



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Satisfacción laboral y productividad del colaborador en
el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cabada Fernández, Lucelita (ORCID: 0000-0002-7620-3029)

Mendoza Pacheco, Guillermo Giancarlo (ORCID: 0000-0003-2880-2737)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

Línea de investigación:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios, por brindarnos salud y darnos las fuerzas de seguir adelante. A nuestras madres que son nuestra motivación y motivo de seguir creciendo cada día y a nuestros amigos(as) por el apoyo mutuo durante nuestra etapa universitaria.

Agradecimiento

Brindamos nuestro mayor agradecimiento a la Universidad por la etapa formativa que recibimos, a la facultad de la carrera de administración por los grandes aprendizajes y nuevas aventuras, a nuestros maestros, Dr. Bardales Cárdenas Miguel y Mg. Cervantes Ramón Edgar, quienes compartieron sus conocimientos, las metodologías de trabajo, por su paciencia, su apoyo y dedicación, para que podamos crecer día a día como profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODO.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de Análisis de Datos	20
3.7 Aspectos Éticos.....	21
4.1 Estadística descriptiva.....	22
4.2 Estadística inferencial.....	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Validación del instrumento por juicio de expertos.....	19
Tabla 2 Escala de medición de Alfa de Cronbach.....	20
Tabla 3 Confiabilidad de la variable satisfacción laboral y productividad.....	20
Tabla 4 Confiabilidad de la variable satisfacción laboral.....	20
Tabla 5 Confiabilidad de la variable productividad.....	21
Tabla 6 Relación entre satisfacción laboral y productividad.....	23
Tabla 7 Relación entre productividad y reto al trabajo.....	24
Tabla 8 Relación entre productividad y remuneraciones justas.....	26
Tabla 9 Relación entre productividad y relación trabajo – empleado.....	27
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	29
Tabla 11 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	30
Tabla 12 Prueba de hipótesis de correlación entre la satisfacción laboral y la productividad del colaborador.....	31
Tabla 13 Prueba de hipótesis de correlación entre el reto al trabajo y la productividad del colaborador.....	32
Tabla 14 Prueba de hipótesis de correlación entre las remuneraciones justas y la productividad del colaborador.....	33
Tabla 15 Prueba de hipótesis de correlación entre la relación trabajo - empleado y la productividad del colaborador.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre la satisfacción laboral y la productividad.....	23
Figura 2 Relación entre la productividad y el reto al trabajo.....	25
Figura 3 Relación entre la productividad y remuneraciones justas.....	26
Figura 4 Relación entre la productividad y relación trabajo empleado.....	28

RESUMEN

El estudio de la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa. El estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Posteriormente, para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. La validación del instrumento fue realizada por docentes especializados en el tema, con la finalidad que el cuestionario pueda ser aplicado en los encuestados. La prueba de estadística del Alfa de Cronbach aplicada para ambas variables mostro como resultado 0,977, demostrando un nivel de confiabilidad perfecta. Los resultados fueron un Rho de Spearman de 0,960 indicando un nivel de correlación positiva perfecta entre ambas variables, además un valor de significancia (bilateral) de 0,000 siendo menor a $p=0,005$ lo cual evidencio una correlación entre las variables. Como conclusión, se demuestra que la satisfacción laboral contribuye al aumento de la productividad de los colaboradores.

Palabras Clave: satisfacción laboral, productividad, colaborador.

ABSTRACT

The general objective of the research study was to determine the relationship between job satisfaction and employee productivity in Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. The population was made up of 50 company employees. The study was carried out with a quantitative approach, the type of research was applied with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. Subsequently, for data collection, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. The validation of the instrument was carried out by teachers specialized in the subject, in order that the questionnaire can be applied to the respondents. The Cronbach's Alpha statistical test applied to both variables showed 0.977 as a result, demonstrating a level of perfect reliability. The results were a Spearman Rho of 0.960 indicating a level of perfect positive correlation between both variables, in addition to a significance value (bilateral) of 0.000 being less than $p = 0.005$, which shows a correlation between the variables. As a conclusion, it is shown that job satisfaction contributes to increased employee productivity.

Keywords: job satisfaction, productivity, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente tesis se basó en las variables satisfacción laboral y productividad, donde ambas tienen una gran importancia y relevancia. En el mundo actual y versátil hablar sobre la satisfacción es un argumento de mucha notabilidad en las organizaciones. La productividad para las empresas es una necesidad y rol muy significativo para su estabilidad y crecimiento para todo tipo de ellas, sin embargo, eso sobrelleva a dejar de lado ciertas necesidades y satisfacciones ocasionando dificultades de parte de los trabajadores.

Según los siguientes autores nos indicaron que la satisfacción laboral, es un argumento de interés concreto en el entorno de las actividades que uno realiza, pues esto origina significativos aspectos vinculados con el desempeño laboral, salud y calidad de vida (Sanchez,M. Y Garcia,L., 2017).

Estudios modernos muestran que las personas que se sienten comprometidas y satisfechas al momento de colaborar con sus compañeros, no solo se esfuerzan más en efectuar sus tareas, sino que de esta manera trabajan con un excelente apoyo y de forma más inteligente (Bidault, 2017).

La satisfacción en los ambientes de trabajo por parte de los empleados es sumamente primordial en todos los establecimientos ya sea pública o privada, esto puede estimular la energía positiva, la creatividad y un alto nivel de motivación para poder llegar al éxito (Sanchez,M. Y Garcia,L., 2017).

A nivel internacional en una búsqueda realizada en la indagación de Chiang y Ojeda (2014) señalaron que sus resultados revelan que los espacios con todas las labores frecuentes, el reconocimiento, en la relación entre los jefes poseen una dependencia estadística reveladora en la producción: los negocios diarios y tiempos frecuentes en las actividades. Una buena administración logra ayudar efectivamente una ampliación con la mayor capacidad.

Así mismo, Chiang y Ojeda (2014) indicaron, que la satisfacción en los centros de trabajo, con el tiempo ha estado determinada de múltiples formas, tanto así que como autores han ido reflexionado sobre él. En primer lugar, existen muchas definiciones sobre la satisfacción laboral que hacen referencia como

respuestas afectivas, estado emocional, o sentimientos. Siendo el capital un pilar significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores teniendo un salario adecuado llevándolos a motivarse.

En su artículo Buceta y Bermejo (2019) nos señalaron que la satisfacción laboral es una especie de vocación, definida como una llamada interior de la humanidad que conecta sentimientos, experiencias, conciencia y emociones; es una conexión con un deseo de felicidad expresada como una pasión hacia un campo específico o felicidad, en el área profesional.

Según el artículo de Silla, Gamero y Picazo (2019) nos indicaron que la satisfacción, es la contestación afectuosa que cada trabajador da a su lugar de trabajo como efecto o derivación de la práctica del mismo en su obligación, en dependencia a sus servicios, con lo que quiere o espera de este, fundamentando que esta tiene una sensación de placer.

Según el artículo de Bigio (2017) nos indicó que la productividad laboral es sensible a los ajustes de los trabajos realizados por sociedades en función del número de colaboradores asegurados, porque si la organización comprime la cifra de individuos ocupados y mantiene el precio de la innovación industrial, con este resultado aumentará la producción.

A nivel nacional se posee, una gran dificultad de satisfacción laboral, en el que se puede considerar que en su mayoría los colaboradores no se sienten felices en su centro laboral porque no siempre hallan motivación en ella.

En una búsqueda realizada por el portal web Peru Info Capital (2016) indico que el 76% de las personas que viven en el Perú respondieron de forma negativa a la siguiente interrogación ¿te sientes feliz en tu centro de labores? Donde el 23% revelan el no ser felices de estar con una actividad retadora, el 20% señalan el no contar en un excelente puesto de trabajo, el 15% indican donde su líder no es un buen jefe, el 11% nos señalan el no estar acorde con su salario, el 12% muestra donde la organización no llega a compensar sus beneficios, el 12% inculpa que no logra obtener opiniones y el 7% no le otorgan medios de aumento.

A nivel local el Grupo Huayta Wanka es uno de los restaurantes turísticos más emblemáticos de la Victoria, sirviendo platos típicos de Huancayo de una excelente calidad, cuenta con más de 20 años en el mercado y tiene 50 empleados trabajando día y noche en su local; en el cual se puede apreciar que el personal presenta bajos niveles de satisfacción laboral, ya que la empresa se ha preocupado más por la generación de ingresos, dejando de lado la estabilidad económica y emocional de sus colaboradores, porque actualmente no se encuentran con estabilidad laboral, llegando a crear conflictos entre ellos, bajando la productividad, tanto como sus servicios y la calidad de sus productos, hasta llegar al abandono de las funciones laborales que tienen, por la insatisfacción y el estrés diario.

En la formulación del problema general se presentó: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021?

En cuanto a los problemas específicos se planteó de la siguiente manera:

- ¿Como se relaciona el reto al trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021?
- ¿Como se relaciona las remuneraciones justas y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021?
- ¿Como se relaciona las condiciones de trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021?

Justificar una investigación, es de suma importancia porque así se tiene mucha información actualizada donde se encuentra fuentes fiables, para poder lograr una guía para una adecuada satisfacción laboral con el fin de mejorar la productividad del Grupo Huayta Wanka en la Victoria, por eso que mediante esta investigación se esperó tener óptimos resultados y se presentó los siguientes motivos.

En la justificación teórica se buscó la amplificación de los conocimientos de distintos autores sobre nuestras variables de estudio como son: satisfacción laboral y productividad, de esta manera se pudo identificar la satisfacción laboral que tenían los colaboradores del Grupo Huayta Wanka y si esto se relacionó con la productividad. En el ámbito práctico al conocer la relación entre las dos variables

se pudo encontrar una solución a los problemas formulados en la presente investigación. En el ámbito metodológico, esta investigación tuvo como finalidad brindar información confiable a través del instrumento a aplicarse a la población de estudio. En el ámbito social se justificó porque los colaboradores podrán mejorar su satisfacción laboral, obteniendo mejores condiciones de trabajo y por ende el crecimiento de la empresa.

Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. Así mismo tenemos los objetivos específicos que se plantean de la siguiente manera:

- Identificar la relación del reto al trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.
- Identificar la relación de las remuneraciones justas y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.
- Identificar la relación de las condiciones de trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

De la misma manera se diseñó la hipótesis general: Existe relación entre satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

Así mismo las hipótesis específicas que se plantearon de la siguiente manera:

- Existe relación entre el reto al trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.
- Existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.
- Existe relación entre las condiciones de trabajo y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de comparar resultados para esta investigación, se respaldó con los siguientes trabajos nacionales.

De acuerdo a Valdez (2017) en su tesis: “satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura”, tesis para obtener el grado de bachiller de administración en la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, tuvo como objeto principal establecer la correlación que existe en las diferentes variables. Asimismo, la metodología en la investigación elaborada fue descriptiva, nivel correlación, de enfoque cuantitativa y de tipo aplicada. Por otro lado, la indagación se dirigió a una muestra de 141 trabajadores del municipio de la provincia de Huaura. El principal hallazgo fue un $p= 0.000$ y un $\rho =0.806$, donde indicó que existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. La tesis arribo que los directivos de la municipalidad deberían mejora el nivel de satisfacción laboral de los empleados para una mejora en su nivel de productividad.

De igual manera Lomas (2017) en su tesis: “Satisfacción laboral y su correlación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo, el método realizado e investigado fue correlacional y descriptiva, dando por definición su correlación con las variables; con una muestra de 70 trabajadores, llegando a reconocer la hipótesis alterna, un $p= 0.000$ y un $\rho =0.825$, donde indicó que existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. La tesis arribo a que es necesario incrementar el nivel satisfacción laboral de los empleados para seguir aumentando su nivel de productividad.

Según Herrera (2017) en su investigación “Satisfacción laboral en la producción de los trabajadores del municipio provincial de Huaura, 2017”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion; tuvo como objetivo señalar que proporción tuvieron al sentirse cómodos en el trabajo se concerniente a la producción de los empleados. La metodología de investigación realizada fue

descriptiva y correlacional. Así mismo se llegó a identificar que el Rho de Spearman tuvo un nivel significativo $p= 0.002$, y una similitud de $\rho= 0,842$, muy reveladora donde indicó que existe correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. Se concluye que, si hay relación entre la satisfacción laboral y productividad donde muchos colaboradores del municipio de la provincia de Huaura, están satisfechos en su centro de trabajo, donde su productividad es bastante buena en sus actividades desarrolladas.

Según Sanchez (2018) en su investigación “satisfacción laboral y su correlación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2018”, tesis para obtener el título profesional de bachiller en administración en la Universidad Peruana Unión; la metodología realizada de investigación fue descriptiva y correlacional. En su estudio es objetivo era formar una correlación donde exista coherencia en satisfacción y productividad laboral de los colaboradores en el municipio de Tarapoto. Donde las respuestas demostraron que hay una correlación significativa $p=0.00$ y una similitud del $\rho 0,956$ en ambas variables, donde indicó que existe correlación positiva perfecta entre las dos variables, por otra parte los trabajadores estén contentos en un nivel alto representado por el 70.8%, de igual manera, en dichas dimensiones que han sido identificadas con la organización, manejos administrativos, salarios, la confianza con los compañeros, el trato con la autoridad, ocupación de trabajos y condiciones físicas, los trabajadores se muestran a gusto y son productivos en un nivel intermedio conformado por un porcentaje de 32.7% y 66.5% comparativamente. Así mismo protegen el poder en una altura con una proporción del 60%.

Según Cruzado y Loja (2019) en su indagación “Satisfacción laboral e influencia en la productividad de los personales del Molino Agroindustrial San Francisco S.A.C, Ciudad de Dios, 2019 “, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Cesar Vallejo; El diseño de la investigación que se aplicó es no experimental – transversal. La población está conformada por 20 trabajadores que se encuentran laborando dentro del molino, se demostraron que hay una correlación significativa $p=0.02$ y una similitud de la $\rho 0,746$, donde indicó que existe correlación positiva considerable entre las dos variables lo cual representa a un 61.4%, que está influenciada entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del molino Agroindustrial San

Francisco S.A.C de Ciudad de Dios. Lo cual nos indica que la satisfacción de los trabajadores del molino tiene hecho con la productividad.

En el ámbito internacional se tomó en cuenta las siguientes investigaciones:

Según Pico y Gutierrez (2015) en su tesis “La satisfacción laboral y su relación con el esfuerzo de los trabajadores en una organización financiera en la ciudad de Ambato. Ecuador”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; la metodología que se aplicó fue de nivel correlación de enfoque cuantitativo, cuya finalidad fue identificar qué importancia tienen las variables del desempeño de los trabajadores y estudio de satisfacción de la identidad bancaria de la ciudad de Ambato en Ecuador. Los resultados muestran un $p= 0,000$ y un $Rho Spearman = 0,895$ donde indica que existe correlación positiva muy fuerte de las variables entre satisfacción y desempeño laboral. Se llegó a concluir la gran importancia que existe al trabajar con distintas oportunidades trabajar en distintas oportunidades de mejora y componentes de peligro descubiertos por los jefes con la intención de obtener las metas planteadas en un nuevo método de negocio en todas las áreas de la organización.

De acuerdo a Rios (2014) en su tesis: “clima organizacional y su influencia con la satisfacción laboral, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, de Huehuetenango”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad Rafael Landívar, la metodología fue de nivel correlacional, diseño no experimental de tipo aplicada de corte transversal, donde se planteó el objeto establecer el dominio de satisfacción en el trabajo con un tiempo establecido en el área administradora de dicha institución. Asimismo, esta investigación es descriptiva correlacional, donde se llegó a encuestar a 28 colaboradores, los datos esperados son un $p= 0.000$ y un $Rho Spearman = 0.848$ donde se conoce una alta correlación de las variables. Finalmente, con los resultados obtenidos se concluyó que, si hay bastante correlación que encuentra un satisfactorio nivel en el trabajo y un buen clima organizacional, demostrando que existe una relación positiva, donde la correlación es de 0.99, por lo que justamente

si un participante está orgulloso sus actitudes se verán reflejadas y formarán un excelente y positivo clima organizacional.

De otro lado De Carvajal (2014) en su investigación: “Satisfacción y productividad en la Panadería Calidad de la ciudad de Ambato”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Técnica de Abanto; tiene como objetivo conseguir una técnica de mediación corrigiendo cuan satisfecho se encuentra el personal y como se desempeña en su centro de labores en una identidad bancaria. Por otro lado, se ha designado el origen de información de tipo descriptivo, esta investigación se llevó a cabo mediante cuestionarios de corte transversal y correlacional, teniendo como muestra a una población de 117 individuos, formando parte de la observación en la satisfacción y su relación con el trabajo en esta organización, los resultados fueron un $p=0.000$ y un $(rho=0.754)$ donde indica una correlación positiva. Finalmente se concluyó que el personal no se muestra contentos por los bajos sueldos que reciben para poder contar con estimulación alguna.

Según Llescas (2015) en su investigación: “Satisfacción laboral y la productividad en los funcionarios de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad San Francisco de Quito; tomó como objetivo primordial encaminar habilidades entendiendo los problemas precisos que admiten corregir el crecimiento de satisfacción en el trabajo en un determinado tiempo, El método fue de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Manejó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario con una muestra de 350 individuos que laboran en la PJ DMQ, el principal hallazgo fue $p= 0.00$ y un $rho= 0.816$, el cual hace referencia una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. Finalmente se concluyó donde un trabajador que no se siente contento con sus actividades que realiza día a día, no rinde al máximo refleja una producción menor en la calidad de la tarea que se le asigna.

Así mismo Xianyin, Boxu y Wendong (2017) En su artículo: los elementos de atribución del agrado laboral con su relación en el propósito de rotación: teniendo como ejemplo a las personas que empiezan su carrera. Dirigido a investigar los elementos de dominio para la satisfacción laboral y su relación con el propósito en la rotación. Se eligió como tema de investigación a los practicantes de carrera

temprana. Se distribuyeron preguntas y se manejó la técnica de muestreo aleatorio para estudiar las 418 muestras recolectadas. Las extensiones de la satisfacción laboral se analizaron mediante análisis descriptivo y correlacional, y se construyó un modelo de ecuación estructural, con un tamaño alfa de Cronbach entre 0,6 y 0,7. En segundo lugar, esta muestra un resultado significativamente negativo en la intención de rotación, indicando que la estructura de satisfacción laboral de los empleados que inician su carrera tiene sus características únicas porque se enfocan más al crecimiento personal y el área de mejora. Al optimizar la satisfacción laboral, se puede controlar eficazmente el comportamiento de rotación de los empleados que inician su carrera.

También Chiang y San Martin (2015), en su artículo: análisis del desempeño laboral y satisfacción de los empleados públicos de la alcaldía de Talcahuano, su objetivo fue calcular de qué manera afecta el desempeño laboral a sus empleados. El artículo alcanzó un diseño descriptivo y correlacional no experimental. Asimismo, dicho trabajo realizado fue descriptiva y correlacional, donde la información se consiguió de 259 empleados públicos de la alcaldía que completaron, esto se dio mediante encuestas. La seguridad de los niveles varía de meritoria a excelente, con una dimensión alfa de Cronbach con un 0,6 y 0,10. los servicios en ocupación se comercialicen en 6 niveles que ubican a los respondedores en “alto trabajo”. donde los valores de satisfacción I se distribuyen en 10 escalas, y colocan a los encuestados en el nivel de “trabajo satisfecho”. esto se utiliza por igual a mujeres y hombres. En dicho estudio halló una correlación estadística reveladora con las dos variables, se puede recalcar la correlación positiva entre la relación con el jefe con la escala de desempeño y la escala de la productividad del trabajo, para el género femenino.

Siguiendo con la investigación presentamos las siguientes teorías relacionados con las variables, escritas por diversos autores donde señalan la definición de variables y dimensiones de la investigación.

Andrese, Domsch Y Cascorbi (2014) según los autores respecto a la primera variable satisfacción laboral la definimos que es una etapa emocional satisfactorio positivamente consiguiente de su propia práctica del trabajo; dicha etapa es alcanzado con ciertas exigencias particulares a través de su trabajo.

El desempeño de los colaboradores está directamente vinculado con la satisfacción laboral ha estado directamente vinculada con el desempeño de los colaboradores, es decir, las personas que son más satisfechas tienen mayor desempeño en las metas de la organización, están dispuestos a seguir trabajando en la compañía, así que la consecuencia de ello, el sujeto impide el desgaste de instrucciones y los consumos que se forman como fruto de la rotación (Kessler, 2014).

Para Ramos et al. (2021) la satisfacción es una percepción de los resultados. Se define como la percepción de un individuo del éxito profesional, considerando aspectos objetivos y subjetivos. El primero se refiere a factores externos como posición jerárquica, promociones, y salario. A su vez, los aspectos subjetivos se basan en una perspectiva psicológica del individuo hacia su satisfacción.

Según Cernas (2021) nos señaló notoriamente que, las relaciones sólidas con familiares y amigos puede evitar que las personas se desempeñen mal, o simplemente no alcanzar sus metas laborales con éxito. Por lo tanto, no solo esto influiría en eventos positivos relacionados con el trabajo, sino también puede reducir la probabilidad de experimentar reacciones negativas, junto con los sentimientos generalmente asociados con ellos, como ira y frustración.

Según Bargsted, Vielma y Yeves (2019) los tipos de motivación en el diseño del trabajo tienen efectos positivos para los individuos, al desarrollar el conocimiento del control y afirmaciones como la autoeficacia, conmoviendo ciertamente a la satisfacción en el trabajo.

Así mismo Olivares, Silva y Carlos (2014) dedujeron que la satisfacción es la altura de conformidad de un individuo respecto a su ambiente laboral. La satisfacción en un puesto de trabajo incluye la deferencia del salario, la forma de trabajar, la seguridad y las relaciones con las demás personas.

Para Keith y Newstrom (2015) nos señalaron que la satisfacción en el trabajo es el nivel de conformidad que perciben los trabajadores de una institución gracias a las condiciones favorables de trabajo, como también a la motivación, recompensas justas de trabajo, entre otras. También se define como un conjunto de emociones que generan que los órganos de la empresa se aprecien felices y

seguros en el área de trabajo donde se encuentra laborando, con una actividad afectiva y agradable de lo que está desarrollando en su área de trabajo

Según Bejarano et al. (2021) los factores como los años de las personas y su opción sexual influyen en la satisfacción de los empleados, lo que facilita la satisfacción empleados mayores que por sus niveles de responsabilidad. Pueden sentirse satisfechos en un trabajo estable medio ambiente, mientras que las generaciones más jóvenes buscan trabajos que generen retos más importantes. En términos de género, para las mujeres en general, el salario es una de las dimensiones más críticas de satisfacción, mientras que, para los hombres, reconocimiento

También Morillo (2015) señalo que la satisfacción se describe a una contestación afectuosa, consiguiente de la correlación en los valores, la práctica, la insuficiencias y esperanzas en cada órgano de una compañía y las situaciones laborales observadas por ellos.

Según Charaja y Mamani (2019) nos señaló que la satisfacción se obtiene representando como una emoción que cada ser humano percibe al alcanzar la medida ante una o diversas necesidades, se da como producto de otras interacciones entre el interesado, los personales prestadores del servicio y el medio, es decir, que cada persona quiere del trabajo y lo que consigue de él.

Así mismo Mariny Arias (2014) señalaron que todas las emociones que tiene un trabajador relativo a las situaciones que se encuentra en su centro de labores, donde las compañías hoy en día se agitan por mantener satisfecho a sus trabajadores, ofreciendo la oportunidad de poder participar en desafíos que lo ayuden a endurecer su potencial, además de reconocer su trabajo le brindan varios beneficios que ayuden a resolverse mejor. Es una aceptación que da el colaborador como consecuencia de la práctica del mismo en su puesto de trabajo.

Según Duarte (2014) indico donde el colaborador se aprecie cómodo con las actividades realizadas, es preciso que tenga un desafío laboral, para que así se sienta útil, y orgulloso con el cumplimiento de las metas, también es significativo que pueda ser premiado por su actividad, la energía y la responsabilidad que tiene con la compañía, para que el trabajador se desempeñe mejor y ser capaz en

diferentes semblantes como las situaciones laborales, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo, el apoyo que recibe.

Para obtener una buena satisfacción se calcularon a través de elementos puntuales que aprueban ver si el individuo se siente satisfecho con los beneficios ofrecidos por la institución. En la investigación de Lomas (2017) citado en (Robbins, S. 2005, p. 25), plantea en su libro que estos manuales son el desafío del compromiso, gratificaciones justas y relación trabajo - empleado; a) reto del trabajo: Son las varias de habilidades que tiene los trabajadores para ejercer varias funciones de trabajo, con los siguientes indicadores: identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo; b) Remuneraciones justas: Los premios son más conocidos como las bonificaciones, o gratificaciones que la empresa ofrece a sus trabajadores por la dedicación que le ponen a cada actividad que realizan, medido por: satisfacción con los sueldos y salario, oportunidad y desarrollo de la organización , características del trabajo y supervisión; c) Relación trabajo-empleado: La relación que existe entre la empresa y los trabajadores se debe mantener. Por ende, obligatorio que haya una adecuada relación ya que gracias a ello se cumplirán las metas y objetivos forma conjunta, se miden mediante: compatibilidad entre la personalidad - el puesto y la confianza.

Rojas (2016) respecto a la segunda variable productividad esta se definió como la mano de obra y la cabida en las maquinarias, lo cual es reflejado en los resultados en producción se mide el tiempo que se requiere para la elaboración

Según Guitierrez y De la Valera (2015) señalaron que la producción es la manera de crear y mejorar resultados, manejando los capitales precisos y para que esta aumente se necesita extender resultados y mejorar los recursos.

La productividad es la cantidad de productos elaborados que tiene relación en la cantidad de recursos utilizado para la elaboración, por medio de la productividad se puede estimar el rendimiento de la maquinaria con la que se trabaja así mismo los equipos de trabajo, el factor humano ya que si se tiene maquinaria buena ahora gracias a los avances tecnológicos se podrá aumentar la productividad dentro de las empresas (Robbis, S. Y Coutler,M., 2014)

Entonces las dimensiones de la productividad, para esta investigación se tomaron de la siguiente manera: verificación de la disposición, verificación del

equipo y verificación de los procedimientos según Lomas (2017) citado en (Bain, D. 2000, p. 91) señala que se apreció como informe esta herramienta con el propósito de ajustar la producción a partir de la investigación con los dirigentes, por ello esta variable se evaluará de forma cuantitativa. Las dimensiones: a) Verificación de la disposición: Se observa la habilidad que brindan los trabajadores con la finalidad de desarrollar sus actividades, en el tiempo preciso para cumplir cada labor, en tanto logramos identificar: acceso a los equipos y materia prima, seguimiento del proceso, aprovechamiento y predisposición; b) Verificación del equipo: : se aprecia la calidad y capacidad del manejo y uso de los equipos propuestos a los colaboradores para la realización de sus actividades, llegando a contribuir el perfeccionamiento en los procesos y la producción de los participantes, ante ello debe verificar: uso y manejo de equipos, planificación de actividades , cuidado de herramientas; c) Verificación de los procedimientos: Se observa donde los trabajadores tengan el interés y puedan ampliar sus labores de la excelente forma, corrigiendo los procesos, y facilitando estos, por ende, los trabajadores tienen que tomar medidas correctas para cualquier ambiente; expresadas en las siguientes dimensiones: mejoramiento de procesos, simplificar elementos de trabajo, autonomía y valoración de trabajo.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, según Valderrama (2014) menciona que este enfoque, se representa por el uso de la recolección y estudio de los datos con el fin de responder de manera clara la problemática formulada en la investigación; a su vez utiliza la estadística para respaldar la verdad o en su defecto la falsedad de las hipótesis de investigación.

Fue un enfoque cuantitativo el análisis de estudio, porque se identificó y se examinó a cada variable siendo una medición y contar a la vez con diferentes estudios de investigación, así mismo se obtuvo unas variedades de información con datos previos para así determinar la hipótesis con el análisis estadístico mediante una medición numérica.

3.1.2 Tipo

El presente estudio fue una investigación aplicada, para Rios (2017) señala que esta investigación es determinante ya que desarrolla conocimientos para determinar una solución a un específico problema.

El tipo de investigación fue aplicada, porque mediante esta investigación se recopiló información de diferentes autores, dando una conformidad y conocimientos establecidos verídicamente por cada uno de ellos, ya que solo se obtuvo información o teorías necesarias para la investigación, contribuyendo así mismo a toda la organización.

3.1.3 Nivel

El presente estudio fue de un nivel descriptivo – correlacional; en los estudios correlaciones, para estimar el nivel de correlación de las variables de estudio que pueden ser de dos a más, en primer lugar, se calculan una a una y luego se cuantifican, analizan y se constituyen las relaciones, y estas correlaciones se comprueban en hipótesis que previamente se pusieron a prueba. (Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , M., 2014)

Este nivel fue descriptivo – correlacional porque se observó y se describió el problema conociendo si hay una correlación en la satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021

3.1.4 Diseño

El estudio fue una investigación no experimental de corte transversal o transaccional, para Rios (2017) dice que este tipo de investigación no se modifican las variables, en caso contrario se describen en su entorno.

El estudio del proyecto fue no experimental y de corte transversal, porque no se manipulo a ninguna de las variables establecidas, con el cuestionario ejecutado se atrajeron las informaciones de los datos recopilados de los colaboradores en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

De acuerdo con Rios (2017) señala que una investigación es transversal porque ejecuta obtención de datos en un momento del tiempo determinado.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Respecto a la primera variable satisfacción laboral definimos que es una etapa emocional satisfactorio positivamente consiguiente de su propia experiencia del trabajo; dicha etapa es alcanzada con ciertas exigencias particulares a través de su trabajo. (Andrese, P. Domsch, M. Y Cascorbi, I., 2014)

Definición Operacional

Se midió y evaluó a través de una técnica de encuesta y herramienta del cuestionario que considera a 3 dimensiones y 9 indicadores. Considerando un total de 28 preguntas. Se utilizo el cuestionario de tipo Likert.

La matriz de operalización de las variables mencionadas se presentan en el Anexo 1.

3.2.2 Productividad

Definición conceptual

La productividad es la cantidad de productos elaborados que tiene relación en la cantidad de recursos utilizado para la elaboración, por medio de la productividad se puede estimar el rendimiento de la maquinaria con la que se trabaja así mismo los equipos de trabajo, el factor humano ya que si se tiene maquinaria buena ahora

gracias a los avances tecnológicos se podrá aumentar la productividad dentro de las empresas (Robbis, S. Y Coutler, M., 2014)

Definición Operacional

Se midió y evaluó a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que considera a 3 dimensiones y 9 indicadores. Considerando un total de 28 preguntas. Se utilizará el cuestionario de tipo Likert.

La matriz de operacionalización de las variables mencionadas se presentan en el Anexo 1

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se dice que es un componente muy importante para la investigación ya que fue conformado por un grupo de individuos con un enfoque demostrativo, obteniendo información necesaria para una muestra real, es por ello que se ejecutó un estudio para identificar y determinar los datos definidos, permitiendo así la facilidad de la selección de la muestra que deseamos obtener.

Según Rios (2017) señalo que una agrupación y todo el integro total de conglomerado de personas es una población, un semblante a estudiar; a su vez por sus características.

Es por ello que la población para la investigación se realizó con 50 colaboradores, que se considera como una población finita, en el cual se generó una encuesta de preguntas aplicando las dos variables para así atraer la información correspondiente ya que se tomó a todos los colaboradores que integran el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

3.3.1.1 Criterios de selección

Inclusión

Se considero a los colaboradores mayores de 18 años y de ambos sexos que laboran en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021.

Exclusión

Se excluyo a los que no son colaboradores como: clientes y proveedores.

3.3.2 Muestra

En esta investigación la muestra que se realizó la prueba es al 100% de los colaboradores del Grupo Huayta Wanka S.A.C., que estuvo constituida por 50 colaboradores y que es considerada como muestra censal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos menciona que la muestra censal es la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Como técnica de recolección de información se realizó la encuesta; según Bernal (2014) este es el método más empleado, aunque puede perder veracidad cuando son muy pocos los encuestados; esta técnica tiene un conjunto de preguntas creadas para conseguir datos de los encuestados.

Se realizó un total de 28 preguntas a los 50 colaboradores del Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021, respondieron a las encuestas que fueron formuladas de acuerdo con el tema.

3.4.2 Instrumento

Según Páramo (2018) nos dice que los cuestionarios son un procedimiento utilizado en la investigación social para obtener información a través de preguntas sobre muestras individuales, en muchos casos estas muestras intentan representar a la población general.

En su libro, Baena (2017) nos señala que la encuesta es una herramienta esencial de preguntas y se debe de tener en cuenta que hay elementos que se tienen que considerar para poder redactarlas.

Se realizó preguntas relacionadas a las dos variables para ello se identificarán los indicadores para formular los ítems.

Validez

El instrumento se validará a través de juicio de expertos, al respecto Soriano (2014) señala que los expertos para validar la investigación son personas capacitadas relacionadas a las variables en el cual les hace más fácil los datos de cada informe como también de cada pregunta.

Confiabilidad

Según Cooper. Y Schindler (2014) nos señaló que la confiabilidad es el nivel de la verdad o exactitud de la medición que tiene este instrumento que es la encuesta. Así mismo, es señalada en la solidez de los Ítems y respuestas de la persona encuestada se mide mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Validación del instrumento por juicio de expertos

Expertos	Dr. La cruz Arango Oscar David		Mg. Masías Fernández Meri Gemeli		Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco		Promedio. Total
	1 era Var.	2 da Var.	1 era Var.	2da Var.	1 era Var.	2 da Var.	
Claridad	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Objetividad	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Pertinencia	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Actualidad	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Organización	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Suficiencia	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Intencionalidad	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Consistencia	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Coherencia	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Metodología	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Claridad	81%	80%	79%	80%	80%	81%	80%
Total							80 %

En la tabla 1 se presenta la validación de los instrumentos realizados por docentes especialistas de la materia, tanto en el ámbito metodológico como en el teórico. De la misma forma el resultado obtenido fue de un 80% siendo esta una consideración de muy bueno.

Tabla 2*Escala de medición de Alfa de Cronbach*

RANGO	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach > 0.5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 3*Confiabilidad de la variable satisfacción laboral y productividad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	38

La tabla 3 indica el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento de las variables Satisfacción laboral y Productividad, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,986, que significa un nivel excelente de confiabilidad.

Tabla 4*Confiabilidad de la variable satisfacción laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

La tabla 4 indica el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Satisfacción laboral, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,978, que significa un nivel excelente de confiabilidad.

Tabla 5*Confiabilidad de la variable productividad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	18

La tabla 5 indica el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Productividad, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,977, que significa un nivel excelente de confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Esta investigación se dio inicio con la elección del título y la empresa con el propósito de estudio, se identificó la problemática desde el ámbito internacional al local, para respaldar el estudio se eligió trabajos previos respectivamente según las variables de la investigación y se procedió a elegir las dimensiones e indicadores para profundizarlas en el marco teórico, se utilizó variedad de autores para la mejor redacción del estudio, en la parte metodológica se reconoció y se eligió la población y mediante un cálculo se obtuvo la muestra después, se realizó la metodología de la investigación donde de esta manera se especificó la recolección de información que se ejecutó un total de 38 preguntas a los 50 colaboradores del Grupo Huayta Wanka S.A.C., mediante la técnica de la encuesta y el instrumento ha realizado fue el cuestionario, que fue validado por los docentes especialistas de la Universidad Cesar Vallejo, una vez que se realizó las encuestas se procedió a ordenar la información obtenida en el software Microsoft Excel 2013 como base de datos para luego trasladar la información al programa estadístico SPSS V25 el cual realizó los cálculos adecuados para arrojar los gráficos estadísticos correspondiente y de esa manera contrastar las hipótesis formuladas mediante el coeficiente Rho de Spearman.

3.6 Método de Análisis de Datos

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

Según Llinas y Rojas (2017) indican que la estadística descriptiva: “estos hechos por los métodos que estos tienen herramientas para recolectar, presentar, analizar e interpretar datos” (p.23).

Luego de obtener y ordenar las respuestas finales de las encuestas ejecutadas a los clientes se realizó el análisis mediante la estadística descriptiva para ello se recurrió al programa estadístico SPSS V25 para que de manera clara y sencilla la información se resuma en gráficos cuadros o tablas que muestren los resultados expresados en porcentajes que nos facilite interpretarlos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Según Hernández Fernández y Baptista (2014) mencionaron que la estadística inferencial es: “estimar parámetros y para probar hipótesis ” (p.299).

La estadística inferencial permitió la interpretación de los resultados mostrado en cada gráfico y de la misma manera contrastar las hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman, con la finalidad de mostrar la correlación que existe entre ambas variables de estudio.

3.7 Aspectos Éticos

La tesis fue elaborada respetando todos los parámetros de investigación y ética profesional indicados por la Universidad Cesar Vallejo, manteniendo los principios de originalidad y verdad, de manera que para la utilización de información de terceros se citó de acuerdo a las normas APA, y para la recaudación de datos mediante la encuesta fue resuelto de manera anónima y voluntaria para respetar los derechos de las personas bajo discreción y confidencialidad. De igual manera los datos obtenidos fueron tratados tal como se obtengan sin ninguna manipulación o alteración. Igualmente se contó con el permiso consentido de la empresa donde se aplicó la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 6

Relación entre satisfacción laboral y productividad

			Productividad					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Satisfacción laboral	Casi nunca	Recuento	0	0	2	2	0	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%	0,0%	8,0%
	A veces	Recuento	0	1	0	13	0	14
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	26,0%	0,0%	28,0%
	Casi siempre	Recuento	2	2	2	21	3	30
		% del total	4,0%	4,0%	4,0%	42,0%	6,0%	60,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	2	3	4	38	3	50
		% del total	4,0%	6,0%	8,0%	76,0%	6,0%	100,0%

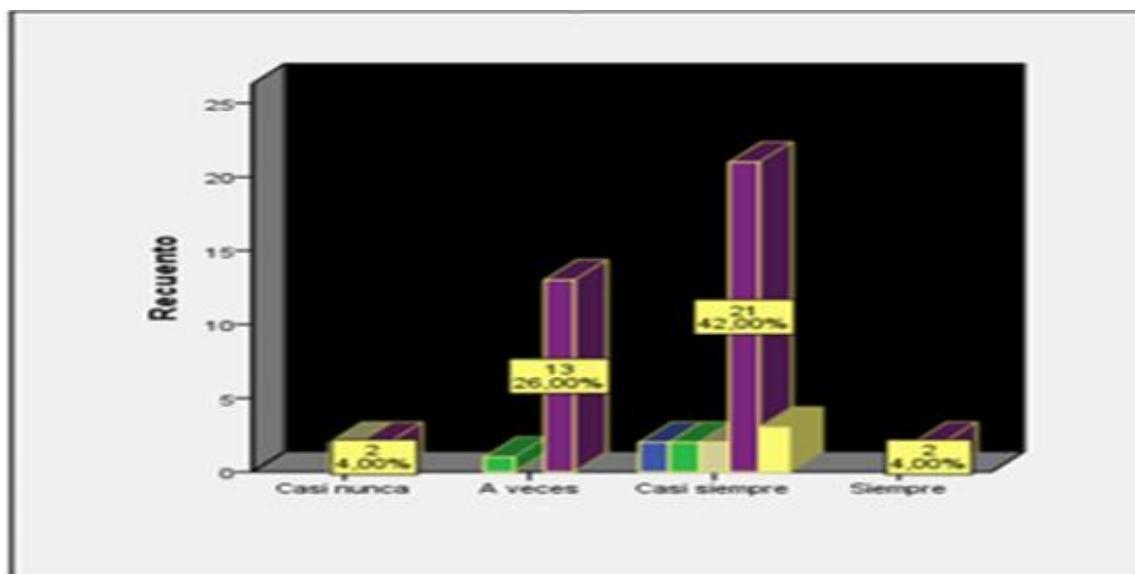


Figura 1: Relación entre la satisfacción laboral y la productividad

En la tabla 6 y figura 1 se presenta el resultado obtenido:

El 8% de los encuestados manifestaron que la satisfacción laboral casi nunca se da, de los cuales el 4% indicó que a veces se da la productividad y el 4% indicó que casi siempre se da la productividad adecuada.

El 28% de los encuestados manifestó que a veces se da la satisfacción laboral, de los cuales el 2 % indico que una casi nunca se da la productividad y el 26 % que casi siempre se da.

El 60 % de los encuestados sostuvieron que casi siempre se da la satisfacción laboral, de los cuales el 4 % indico que nunca se da una productividad, el 4% que casi nunca se da, el 4% que veces se da, el 42% que casi siempre se da y el 6% que siempre se da.

El 4 % de los encuestados manifestó que casi siempre se da la satisfacción laboral, de los cuales el 2 % que casi siempre se da la productividad.

Del 100 % de los encuestados, cualquiera sea el nivel de la satisfacción laboral, el 4 % indico que nunca se da una productividad, el 6% que casi nunca se da, el 8% que a veces se da, el 76% que casi siempre se da y el 6 % que siempre se da.

Tabla 7

Relación entre productividad y reto al trabajo

			Productividad					
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Reto al trabajo	Nunca	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi Nunca	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% del total	2,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	A veces	Recuento	1	0	0	17	0	18
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	34,0%	0,0%	36,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	3	20	3	27
		% del total	0,0%	2,0%	6,0%	40,0%	6,0%	54,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total		Recuento	2	3	4	38	3	50
		% del total	4,0%	6,0%	8,0%	76,0%	6,0%	100,0%

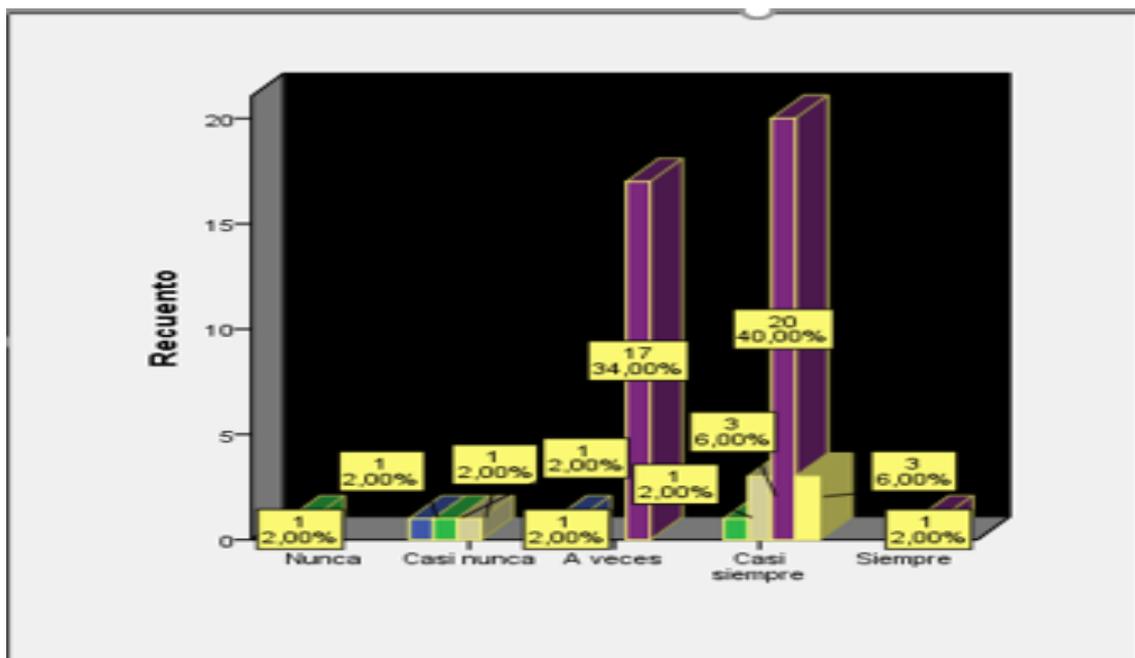


Figura 2: Relación entre la productividad y el reto al trabajo

En la tabla 7 y figura 2 se presenta el resultado obtenido:

El 2 % de los encuestados manifestaron que nunca se da el reto al trabajo y de los cuales el 2% indico que casi nunca se da una productividad.

El 6 % de los encuestados manifestó que casi nunca se da el reto al trabajo, de los cuales el 2 % indico nunca se da una productividad, el 2% que casi nunca se da el 2% que a veces se da.

El 36 % de los encuestados manifestó que se da a veces el reto al trabajo, de los cuales el 2 % indico que nunca se da una productividad y el 34% que se da casi siempre.

El 54 % de los encuestados manifestó que casi siempre se da el reto al trabajo, de los cuales el 2 % indico que casi nunca se da una productividad, el 6% que se da a veces, el 40% que se da casi siempre y el 6% que se da siempre.

El 2 % de los encuestados manifestó que se da siempre el reto al trabajo, de los cuales el 2 % indico que casi siempre se da una productividad.

Del 100 % de los encuestados, cualquiera sea el nivel del reto al trabajo, el 4 % indico que nunca se da una productividad, el 6% que casi nunca se

da, el 8% que a veces se da, el 76% que casi siempre se da y el 6 % que siempre se da.

Tabla 8

Relación entre productividad y remuneraciones justas

		Productividad					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Remuneraciones justas	Nunca	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	Casi nunca	Recuento	0	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	0,0%	6,0%
	A veces	Recuento	1	0	0	5	0	6
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	12,0%
	Casi siempre	Recuento	1	3	3	27	3	37
		% del total	2,0%	6,0%	6,0%	54,0%	6,0%	74,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	2	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	4,0%	0,0%	6,0%
Total	Recuento	2	3	4	38	3	50	
	% del total	4,0%	6,0%	8,0%	76,0%	6,0%	100,0%	

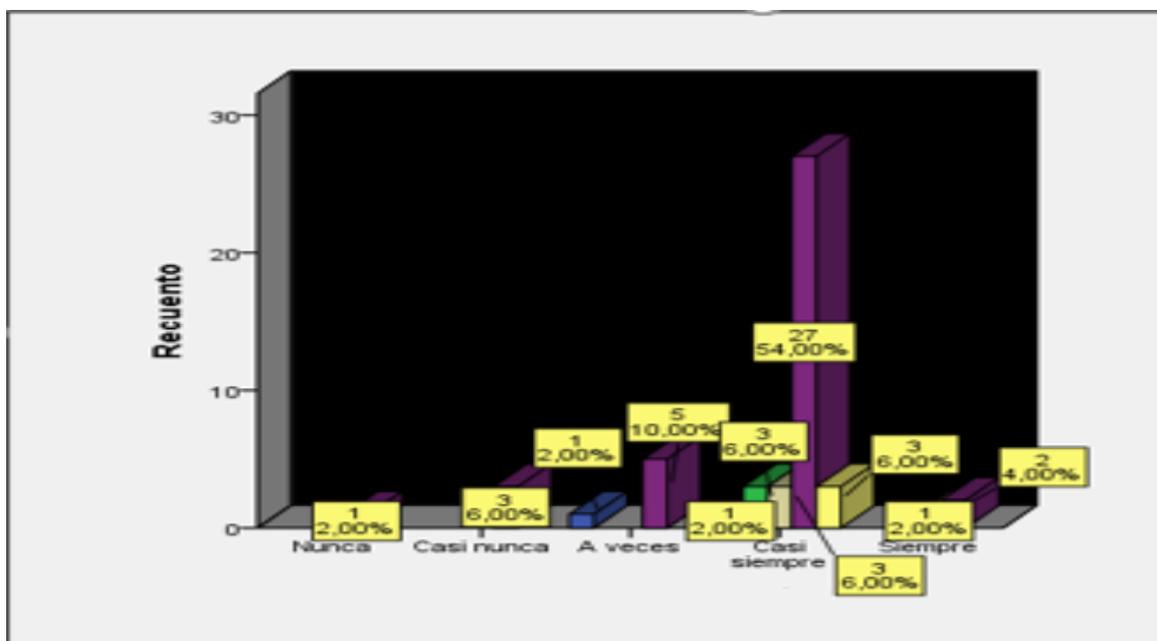


Figura 3: Relación entre la productividad y remuneraciones justas

En la tabla 8 y figura 3 se presenta el resultado obtenido:

El 2 % de los encuestados manifestaron que casi nunca se dan las remuneraciones y de los cuales el 2% indico que casi siempre se da una productividad.

El 6 % de los encuestados manifestó que casi nunca se dan las remuneraciones justas, de los cuales el 6 % indico casi siempre se da una productividad.

El 12 % de los encuestados manifestó que a veces se dan las remuneraciones justas, de los cuales el 2 % indico que nunca se da una productividad y el 10% que casi siempre se da.

El 74 % de los encuestados manifestó que casi siempre se dan las remuneraciones, de los cuales el 2 % indico que nunca se da una productividad, el 6% que casi nunca se da, el 6% que a veces se da, el 54% que casi siempre se da y el 6% que siempre se da.

El 6 % de los encuestados manifestó que siempre se dan las remuneraciones justas, de los cuales el 2 % indico que a veces se da una productividad y el 4% que casi siempre se da.

Del 100 % de los encuestados, cualquiera sea el nivel de las remuneraciones justas, el 4 % indico que nunca se da una productividad, el 6% que casi nunca se da, el 8% que a veces se da, el 76% que casi siempre se da y el 6 % que siempre se da.

Tabla 9

Relación entre productividad y relación trabajo – empleado

			Productividad				Siempre	Total	
			Casi nunca	A veces	Casi siempre				
Relación trabajo - empleado	Nunca	Recuento	0	1	0	0	0	1	
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	
	Casi nunca	Recuento	0	0	1	1	0	2	
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%	
	A veces	Recuento	1	0	0	11	0	12	
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	22,0%	0,0%	24,0%	
	Casi siempre	Recuento	1	2	2	24	3	32	
		% del total	2,0%	4,0%	4,0%	48,0%	6,0%	64,0%	
	Siempre	Recuento	0	0	1	2	0	3	
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	4,0%	0,0%	6,0%	
	Total		Recuento	2	3	4	38	3	50
			% del total	4,0%	6,0%	8,0%	76,0%	6,0%	100,0%

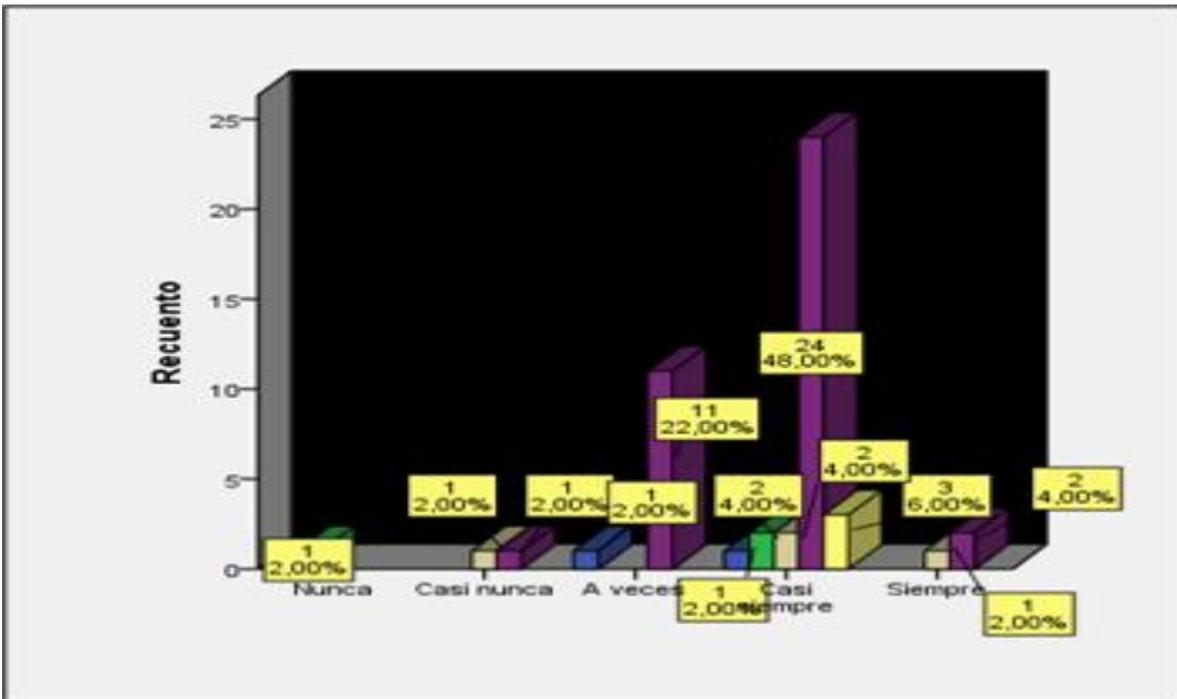


Figura 4: Relación entre la productividad y relación trabajo empleado

En la tabla 9 y figura 4 se presenta el resultado obtenido:

El 2 % de los encuestados manifestaron que nunca se da la relación trabajo - empleado y de los cuales el 2% indico que casi nunca se da una productividad.

El 4 % de los encuestados manifestó que casi nunca se da la relación trabajo - empleado, de los cuales el 2 % indico que a veces se da una productividad y el 2% que casi siempre se da.

El 24 % de los encuestados manifestó que a veces se da la relación trabajo - empleado, de los cuales el 2 % indico que nunca se da una productividad y el 11% que casi siempre se da.

El 64 % de los encuestados manifestó que casi siempre se da la relación trabajo - empleado, de los cuales el 2 % indico que nunca se da una productividad, el 4% que casi nunca se da, el 4% que a veces se da, el 48% que casi siempre se da y el 6% que siempre se da.

El 6 % de los encuestados manifestó que siempre se da la relación trabajo - empleado, de los cuales el 2 % indico que a veces se da una productividad y el 4% que casi siempre se da.

Del 100 % de los encuestados, cualquiera sea el nivel de la relación trabajo - empelado, el 4 % indico que nunca se da una productividad, el 6% que casi nunca se da, el 8% que a veces se da, el 76% que casi siempre se da y el 6 % que siempre se da.

4.2 Estadística inferencial

4.2.2 Prueba de normalidad

Relación de la prueba de normalidad

H_0 : La distribución de la muestra es normal

H_1 : La distribución de la muestra no es normal

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov- Smirnov ^a		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Gl	Estadístico	gl
Satisfacción laboral	,360	50	,634	50
Productividad	,370	50	,632	50

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 se visualiza el resultado de la prueba de normalidad de las variables Satisfacción laboral y Productividad. Como la muestra fue igual a 50 elementos el estadístico utilizado fue Kolmogorov-Smirnov. El p valor resulto en 0,000 menor al nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; es decir la distribución de la muestra es no normal; por lo cual en la contrastación de la hipótesis se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

4.2.3 Prueba de hipótesis

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa mediana
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva mediana
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Hipótesis general

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del colaborador.

H₁: Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad del colaborador.

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12

Prueba de hipótesis de correlación entre la satisfacción laboral y la productividad del colaborador

			Satisfacción laboral	Productivid ad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,960 que significa un grado de correlación positiva perfecta. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de significancia fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la Productividad.

Hipótesis específica 1: Relación entre el reto del trabajo y la productividad

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación entre el reto del trabajo y la productividad del colaborador.

H₁: Existe relación entre el reto del trabajo y la productividad del colaborador.

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nul

Tabla 13

Prueba de hipótesis de correlación entre el reto al trabajo y la productividad del colaborador

			Reto del trabajo	Productividad ad
Rho de Spearman	Reto del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,924 que significa un grado de correlación positiva perfecta. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01); el nivel de significancia fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre el Reto al trabajo y la productividad del colaborador.

Hipótesis específica 2: Relación entre las remuneraciones justas y la productividad

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad del colaborador.

H₁: Existe relación entre las remuneraciones justas y la productividad del colaborador

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14

Prueba de hipótesis de correlación entre las remuneraciones justas y la productividad del colaborador

		Remuneraciones justas		Productividad	
Rho de Spearman	Remuneraciones justas	Coefficiente de correlación	1,000	Coefficiente de correlación	,831**
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000
		N	50	N	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,831**	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.
		N	50	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,831 que significa un grado de correlación positiva fuerte. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01), el nivel de significancia fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre las Remuneraciones justas y la productividad del colaborador.

Hipótesis específica 3: Relación entre la relación trabajo - empleado y la productividad

H_0 : No existe relación entre la relación trabajo - empleado y la productividad del colaborador

H₁: Existe relación entre la relación trabajo - empleado y la productividad del colaborador.

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15

Prueba de hipótesis de correlación entre la relación trabajo - empleado y la productividad del colaborador

			Relación trabajo - empleado	Productivid ad
Rho de Spearman	Relación trabajo - empleado	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,960 que significa un grado de correlación positiva perfecta. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01), el nivel de significancia fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la relación trabajo – empleado y la productividad del colaborador.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, permiten que el estudio pueda hacerse mediante una comparación con los antecedentes citados en el marco teórico de una manera más precisa. Los cuales se detallan a continuación:

La investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. Conforme a la información esperada en la tabla 11 se visualiza un grado de correlación positiva perfecta ($\rho= 0,960$), entre ambas variables; Información que al ser confrontados con Herrera (2017) en su investigación: “satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura”, que obtuvo como resultado ($\rho= 0.842$) dando un agrado de correlación muy fuerte. Con los resultados expuestos se coincide que existe relación entre ambas variables, pero se discrepa con el nivel de correlación puesto que en el resultado obtenido se tiene un nivel de correlación positiva perfecta, sin embargo, el antecedente tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte. Además, según Kessler,(2014), indico que el desempeño de los colaboradores está directamente vinculado con la satisfacción laboral, es decir, las personas que son más satisfechas tienen mayor desempeño en las metas de la organización, están dispuestos a seguir trabajando en la compañía, como consecuencia de ello, el sujeto impide el desgaste de instrucciones y los consumos que se forman como fruto de la rotación.

En cuanto al primer objetivo específico identificar la relación de la productividad y el reto al trabajo del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. Los hallazgos esperados en la tabla 12, muestra un nivel de correlación positiva perfecta ($\rho=0.924$) entre Productividad y el Reto al trabajo de los colaboradores; Información que al ser confrontados con Sanches (2018) en su investigación científica titulado: “satisfacción laboral y su correlación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2018”, quien obtuvo como resultado ($\rho= 0.956$), dando un grado de correlación perfecto; con los resultados expresados se coincide que la productividad tiene relación con el reto al trabajo del colaborador. Asimismo, la información obtenida presenta un nivel de correlación positiva perfecta, mientras

que los resultados de los antecedentes evidencian un nivel de correlación positiva perfecta. Según los datos obtenidos por Ramos et al. (2021), indicaron que la satisfacción es una percepción de los resultados, se define como la percepción de un individuo del éxito profesional, considerando aspectos objetivos y subjetivos. El primero se refiere a factores externos como posición jerárquica, promociones, y salario. A su vez, los aspectos subjetivos se basan en una perspectiva psicológica del individuo hacia su satisfacción.

Asimismo, el segundo objetivo específico Identificar la relación de la productividad y las remuneraciones justas del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. Los hallazgos esperados en la tabla 13, se visualiza un nivel de correlación positiva fuerte ($\rho=0.831$) entre productividad y remuneraciones justas del colaborador, reflejando que las ejecuciones que se desarrolla en la productividad guardan relación directa con las Remuneraciones justas de los colaboradores. Información que al ser confrontados con Pico y Gutierrez (2015) Universidad Católica del Ecuador en su tesis “La satisfacción laboral y su relación con el esfuerzo de los trabajadores en una organización financiera en la ciudad de Ambato. Ecuador”, quien obtuvo como resultados ($\rho=0,895$) dando un nivel de correlación muy fuerte; con estos resultados sintetiza que coincidentemente existe relación entre la productividad y las remuneraciones justas del trabajador, de igual manera presentan un nivel de correlación positiva muy fuerte entre los resultados deseados y los antecedentes. Además, Según Guitierrez y De la Valera (2015) señalaron que la producción es la capacidad de crear resultados manejando los capitales precisos y que la productividad aumente extendiendo resultados y mejorando recursos.

Por consiguiente, el tercer objetivo específico Identificar la relación de la productividad y las condiciones de trabajo del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. Los hallazgos logrados en la tabla 14 , se percibe un nivel de correlación positiva perfecta ($\rho=0.960$) entre productividad y condiciones de trabajo del colaborador que significa un grado de correlación positiva perfecta; mostrando que las ejecuciones que se desarrolla en la productividad guarda relación directa con las condiciones de trabajo del colaborador. Información que al ser confrontados con Llescas (2015) en su investigación: “Satisfacción laboral y la productividad en los funcionarios de Policía

Judicial del Distrito Metropolitano de Quito”, quien obtuvo como resultados ($\rho=0.816$), dando un nivel de correlación positiva muy fuerte; con estos resultados, se coincide que existe relación entre planificación productividad y condiciones de trabajo del colaborador, pero se discrepa con el nivel de correlación puesto que en mi resultado obtenido tengo un nivel de correlación positiva perfecta, sin embargo, el antecedente tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte. Según los datos obtenidos por Duarte (2014), indico donde el colaborador se aprecie cómodo con las actividades realizadas, es preciso que tenga un desafío laboral, para que así se sienta útil, y orgulloso con el cumplimiento de las metas, también es significativo que pueda ser premiado por su actividad, la energía y la responsabilidad que tiene con la compañía, para que el trabajador se desempeñe mejor y ser capaz en diferentes semblantes como las situaciones laborales, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo y el apoyo que recibe.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los objetivos establecidos y los resultados logrados en el estudio se menciona las conclusiones.

Primera. Con respecto al objetivo general, se logró determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021, con un ($\rho= 0,960$) visualizando un grado de correlación positiva perfecta. Se concluye que al aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores se tiene una eficaz y eficiente productividad a favor de la empresa.

Segunda. Con respecto al primer objetivo específico, se logró identificar la relación entre la productividad y el reto al trabajo del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021, con un ($\rho=0.924$) visualizando un nivel de correlación positiva perfecta. Se concluye que, si la empresa aumenta el reto al trabajo de los colaboradores, esto tiene a ser favorable para el rendimiento productivo de la empresas y capacidad del colaborador.

Tercera. Con respecto al segundo objetivo específico, se logró identificar la relación entre de la productividad y las remuneraciones justas del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021, con un ($\rho=0.831$) visualizando un nivel correlación positiva fuerte. Se concluye que al atender las demandas salariales aumentando las remuneraciones justas de acuerdo a la capacidad del colaborador, se tiene a generar eficiencia y rentabilidad para la empresa.

Cuarta. Con respecto al tercer objetivo específico, se logró identificar la relación entre la productividad y las condiciones de trabajo del colaborador del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021, con un ($\rho=0.960$) visualizando un nivel de correlación positiva perfecta. Se concluye que, al mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores mejora los procesos y el rendimiento de los colaboradores, se genera un aumento de productividad en beneficio de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a los resultados, el estudio sugiere las siguientes recomendaciones:

Primera: Habiéndose obtenido un nivel de correlación positiva perfecta entre satisfacción laboral y productividad, se recomienda al gerente general mejorar los incentivos o premios en el logro de la productividad para de esta manera aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Segunda: Dado un nivel de correlación positiva perfecta entre productividad y reto al trabajo, se propone al gerente general mejorar el reconocimiento laboral de sus colaboradores, reestructurando el formato de ascensos para que todos puedan poder obtener las mismas oportunidades de mejora y de esta manera se obtenga una mejora en la motivación laboral del colaborador, logrando el aumento de la productividad de la empresa.

Tercera: Teniendo un nivel de correlación positiva fuerte entre productividad y remuneraciones justas, se recomienda al gerente general mejorar los sueldos de los colaboradores, con bonos por logros o por merecimiento laboral y de esta manera aumentar de manera la productividad de los colaboradores.

Cuarto: Debido al nivel de correlación positiva perfecta entre productividad y las condiciones de trabajo, se propone a el gerente general mejorar o darle un mantenimiento constante a los implementos y equipos de trabajo de los colaboradores, para que de esta manera puedan realizar sus funciones de la manera correcta demostrando sus habilidades y cualidades mejorando su productividad en la empresa.

REFERENCIAS

- Andrese, P. Domsch, M. Y Cascorbi, I. (2014). Working unusual hours and its relation to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*. Scielo, 1(9),30-35. <https://n9.cl/dyt3f>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial patria. <https://n9.cl/dbo8>
- Bargsted, M., Vielma, R., Y Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work. *Concepcion: Journal of Work and Organizational Psychology*. Scielo, 35(3),157-163. <https://n9.cl/yru3o>
- Bejarano, M., Manosalvas, V., Salvadore, R., Y Carhuancho, I. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and. *University notes*, 11(2), 235-240. <https://n9.cl/lfes5n>
- Bidault, O. (Octubre de 2017). *La importancia de la satisfacción en el puesto de trabajo*. <https://n9.cl/g1t8>
- Bigio, P. (2017). Innovation and productivity: Empirical evidence for Brazilian industrial. *Strategy and Business Economics*. Scielo, 3(6),135-140. <https://n9.cl/qcxygu>
- Buceta, I., Y Bermejo, J. (2019). Enhancer elements of compassion satisfaction in healthcare professionals. *Annals of psychology*. Scielo, 35(2), 323 - 331. <https://n9.cl/cm304>
- Carvajal, M. (2014). *Satisfacción laboral y la productividad en la Panadería Calidad de la ciudad de Ambato*. (tesis Grado). Universidad tecnica Ambato, Ambato. <https://n9.cl/mmkx1>
- Cernas, D. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic. *Bloomsburg University of Pennsylvania*, 37(158) 37-48. <https://n9.cl/8uxom>

- Charaja, Y. y Mamani, J. (2019). Motivation and job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Peru, 2019. *Scielo*, 5(1) 5-6. <https://n9.cl/p4h2z>
- Chiang, M y San Martin, N. (Diciembre de 2015). *The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*. *Scielo*, 33(3) 14-16. <https://n9.cl/h4iu6>
- Chiang, M. Y Ojeda, F. (2014). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y contaduría y Administración. *Scielo* ,58(2) 39-60. <https://n9.cl/6o16c>
- Cooper, D. y Schindler, p. (2014). *Business research methods* (12 ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin. <https://n9.cl/hoxu6>
- Cruzado, W., Y Loja, L. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de Agroindustrias, Tarapoto, 2019. (tesis grado)*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/5oe1u>
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA*. *Revista electronica de investigacion en ciencias economicas*. 2(4) 44-60. <https://n9.cl/pzklu>
- Gutierrez, P. Y De la Valera, S. (2015). Estadístico de la calidad y seis. *Sigma*, 1(4) 12-40. <https://n9.cl/w19k3>
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/65f>
- Herrera, M. (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura*. Universidad nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huara. <https://n9.cl/pumpd>
- Keith, D., & Newstrom. (2015). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill. <https://n9.cl/nrw6y>

- Kessler, L. (2014). The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea*, 23(1) 1028-1038. <https://n9.cl/92ex0>
- Llerras,L. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito*. (tesis Grado), Universidad San Francisco Ecuador, Quito. <https://n9.cl/ae7ni>
- Llinas, H., Rojas, C. (2017). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad* (Vol. 13. ed.). Colombia: Editorial Universidad del Norte. <https://n9.cl/fvdwp>
- Lomas, P. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*. (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Buenos Aires-Peru. <https://n9.cl/0stqp>
- Marin,J. Y Arias,L. (2014). *Evaluacion del nivel de satisfaccion laboral*. Colombia: Academia Española. <https://n9.cl/7ihnu>
- Morillo, I. (2015). *Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en el departamento de geografia e historia del instituto pedagogico de Miranda Jose Manuel Siso Martinez*, Lima. 10(2) 191-217. <https://n9.cl/lnj98>
- Olivares,G. Silva,M Y Carlos,C. (2014). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. (1. ed., Ed.) EAP. <https://n9.cl/k0qml>
- Páramo, B. (2018). La investigación en ciencias sociales : tecnicas de recolección de la información. Colombia: *Universidad Piloto de Colombia*. vol. 17, núm. 1, 2009, pp. 208-229. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26811984010>
- Peru Info Capital*. (2016). <https://n9.cl/encuestaperu>
- Pico,A. Y Gutierrez,F. (2015). *La satisfaccion laboral y su relacion con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad*

- de ambato*. (tesis grado), Pontificia Universidad Católica del Ecuador., Ecuador. <https://n9.cl/gc7r3>
- Ramos,M., Oliviera,P., Luiz,A., Y Luis,R. (2021). Barriers, Adaptability, Employability, and Satisfaction. *Brazil: Journal of Contemporary Administration*. <https://n9.cl/dc0kp>
- Rios, F. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: International Thomson Editores. <https://n9.cl/61kxy>
- Rios,F. (2014). *Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. (tesis grado) , Universidad Rafea, Huehuetenango- Guatemala. <https://n9.cl/ll6jbs>
- Robbis, S. Y Coutler,M. (2014). *Administración* (Vol. 8°). Mexico: Prentice Hall. <https://n9.cl/sx0k>
- Rojas, M. (2016). *Ingeniería Administrativa* (Vol. 1°). Mexico: Ediciones de la U. <https://n9.cl/jrz5k>
- Sanchez, J. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincia de San Martín, Tarapoto*. Universidad Peruana Unión, Lima-Peru. <https://n9.cl/4gejs>
- Sanchez,M. Y Garcia,L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. <https://n9.cl/3iw2>
- Silla,I., Gamero,N., Y Picazo,C. (2019). The Cross-level Relationship Between Organizational Trust in Leadership. *Psychology: Organizations and Work Journal*,20(4)1276-1280. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n4/v20n4a13.pdf>
- Soriano, A. (2014). *Design and validation of measurement instruments*. (Vol. N° 13). Sevilla: Editorial Universidad Don Bosco. <https://n9.cl/lb4dz>

- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* . (2da ed.). Lima: San Marcos.
Obtenido de <https://n9.cl/el76w>
- Valdez, F. (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaral, 2017.(tesis grado) universidad Cesar Vallejo*. Lima. <https://n9.cl/9ngmv>
- Xianyin Lee, Boxu Yang y Wendong Li. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: *Taking early-career employees as an example*. *Analesps*, 33(3) 1-12.
<https://n9.cl/fjtm1>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de mediación
Satisfacción laboral	Andrese, Domsch Y Cascorbi (2014) según los autores respecto a la primera variable de satisfacción laboral la definimos que es una etapa emocional satisfactorio positivamente consiguiente de su propia práctica del trabajo; dicha etapa es alcanzado con ciertas exigencias particulares a través de su trabajo.	Se midió y evaluó a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que considera a 3 dimensiones y 10 indicadores. Considerando un total de 38 preguntas. Se utilizará el cuestionario de tipo Likert.	Reto del trabajo	- Identidad de la tarea - Significación de la tarea - Autonomía - Retroalimentación del puesto mismo	1,2,3, 4,5,6, 7,8	Ordinal
			Remuneraciones justas	- Satisfacción con los sueldos y salario - Oportunidad y desarrollo de la organización - Características del trabajo - Supervisión	9,10,11, 12,13, 14,15, 16	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Relación trabajo – empleado	- Compatibilidad entre la personalidad y el puesto. - Confianza	17,18, 19,20	

Variables	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de mediación
Productividad	<p>Rojas (2016) Se define como la mano de obra y la cabida en las maquinarias, lo cual es reflejado en los resultados en producción se mide el tiempo que se requiere para la elaboración del producto.</p>	<p>Se midió y evaluó a través de la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario que considera a 3 dimensiones y 9 indicadores. Considerando un total de 38 preguntas. Se utilizará el cuestionario de tipo Likert.</p>	Verificación de la disposición	- Acceso a las herramientas materiales	21,22	Ordinal
				- Seguimiento del proceso	23,24	
				- Aprovechamiento de materiales y predisposición	25,26	
				- Uso y manejo de equipos	27,28	
				- Planificación de actividades	29,30	
			Verificación del equipo	- Cuidado de herramientas y equipos	31,32	Nunca
				- Mejoramiento de procesos		
				- Simplificar elementos de trabajo		
				- Autonomía y valoración del trabajo	33,34	
					35,36	
Verificación de los procedimientos		37,38				

ANEXO 2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: CABADA FERNANDEZ LUCELITA y MENDOZA PACHECO, GUILLERMO GIANCARLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Satisfacción laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Válido y aplicable

No valido ni aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81 %

Ate. 24 de agosto



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

VARIABLE (2): productividad del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente - 20%	Regular - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

I. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

II. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: CABADA FERNANDEZ LUCELITA y MENDOZA PACHECO, GUILLERMO GIANCARLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**VARIABLE (1): Satisfacción laboral**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80 %

Ate. 24 de agosto



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

VARIABLE (2): productividad del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

I. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable

No valido ni aplicable

II. PROMEDIO DE VALORACION:



Ate. 24 de agosto

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: CABADA FERNANDEZ LUCELITA y MENDOZA PACHECO, GUILLERMO GIANCARLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Satisfacción laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

VI. PROMEDIO DE VALORACION:

79 %



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

Ate, 24 de agosto del 2021

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): productividad del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente - 20%	Regular - 40%	Bueno - 60%	Muy bueno - 80%	Excelente - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

I. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

II. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021

Buenos días / tardes, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es recolectar datos para determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021., este cuestionario será respondido de manera anónima. Para responder deberá marcar un aspa (x) la opción que crea conveniente, por lo tanto, califique de acuerdo a los siguientes criterios. Muchas gracias.

SATISFACCIÓN LABORAL		Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Reto del trabajo						
1	¿Se siente identificado con las responsabilidades y funciones que ejerce en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Las funciones encomendadas van de acorde con las habilidades y funciones que posee?	1	2	3	4	5
3	¿Las tareas que desempeña ayudan en el desarrollo de su crecimiento laboral?	1	2	3	4	5
4	¿El trabajo que desempeña tiene trascendencia para su vida personal y familiar?	1	2	3	4	5
5	¿Tiene potestad para realizar sus actividades en forma autónoma?	1	2	3	4	5
6	¿La empresa le ofrece todas las libertades y facilidades para el desarrollo de su trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Recibe retroalimentación continua por parte de sus jefes respecto al resultados de sus evaluaciones?	1	2	3	4	5
8	¿La retroalimentación es de manera eficiente solucionando las dificultades que tiene en sus actividades?	1	2	3	4	5
Remuneraciones justas						
9	¿El sueldo percibido está de acuerdo a las responsabilidades y funciones que realiza en el trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿El sueldo que recibe cubre todos sus gastos, satisfaciendo todas sus necesidades?	1	2	3	4	5
11	¿La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades?	1	2	3	4	5

12	¿La empresa ofrece oportunidades u horarios adecuados al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las labores que desempeña?	1	2	3	4	5
13	¿Se siente Ud., satisfecho con las condiciones que le ofrecen en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que la empresa se preocupa por la calidad y salud de su vida laboral?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que la supervisión apoya en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña?	1	2	3	4	5
16	¿La empresa aplica una supervisión constante proporcionando solución inmediata a todos los problemas que se presentan?	1	2	3	4	5

Relación trabajo – empleado

17	¿La empresa realiza test de personalidad para determinar los puestos de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
18	¿Las habilidades y capacidades que Ud. posee guardan relación con el puesto que ocupa?	1	2	3	4	5
19	¿Siente que la empresa utiliza una buena comunicación con los colaboradores y así generar confianza y respeto entre ambas partes?	1	2	3	4	5
20	¿Siente Ud. que la empresa confía en la capacidad y habilidad de su personal?	1	2	3	4	5

PRODUCTIVIDAD

Verificación de la disposición

21	¿Ud. tiene acceso a todas las herramientas y materiales de la empresa que permitan realizar un trabajo eficiente?	1	2	3	4	5
22	¿El personal utiliza los materiales y herramientas de la empresa con la finalidad de realizar un óptimo trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿El personal tiene conocimiento de los procesos necesarios para sus funciones de manera adecuada?	1	2	3	4	5
24	¿Los encargados o supervisores los ayudan para efectuar de manera correcta los procesos y así realizar eficientemente sus labores?	1	2	3	4	5
25	¿Todos los materiales o herramientas son utilizados por el personal para el fin que fue creado de manera óptima?	1	2	3	4	5
26	¿Aprovecha al máximo los materiales que cuenta la empresa para realizar sus labores de manera eficiente?	1	2	3	4	5

Verificación del equipo

27	¿La empresa realiza una capacitación constante para el manejo óptimo y eficiente de los equipos de trabajo?	1	2	3	4	5
28	¿El personal demuestra darles el manejo y uso correcto a los equipos de la institución para realizar eficientemente sus funciones?	1	2	3	4	5
29	¿Realiza un check list de actividades diarias, para optimizar su trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿El personal planifica previamente sus actividades antes de ejecutarlas para que mejorar sus funciones?	1	2	3	4	5
31	¿Se preocupa por el cuidado de los equipos y herramientas de trabajo para su uso optimo y adecuado?	1	2	3	4	5

32	¿Siente que la empresa realiza el mantenimiento contante de sus equipos y herramientas de trabajo para que pueda realizar sus funciones de manera eficiente?	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

Verificación de los procedimientos

33	¿Realiza medidas correctivas de manera eficiente en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la institución que perjudican su trabajo diario?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

34	¿Siente que la empresa realiza una mejora continua de los procesos para mejorar la eficiencia de sus labores?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

35	¿El personal simplifica los procesos de las funciones de trabajo eficientemente de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

36	¿El cuadro de distribución de funciones lo ayuda de manera eficiente en sus labores?	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

37	¿Demuestra asumir responsabilidades plenas y de mejora en todas las actividades de manera eficiente en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

38	¿El personal pone todo de sí para desarrollar sus actividades de manera eficiente, siendo estos sobresalientes?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima 22 de setiembre del 2021

SEÑORES:

EMPRESA GRUPO HUAYTA WANKA

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar una tesis de investigación científica:

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar una tesis de investigación científica para poder obtener el título profesional de Lic. En Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

El título propuesto de la tesis de investigación es: Satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. La tesis se desarrollará durante el presente año tiene fines estrictamente académicos y se trabajara entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el X ciclo de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente.

Atte.

Nombre y apellido:

LOGÍSTICA
MANUEL BARBOZA
HUANCAHUASI

DNI: 4628753

Nombre y apellidos

DNI: 46630027

Nombre y apellidos

Colado Fibromendocino
DNI: 46340301

ANEXO 5. MATRIZ DE DATOS

VARIABLE		SATISFACCION LABORAL																			
DIMENSIONES		Feto del trabajo						Remuneraciones justas						Relación trabajo - empleado							
INDICADORES	PREGUNTAS	Identidad de la tarea	Significac ión de la tarea	Auton omía	Retroalim entación del puesto mismo	Satisfacción con los sueldos y salario	Oportunid ad y desarrollo de la organizaci ón	Caracte rísticas del trabajo	Supervis ión	Compatibilid ad entre la personalidad y el puesto.	Confianza										
		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17			
PARTICIPANTES	1	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3
	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3
	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	5	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
	6	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
	7	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
	8	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3
	9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
	10	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
	11	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	12	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
	13	4	5	2	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
	14	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
	15	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
	16	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3
	17	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
	18	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
	19	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
	20	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
	21	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
	22	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3
	23	3	4	3	3	3	2	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	3
	24	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	25	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
	26	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	5
	27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3
	28	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3
	29	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3
	30	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3
	31	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
	32	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3
	33	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
	34	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
	36	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	37	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	38	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3
	39	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
	40	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	41	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	43	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	44	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4
	45	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	1	4
	46	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
	47	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3
	48	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3
	49	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
	50	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4

VARIABLE		PRODUCTIVIDAD																	
DIMENSIONES		Verificación de la disposición				Verificación del equipo						Verificación de los procedimientos							
INDICADORES	PREGUNTAS	Acceso a las herramientas materiales		Seguimiento del proceso		Aprovechamiento de materiales y predios		Uso y manejo de equipos		Planificación de actividades		Cuidado de herramientas y equipos		Mejoramiento de procesos		Simplificar elementos de trabajo		Autonomía y valoración del trabajo	
		PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	PREGUNTA 30	PREGUNTA 31	PREGUNTA 32	PREGUNTA 33	PREGUNTA 34	PREGUNTA 35	PREGUNTA 36	PREGUNTA 37	PREGUNTA 38
	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
	4	4	5	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	5	1	3	3	3	3
	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
	6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
	7	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
	8	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
	9	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
	10	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3
	11	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3
	12	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	13	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3
	14	4	5	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3
	15	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
	16	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
	17	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3
	18	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
	19	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
	20	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3
PARTICIPANTES	21	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
	22	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
	23	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
	25	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
	26	3	4	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2
	27	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	28	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4
	29	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
	30	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
	31	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	3
	32	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	34	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4
	36	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
	37	3	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
	38	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	39	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
	41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5
	42	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
	43	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5
	44	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5
	45	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5
	46	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	1
	47	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4
	48	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL COLABORADOR EN EL GRUPO HUAYTA WANKA S.A.C., LA VICTORIA 2021", cuyos autores son MENDOZA PACHECO GUILLERMO GIANCARLO, CABADA FERNANDEZ LUCELITA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000-0002-1067-9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 22:23:00

Código documento Trilce: TRI - 0229405