÓN, AL AMPARO DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL N° 27444.

HACE CONSTAR

Que la tesis "Satisfacción laboral y nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe. Ayacucho, 2016" del maestrando Luis Gustavo Flores Huashuallo, identificado con DNI N° 44816198, fue corregida de acuerdo a las normas ortográficas y gramaticales vigentes.

Dando conformidad a lo expresado, se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 14 de enero del 2017


Erik Arthur Gutiérrez García
DOCTOR EN EDUCACION

ANEXO 10: OTROS

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

