



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la
empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021 ”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORA:

BACH. Ascue Cutiri Erika (ORCID: 0000-0002-7959-060X)

ASESOR:

MG. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis padres que siempre están conmigo apoyándome y con su ejemplo que me brindan y que la única forma de llegar al éxito, es la perseverancia quienes me dieron todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios sin pedir nada a cambio.

A mis hermanas Sandra y Ayde que son mi fuente de inspiración ellas fueron las que me enseñaron a enfrentar mis miedos, adversidades sin desfallecer en el intento a Luis Antoni de la Vega Suárez el ser especial en mi vida que me enseñó que con esfuerzo y dedicación todo se puede.

Erika.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por todo el amor que me brinda y esa fortaleza que me da para seguir a pesar de las dificultades.

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, que me dio la oportunidad de superarme como persona

Agradezco a mi asesor por su esfuerzo, dedicación y por transmitirme sus conocimientos, orientarme en la forma de realizar el trabajo de investigación, su paciencia lo cual fue fundamental para la elaboración de este trabajo de investigación.

A la empresa FABITEX al gerente Sr. Jorge Quispe Cochán y al personal que labora, en la empresa sin ellos no hubiera podido obtener la información elemental para la investigación.

Erika.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización:.....	20
3.3 Población	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1 Análisis descriptivo.....	23
4.2. Análisis inferencial	32
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
ANEXOS.....	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de muestra según el grado de satisfacción laboral</i>	23
Tabla 2 <i>Distribución de muestra según la dimensión reto de trabajo</i>	24
Tabla 3 <i>Distribución de muestra según la dimensión remuneraciones justas</i>	25
Tabla 4 <i>Distribución de muestra según la dimensión condiciones de trabajo</i>	26
Tabla 5 <i>Distribución de muestra según la dimensión relación trabajo - empleado</i>	27
Tabla 6 <i>Distribución de muestra según el grado de productividad</i>	28
Tabla 7 <i>Distribución de muestra según la dimensión eficiencia</i>	29
Tabla 8 <i>Distribución de muestra según la dimensión efectividad</i>	30
Tabla 9 <i>Distribución de muestra según la dimensión eficacia</i>	31
Tabla 10 <i>Tabla cruzada satisfacción laboral y productividad</i>	32
Tabla 11 <i>Prueba de chi-cuadrado entre el grado de satisfacción laboral y productividad</i>	33
Tabla 12 <i>Tabla cruzada de la dimensión reto de trabajo y productividad</i>	34
Tabla 13 <i>Prueba de chi-cuadrado de la dimensión reto de trabajo y productividad</i>	35
Tabla 14 <i>Tabla cruzada de la dimensión remuneraciones justas y productividad</i>	36
Tabla 15 <i>Prueba de chi-cuadrado de la dimensión remuneraciones justas y productividad</i>	37
Tabla 16 <i>Tabla cruzada de la dimensión condiciones de trabajo y productividad</i>	38
Tabla 17 <i>Prueba de chi-cuadrado de la dimensión condiciones de trabajo y productividad</i>	39
Tabla 18 <i>Tabla cruzada de la dimensión relación trabajo - empleado y productividad</i>	40
Tabla 19 <i>Prueba de chi-cuadrado de la dimensión relación trabajo – empleado y productividad</i>	41

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Distribución de muestra según el grado de satisfacción laboral</i>	<i>23</i>
<i>Figura 2. Distribución de muestra según la dimensión reto de trabajo</i>	<i>24</i>
<i>Figura 3. Distribución de muestra según la dimensión remuneraciones justas</i>	<i>25</i>
<i>Figura 4. Distribución de muestra según la dimensión condiciones de trabajo.....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 5. Distribución de muestra según la dimensión relación trabajo - empleo</i>	<i>27</i>
<i>Figura 6. Distribución de muestra según el grado de productividad</i>	<i>28</i>
<i>Figura 7. Distribución de muestra según la dimensión eficiencia</i>	<i>29</i>
<i>Figura 8. Distribución de muestra según la dimensión efectividad</i>	<i>30</i>
<i>Figura 9. Distribución de muestra según la dimensión eficacia</i>	<i>31</i>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021. La metodología corresponde a un estudio de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional de diseño no experimental y de método deductivo. La muestra fue de 35 trabajadores todos ellos pertenecientes a la empresa Fabitex, Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios una para cada variable; empleando la escala de Likert, el criterio de confiabilidad de los instrumentos para la presente investigación se determinó, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose una buena confiabilidad, los resultados encontrados evidencian que la satisfacción laboral y la productividad se relacionan significativamente con el valor de significancia de chi-cuadrado de $p = 0.000 < 0.05$ se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a). Así mismo se determinó que las cuatro dimensiones de satisfacción laboral (reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo - empleado) se relacionan significativamente con la productividad; por lo que en estas dimensiones aceptan las hipótesis alternas y se rechazan las hipótesis nulas.

Palabras claves: Satisfacción laboral, productividad.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine to what extent job satisfaction is related to the productivity of the workers of the Fabitex company in the city of Cusco - 2021. The methodology corresponds to a study of a type applied with a quantitative approach, correlational scope of non-experimental design and deductive method. The sample consisted of 35 workers, all of them belonging to the Fabitex company. The data collection instruments were two questionnaires, one for each variable; Using the Likert scale, the reliability criterion of the instruments for the present investigation was determined by the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining good reliability, the results found show that job satisfaction and productivity are significantly related to the value chi-square significance of $p = 0.000 < 0.05$, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_a) was accepted. Likewise, it was determined that the four dimensions of job satisfaction (job challenge, fair remuneration, working conditions, job-employee relationship) are significantly related to productivity; therefore, in these dimensions, the alternate hypotheses are accepted and the null hypotheses are rejected.

Keywords: Job satisfaction, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo empresarial está cambiando, generando así retos para los participantes de la economía global, el artículo Modelo Integral de productividad da a conocer que la globalización debe ser enfrentada por las empresas se relaciona con la competitividad que deben lograr las empresas frente a la competencia; es importante que los gerentes se enfoquen en evaluar la productividad, el incremento, permitirá a las empresas diferenciarse y alcanzar el éxito soñado a corto tiempo.

A nivel internacional la comercialización de productos textiles y confecciones en el 2019 ha ascendido a 124 millones, debido que se incrementó la exportación de lana de alpaca y pelo fino, el principal comprador de estos es Estados Unidos seguidos por Canadá, Comunidad Andina de Naciones, etc. Podemos indicar que también hubo mayor incremento de productividad laboral de trabajadores en el sector, las empresas han requerido más mano de obra, también han intensificado el uso de tecnología (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019).

A nivel nacional, es necesario que los empresarios establezcan políticas para incrementar la productividad así los trabajadores se sientan satisfechos, el grado de funcionamiento de máquinas y talento humano dentro de las empresas, evidencian que en Perú el 75% de trabajadores no se sienten satisfechos en su trabajo, debido que el trabajo no incluye aspectos desafiantes, asimismo el 20% indican que el clima laboral no es adecuado, el estilo de liderazgo es autocrático; las empresas no ofrecen posibilidades de desarrollarse como profesionales; un 5% de trabajadores consideran que su trabajo dentro de la empresa es fundamental y de ello depende el logro de objetivos organizacionales, la productividad es, el arte de lograr más con la mínima cantidad de recursos. (Canario, Meza, Ortiz, & Rivasplata, 2019).

En la ciudad del Cusco la empresa Fabitex viene trabajando desde el año 2012, dedicada a la elaboración de prendas de vestir en alpaca y vicuña, se observó problemas en la productividad. Esto se generó debido que el gerente no los capacita sobre el manejo adecuado de materiales, ellos se sienten desmotivados, pierden interés de aprovechar tiempo y recursos; ejemplo: en una confección, lo sobrante lo ven como desperdicio, lo cual puede servir para realizar pasamanerías como: borlas, flecos, botones, etc. esto ocasiona que no lleguen a obtener una excelente productividad, en cuanto a cantidad de recursos el inventario se realiza a destiempo, una causa es la gestión de logística que maneja la empresa, los proveedores con que

cuenta es mínima, el alto costo de las prendas hace que el turista busque mejores opciones al realizar la comparación el cliente se encuentra con precios menores a los ofrecidos y así realizan su compra en otra tienda, y los trabajadores dedicados a la venta no logran cumplir sus metas, no incrementan su comisión; en condiciones de trabajo la iluminación en el área de fabricación es inadecuada, los encargados de limpiar la fibra de pelos gruesos esfuerzan su vista, con el tiempo pierden la visión de manera paulatina, no hay un sistema de calefacción lo que repercute en su salud llegando a resfriarse por la temperatura. El estilo de liderazgo es autocrático, no se sienten en confianza de poder manifestar ideas u opiniones; en el rendimiento laboral se observa que no cumple con las normas establecidas, los trabajadores laboran más de 12 horas diarias y 72 horas a la semana, no cuentan con beneficios otorgados por ley como: aguinaldos, CTS, y seguro social atentando al bienestar del trabajador y su familia. Los procesos no se desarrollan adecuadamente, cuando se tiene pedidos por entregar ellos no se enfocan en cumplir dicho pedido, sino dedican su tiempo a otras actividades; el apoyo hacia la empresa es incondicional, es necesario que el gerente de esta empresa tome acciones correctas y concretas que permitan el incremento del nivel de productividad de estos trabajadores.

Para conocer y resolver las falencias presentadas en los párrafos anteriores se propone el problema general: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?, para lo cual es necesario responder a los siguientes problemas específicos: ¿En qué medida el reto de trabajo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?; ¿En qué medida las remuneraciones justas se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?; ¿En qué medida las condiciones de trabajo se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?; ¿En qué medida la relación trabajo – empleado se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?

Se justifica con un valor teórico pues se utilizó fuentes bibliográficas, así como artículos de revistas, se actualizo aquellos resultados que se obtuvieron en otras investigaciones anteriores, los resultados de este estudio podrán ser generalizados a todos las empresas que brindan servicios de artesanía y textilería. Implicancia práctica la investigación ayudo a entender de mejor manera la problemática

presentada en los colaboradores, permitiendo resolver las deficiencias que están directamente ligadas con el buen funcionamiento dentro de la organización para así tener una información clara y precisa, lo cual permitió a los directivos determinar estrategias de mejora para ello se estableció un plan de trabajo. Relevancia social el resultado beneficia de manera directa a trabajadores, gerentes administrativos y familiares; las recomendaciones en la presente investigación podrán ser tomadas por los gerentes para la próxima contrata para un aumento de beneficios laborales, como efecto motivacional y así generar mayor productividad. Asimismo, es de utilidad metodológica se realizó en base al proceso sistemático metodológico lo cual permitió la elaboración de dos instrumentos para la recolección de información y para su posterior procesado, lo que ayudo a comprender el comportamiento entre ambas variables, así mismo la investigación servirá para otras investigaciones.

Los objetivos planteados en la investigación son: Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021. Los objetivos específicos son: Determinar en qué medida el reto de trabajo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021; Determinar en qué medida las remuneraciones justas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021; Determinar en qué medida las condiciones de trabajo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021; Determinar en qué medida la relación trabajo – empleado se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021.

Asimismo las hipótesis general es: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021; las hipótesis específicas son: El reto de trabajo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021; Las remuneraciones justas se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021. Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021 y la relación trabajo - empleado se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

López, (2017) en su investigación la metodología utilizada fue un diseño no experimental, corte transversal correlacional, enfoque cuantitativo. Los resultados demuestran que en un 41%, así también se logra evidenciar que los trabajadores indican que la remuneración percibida por su trabajo es bueno en un 72%, en cuanto si era necesario incrementar su remuneración mensual indican que sería muy bueno con un 48%, con las promociones de la empresa un 56% indica que dichos bonos son muy malos, del mismo modo respondieron que es muy bueno considerar a todos los trabajadores la oportunidad de formación en un 64%; según la dimensión con los reconocimientos el 60% indica es el nivel de reconocimiento es muy bueno; según la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo el 60% indican que es bueno. En cuanto respecta al nivel de productividad se evidencia que es bueno en un 39,2% puesto que la dimensión eficacia es bueno vale indicar que estos trabajadores si terminaban sus trabajos puntualmente, asimismo la dimensión efectividad fue buena en un 60% así como el rendimiento; según la dimensión eficiencia se evidencia que el manejo de los recursos dentro de la organización es bueno en un 92%. Concluyendo así que existe una relación muy baja en lo que concierne a la productividad y satisfacción laboral del mismo modo no se encontró ninguna relación entre las dimensiones de productividad con la satisfacción laboral.

Lomas, (2017) en su tesis planteo la metodología de estudio compete a un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, con una población de 85 colaboradores de dicho Municipio con un tamaño de muestra de 70 colaboradores; las técnicas utilizadas para la obtención de datos se basaron en dos encuestas para ambas variables. Los resultados evidencian que el 34% de colaboradores indicaron que la satisfacción laboral de colaboradores se encuentra que es bajo con una tendencia a medio, entre tanto el grado de productividad de los colaboradores es medio en un 39% con una tendencia a bajo, la dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral donde se evidencio que hay una relación directa positiva alta con la productividad de los colaboradores, así también se evidencia que la dimensión remuneraciones justas y productividad se relacionan forma directa positiva alta, del mismo la dimensión condiciones de trabajo tiene una relación positiva alta con la productividad; la dimensión relación trabajo – empleado también tuvo una relación directa positiva moderada con la productividad. Concluyendo

finalmente que si existe una relación positiva alta en cuanto a satisfacción laboral y productividad.

Flores, (2017) la metodología diseño correlacional, población de estudio compuesto por 110 colaboradores, muestreo utilizado en la investigación fue no probabilístico por conveniencia el cual fue de 35 colaboradores; y la técnica de obtención de los datos estuvo compuesto en encuestas para ambas variables de igual lo cual determino la información necesaria para el estudio. Los resultados en el estudio fueron los siguientes: el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores es buena para un 57.2% del mismo modo se evidencia que el nivel de productividad también es bueno; por otro lado, la dimensión compromiso organizacional no es bueno ni malo según 68.6%, así también la dimensión clima laboral no es tan buena ni mala dentro de la organización, entre tanto la dimensión motivación es de buen nivel en un 57.1%. En conclusión, se evidencio la existente correlación alta en cuanto a las dos variables satisfacción y productividad; entre tanto la dimensión que es clima laboral se relaciona moderadamente con el grado de productividad, la dimensión motivación tiene una correlación alta con el grado de la productividad.

Estudios internacionales Nieto (2017) evaluó el grado de satisfacción laboral en las unidades de análisis, por otro lado, se realizó una propuesta para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores; la metodología del estudio evidencia que la investigación es alcance correlacional, enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, por otro lado, con una muestra de estudio que estuvo conformada por 126. El instrumento utilizado para recolectar los datos, tanto para satisfacción laboral y para el compromiso organizacional se empleó la técnica que es la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario para ambos. El resultado evidencia que los colaboradores se sienten satisfechos en un 49%, un 7% algo satisfechos y un 2% de muy satisfechos en caso de la variable compromiso organizacional 45% están de acuerdo con el laborar del instituto, un 32.54% están en desacuerdo de tener un compromiso con la institución, el factor que repercute en la satisfacción laboral y tanto como en el compromiso del colaborar son los sueldos y prestaciones generando insatisfacción de un 26.19%, en compromiso organizacional en un 53.17% finalmente. En conclusión, se observa la existente relación significativa entre ambas variables.

Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra, & Villegas, (2017) la metodología utilizada del estudio fue de enfoque mixto, el diseño del estudio fue exploratorio; la muestra de

estudio estuvo compuesto por 50 empleados; la satisfacción laboral fue medida por el cuestionario donde la técnica que fue empleada fue la encuesta. Los resultados evidencian que los empleados de la industria de vidrios están algo satisfechos con el trabajo que realizan (48%), por otro lado, se observa que un 38% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con su trabajo, por otro lado, se muestra un 66% de los empleados consideran estar satisfechos con su trabajo debido a que les permite hacer las cosas que les gusta, en cambio un 34% se encuentra insatisfecho. Por otra parte un 60% está satisfecho con la empresa debido a que si existen oportunidades de ascenso, así también se tiene a un 56% de los empleados que manifiestan encontrarse insatisfechos con la formación; del mismo modo evidencian que un 76% de los empleados se encuentran satisfechos con la relación que tienen con sus compañeros de trabajo como con su jefe; en cuanto a la supervisión se evidencia que los empleados tienen una actitud positiva frente a la supervisión pues forma parte de su satisfacción, también los empleados indican que dentro de la empresa hay igualdad y justicia. Concluyendo así donde satisfacción laboral tiene una influencia en la productividad y uno de estos aspectos que influye negativamente es el salario.

García, Armenta, Martínez, Rebollo, Rentería (2019) en su investigación utilizó la metodología tipo de estudio descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, la correlación que existe entre productividad de la industria manufacturera Mexicana y gasto de innovación es muy excelente señalando así el 95% donde se observa mayor productividad, por otro lado se observa la correlación que hay en cuanto a la productividad laboral y lo que es la formación bruta de capital fijo con un 66%, la productividad laboral y gasto en patentes, marcas como también el personal laboral y se determinó que se evidencio una relación alta en cuanto a la variable de respuesta así como en la variable independiente con un 93%, por otro lado el 84% se determina por los cambios en la variable gasto, la formación bruta de capital así también tenemos en gasto de patentes, marcas y personal, y así el 96% se observó una incidencia positiva de la innovación y satisfacción laboral. Concluyendo así la importancia de mejorar la productividad y la competitividad ya que los niveles de inversión en la innovación no son los más convenientes con un incremento se contrarrestaría los rendimientos marginales que decaen.

Según los autores (Jaramillo & Gonzales, 2010) indican que la satisfacción laboral incluye aspectos emocionales que tiene el trabajador frente a las diferentes condiciones de trabajo, los cuales están sujetas a la parte emotiva y psicológica del

trabajador; cuando el trabajador se ve que dentro de la empresa se está desarrollando personal o profesionalmente se siente más satisfecho y tiende a identificarse más con la empresa y está basado en el efecto que muestra en las distintas actitudes el cual posee el colaborador a su trabajo; algunos aspectos que están relacionados a la satisfacción laboral son los compañeros de trabajo, ascensos, reto de trabajo, salarios, condiciones de trabajo y supervisor. Las personas que se encuentran con una buena satisfacción laboral siempre muestran actitudes positivas ocurre lo contrario con aquellas personas que no se encuentran satisfechos los cuales muestran una actitud negativa hasta frustrante.

Según (Hellriegel & Slocum, 2011) la satisfacción laboral se refleja en el grado en el que las personas encuentran satisfacción en su centro de trabajo donde los trabajadores permanezcan en su puesto con una mínima rotación en su centro de labores.

Entre tanto (Robbins & Judge, 2013) indica que la satisfacción laboral está básicamente relacionado al estado positivo o favorable que siente el trabajador como miembro ejecutor de las actividades de la empresa donde laboran y a la vez de la interacción con su entorno. La variable satisfacción laboral se puede medir a través de cuatro dimensiones con la finalidad de conocer si el trabajador se siente a gusto o no con su trabajo.

Dimensión: Reto de trabajo. Desafíos que el trabajador debe realizar en su trabajo, para lo cual el trabajador emplea una serie de competencias y herramientas con el fin de realizar una serie de actividades. Los indicadores de esta dimensión son: El indicador identificación de la tarea: Permite medir que la persona que requiera un puesto de trabajo precise que lo realizara de manera completa y total, del mismo modo se identificara con la tarea que está cumpliendo. Indicador significación de la tarea: Grado donde se ve que el trabajo incide en la vida de los trabajadores dentro de dicha empresa como por el ambiente externo. Indicador autonomía: Un puesto de trabajo da libertad al trabajador para planificar sus actividades y herramientas como uno quiere. Y el Indicador retroalimentación del puesto mismo: Está basado en el nivel en donde el empeño de un trabajador al realizar una actividad requiere que el colaborador tenga acceso a muchas fuentes de información que permitan tener una información clara y precisa, que en el tiempo permitan realizar las actividades de manera eficaz.

Dimensión: remuneraciones justas. Recompensas que dan los empresarios a sus trabajadores por haber cumplido una actividad deben estar basados en remuneraciones y ascensos justos, vale decir que si te esforzaste y lograste el objetivo requieres ser premiada por tu empresa. Los indicadores son: las siguientes: El indicador los sueldos y salarios: es la retribución que reciben los trabajadores por su labor, el área de recursos humanos es aquella que aplica esta política para lograr la satisfacción laboral de sus empleados con la finalidad de mantener y retener un grupo de empleados productivos.

Dimensión: condiciones de trabajo. Condiciones del ambiente donde trabajan siempre va incidir en la satisfacción laboral de ellos, por lo tanto, un colaborador siempre buscara un lugar de trabajo que le permita desarrollarse personal o profesionalmente así también que les permita expresar sus ideas y pensamientos con total libertad. Los indicadores de esta dimensión son: Indicador Oportunidad y desarrollo de la organización. Se basa en la existencia y efectividad de las interacciones que existe dentro de una organización siempre tomando en cuenta un fin en común, indicador características del trabajo: está ligado a las metas que tengan las empresas por lograr en un tiempo determinado sus metas. Indicador supervisión: Se basa en aquel personal que cumple el rol de supervisar las actividades de sus compañeros de trabajo dentro de la organización con el fin de lograr de ellas su máxima eficiencia.

Dimensión: relación trabajo – empleado: Debe existir una buena relación entre empresa y los colaboradores con la finalidad de seguir logrando metas de manera conjunta y exitosa. El indicador de esta dimensión es Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: Implica que debe existir un alto grado de compatibilidad entre las características y cualidades del empleado con el puesto, en vista de que en un futuro dependerá tanto el éxito como el fracaso de la empresa.

Según (Koontz, Weihrich, & Cannine, 2013) mencionan que la productividad viene a ser el resultado de la cantidad producida de bienes fabricados dentro de la organización todo esto sobre la cantidad de recursos empleados para producir dicha cantidad; también la medición de esta variable sirve para verificar que tan bien están funcionando los factores productivos y como se debería mejorar algunas habilidades.

Asimismo, Jorge López indica que la productividad se basa en medir la cantidad de producción en un tiempo sobre la cantidad de recursos materiales y

humanos utilizados en el proceso productivo los cuales se determinaron a través de costos que para la empresa representa rentabilidad. (Lopez, 2013).

Según (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015) la productividad es considerada como la medida que se realiza a la eficiencia del uso de recursos materiales dentro de la organización, así también se ve cómo se combinan los factores de producción para realizar un bien o servicio en un tiempo determinado y con los recursos limitados.

Según (Koontz, Weihrich, & Cannine, 2013) esta variable se medirá tomando en cuenta las tres dimensiones de productividad, entre ellas está la eficacia, efectividad y eficiencia.

Dimensiones de productividad son: Eficacia. Se logra apreciar la esencia del proceso, es decir, en este punto no se verifica que cantidad has producido en un momento, sino que tan bueno es el producto y cuál será su impacto en el mercado. (Koontz, Weihrich, & Cannine, 2013). Otros autores que indican que la eficacia en productividad está relacionado al cumplimiento que el individuo desarrolla en sus actividades laborales los cuales permiten lograr los objetivos de la empresa ya sea a largo, mediano y a corto plazo. Los indicadores son: Manejo de Recursos: Se basa en el manejo adecuado de recursos como: materiales, económicos, humanos y tecnológicos que tiene a cargo el trabajador dentro de la empresa, Indicador cantidad de recursos: Este indicador implica la unión de recursos que una organización tiene para la satisfacción de diferentes necesidades de sus clientes y su personal, entre estas se tienen: fibra de alpaca y vicuña, maquinarias, recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros, etc. y el Indicador condiciones de trabajo: Se basa en el acondicionamiento que las empresas realizan a un puesto de trabajo, con la finalidad de ofrecer un ambiente óptimo y agradable para sus trabajadores, como: iluminación, ubicación del lugar de trabajo, calefacción, servicios básicos, etc.

Dimensión efectividad: Mide el equilibrio entre los objetivos alcanzados y los objetivos establecidos en un plan, así también facilita medir el nivel de desempeño del trabajador en base a los objetivos ya planificados; en esta dimensión lo más importante es alcanzar los resultados no importa que cantidad de recursos hayas utilizado. Los indicadores de esta dimensión son: Producción basada en objetivos: se basa en que toda producción o fabricación que se realice dentro de la empresa siempre debe estar basado con los objetivos de la empresa; es decir la producción como la venta representan inversión e ingresos para empresa, Indicador actitud frente

a metas: Se basa en la manera cómo actúa la persona frente a las metas y objetivos establecidos, para lograr las metas de producción programada el individuo debe actuar con persistencia y disciplina, etc. Indicador producción basada en acciones: El proceso productivo que se desarrolla en una empresa básicamente está ligado a las acciones que realizan el talento humano como parte de sus funciones, con el fin de incrementar la cantidad producida, Indicador Rendimiento: Es el desempeño que tiene el trabajador dentro de la empresa, entre estas acciones están, por ejemplo: el esfuerzo físico o mental, el buen manejo de los recursos materiales, financieros y tecnológicos, etc. Indicador Cumplimiento de funciones: Las responsabilidades y obligaciones que adquiere un trabajador como parte de la empresa, los cuales debe realizarlos de manera adecuada y eficientemente, el Indicador Resultados finales: Todo tipo de acciones que realiza un trabajador dentro de la empresa siempre debe estar enfocado en alcanzar los objetivos de la empresa.

Dimensión eficiencia: se basa en el uso óptimo que se realiza de los recursos disponibles en un momento dado, es decir cuánto has producido en base a los recursos disponibles que has tenido. Otros autores indican que la eficiencia en si es realizar comparaciones entre la cantidad de recursos que uno tiene y cuántos de ellos ha producido con esto y en cuanto tiempo. Por otro lado, no está demás recalcar que a eficiencia depende de los aspectos internos de cada organización los cuales están sujetos a factores externos. Según (Robbins & Judge, 2013) la eficiencia consigue cuando se obtiene buenos resultados con el mínimo esfuerzo, recurso económico, recursos materiales, etc. Los indicadores de esta dimensión son trabajo basado en actividades: Este indicador implica que el trabajador para alcanzar sus objetivos y metas en la empresa debe cumplir una serie de actividades, asimismo el supervisor de la empresa está en la posibilidad de indicar lo bien que está desarrollando sus actividades encomendadas, Indicador puntualidad de tareas: Basada en cumplir la tarea asignada en un tiempo determinado, Indicador apoyo en la empresa: se basa en todo tipo de apoyo que brinda el trabajador hacia la empresa, asimismo el apoyo debe de ser sincero, Indicador compromiso del trabajador: Este indicador implica que el trabajador debe estar comprometido con la empresa, misión, visión y objetivos, Indicador trabajo bajo presión: Está relacionado a la capacidad que tiene el trabajador para atender asuntos laborales bajo presión, los cuales en la actualidad se dan con frecuencia e Indicador eficiencia: Consiste en el uso de diferentes recursos para lograr la producción determinada de manera óptima.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

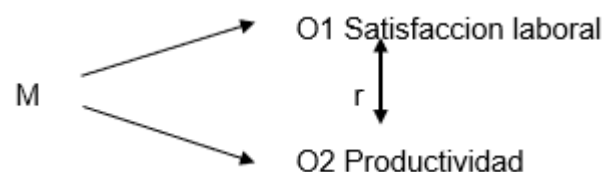
Tipo de investigación.

La presente investigación pertenece a un tipo de estudio aplicada, la investigación se basa en estudios básicos por lo cual se hace mención a un grupo de actividades el cual tiene por objetivo crear nuevos conocimientos útiles para la sociedad, la investigación de estudio aplicada es importante dentro del contexto de la investigación científica, surge en la necesidad de entender qué es la investigación emprendida para alcanzar un nuevo conocimiento en un problema dado (Carvajal , 2019).

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, para obtener los datos se manejó la estadística, para realizar la contrastación de la hipótesis, una investigación cuantitativa se caracteriza por el análisis de información que se tiene en cuenta, asimismo, es de alcance descriptivo correlacional puesto que su finalidad es especificar propiedades y características de las variables, asimismo sirven de base a estudios correlacionales, es correlacional por que pretende asociar las variables a través de pruebas estadísticas. (Hernandez & Mendoza, 2018)

Diseño de la investigación

El estudio es diseño no experimental de corte transversal; cabe indicar que en este estudio no se realizara manipulación deliberada de la variable izquierda para ver los efectos en la variable a la derecha, es decir en este caso los datos han sido recolectados tal cual como se presentaron en su ámbito de estudio; así también la recolección de información se realizó en un periodo determinado (Hernandez & Mendoza, 2018).



M = Muestra

O1= Observación de la variable satisfacción laboral

O2 = Observación de la variable productividad

r : Correlacion entre las variables observadas.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Según (Hellriegel & Slocum, 2011) se refleja en el grado en que los colaboradores encuentran satisfacción en su trabajo. También se ve vinculada con que los trabajadores permanezcan en su puesto y con una mínima rotación en su centro de labores.

Definición operacional

Satisfacción laboral será medido por medio de cuatro dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, condición de trabajo y relación trabajo - empleado.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Según (Koontz, Wehrich, & Cannine, 2013) la productividad viene ser el grado de funcionamiento de la empresa, máquinas y del talento humano.

Definición operacional

Productividad será medido por tres dimensiones entre ellas están: eficiencia, efectividad y eficacia.

3.3 Población

Población

El presente estudio estuvo compuesto por los trabajadores que laboran en las instalaciones de la empresa textil Fabitex que llegan a ser 35 trabajadores dentro de ellos se encuentran productores y vendedores.

Criterios de Inclusión

Los trabajadores del área de ventas, así como productores de la empresa textil Fabitex los cuales participaron de forma voluntaria en la investigación presente.

Criterios de Exclusión

Gerente y contador de la empresa textil Fabitex los cuales no fueron incluidos en la población de estudio porque ellos no realizan las mismas funciones que los trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

La técnica utilizada para la recolección de información para ambas variables de estudio serán las encuestas los cuales se elaboraron en base a dimensiones e indicadores de cada una de las variables, asimismo estas técnicas están sujetas al fundamento teórico de dos autores como es (Robbins & Judge, 2013) y (Koontz, Weihrich, & Cannine, 2013).

Instrumentos.

El instrumento de recolección de datos serán dos cuestionarios, los cuales se realizarán en base a dimensiones de las variables, para la variable satisfacción laboral las preguntas se basaron en cuatro dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo – empleado, la cantidad de preguntas con que se midió esta variable son 18 y como escala de medición se empleó el nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; por otro lado la escala de baremación fue: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho. En cuanto respecta a la variable nivel de productividad el instrumento fue desarrollado en base a tres dimensiones: eficiencia, efectividad y eficacia, la cantidad de preguntas con que se midió dicha variable fue de 15 preguntas y para la escala de medición se utilizó: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; y la escala de baremación fue: Deficiente, Regular, Bueno, Excelente.

Los cuestionarios antes de ser aplicados tendrán que cumplir tres requisitos importantes como es: validez, confiabilidad y objetividad, para el primer caso el instrumento será sometido a juicio de expertos para determinar la coherencia y pertinencia de las preguntas realizadas en ambas variables. Para el caso de confiabilidad se realizó una prueba piloto donde el nivel de confiabilidad nos dio 0,875 con 18 ítems correspondientes, por lo tanto en la variable satisfacción laboral y la variable productividad el Alfa de Cronbach posee el valor de 0.819 con 15 ítems por lo tanto el instrumento es fiable para

el procesamiento de datos, para ver cuán confiable es el instrumento de recolección de datos, la segunda acción constará en procesar y analizar los datos recogidos a través del Alpha de Crombach, el tercer requisito será la objetividad en la cual se verá el grado en que el instrumento será permeable a los sesgos por parte del investigador.

3.5 Procedimientos

Para la obtención de información se utilizará la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario lo que nos permitirá obtener la información adecuada y cumplir con el objetivo planteado el procedimiento que se aplicó para recolectar datos fueron: carta de autorización, se basó en pedir permiso o autorización a la empresa Fabitex para aplicar el instrumento, al comprobar la validez y confiabilidad las encuestas fueron aplicadas a los 35 trabajadores de la empresa.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos del estudio se realizara el vaciado de datos a un libro Excel que permitirá purificar la data y eliminar algunos errores; el segundo paso que se desarrollara será el traslado de datos ya purificados al programa SPSS Versión 25 en el cual se procederá a procesar y analizar los datos según las hipótesis establecidas, el tercer punto básicamente está relacionado a la generación de tablas y figuras los cuales se realizaran en base a las dimensiones e indicadores de ambas variables; para finalizar los resultados serán interpretadas en base a los porcentajes y frecuencias obtenidas.

3.7 Aspectos éticos

Las teorías existentes en las bases teóricas y los estudios previos serán citadas de manera correcta, de acuerdo a las normas APA, los instrumentos que se adaptó se les otorgará la autoría correspondiente; resguardando así a los trabajadores que apoyaron en el estudio.

IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1 Variable 1: Satisfacción Laboral

Presentación de resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 1

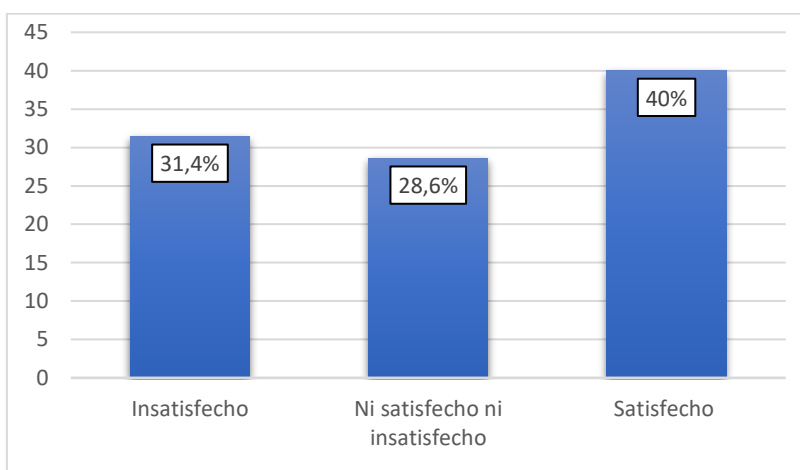
Distribución de muestra según el grado de satisfacción de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	11	31,4	31,4	31,4
	Ni satisfecho ni insatisfecho	10	28,6	28,6	60,0
	Satisfecho	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Distribución de muestra según el grado de satisfacción laboral de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

Se evidencia que los trabajadores de la empresa textil Fabitex se encuentran insatisfechos en un 31,4% por lo que los trabajadores tienen expresiones negativas que repercute en la imagen de la empresa; asimismo un 28,6% se muestran indiferentes ya que no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos; y un 40% se encuentran satisfechos permitiendo que el trabajador se identifique con la empresa.

Presentación de resultados de la variable satisfacción laboral según dimensiones

Tabla 2

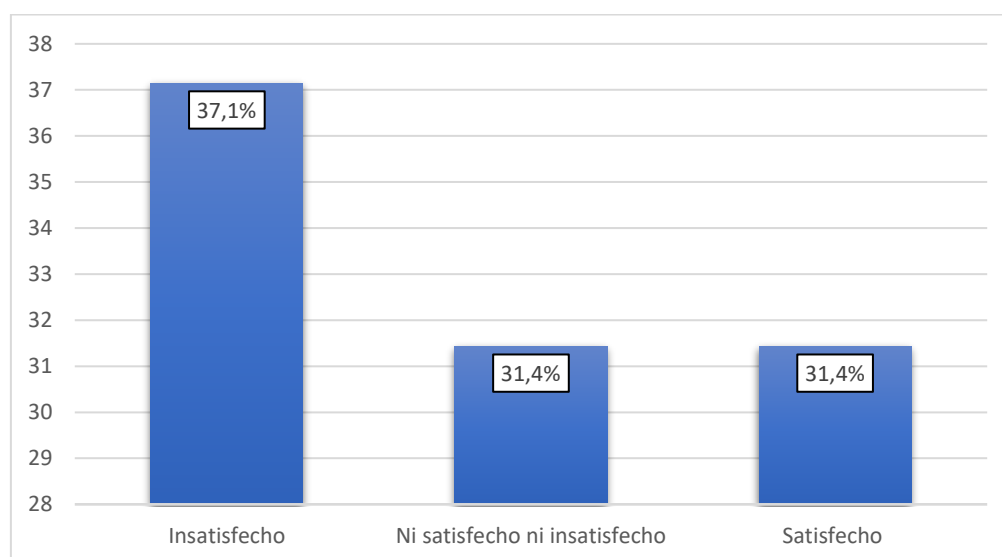
Distribución de muestra según la dimensión reto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	13	37,1	37,1	37,1
	Ni satisfecho ni insatisfecho	11	31,4	31,4	68,6
	Satisfecho	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución de muestra según la dimensión reto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

El 37,1% de los trabajadores de la empresa textil Fabitex indican que la dimensión reto de trabajo los trabajadores se sienten insatisfechos, asimismo un 31,4% indica que se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos; del mismo modo un 31,4%% indica que se encuentran satisfechos.

Tabla 3

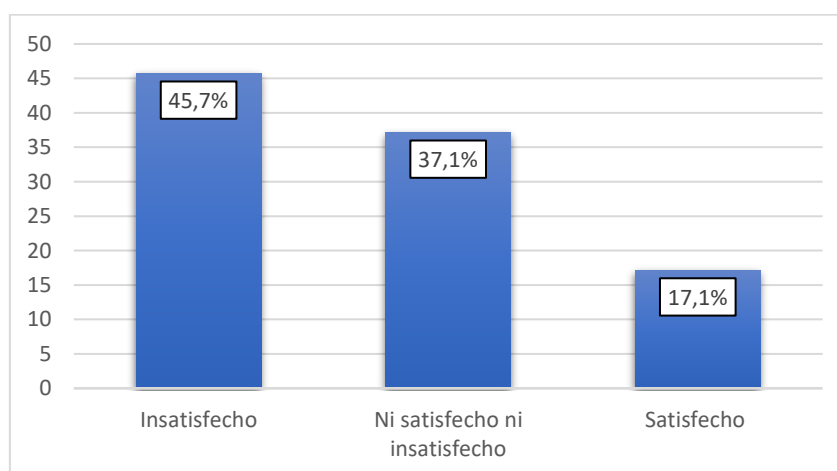
Distribución de muestra según la dimensión remuneraciones justas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	16	45,7	45,7	45,7
	Ni satisfecho ni insatisfecho	13	37,1	37,1	82,9
	Satisfecho	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Distribución de muestra según la dimensión remuneraciones justas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

En cuanto respecta a la dimensión remuneraciones justas por parte de la empresa textil Fabitex hacia el trabajador, el 45,7% de los trabajadores indican que se sienten insatisfechos con las remuneraciones, asimismo un 37,1% indican no sentirse ni satisfecho ni insatisfechos con las remuneraciones percibidas, seguido por aquellos trabajadores que indican que un 17,1% están satisfechos con la remuneración.

Tabla 4

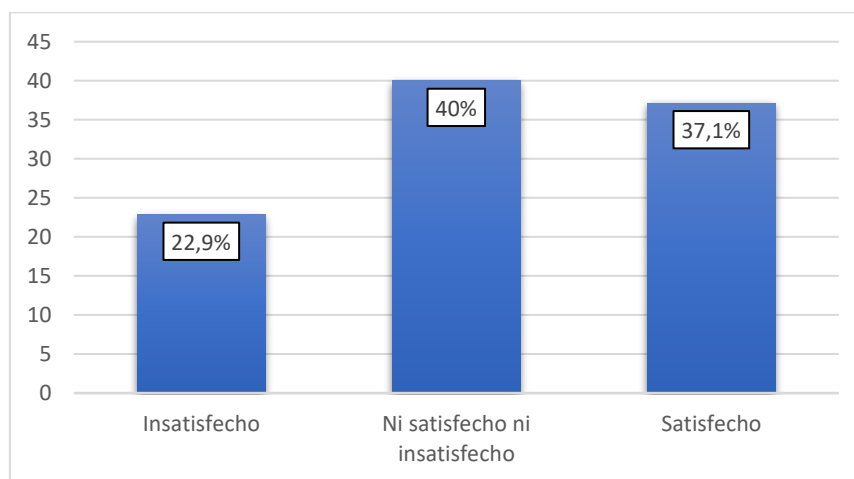
Distribución de muestra según la dimensión condiciones de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	8	22,9	22,9	22,9
	Ni satisfecho ni insatisfecho	14	40,0	40,0	62,9
	Satisfecho	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución de muestra según la dimensión condiciones de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

Se observa que un 22,9% de los trabajadores de la empresa textil Fabitex indican que en la dimensión condiciones de trabajo los trabajadores se encuentran insatisfechos, asimismo un 40% de ellos indican que en las condiciones de trabajo no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos; por otro lado, un 37,1% indica que se sienten satisfechos.

Tabla 5

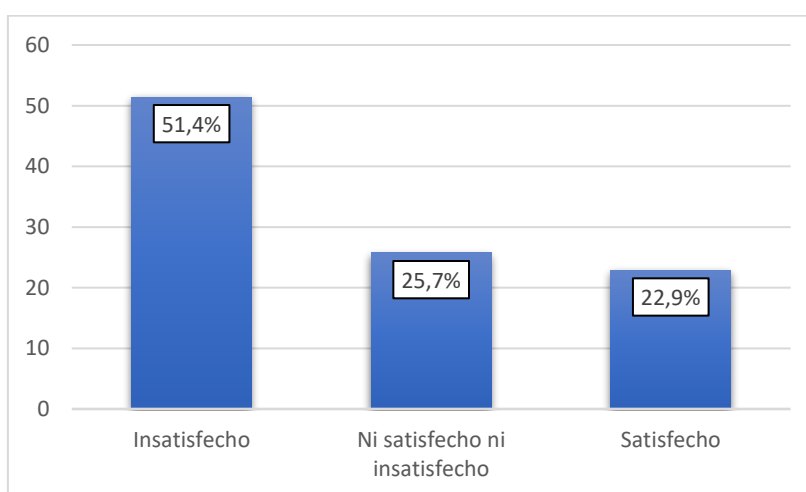
Distribución de muestra según la dimensión relación trabajo – empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	18	51,4	51,4	51,4
	Ni satisfecho ni insatisfecho	9	25,7	25,7	77,1
	Satisfecho	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Distribución de muestra según la dimensión relación trabajo – empleado



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

En cuanto respecta a la relación entre la persona y el puesto de trabajo se evidencia que el 51,4% de los trabajadores se sienten insatisfechos considerando así que no existe una buena relación entre ambos. Asimismo, un 25,7% indican que no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos, del mismo modo un 22,9% indica que se sienten satisfecho con la relación que existe entre ambos. Vale indicar que este porcentaje de trabajadores no encuentran compatibilidad entre sus habilidades y el trabajo que realizan dentro de la empresa por lo que muchas veces las actividades los realizan solo por cumplir.

4.1.2 Variable 2: Productividad

Presentación de resultados de la variable productividad

Tabla 6

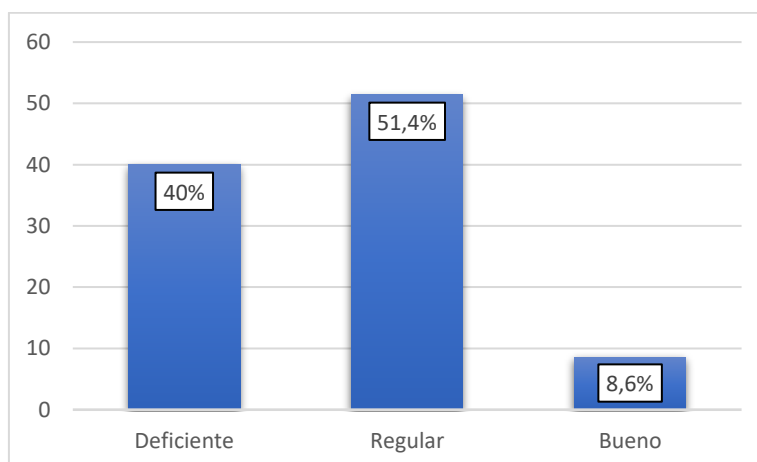
Distribución de muestra según el grado de Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	40,0	40,0	40,0
	Regular	18	51,4	51,4	91,4
	Bueno	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Distribución de muestra según grado de productividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

Se observa que los trabajadores de la empresa textil Fabitex tienden a una deficiente productividad en un 40%; seguido con el 51,4% donde se observa que es regular; por otro lado, con un 8,6% de trabajadores indica que la producción es buena.

Presentación de resultados de la variable productividad según dimensiones.

Tabla 2

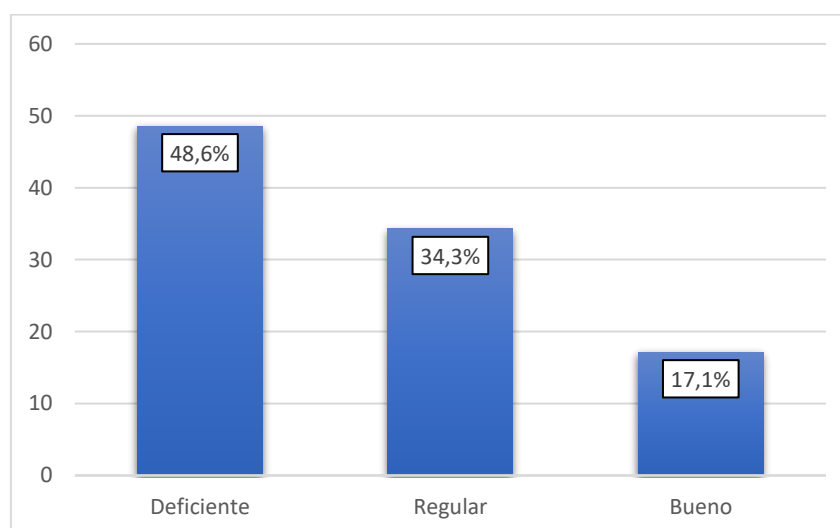
Distribución de muestra según la dimensión eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	48,6	48,6	48,6
	Regular	12	34,3	34,3	82,9
	Bueno	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Distribución de muestra según la dimensión eficiencia.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que la dimensión eficiencia de productividad para un 48,6% de los trabajadores de la empresa textil Fabitex es deficiente; así mismo observamos que para un 34,3% indican que es regular; por otro lado, un 17,1% indica que es bueno, los resultados obtenidos en esta tabla evidencian que menos de la mitad de los trabajadores de esta empresa son eficientes en el manejo de sus recursos.

Tabla 3

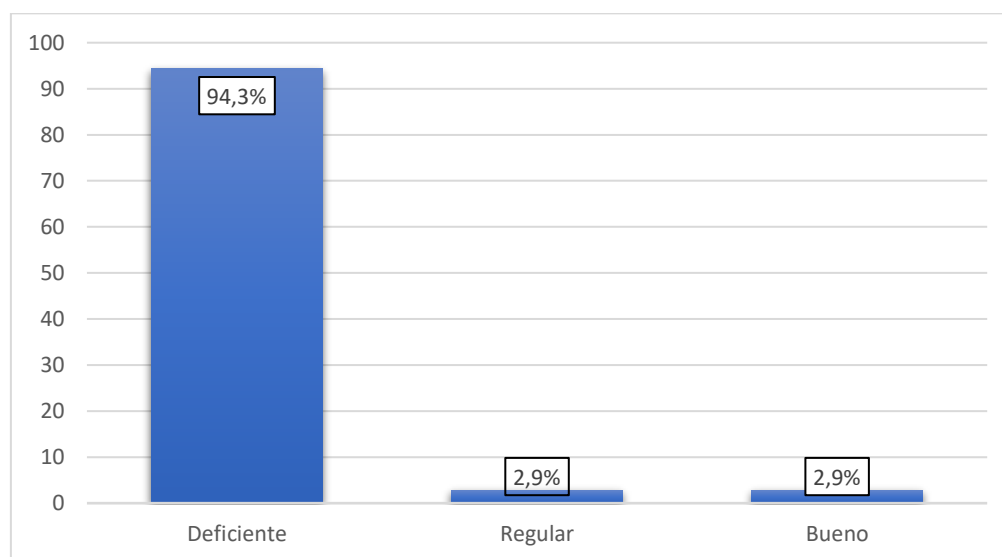
Distribución de muestra según la dimensión efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	94,3	94,3	94,3
	Regular	1	2,9	2,9	97,1
	Bueno	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Distribución de muestra según la dimensión efectividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que la efectividad en la productividad es deficiente en un 94,3%; por otro lado, el 2,9% indica que es regular y un 2,9% menciona que es buena. Los trabajadores de esta empresa tienen una deficiente productividad puesto que hay aspectos que no les permite alcanzar con los objetivos en la empresa, estos resultados muestran claramente que la mayor parte de los trabajadores de la empresa Fabitex siempre realizan una producción basada en los objetivos de la empresa, así también la actitud que tienen frente a las metas no es buena.

Tabla 4

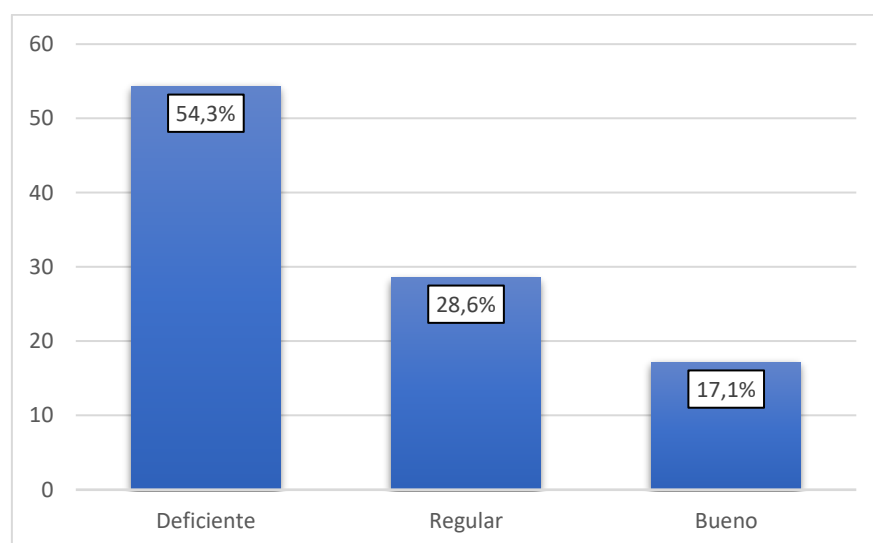
Distribución de muestra según la dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	54,3	54,3	54,3
	Regular	10	28,6	28,6	82,9
	Bueno	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Distribución de muestra según la dimensión eficacia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que la dimensión eficacia de productividad es deficiente con un 54,3% en la empresa textil Fabitex, por otro lado, un 28,6% indica que es regular, así mismo un 17,1% indican que es bueno. Los trabajadores indican que los supervisores a veces le dan a conocer lo bien que están desarrollando sus actividades.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis se realiza mediante la prueba de correlación chi cuadrado el cual nos demuestra el grado de relación que existe entre las variables de estudio y dimensiones.

Prueba de hipótesis general

Tabla 5

Tabla cruzada Satisfacción Laboral y Productividad

		Productividad			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Satisfacción laboral	Insatisfecho	Recuento	10	1	0	11
		% del total	28,6%	2,9%	0,0%	31,4%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	Recuento	4	6	0	10
		% del total	11,4%	17,1%	0,0%	28,6%
	Satisfecho	Recuento	0	11	3	14
		% del total	0,0%	31,4%	8,6%	40,0%
Total	Recuento	14	18	3	35	
	% del total	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que en la tabla 10, se puede afirmar que del 100% de la variable satisfacción laboral que están en el nivel “insatisfecho” corresponden al 28,6%, del nivel “deficiente”, al nivel de “regular” un 2,9% de la productividad, en este nivel se encuentran aquellos productores y vendedores que no desarrollan una productividad adecuada ya que no encuentran una satisfacción laboral. Del 100% de la satisfacción laboral del nivel “ni satisfecho ni insatisfecho” corresponde al 11,4% al nivel de “deficiente”, al nivel de “regular” un 17,1% de la productividad, en este nivel se ubican los productores y vendedores que se encuentran con una posición neutra con respecto a dicha variable. Del 100% de la satisfacción laboral del nivel “satisfecho” corresponde al 31,4% del nivel “regular” y 8,6% al nivel “bueno” de la productividad, ente nivel se encuentran los productores y vendedores que consideran tener una satisfacción laboral generando que la productividad sea mejor.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021

Tabla 6

Prueba de chi-cuadrado entre el grado de Satisfacción Laboral y Productividad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	23,210 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	29,625	4	0,000
Asociación lineal por lineal	19,725	1	0,000
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

Se evidencia al valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c= 23,210$, y el valor teórico es $X^{2t} = 9,488$ con un nivel de confianza del 95%, y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^{2t} < X^2c$. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En efecto la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la variable productividad.

Donde: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos por lo tanto concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Prueba de hipótesis específico I

Tabla 7

Tabla cruzada reto de trabajo y productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Reto de trabajo	Insatisfecho	Recuento	11	2	0	13
		% del total	31,4%	5,7%	0,0%	37,1%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	Recuento	3	8	0	11
		% del total	8,6%	22,9%	0,0%	31,4%
	Satisfecho	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	22,9%	8,6%	31,4%
Total	Recuento	14	18	3	35	
	% del total	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Se evidencia que en la tabla 13, se puede afirmar que del 100% de la dimensión reto de trabajo que están en el nivel “insatisfecho” corresponden al 31,4%, del nivel “deficiente”, al nivel de “regular” un 5,7% de la productividad, en este nivel se encuentran aquellos productores y vendedores que desarrollan desafíos para mejorar la productividad de la empresa. Del 100% de la dimensión reto de trabajo del nivel “ni satisfecho ni insatisfecho” corresponde al 8,6% donde el nivel se muestra “deficiente”, al nivel de “regular” un 22,9% de la productividad, en este nivel se ubican los trabajadores que se encuentran con una posición neutra con respecto a dicha dimensión. Del 100% de la dimensión reto de trabajo del nivel “regular” el cual corresponde al 22,9% y 8,6% al nivel “bueno” de la productividad, ente nivel se encuentran los productores y vendedores que consideran que para tener una mejor productividad necesitan desarrollar restos de trabajo.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Ho: La dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral no se relaciona

significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Tabla 13

Prueba de chi-cuadrado entre el grado de la dimensión reto de trabajo y productividad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	23,085 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	27,391	4	0,000
Asociación lineal por lineal	18,793	1	0,000
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación y análisis

Se evidencia al valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 23,085$, y el valor teórico es $X^2_t = 9,488$ con un nivel de confianza del 95%, y con 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_c < X^2_t$. por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que la dimensión resto de trabajo se relaciona significativamente con la variable productividad.

Donde: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos la dimensión reto de trabajo y la variable productividad son estadísticamente significativas.

Prueba de hipótesis específico II

Tabla 8

Tabla cruzada Remuneraciones justas PRODUCTIVIDAD*

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Remuneraciones justas	Insatisfecho	Recuento	9	6	1	16
		% del total	25,7%	17,1%	2,9%	45,7%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	Recuento	3	9	1	13
		% del total	8,6%	25,7%	2,9%	37,1%
	Satisfecho	Recuento	2	3	1	6
		% del total	5,7%	8,6%	2,9%	17,1%
Total	Recuento	14	18	3	35	
	% del total	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que en la tabla 14, se puede observar que del 100% de la dimensión remuneraciones justas que están en el nivel “insatisfecho” corresponden al 25,7%, del nivel “deficiente”, al nivel de “regular” un 17,1% y al nivel “bueno” un 2,9% de la productividad, en este nivel se encuentran aquellos trabajadores que desarrollan no desarrollan una productividad eficiente ya que consideran que las remuneraciones no son justas en la empresa. Del 100% de la dimensión remuneraciones justas del nivel “ni satisfecho ni insatisfecho” corresponde al 8,6% al nivel de “deficiente”, al nivel de “regular” un 25,7% y un 2,9% del nivel “bueno” de la productividad, en este nivel se ubican los trabajadores que se encuentran con una posición neutra con respecto a dicha dimensión. Del 100% de la dimensión remuneraciones justas del nivel “deficiente” corresponde un 5,7%, del nivel “regular” corresponde al 8,6% y 2,9% al nivel “bueno” de la productividad, en este nivel se encuentran los productores y vendedores que consideran que la productividad mejora ya que las remuneraciones son justas y que van de acuerdo al desempeño de cada trabajador.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Ho: La dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Tabla 15

Prueba de chi-cuadrado entre el grado de la dimensión remuneraciones justas y productividad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	40,032 ^a	4	0,042
Razón de verosimilitud	30,980	4	0,049
Asociación lineal por lineal	10,951	1	0,016
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis

Se evidencia al valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c= 40,032$, y el valor teórico es $X^{2t} = 9,488$ con un nivel de confianza del 95%, y con 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^{2t} < X^2c$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En efecto, la dimensión remuneraciones justas se relaciona significativamente con la variable productividad.

Donde: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,042 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos la dimensión y la variable de estudio son estadísticamente significativas.

Prueba de hipótesis específico III

Tabla 9

*Tabla cruzada Condiciones de trabajo * PRODUCTIVIDAD*

		PRODUCTIVIDAD			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Condiciones de trabajo	Insatisfecho	Recuento	7	1	0	8
		% del total	20,0%	2,9%	0,0%	22,9%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	Recuento	6	7	1	14
		% del total	17,1%	20,0%	2,9%	40,0%
	Satisfecho	Recuento	1	10	2	13
		% del total	2,9%	28,6%	5,7%	37,1%
Total	Recuento	14	18	3	35	
	% del total	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que en la tabla 16, se puede afirmar que del 100% de la dimensión condiciones de trabajo que están en el nivel “insatisfecho” corresponden al 20%, del nivel “deficiente”, al nivel de “regular” un 2,9% de la productividad, en este nivel se encuentran aquellos productores y vendedores que consideran que para incrementar la productividad deben mejorar las condiciones de trabajo puesto que con el ambiente actual ellos no consiguen una satisfacción laboral. Del 100% de la dimensión condiciones de trabajo del nivel “ni satisfecho ni insatisfecho” corresponde al 17,1% al nivel de “deficiente”, al nivel de “regular” un 20% y 2,9% del nivel “bueno” de la productividad, en este nivel se ubican los trabajadores que se encuentran con una posición neutra con respecto a dicha dimensión. Del 100% de la dimensión condiciones de trabajo del nivel “deficiente” corresponde a 2,9%, el nivel “regular” corresponde al 28,6% y 5,7% al nivel “bueno” de la productividad, ente nivel se encuentran los trabajadores que indican que las condiciones de trabajo de la empresa les genera una satisfacción laboral y de esta manera mejoran su productividad.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Ho: La dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Tabla 10

Prueba de chi-cuadrado entre el grado de la dimensión condiciones de trabajo y de la productividad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	130,362 ^a	4	,010
Razón de verosimilitud	150,293	4	,004
Asociación lineal por lineal	110,338	1	,001
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia al valor de Chi cuadrado calculado, que es $X^2c= 130,362$ y el valor teórico es $X^2t = 9,488$ con un nivel de confianza al 95% y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En efecto, que la dimensión condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la variable productividad.

Donde: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,01 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos la dimensión y la variable de estudio son estadísticamente significativas.

Prueba de hipótesis específico IV

Tabla 11

*Tabla cruzada Relación trabajo - empleado * PRODUCTIVIDAD*

			PRODUCTIVIDAD			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Relación trabajo – empleado	Insatisfecho	Recuento	13	5	0	18
		% del total	37,1%	14,3%	0,0%	51,4%
	Ni satisfecho ni insatisfecho	Recuento	1	6	2	9
		% del total	2,9%	17,1%	5,7%	25,7%
	Satisfecho	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	20,0%	2,9%	22,9%
Total	Recuento	14	18	3	35	
	% del total	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que en la tabla 18, se puede afirmar que del 100% de la dimensión relación trabajo - empleado que están en el nivel “insatisfecho” corresponden al 37,1%, con un nivel “deficiente”, al nivel de “regular” un 14,3% de la productividad, en este nivel se encuentran aquellos productores y vendedores que consideran que no tienen una buena relación con la empresa. Del 100% de la dimensión condiciones de trabajo del nivel “ni satisfecho ni insatisfecho” corresponde al 2,9% al nivel de “deficiente”, al nivel de “regular” un 17,1% y 5,7% del nivel “bueno” de la productividad, en este nivel se ubican los trabajadores que se encuentran con una posición neutra con respecto a dicha dimensión. Del 100% de la dimensión condiciones de trabajo del nivel “regular” corresponde al 20% y 2,9% al nivel “bueno” de la productividad, ente nivel se encuentran los trabajadores que indican que existe buena relación con la empresa generando una buena satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La dimensión relación trabajo - empleado de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Ho: La dimensión relación trabajo - empleado de satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.

Tabla 12

Prueba de chi-cuadrado entre el grado de la dimensión relación trabajo - empleado y de la productividad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	17,782 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	21,761	4	0,000
Asociación lineal por lineal	12,787	1	0,000
N de casos válidos	35		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia al valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c= 17,781$, y el valor teórico es $X^2t = 9,488$, con un nivel de confianza 95% y con 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . En efecto que la dimensión relación trabajo - empleado se relaciona significativamente con la variable productividad.

Donde: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,001 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos la dimensión y la variable de estudio son estadísticamente significativas.

V DISCUSIÓN

1. De acuerdo hipótesis general, formulada sostiene que la satisfacción laboral tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX de la ciudad del Cusco - 2021. Esta se confirma dado el resultado muestra un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.00<0.05$). Esto significa que, si existe una relación significativa en cuanto las variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX, lo que sugiere que, para incrementar la productividad de la empresa, los directivos deben velar por la satisfacción laboral de los trabajadores. El hallazgo se confirma con la tesis de Lomas, (2017) que tituló “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017” en la cual se mostró que el 34% de colaboradores indicaron que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores es bajo con una tendencia a medio, entre tanto el grado de productividad de los colaboradores es medio en un 39% con una tendencia a bajo. Igualmente, en la tesis de Flores (2017) titulado “Satisfacción laboral y el grado de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe Ayacucho, 2016” en donde se mostró que el grado de satisfacción laboral de los colaboradores es bueno para un 57.2% del mismo modo se evidencia que el nivel de productividad también es bueno.
2. De acuerdo a la hipótesis específica 1 donde se muestra que la dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX de la ciudad del Cusco - 2021. Esta se confirma dado el resultado muestra un nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.00<0.05$). Esto significa que, si existe una relación significativa entre la dimensión reto de trabajo y productividad laboral de los trabajadores de la empresa FABITEX, lo que sugiere que, se deben poner mayores desafíos a los trabajadores se podrá incrementar la productividad. El hallazgo se entiende en su tesis de Lomas, (2017) en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, en

la cual se mostró que se evidencia que la dimensión la dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral tiene una relación directa positiva alta con el grado de productividad de los colaboradores.

3. De acuerdo a la hipótesis específica 2 muestra que la dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX de la ciudad del Cusco - 2021. Esta se confirma dado que el resultado un grado de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.042<0.05$). Donde se determinó que, si existe una relación significativa entre la dimensión remuneraciones justas y productividad laboral de los trabajadores de la empresa FABITEX, lo que sugiere que los directivos deben considerar el trabajo extra que realizan los trabajadores para que de esta manera mejore la productividad. El hallazgo se confirma con la tesis de Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra, & Villegas, (2017) en su tesis titulada “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, en la cual se mostró que la satisfacción laboral si influye en la productividad y uno de los aspectos que influye negativamente es el salario.
4. De acuerdo a la hipótesis específica 3 donde muestra que a la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX de la ciudad del Cusco - 2021. Esta se confirma dado que el resultado un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.010<0.05$). Esto significa que, si existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y productividad laboral de los trabajadores de la empresa FABITEX, lo que se sugiere es que se debe mejorar las condiciones y el ambiente del trabajo de esta manera los trabajadores se sentirán satisfechos para que la productividad se pueda incrementar. Los hallazgos se confirman en su tesis Lomas, (2017) en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, en la cual se mostró que se evidencia que la dimensión condiciones de trabajo tiene una relación positiva alta con la productividad Concluyendo finalmente que si existe una relación positiva alta entre satisfacción laboral y productividad.

5. De acuerdo a la hipótesis específica 4 donde muestra que a la dimensión relación trabajo - empleado de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021. Esta se confirma dado que el resultado un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.001 < 0.05$). Por lo tanto, se determinó que, si existe una relación significativa entre la dimensión relación trabajo - empleado y productividad laboral de los trabajadores de la empresa FABITEX, lo que se sugiere es que se mejore la relación de los directivos con los trabajadores de la empresa para que el ambiente de trabajo sea más favorable para ellos. Los hallazgos se confirman en su tesis Lomas, (2017) en su tesis "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017", en la cual se mostró que se evidencia que la dimensión relación trabajo – empleado también tuvo una relación directa positiva moderada con la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación significativa entre las variables satisfacción laboral y en cuanto a la productividad de los trabajadores de la empresa FABITEX, con un valor de significancia de $p= 0,000$; por lo tanto, se observa que en este caso se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión reto de trabajo de la variable de estudio de satisfacción laboral y el nivel de productividad en la empresa FABITEX, con un valor de significancia de $p= 0,000$. Por lo tanto, en este caso se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión remuneraciones justas de la variable de estudio satisfacción laboral y el nivel de productividad laboral en la empresa FABITEX, con un valor de significancia de $p= 0,042$.; por lo tanto, que en este caso se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo de la variable de estudio de satisfacción laboral y el nivel de productividad en la empresa FABITEX, con un valor de significancia de $p= 0,010$; por lo tanto, en este caso se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión relación trabajo - empleado de la variable de estudio de satisfacción laboral y el nivel de productividad en la empresa FABITEX, con un valor de significancia de $p= 0,001$; por lo tanto, este caso se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de la empresa Fabitex para mejorar la satisfacción de los trabajadores realizar mediciones periódicas con la finalidad de seguir manteniendo la información actualizada de las necesidades y requerimientos de los trabajadores de la misma forma para incrementar la satisfacción se recomienda reconocer los logros y fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores.

Segunda: Se recomienda al gerente de la empresa Fabitex para incrementar la satisfacción del reto de trabajo de los colaboradores establecer sistemas de capacitación y retroalimentación relacionadas al tipo de trabajo que desarrollan dentro de la empresa, una de ellas debe estar enfocada a la atención al cliente y las técnicas de fabricación de chompas de lana con el fin de seguir mejorando las falencias y las técnicas de fabricación del producto y así aumentar la productividad de la empresa.

Tercera: Se recomienda al gerente de la empresa Fabitex para mejorar la satisfacción con las remuneraciones justas brindar reconocimientos, recompensas y brindar mayor seguridad del empleo además de utilizar estrategias pertinentes para lograr una mayor satisfacción laboral de sus trabajadores, puesto que esto permitirá que los trabajadores no solo estén bien identificados con la empresa sino también podrá brindar todo el apoyo necesario cuando la empresa requiera.

Cuarta: Se recomienda al gerente de la empresa Fabitex para incrementar la satisfacción de las condiciones de trabajo tomar en consideración los aspectos y condiciones físicas del ambiente de trabajo de los trabajadores, con el fin de evitar problemas de salud y renuncias por parte del personal, de esta manera también se estará salvaguardando la seguridad del personal.

Quinta: Se recomienda al gerente de la empresa Fabitex para mejorar la relación del trabajo con el empleado la división de actividades se debe desarrollar de acuerdo a las capacidades y habilidades de cada trabajador con

el fin de optimizar y lograr la mayor productividad de los trabajadores de la misma forma contar con el inventario necesario para todo tipo de actividad dentro de la empresa para que el trabajador desarrolle de manera eficientemente sus tareas y responsabilidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Canario, M., Meza, C., Ortiz, J., & Rivasplata, G. (2019). *Felicidad corporativa: Bienestar y satisfacción para mejorar la productividad de los colaboradores*. Lima - Perú: Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú.
- Carvajal, L. (2019). *Metodología de la investigación*. Colombia : Poemia .
- Flores, L. (2017). *Satisfacción laboral y el nivel de productividad en trabajadores de la empresa Granja Quispe Ayacucho, 2016*. Ayacucho - Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo.
- García Rodríguez, J. F., Armenta Ramírez, A., Martínez Pérez, L., Rebollo Meza, J., & Rentería Ramos, R. (2019). *Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México*. *Revista Investigación Operacional*, 252-254.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. w. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: CENGAGE Learning.
- Hernandez, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. Mexico: Realidad, datos y espacio *Revista Internacional de Estadística y Geografía: Revista indexada*.
- Jaramillo, N., & Gonzales, J. (2010). *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de la Celia Risaralda*. Pereira - Colombia: Tesis de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannine, M. (2013). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lomas, R. (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”*. Tarapoto - Perú: Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- López, G. (2017). *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA (Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C.) del Distrito de Olivos, 2016”*. Pimentel - Perú: Tesis de la Universidad Señor de Sipán .

- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). Reporte mensual de comercio. Lima - Perú: Informe presentado por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.*
- Nieto, E. (2017). Análisis de la Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. Quito- Ecuador: Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson educación.*
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2017). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Artículo de Investigación E10A10 Proyecto, 129 - 153.*

ANEXOS

Matriz de operacionalización de la variable de satisfacción laboral.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se refleja en el grado en donde las personas encuentran satisfacción en su trabajo con una mínima rotación; las personas que se encuentran con una buena satisfacción laboral siempre muestran actitudes positivas frente a aquellas personas que no están satisfechas los cuales muestran actitudes negativas hasta frustrantes. (Hellriegel & Slocum, 2011)	La variable satisfacción laboral será medido a través de cuatro dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, condición de trabajo y relación trabajo - empleado.	Reto de trabajo	Identidad de la tarea	1,2	Ordinal, Likert
				Significación de la tarea	3,4	
				Autonomía	5,6	
				Retroalimentación del puesto mismo	7,8	
			Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	9,10	
			Condición de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	11,12	
				Características del trabajo	13,14	
				Supervisión	15,16	
			Relación trabajo – empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17, 18	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable de Productividad.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición
Productividad	Es el resultado de la cantidad producida de bienes fabricados dentro de la organización todo esto sobre la cantidad de recursos empleados para producir dicha cantidad, todo ello sirve para verificar que tan bien están funcionando los factores productivos y como se debería mejorar algunas habilidades de los colaboradores, por otra parte, es el grado de funcionamiento de la empresa, máquinas y del talento humano. (Koontz, Wehrich, & Cannine, 2013)	La variable nivel de productividad será medido a través de tres dimensiones entre ellas están: Eficiencia, Efectividad y eficacia	Eficiencia	Manejo de recursos	1	Ordinal, Likert
				Cantidad de recursos	2	
				Condiciones de trabajo	3	
			Efectividad	Producción basada en objetivos	4	
				Actitud frente a metas	5	
				Producción basada en acciones	6	
				Rendimiento	7	
				Cumplimiento de funciones	8	
				Resultados finales	9	
			Eficacia	Trabajo basado en actividades	10	
				Puntualidad de las tareas	11	
				Apoyo de la empresa	12	
				Compromiso del trabajador	3	
				Trabajo bajo presión	14	
				Eficiencia en la productividad	15	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Método
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?	Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.	<p>Variable 1. Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Reto de trabajo Remuneraciones justas Condiciones de trabajo Relación trabajo - empleado</p> <p>Variable 2. Productividad</p> <p>Dimensiones Eficiencia Efectividad Eficacia</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Población: 35 trabajadores entre productores y vendedores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas		
<p>a. ¿En qué medida la dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?</p> <p>b. ¿En qué medida la dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?</p> <p>c. ¿En qué medida la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?</p> <p>d. ¿en qué medida la dimensión relación trabajo – empleado de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021?</p>	<p>a. Determinar en qué medida la dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>b. Determinar en qué medida la dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>c. Determinar en qué medida la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>d. Determinar en qué medida la dimensión relación trabajo – empleado de satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco – 2021.</p>	<p>a. La dimensión reto de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>b. La dimensión remuneraciones justas de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>c. La dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p> <p>d. La dimensión relación trabajo - empleado de satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021.</p>		

Fuente: Elaboración propia



CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Peso	N.º de Ítems	Reactivos
Reto del trabajo	Identidad de la tarea	11%	2	¿Cuán identificado se siente con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
				¿Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee?
	Significación de la tarea	11%	2	¿El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana?
				¿Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia?
	Autonomía	11%	2	¿Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo?
				¿La empresa ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades?
	Retroalimentación del puesto mismo	11%	2	¿Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes?
				¿La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa?
Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos salarios	11%	2	¿El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
				¿El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos?
Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	11%	2	¿La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal?
				¿La empresa ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña?
	Características del trabajo	11%	2	¿Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?
				¿Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?
	Supervisión	11%	2	¿Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño?
				¿La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas?
Relación trabajo - empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	11%	2	¿Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee?
				¿Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la empresa?
Total		100%	18	



CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Dimensiones	Indicadores	Peso	N.º de Ítems	Reactivos
Eficiencia	Manejo de recursos	20%	3	¿Maneja adecuadamente los recursos que le asignan dentro de la empresa?
	Cantidad de recursos			¿Cuenta con recursos suficientes para realizar sus labores diarias?
	Condiciones de trabajo			¿El acondicionamiento que le brinda la empresa le permite desarrollar una buena producción?
Efectividad	Producción basada en objetivos	40%	6	¿La producción que realiza está relacionado con los objetivos trazados en la empresa?
	Actitud frente a metas			¿En los últimos meses trato de obtener las metas de producción programada?
	Producción basada en acciones			¿Considera que el incremento de la producción ha sido generado por sus acciones?
	Rendimiento			¿El rendimiento del trabajador dentro de la empresa es buena?
	Cumplimiento de funciones			¿Cumple adecuadamente con las funciones que se asignan dentro de la empresa?
	Resultados finales			¿Los resultados finales que logra en el cumplimiento de sus labores permiten alcanzar los objetivos trazados?
Eficacia	Trabajo basado en actividades	40%	6	¿En el trabajo, los supervisores le dan a conocer lo bien que está desarrollando sus actividades?
	Puntualidad de tareas			¿Cumple en el tiempo estipulado con las tareas que le asignan dentro de la empresa?
	Apoyo de la empresa			¿El apoyo que brinda el trabajador a la empresa es sincero?
	Compromiso			¿El trabajador se siente comprometido con la empresa?
	Trabajo bajo presión			¿Su capacidad para atender asuntos laborales bajo presión es buena?
	Eficiencia			¿El trabajador es eficiente en la etapa de producción?
Total		100%	15	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Reto del trabajo								
Indicador 01: Identidad de la tarea								
1	Cuán identificado, se siente con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	x		x		x		
Indicador 02: Significación de la tarea								
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	x		x		x		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	x		x		x		
Indicador 03: Autonomía								
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	x		x		x		
6	La empresa ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.	x		x		x		
Indicador 04: Retroalimentación del puesto mismo								
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	x		x		x		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa.	x		x		x		
Dimensión 02: Remuneraciones justas								
Indicador 01: Satisfacción con los sueldos salarios								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	x		x		x		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	x		x		x		
Dimensión 03: Condiciones de trabajo								
Indicador 01: Oportunidad y desarrollo de la organización								
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	x		x		x		
12	La empresa ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	x		x		x		
Indicador 02: Características del trabajo								
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	x		x		x		
14	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	x		x		x		
Indicador 03: Supervisión								
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	x		x		x		
16	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las fallencias encontradas.	x		x		x		
Dimensión 04: Relación trabajo – empleado								
Indicador 01: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto								
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	x		x		x		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la empresa.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dios Zárate Luis Enrique DNI N.º 07909441

Especialidad del validador: **Lic. administración**

FECHA: 16/04/2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Administración



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Eficiencia								
Indicador 01: Manejo de recursos								
1	Maneja adecuadamente los recursos que le asignan dentro de la empresa.	x		x		x		
Indicador 02: Cantidad de recursos								
2	Cuenta con recursos suficientes para realizar sus labores diarias.	x		x		x		
Indicador 03: Condiciones de trabajo								
3	El acondicionamiento que le brinda la empresa le permite desarrollar una buena producción.	x		x		x		
Dimensión 02: Efectividad								
Indicador 01: Producción basada en objetivos								
4	La producción que realiza está relacionada con los objetivos trazados en la empresa.	x		x		x		
Indicador 02: Actitud frente a metas								
5	En los últimos meses trato de obtener las metas de producción programada.	x		x		x		
Indicador 03: Producción basada en acciones								
6	Considera que el incremento de la producción ha sido generado por sus acciones.	x		x		x		
Indicador 04: Rendimiento								
7	El rendimiento del trabajador dentro de la empresa es bueno.	x		x		x		
Cumplimiento de funciones								
8	Cumple adecuadamente con las funciones que se asignan dentro de la empresa.	x		x		x		
Indicador 05: Resultados finales								
9	Los resultados finales que logra en el cumplimiento de sus labores permiten alcanzar los objetivos trazados.	x		x		x		
Dimensión 03: Eficacia								
Indicador 01: Trabajo basado en actividades								
10	En el trabajo, los supervisores le dan a conocer lo bien que está desarrollando sus actividades.	x		x		x		
Indicador 02: Puntualidad de tareas								
11	Cumple en el tiempo estipulado con las tareas que le asignan dentro de la empresa.	x		x		x		
Indicador 03: Apoyo de la empresa								
12	El apoyo que brinda el trabajador a la empresa es sincero.	x		x		x		
Indicador 04: Compromiso								
13	El trabajador se siente comprometido con la empresa.	x		x		x		
Indicador 05: Trabajo bajo presión								
14	Su capacidad para atender asuntos laborales bajo presión es buena.	x		x		x		
Indicador 06: Eficiencia								
15	El trabajador es eficiente en la etapa de producción.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Dios Zárate Luis Enrique DNI N.º 07909441

Especialidad del validador: **Lic. Administración**

FECHA: 16/04/2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Administración



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Reto del trabajo								
Indicador 01: Identidad de la tarea								
1	Cuán identificado, se siente con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Significación de la tarea								
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	✓		✓		✓		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Autonomía								
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	✓		✓		✓		
6	La empresa ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.	✓		✓		✓		
Indicador 04: Retroalimentación del puesto mismo								
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	✓		✓		✓		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Remuneraciones justas								
Indicador 01: Satisfacción con los sueldos salarios								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Condiciones de trabajo								
Indicador 01: Oportunidad y desarrollo de la organización								
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	✓		✓		✓		
12	La empresa ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Características del trabajo								
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Supervisión								
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	✓		✓		✓		
16	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las fallencias encontradas.	✓		✓		✓		
Dimensión 04: Relación trabajo – empleado								
Indicador 01: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto								
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	✓		✓		✓		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la empresa.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr.: GUERRERO MEJIA HANS DNI N.º:4070720573

Especialidad del validador: ESPECIALIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN PÚBLICA FECHA: 16/04/2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Eficiencia								
Indicador 01: Manejo de recursos								
1	Maneja adecuadamente los recursos que le asignan dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Cantidad de recursos								
2	Cuenta con recursos suficientes para realizar sus labores diarias.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Condiciones de trabajo								
3	El acondicionamiento que le brinda la empresa le permite desarrollar una buena producción.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador 01: Producción basada en objetivos								
4	La producción que realiza está relacionada con los objetivos trazados en la empresa.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Actitud frente a metas								
5	En los últimos meses trato de obtener las metas de producción programada.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Producción basada en acciones								
6	Considera que el incremento de la producción ha sido generado por sus acciones.	✓		✓		✓		
Indicador 04: Rendimiento								
7	El rendimiento del trabajador dentro de la empresa es bueno.	✓		✓		✓		
Cumplimiento de funciones								
8	Cumple adecuadamente con las funciones que se asignan dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
Indicador 05: Resultados finales								
9	Los resultados finales que logra en el cumplimiento de sus labores permiten alcanzar los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
Indicador 01: Trabajo basado en actividades								
10	En el trabajo, los supervisores le dan a conocer lo bien que está desarrollando sus actividades.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Puntualidad de tareas								
11	Cumple en el tiempo estipulado con las tareas que le asignan dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Apoyo de la empresa								
12	El apoyo que brinda el trabajador a la empresa es sincero.	✓		✓		✓		
Indicador 04: Compromiso								
13	El trabajador se siente comprometido con la empresa.	✓		✓		✓		
Indicador 05: Trabajo bajo presión								
14	Su capacidad para atender asuntos laborales bajo presión es buena.	✓		✓		✓		
Indicador 06: Eficiencia								
15	El trabajador es eficiente en la etapa de producción.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr.: GERRERO MEJIA HANS DNI N.º: 4070720573

Especialidad del validador: ESPECIALIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN PÚBLICA FECHA: 16/04/2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialista



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Reto del trabajo								
Indicador 01: Identidad de la tarea								
1	Cuan identificado, se siente con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Significación de la tarea								
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	✓		✓		✓		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Autonomía								
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	✓		✓		✓		
6	La empresa ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.	✓		✓		✓		
Indicador 04: Retroalimentación del puesto mismo								
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	✓		✓		✓		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa.	✓		✓		✓		
Dimensión 02: Remuneraciones justas								
Indicador 01: Satisfacción con los sueldos salarios								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	✓		✓		✓		
Dimensión 03: Condiciones de trabajo								
Indicador 01: Oportunidad y desarrollo de la organización								
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	✓		✓		✓		
12	La empresa ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	✓		✓		✓		
Indicador 02: Características del trabajo								
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	✓		✓		✓		
Indicador 03: Supervisión								
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que	✓		✓		✓		
desempeño.								
16	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	✓		✓		✓		
Dimensión 04: Relación trabajo – empleado								
Indicador 01: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto								
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.	✓		✓		✓		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la empresa.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr.: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI N.º: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

FECHA: **20-IV-2021**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01: Eficiencia								
Indicador 01: Manejo de recursos								
1	Maneja adecuadamente los recursos que le asignan dentro de la empresa.	√		√		√		
Indicador 02: Cantidad de recursos								
2	Cuenta con recursos suficientes para realizar sus labores diarias.	√		√		√		
Indicador 03: Condiciones de trabajo								
3	El acondicionamiento que le brinda la empresa le permite desarrollar una buena producción.	√		√		√		
Dimensión 02: Efectividad								
Indicador 01: Producción basada en objetivos								
4	La producción que realiza está relacionada con los objetivos trazados en la empresa.	√		√		√		
Indicador 02: Actitud frente a metas								
5	En los últimos meses trato de obtener las metas de producción programada.	√		√		√		
Indicador 03: Producción basada en acciones								
6	Considera que el incremento de la producción ha sido generado por sus acciones.	√		√		√		
Indicador 04: Rendimiento								
7	El rendimiento del trabajador dentro de la empresa es bueno.	√		√		√		
Cumplimiento de funciones								
8	Cumple adecuadamente con las funciones que se asignan dentro de la empresa.	√		√		√		
Indicador 05: Resultados finales								
9	Los resultados finales que logra en el cumplimiento de sus labores permiten alcanzar los objetivos trazados.	√		√		√		
Dimensión 03: Eficacia								
Indicador 01: Trabajo basado en actividades								
10	En el trabajo, los supervisores le dan a conocer lo bien que está desarrollando sus actividades.	√		√		√		
Indicador 02: Puntualidad de tareas								
11	Cumple en el tiempo estipulado con las tareas que le asignan dentro de la empresa.	√		√		√		
Indicador 03: Apoyo de la empresa								
12	El apoyo que brinda el trabajador a la empresa es sincero.	√		√		√		
Indicador 04: Compromiso								
13	El trabajador se siente comprometido con la empresa.	√		√		√		
Indicador 05: Trabajo bajo presión								
14	Su capacidad para atender asuntos laborales bajo presión es buena.	√		√		√		
Indicador 06: Eficiencia								
15	El trabajador es eficiente en la etapa de producción.	√		√		√		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [√]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr.: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI N.º: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

FECHA: **20-IV-2021**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR: JORGE CARLOS QUISPE COCHAN
GERENTE DE LA EMPRESA FABITEX CUSCO.

Yo, ASCUE CUTIRI ERIKA, identificada con DNI N.º 75621497, con domicilio Asoc. Villa San Blas LT. B-4 del distrito de Cusco provincia y departamento de Cusco. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Siendo bachiller de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo Filial Callao, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su organización sobre "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FABITEX, CUSCO - 2021" para optar el Título de Licenciado en Administración.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Cusco, 01 de marzo de 2021

GRUPO FABITEX SAC.

Jorge C. Quispe Coelián
GERENTE



ASCUE CUTIRI ERIKA
DNI:75621497

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Gerencia de la empresa Fabitex: Expide la presente

CONSTANCIA

Que la Srta. Ascue Cutiri Erika, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: **“Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex Cusco – 2021”** en nuestras instancias. Dicho trabajo se realizó en las instalaciones de la empresa, durante los meses de marzo y abril del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado para fines académicos.

Cusco, 21 de abril del 2021

GRUPO FABITEX S.A.C.

Jorge C. Gualpe Cochán
GERENTE

FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

FOTO 1



FOTO 2



FOTO 3



FOTO 4



FOTO 5





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZÁRATE LUIS ENRIQUE, docente de la Facultad de Administración y Escuela Profesional de Administración, Programa académico Administración de la Universidad César Vallejo – Callao (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


“SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FABITEX DE LA CIUDAD DEL CUSCO - 2021”

del (los) autor (autores) ASCUE CUTIRI, ERIKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, Callao, 25 de julio 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Dios Zárate Luis Enrique	
DNI 07909441	Firma 
ORCID 0000-0001-5728-3871	