



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los
Colaboradores, en las Distribuidoras de Huevos, San Juan de
Miraflores, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:

Contreras Astorga, Michael Ivan (ORCID: 0000-0001-9974-4891)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por ser la persona más importante en mi vida.

A Karen, la compañera de mi vida, quien me tuvo tolerancia e infinita paciencia, eres mi amor y mi fuerza.

A César, Belén, Nicolás y Liam los motores
Para continuar cada día.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a la Universidad Cesar Vallejo por el desarrollo académico y hacer posible la meta profesional, al asesor Mg- Arturo Zuñiga por colaborar en la dirección de la presente investigación, a mi esposa Karen por su infinita paciencia y a mis hijos César, Belén, Nicolás y Liam por su comprensión durante todo este tiempo de estudios.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1 Resultados descriptivos.....	20
4.2 Resultados inferenciales.....	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	50
Anexo 1 Matriz de consistencia	51
Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables	53
Anexo 3 Instrumentos.....	55
Anexo4: Instrumento para medir el Desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora de huevos	57
Anexo 5: Resultados de la opinión de juicios de expertos	59
Anexo 6: Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos.....	60

Anexo 6: Cartas de Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación	72
Anexo 7: Carta de Presentación	74
Anexo 8: Base de datos de la muestra para prueba piloto de Instrumento de Satisfacción laboral.....	76
Anexo 9: Base de datos de la muestra para prueba piloto de Instrumento de Desempeño laboral.....	77
Anexo 10: Prueba de Validez para Instrumento de Satisfacción laboral ...	78
Anexo 11: Prueba de Validez para Instrumento de Desempeño laboral ...	80
Anexo 12: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Satisfacción laboral.....	81
Anexo 13: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Desempeño laboral.....	82
Anexo 14: Resultados descriptivos por ítem de la Variable Satisfacción Laboral	83
Anexo 15: Resultados descriptivos por ítem de la Variable Desempeño Laboral	99

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de la población de los trabajadores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC	15
Tabla 2 Prueba de KMO y Barlett para Satisfacción Laboral	17
Tabla 3 Prueba de KMO y Barlett para Desempeño Laboral	17
Tabla 4 Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Satisfacción laboral	18
Tabla 5 Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Desempeño Laboral	18
Tabla 6 Resultados descriptivos de la variable de Satisfacción Laboral y sus dimensiones en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	20
Tabla 7 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	21
Tabla 8 Resultados de tabla de contingencia de la variable Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	22
Tabla 9 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Conocimiento del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	23
Tabla 10 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Calidad del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	24
Tabla 11 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Responsabilidad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	25
Tabla 12 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Productividad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	26
Tabla 13 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Habilidad y Destreza en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	27
Tabla 14 Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021	28

Tabla 15 Resultados de Prueba de normalidad	29
Tabla 16 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	31
Tabla 17 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y el Conocimiento del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	31
Tabla 18 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	32
Tabla 19 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.	32
Tabla 20 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	33
Tabla 21 Resultado de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Habilidad y destreza en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	33
Tabla 22 Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra fue censal estuvo constituida por un total de 160 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta cerrada y el instrumento un cuestionario para cada variable. Así también, se realizó una validación de tres jueces de expertos cuya opinión fue aplicable, así también se realizó para ambos cuestionarios la prueba de Alfa de Cronbach que resultó 0,79414 para Satisfacción Laboral (magnitud alta) y 0.860 para Desempeño laboral (magnitud alta).

Para los resultados inferenciales la prueba no paramétrica de Rho de Spearman concluyó que sí existió una relación significativa directa entre Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral con un coeficiente de correlación de 0,348, el cual, evidenció que la relación es directa y moderada.

Palabras clave: Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between Job Satisfaction and Job Performance of employees in the egg distributors, San Juan de Miraflores 2021. The methodology used was a quantitative approach, applied type, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The sample was census was constituted by a total of 160 workers. The technique used was the closed survey and the instrument a questionnaire for each variable. Likewise, a validation of three expert judges was carried out, whose opinion was applicable, as well as the Cronbach's Alpha test for both questionnaires, which resulted in 0.79414 for Job Satisfaction (high magnitude) and 0.860 for Job Performance (high magnitude).

For the inferential results, the nonparametric Spearman Rho test concluded that there was a direct significant relationship between Job Satisfaction and Job Performance with a correlation coefficient of 0.348, which evidenced that the relationship is direct and moderate.

Keywords: Job Satisfaction and Job Performance.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos dos años las perspectivas de la forma de modelizar una empresa han tenido que cambiar de paradigmas debido a la crisis sanitaria que se enfrenta a nivel mundial; en ese sentido, el mundo empresarial, desde la macro empresa hasta las pequeñas y medianas empresas (pymes) han buscado forma de reinventarse con la finalidad de sostener sus capitales en circulación, en otros los casos, muchas han tenido que cambiar de rubro o generar matices para mantener su comercio.

Sin embargo, muchos emprendimientos empresariales no lograron mantener su posicionamiento en el por lo que tuvieron que cerrar, fueron las empresas de la industria de alimentos que han permanecido menos inestables y, muchas de ellas, han logrado adaptar su sistema a las nuevas necesidades del cliente, para las cuales, han tenido que capacitar y reorganizar a sus trabajadores, quienes han tenido que cambiar sus formas de trabajo para adaptarse a las nuevas condiciones. Bajo este contexto, esta investigación se propone analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral de los trabajadores y su desempeño laboral, ya que de este último depende que se cumplan las metas de la empresa que debe ser percibido a su vez por el cliente.

A partir de la crisis sanitaria, las empresas han adoptado nuevas medidas dentro del mercado para mantener la fidelización de sus clientes. Sin embargo, muchas de estas tuvieron que cerrar porque la fidelización de los clientes se vio inestable por diversos factores que no se tratarán, pero en los que puede mencionar, la crisis económica, seguridad sanitaria como también las nuevas expectativas que se han trazado a partir de la prioridad que se le ha dado al comercio de ciertos productos en específico, especialmente de los productos alimenticios.

En ese sentido, todo el rubro empresarial debe reajustar sus medidas tanto a nivel organizacional como a nivel externo para cubrir la demanda del mercado y satisfacer las necesidades y requerimientos de sus clientes en un nuevo marco de la realidad. Así, las empresas han tenido que cambiar la forma interna de organizar a sus trabajadores, se ha recurrido a capacitaciones entre otras estrategias que

permitan mantener el equilibrio entre su eficiencia y su eficacia sin perder de vista el aspecto de recursos humanos (Naciones Unidas, 2020).

Las empresas KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC son pymes que se dedican a la distribución de huevos en cuatro distritos de Lima, a raíz de la crisis sanitaria la empresa tuvo que cambiar las formas de distribución para mantener la fidelización de sus clientes quienes, en principio, mostraban algunas observaciones respecto a las formas de entrega por parte de algunos colaboradores de la empresa las mismas que se han tenido que ir mejorando de forma continua por lo que se implementaron algunos reglamentos internos entre los colaboradores de la distribuidora que permitieran mejorar la aceptación del producto por parte de una población de clientes que ya se consideraba fidelizada antes de la pandemia.

Es por ello que, es pertinente realizar un estudio de investigación que permita observar analíticamente si dichos reajustes a nivel organizacional han repercutido en la satisfacción laboral de cada trabajador, por ende, en su desempeño laboral para mejorar las condiciones de trabajo y organización dentro de la distribuidora. A continuación, a partir de lo anteriormente descrito se ha decidido plantear el siguiente problema de investigación ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?

Asimismo, se plantearon sus respectivos problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?; ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?; ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la responsabilidad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?; ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la productividad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?; ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza en las distribuidoras de huevos San Juan de Miraflores 2021?; ¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?

Esta investigación se encuentra basada en tres tipos de justificación que permitirán conocer el marco de la misma.

En un sentido práctico, esta investigación se ejecuta porque existe la imperiosa necesidad de adaptarse a las nuevas demandas del mercado bajo la economía y demandas actuales, en el cual, la satisfacción laboral de los colaboradores debe ser parte de las prioridades para poder garantizar el bienestar de los mismo, así como su desempeño que permitirán con el cumplimiento de los objetivos de la empresa sin detener la distribución del producto.

En su sentido teórico, esta investigación busca generar nuevos aportes a las investigaciones que se hayan realizado con anterioridad sobre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en contextos de las pymes con la finalidad de que los hallazgos trasciendan y puedan adjuntarse a la organización interna de las pequeñas empresas ya que se estaría evidenciando que existe relación directa entre ambas variables.

En su sentido metodológico, la relación que se halle entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en una distribuidora de huevos, permitirá que sea considerado como base para futuras investigaciones que se permitan aplicarlos en otros contextos, para ello, se ha aplicado la técnica de la encuesta con la finalidad de procesar estos datos que permitan sustentar las hipótesis planteadas dentro del trabajo.

Por otro lado, se ha planteado la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Así también surgieron las siguientes hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la productividad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

A su vez, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores, en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

También se han planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad de huevos en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la productividad en las distribuidoras de huevos de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza en las distribuidoras de huevos de huevos, San Juan de Miraflores 2021; Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y según la actitud hacia la empresa en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se indagaron los siguientes antecedentes nacionales en función a las variables de la investigación.

Boada (2019) en cuya investigación se corroboró la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en una empresa dedicada al rubro de los servicios para vigilancia, la cual, fue de tipo descriptiva y correlacional, fue aplicada a los colaboradores que trabajaban como seguridad, asimismo, se construyó un instrumento con la finalidad de medir el desempeño laboral, también se empleó un cuestionario para recopilar los datos de la satisfacción laboral, finalmente, los resultados concluyeron la existencia de una relación positiva entre las dos variables por lo que se recomendó hacer evaluaciones de forma periódica en la que se mida la satisfacción a los colaboradores con la finalidad de mantener un buen desempeño laboral.

Zegarra (2018) en su trabajo de investigación se trazó el objetivo de conocer si existía relación entre las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería en un hospital de Arequipa, para ello, se empleó la técnica del cuestionario en 44 trabajadores, posteriormente, se encontró que ambas variables guardaban relación estadística, ya que, el p valor fue de 0.05.

Contreras (2019) buscó analizar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral respecto a los trabajadores de municipalidad de Carhuayan en 15 trabajadores con 38 preguntas para conocer el desempeño laboral, así también, en el caso de la satisfacción laboral se les aplicó un cuestionario, asimismo, la metodología científica aplicada fue inductiva - deductiva y la técnica empleada fue la de la encuesta que fueron procesados en la estadística y permitió concluir que ambas variables se relacionan y se influyen de forma recíproca.

Ojeda (2019) planteó determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de una metalmecánica en Cajamarca, así su investigación estuvo conformada por una población que contó con 152 colaboradores, sin embargo, para la muestra se tomaron en cuenta 109, se utilizó la encuesta con escala de Likert para la determinación de niveles, además, metodología de dicha investigación fue no experimental, transversal y correlacional, finalmente, se evidenció que existe influencia significativa entre las dos variables del estudio, ya que, el p valor fue menor a 0.05.

Trujillo (2020) el objetivo planteado por este autor fue determinar si existía relación entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Huánuco, por otra parte, el diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, observacional, descriptiva y transversal, además, la población de estudio contó con 118 profesores, pero a partir de los criterios trazados la muestra fue conformada por 45 docentes, del mismo modo, los resultados concluyeron que no encontraron relación significativa entre ambas variables ya que el resultado del p valor fue mayor a 0.05.

Por otro lado, se consultaron los siguientes antecedentes internacionales que se detallan a continuación.

Ludeña (2019) el objetivo de esta investigación fue examinar el impacto que tiene la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados de un centro de salud de Celica en 35 colaboradores, pero en la muestra solo 34 fueron los participantes, asimismo, a técnica aplicada fue a partir de la encuesta para luego ser analizados de forma estadística, en esa misma línea, a partir de los resultados hallados, se evidenció que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Romero y Rosado (2019) la investigación buscaba establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los individuos en la ciudad de México. La metodología de la investigación fue cualitativa y se revisó la literatura de investigaciones que hayan tocado el mismo tema, así, se confirmó la existencia de una relación de correspondencia entre las variables propuestas por lo que las empresas u organizaciones tienen la misión de valorar los esfuerzos que hace cada colaborador por medio de la motivación constante.

Arroyave (2019) tuvo como objetivo revisar material bibliográfico en una universidad colombiana con las variables de satisfacción laboral y el desempeño laboral para observar la incidencia en factores como la productividad y el trabajo, además, fue de tipo cualitativa y se llegó a la conclusión que existe una contribución directa entre ambas variables, así como la innegable influencia en la satisfacción y el desempeño laboral.

Leonel (2018) esta investigación realizada en Colombia tuvo como objetivo principal la evaluación del impacto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral para un grupo de policías, asimismo, la población estuvo conformada por

242 personas que brindan seguridad ciudadana, en esa misma línea, la metodología empleada fue cuantitativa y luego de procesar los resultados se llegó a la conclusión de existe dependencia estadística entre ambas variables, ya que, la satisfacción laboral baja que presentó la tercera parte del cuerpo policial también se identificó en ellos un desempeño laboral por debajo del nivel aceptable.

Chang y San Martín (2017) este estudio se planteó medir la influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de funcionarios en México, así también, fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, además, la población del estudio estuvo conformada por 259 colaboradores que trabajaban en una municipalidad, del mismo modo, las muestras de los estadígrafos revelaron que existe correlación significativa entre estas dos variables.

La satisfacción laboral se remonta a entenderla bajo la disciplina del conocimiento de la psicología organizacional en área de gestión administrativa para el monitoreo de los recursos humanos al interior de una empresa con el fin de desarrollar las competencias de sus colaboradores. Entendiéndose estos últimos como ejes principales (Elizade et al., 2010).

Las primeras referencias que se encuentran acerca de esta variable se halla en referencia a los autores como Taylor en 1911 quien se refería al término satisfacción como una variable que se encontraba vinculada con el término rendimiento, posteriormente ya para 1933 el autor Mayo explica sobre la importancia de que la psicología aplique sus conocimientos a la mejoría de las relaciones humanas, ya que estas recaían directamente en el desempeño físico y laboral de los trabajadores (Ruvalcaba et al., 2016).

Sin embargo, el empleo de término de satisfacción laboral como tal, comienza con las investigaciones que hicieron en 1969 Locke y en 1978 Freedman quienes introdujeron el término asociándolo a la economía empresarial debido a las observaciones que realizara Freedman respecto a que las empresas habían notado la eficacia del rendimiento del personal a la satisfacción con el que realizaban sus labores (Aguilar et al., 2010).

Se comprende como satisfacción laboral a la forma de sentir felicidad en el trabajo, es decir, cuánto les gusta a las personas su trabajo a partir de las experiencias, necesidades y valores durante el cumplimiento de las funciones. (Gamboa, 2010) para ello, la empresa debe considerar las diversas

características que poseen sus trabajadores con la finalidad de emplear acciones convenientes que permitan el desarrollo de ambos, es decir, la satisfacción laboral debe ser enfocada desde una perspectiva multidimensional (Gargallo, 2008) en otros términos, es la percepción individual y subjetiva que tiene el colaborador de su área de labores y cómo lo experimenta (Sánchez y García, 2017).

Se pueden distinguir dos tipos de Satisfacción laboral, la primera es entendida de forma general y se le denomina Satisfacción general porque es una visión y percepción panorámica de cómo entiende el trabajador sus funciones e integración de la suma total de sus tareas o actividades y, el segundo tipo, corresponde a la Satisfacción laboral por facetas, como su mismo nombre lo dice es la evaluación de condiciones o actividades específicas del día a día, como por ejemplo, el reto que implica la actividad, las formas en las que sienten las recompensas al superarlo, las condiciones bajo las cuales se tuvieron que desempeñar, la manera de colaboración en grupo, la complicidad existente entre el equipo y la naturaleza de la actividad (Vallejo, 2010).

La satisfacción laboral presenta desacuerdo con respecto a las dimensiones que lleva inmersa. Los autores han planteado que, en realidad, es la organización que debe construir su propio instrumento de medición con la finalidad de que se encuentre ajustable o, en su defecto, es recomendable de que los investigadores hagan los ajustes pertinentes de los mismos, así por ejemplo, para Locke, este consideraba la satisfacción con el salario, promociones, reconocimientos, beneficios, y condiciones de trabajo; para Hackerman se destacan la variedad, la autonomía, la identidad y la significación; para Omotto, se encuentra la tarea desarrollada (Castillo, 2015).

Para el Perú la investigadora Palma (2005) y posteriormente empleada por Boada (2019) definieron a la satisfacción laboral como una relación que se asocia a los vínculos afectivos que surgen entre la realidad laboral y las expectativas que guarda cada colaborador, ya que, dependiendo cómo se sienten influenciará en el comportamiento laboral, así también han planteado cuatro dimensiones básicas: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal o social, Beneficios económicos que deben tomarse en cuenta para realizar un estudio más adecuado de esta variable y que se empleará de base para la construcción del instrumento de la investigación.

Se conoce como Significación de la tarea a las actividades atribuidas al trabajo y la disposición que existe por parte del colaborador para realizarlas. Las Condiciones de trabajo se encuentran definidas como las normas reguladoras de la actividad laboral y la evaluación en función a estas. El Reconocimiento personal o social son los logros o reconocimientos personales alcanzados por el colaborador. Los beneficios económicos son los incentivos remunerativos que recibe el colaborador y su percepción de los mismos (Boada, 2019).

El primer modelo teórico asociado a la satisfacción laboral tienen como precedente a Maslow con su Jerarquía de Necesidades quien bajo el concepto de psicología humanista en 1943 desarrolla la Teoría de la motivación humana, la misma que trascendió al campo empresarial y también, a la psicología organizacional y cuya propuesta es que existen determinados factores que condicionan a las personas, así mismo, se debe tomar en cuentas sus necesidades para su supervivencia así como su capacidad de motivación (Quintero, 2020).

Otra teoría que respalda la satisfacción laboral se remonta a la Teoría de Higiene Motivacional planteada por Herzberg 1968. Esta teoría explica de que los trabajadores se encuentran condicionados especialmente por dos factores que son la satisfacción y la insatisfacción, la primera se relacionará con la motivación, mientras que la segunda se relacionará con diversos factores que pueden anular la motivación, entonces la insatisfacción se convertirá permanente (Herzberg, 1954).

Estos hallazgos de la Teoría de Herzberg le permitieron plantear al mundo dos ideas importantes, la primera, que se relaciona con las estrategias de motivación que deben existir al interior de una empresa para aumentar los incentivos en las relaciones humanas y, la segunda, entender que estos no tienen ningún sentido si estos se realizan si un contexto en el que no se mejoraran también las condiciones en las que se cumplen las actividades o labores al interior de las organizaciones(Manso, 2002).

A partir de la teoría trazada por Herzberg, la ingeniería industrial comenzó a cuestionarse si las organizaciones realmente prestaban atención a los detalles que implican el bienestar laboral (Vargas et al., 2018) Así, surge el modelo RIASEC de Holland quien basándose en la teoría de Herzberg planteó la dinámica entre el personal y el ambiente laboral para observar si los factores como el estrés o las características de la personalidad de cada trabajador se encontraban

condicionadas a la satisfacción laboral (Garrote, 2018) en ese caso, las empresas deben tomar en cuenta que los recursos humanos tienen múltiples expectativas y diversas formas de adaptarse a los espacios laborales, que deben mejorar las condiciones en las que se realizan las actividades de desarrollo.

Asimismo, otra teoría que se encuentra enmarcada dentro de la satisfacción laboral es la teoría de la discrepancia que se define como un estado emocional que enfrentan o desarrollan los trabajadores entre sus expectativas y lo que realmente reciben lo que le permite generar una estimación que se asocian a los niveles de satisfacción laboral (Bravo, 2020).

La historia del desempeño laboral se inicia en China especialmente en la Dinastía Wei y se conocía con el término de valorador imperial, era una forma de seleccionar a los funcionarios por medio de lo que hoy se conoce como la técnica de la encuesta especialmente para los sectores militares y de educación, posteriormente se aplicó también esta tendencia en Grecia y se mantuvo en la Edad Media con San Ignacio de Loyola, más tarde en la época contemporánea, Estados Unidos ya para 1842 ya tenía formatos de evaluación con la finalidad de mejorar sus técnicas organizacionales.

En sus inicios, el término de desempeño laboral no existía como tal, a cambio se conocía el término descripción de puesto, con el transcurso del tiempo, tomó la denominación con la que hoy en día se conoce y la finalidad que permite medir el desarrollo efectivo de los colaboradores en las diversas organizaciones empresariales (Bautista et al., 2020).

Es una actividad practicada al interior de las empresas para que estén se permitan realizar regulaciones o ajustes enfáticamente en los recursos humanos quienes son los ejes principales para alcanzar los objetivos de una organización (Ronquillo et al., 2013). Así también, dentro la conceptualización de desempeño laboral debe considerarse factores como las conductas que se desarrollan en función a las actividades, el comportamiento interpersonal, la pérdida de tiempo y aquellos comportamientos que resultan destructivos.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral estas varían dependiendo el tipo de organizaciones, por lo tanto, las dimensiones para el sector educativo no serán las mismas que para el sector industrial, ya que la distribución organizacional y los objetivos empresariales son diferentes, sin embargo, sí se

puede encontrar dimensiones comunes entre las características de un determinado rubro empresarial, así para un centro de investigaciones serán: enseñanza, servicio e investigación; para las municipalidades pueden existir hasta veinte dimensiones, es decir, la naturaleza de las dimensiones del desempeño laboral se configuran estables y dinámicas (Lusthaus et al., 2002).

De forma genérica se han planteado dos dimensiones: desempeño de la tarea y desempeño contextual, aunque hay quienes han logrado identificar hasta cuatro dimensiones universales, sujetas a ajustes. que pueden regir como dimensiones al momento de evaluar el desempeño laboral: la productividad y la calidad de trabajo, la calidad y la eficiencia, la formación adquirida y los objetivos conseguidos; otra versión de las dimensiones del desempeño laboral de manera general está en función a las características, comportamientos y resultados (Medina et al., 2019).

Para la presente investigación, se tomado en cuenta las dimensiones Conocimiento del Trabajo, Calidad del Trabajo, Responsabilidad, Productividad, Habilidad y Destreza y actitud de la empresa basadas en (Ronquillo et al., 2013) y que resulta más convenientes por la naturaleza de la empresa.

En 1990 John Campbell desarrolló la Teoría factorial jerárquica en el ejército de los Estados Unidos en la que definió el desempeño laboral como una conducta que estaba conformada de la cognición, la psicomotricidad, la capacidad de control de la persona, como aspectos importantes para cumplir las metas de una empresa; para ello, señaló ocho factores para los cuales el primero, segundo, tercero y séptimo evalúan el comportamiento que se necesita para cumplir con las actividades encomendadas del puesto de trabajo; mientras que, los factores cuatro, cinco, seis y ocho se relacionan con el comportamiento del ambiente laboral, social psicológico y organizacional (Salgado, 2011).

Para cumplir con el modelo teórico propuesto por Campbell este debe evaluar el rendimiento laboral que es entendido desde esta perspectiva como una conducta integrada con sus habilidades, la capacidad de cumplir con los objetivos de la empresa, así como su contribución personal es bajo este contexto que requiere trabajar con la Teoría del establecimiento de las metas la misma que será viable si trabaja en conjunto con la motivación estas son las teorías que han dado origen a la Teoría del rendimiento contemporáneo (Bautista et al., 2020).

Latinoamérica, en el año 2012 mostraba el porcentaje más bajo respecto a países europeos o Estados Unidos en la productividad y, en principio, se tenía la idea de que se trataba por la cantidad de horas trabajadas, sin embargo, los estudios demostraron que no existe alguna forma de relacionar la permanencia en el trabajo con la productividad sino que más bien la productividad y, por ende, el desempeño laboral se asocian a factores que muchas veces no se encuentran de forma óptima en la organización empresarial (Pilligua y Arteaga, 2019)

En el mundo contemporáneo el desempeño laboral se encuentra a su vez regulado por normas, criterios y exigencias para poder cumplir con las expectativas de las organizaciones, es decir, se encuentran reguladas por organizaciones jurídicas y estas a su vez son evaluadas por la justicia organizacional que determina si estos criterios son realmente factibles y favorecedoras para el colaborador y para la empresa (Peña, 2016).

En la actualidad dentro de las organizaciones y en el transcurrir del día a día se pueden encontrar conversaciones entre los trabajadores a partir de sus experiencias laborales en las que se identifican diversos elementos desde los que califican de su satisfacción en el área o actividades designadas por lo que cada vez preocupa más la calidad de vida laboral siendo la satisfacción el núcleo de dicho tema (Gamero, 2005).

El factor clave para el desarrollo del mundo empresarial recae en la figura del colaborador a quien se debe la subsistencia de la empresa por lo que esta debe contemplar todas las características que poseen los recursos humanos con la finalidad de implementar (Sotomayor, 2016).

Entender cómo se sienten los colaboradores de una empresa se relaciona directamente con la forma de actuar del trabajador, por lo tanto, los beneficios o perjuicio se verá reflejado directamente en su desempeño laboral; por otro lado, permite entender cuáles son los elementos deficientes que se deben repotenciar para mejorar de forma satisfactoria (Guadalupe et al., 2009).

La idea de implementar la evaluación del colaborador por medio del desempeño laboral en las organizaciones empresariales es porque se necesita la identificación de los problemas que surgen al nivel interno y que obstaculizan con el cumplimiento de la meta para implementar políticas administrativas que permitan resolverlas, sin embargo, para reafirmar la importancia de dicha evaluación, se

requiere también el principio de la promoción, es decir, un estímulo que funcione como motivación para mejorar la productividad en el trabajo (Montoya, 2009).

Para el mundo empresarial adoptar este sistema de evaluación en el que se mide el desempeño laboral le resulta una ventaja en la competitividad, así también, resulta importante que las empresas no aplanen sus estructuras organizacionales, ya que, la percepción del colaborador será negativa, pues pensará que se encuentra estancado en lugar de comprender que las evaluaciones se realizan con la finalidad de mejorar por lo que se debe tomar en cuenta en las medidas de reorganización el desarrollo profesional del colaborador que asocia también con la estrategia de la motivación (Fernandez, 2002).

III. METODOLOGÍA

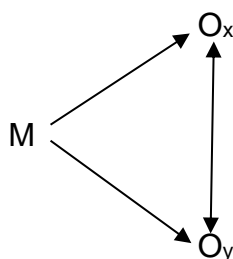
3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo porque los datos que se analizaron pudieron ser cuantificados y procesados por medio de la estadística para obtener los resultados que se necesitaron (Sánchez, 2019).

Fue de tipo aplicada. Se conoce como investigación aplicada a aquella que resuelve un planteamiento específico a partir de una necesidad social en sentido práctico, para la cual, se aplicarán teorías con la finalidad de hallar una respuesta (Bernardo et al., 2019).

La investigación fue correlacional porque se buscó la relación entre dos variables como son la Satisfacción laboral y el Desempeño laboral. Se define la investigación correlacional como aquella que indaga sobre la relación de dos categorías bajo el supuesto de que estas se encuentran relacionadas. (Esteban, 2018).

Fue de diseño no experimental porque no se hizo manipulación directa de las variables independientes y buscó hacer interpretaciones sobre los hechos o fenómenos que acontecen en su propia naturaleza (Huairé, 2019).



Dónde:

M: Es la muestra de los trabajadores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC.

O_x: Es la variable Satisfacción laboral los trabajadores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC.

O_y: Es la variable Desempeño laboral los trabajadores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC.

Corte.

Este estudio de investigación fue transversal porque se midió en un momento específico y correlacional porque buscó conocer el grado de asociación entre dos variables para establecer predicciones (Risco, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable de Satisfacción Laboral fue cualitativa y se definió como la predisposición que existe frente a las actividades encomendadas en el trabajo a las cuales se les da tendencias de valores positivos o, en su defecto, negativos (Boada, 2019).

La segunda variable de Desempeño Laboral fue cualitativa y se encontró definida como una actividad practicada al interior de las empresas para que estas se permitan realizar regulaciones o ajustes enfáticamente en los recursos humanos quienes son los ejes principales para alcanzar los objetivos de una organización (Ronquillo et al., 2013).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

La población es el conjunto o grupos de personas u objetos que se encuentran participando en un determinado fenómeno y que son parte de la problemática de una investigación (Arias et al., 2016). Así la población se encontró conformada por 160 trabajadores de las Distribuidora de SEAFROST Distribuidora SAC y KELEZ SAC, así también se incluyó 8 jefes de área tanto de KELEZ SAC como SEAFROST Distribuidora SAC, los cuales, de cada empresa seleccionaron 20 trabajadores cada uno para completar el instrumento de Desempeño Laboral.

Tabla 1

Descripción de la población de los trabajadores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC

Sede	N° de colaboradores
Distribuidora KELEZ SAC	28
SEAFROST Distribuidora SAC	132
Total	160

Se observa en la Tabla 1 que la mayor cantidad de trabajadores están en referencia a la Distribuidora SEAFROST Distribuidora SAC, no obstante, se tomará la población total de ambas empresas.

Muestra.

Se empleó la muestra censal que es totalidad de la población por ser pequeña y ser lo más conveniente para llevar a cabo los resultados. Se conoce como muestra censal al empleo absoluto de toda la población que constituyen una investigación por el tamaño pequeño de esta (Porrás, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

El registro de los datos de la Variable de Satisfacción laboral usó la técnica de encuesta cerrada, para la cual, se construyó un instrumento tipo cuestionario que deberá ser completado por los 160 colaboradores de la distribuidora de huevos KELEZ SAC y SEAFROST Distribuidora SAC. Asimismo, se empleó para la Variable de Desempeño Laboral también la técnica de encuesta cerrada con un instrumento también de tipo cuestionario adaptado para medir dicha variable que tendrá que ser completado por 8 jefes de área quienes seleccionarán 20 trabajadores cada uno.

Instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica para la Variable de Satisfacción laboral

Para la Variable de Satisfacción Laboral se realizó una adaptación del cuestionario de la Escala de medición para Satisfacción laboral de la autora Sonia Palma (2005), cuyo instrumento fue reconocido en el Perú en ese mismo año. Dicho instrumento consta de 27 ítems en función a cuatro dimensiones planteadas por la Palma en escala de Likert. Asimismo, la evaluación de este instrumento tuvo una valoración del 1 al 5 en la que se consideran de forma inversa los ítems positivos de los ítems negativos. Así, TD: Totalmente en desacuerdo (1), D: En desacuerdo (2), I: Indeciso (3), A: De acuerdo (4), TA: Totalmente de acuerdo (5); y los Ítems negativos: TD: Totalmente en desacuerdo (5), D: En desacuerdo (4), I: Indeciso (3), A: De acuerdo (2), TA: Totalmente de acuerdo (1). También, cabe destacar que son 17 ítems positivos y 10 ítems negativos planteados. El tiempo de duración será de 30

minutos, con administración colectiva, y con el objetivo de determinar la Satisfacción laboral en los trabajadores de una distribuidora de huevos.

Ficha técnica para la Variable de Desempeño laboral

Para la variable de Desempeño laboral se empleó el instrumento EVADEST de medición estandarizado en México de Ronquillo (2013) en el cual, se plantearon seis dimensiones, para las cuales, se construyeron 24 ítems, es decir, 4 ítems para cada dimensión propuesta que valoran el desempeño del personal siendo el desempeño bajo: $1 \leq 3$; desempeño medio: $\geq 3 \leq 6$; desempeño alto: $\geq 6 \leq 8$. El Alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0.911 por eso, es aplicable para medir el Desempeño laboral.

Validez.

Validez de contenido

La Validez por juicio de expertos es una opinión de un grupo de investigadores con experiencia en un determinado tema que pueden dar valoraciones a los ítems de un instrumento (Galicia et al., 2017).

Tabla 2

Prueba de KMO y Barlett para Satisfacción Laboral

Matriz de correlaciones^a	
a. Esta matriz no es definida positiva.	

La tabla 2 no aplica a la prueba de KMO debido a que la matriz no es definida positiva.

Varianza total explicada para Satisfacción Laboral: 79, 068 %

Tabla 3

Prueba de KMO y Barlett para Desempeño Laboral

KMO y prueba de Bartlett	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,621
Chi-cuadrado aproximado	26,805
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl 15
	Sig. ,030

Varianza total explicada para Desempeño Laboral: 100,00%

Confiabilidad del constructo

El Alfa de Cronbach es la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento construido destinado a medir una variable, es decir, es la verificación de cada uno de los ítems propuestos basado en la correlación de los promedios de cada uno de estos (Frías, 2021).

Fórmula para hallar Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 4

Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,79414	27

Los resultados evidencian una magnitud alta siendo > 0,60 pues el valor alcanzado fue de 0.79414.

Tabla 5

Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,82458	8

Los resultados evidencian una magnitud alta siendo > 0,60 pues el valor alcanzado fue de 0.82458.

3.5 Procedimientos

La presente investigación se planteó dos instrumentos medición, el primero para la Satisfacción laboral y, el segundo, para Desempeño laboral que fueron adaptados de instrumentos estandarizados. Por otro lado, se coordinará con las áreas encargadas de las empresas, así como también con los trabajadores de que conformen la población para obtener el consentimiento que se requiere. Posteriormente, los instrumentos pasaron por la validez del juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento (en ese orden), con la cual, se procedió a su respectiva aplicación para el registro de los datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para realizar el procesamiento de los datos de la investigación se empleó, en primer lugar, Microsoft Excel (base de datos), para procesar la estadística descriptiva esta fue representada en tablas de frecuencias y porcentajes respecto a la estadística inferencial se utilizaron los estadígrafos procesados en el Software SPSS para verificar el coeficiente Kolmogorov Smirnov por ser una prueba que se aplica a poblaciones mayores a 50 sujetos, la misma que determinó el estadístico de prueba.

3.7 Aspectos éticos

El presente proyecto siguió todos los reglamentos académicos determinados por la Universidad Cesar Vallejo, así respetó la autoría de los conceptos, teorías, definiciones colocadas para la construcción de esta investigación mediante el empleo de las Normas de American Psychological Association (APA), también se descarta todo tipo de autoplagio. Por otro lado, se respetó los códigos de ética y se ha reservado el anonimato de los colaboradores que han formado parte de la muestra para la prueba piloto.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable de Satisfacción Laboral y sus dimensiones en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Satisfacción Laboral	8	5,0	18	11,3	134	83,8
Significación de la Tarea	8	5,0	66	41,3	86	53,8
Condiciones de la Tarea	24	15,0	92	57,5	44	27,5
Reconocimiento Personal o Social	10	6,3	45	28,1	105	65,6
Beneficios económicos	9	5,6	20	12,5	131	81,9

La tabla 6 muestra que en la variable Satisfacción Laboral el 83,8% (134 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 5% (8 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 11,3% (18 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. En la dimensión Significación de la Tarea, el 53,8% (86 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 5% (8 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 41,3% (66 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. Respecto a la dimensión Condiciones de la Tarea, el 27,5% (44 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 15% (24 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 57,5% (92 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. En función a la dimensión Reconocimiento Personal o Social, el 65,6% (105 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 6,3% (10 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 28,1% (45 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. Por último, la dimensión de Beneficios económicos, el 81,9% (131 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 5,6% (9 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 12,5% (20 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio.

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 7

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desempeño Laboral	10	6,3	25	15,6	125	78,1
Conocimiento del Trabajo	12	7,5	122	76,3	26	16,3
Calidad del trabajo	17	10,6	128	80,0	15	9,4
Responsabilidad	19	11,9	136	85,0	5	3,1
Productividad	13	8,1	129	80,6	18	11,3
Habilidad y destreza	27	16,9	122	76,3	11	6,9
Actitud hacia la empresa	14	8,8	133	83,1	13	8,1

La tabla 7 muestra que la variable Desempeño Laboral tuvo el 78,1% (125 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 6,3% (10 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 15,6% (25 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. La dimensión Conocimiento del Trabajo, muestra que el 16,3% (26 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 7,5% (12 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 76,3% (122 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. La Calidad del trabajo muestra que el 9,4% (15 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 10,6% (17 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 80% (128 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. La dimensión de Responsabilidad muestra que el 3,1% (5 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 11,9% (19 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 85% (136 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. La dimensión de Productividad muestra que el 11,3% (18 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 8,1% (13 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 80,6% (129 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. La dimensión Habilidad y destreza muestra que el 6,9% (11 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto, el 16,9% (27 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 76,3% (122 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio. Así también, la dimensión Actitud hacia la empresa muestra que el 8,1% (13 de 160) trabajadores tuvieron un

Nivel alto, el 8,8% (14 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel bajo y un 83,1% (133 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel medio.

Resultados de tablas de contingencia

Tabla 8

Resultados de tabla de contingencia de la variable Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	8	0	0	8
		Frecuencia esperada	,5	1,3	6,3	8,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	2	2	14	18
		Frecuencia esperada	1,1	2,8	14,1	18,0
		% del total	1,3%	1,3%	8,8%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	0	23	111	134
		Frecuencia esperada	8,4	20,9	104,7	134,0
		% del total	0,0%	14,4%	69,4%	83,8%
Total	Recuento	10	25	125	160	
	Frecuencia esperada	10,0	25,0	125,0	160,0	
	% del total	6,3%	15,6%	78,1%	100,0%	

En la tabla 8 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Alto con 69,4% (111 de 125 colaboradores), seguido por el Nivel Bajo 5% (8 de 10 colaboradores) y el Nivel Medio 1,3% (2 de 25 colaboradores).

Tabla 9

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Conocimiento del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Conocimiento del trabajo			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	7	1	0	8
		Frecuencia esperada	,6	6,1	1,3	8,0
		% del total	4,4%	0,6%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	2	14	2	18
		Frecuencia esperada	1,4	13,7	2,9	18,0
		% del total	1,3%	8,8%	1,3%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	3	107	24	134
		Frecuencia esperada	10,1	102,2	21,8	134,0
		% del total	1,9%	66,9%	15,0%	83,8%
Total	Recuento	12	122	26	160	
	Frecuencia esperada	12,0	122,0	26,0	160,0	
	% del total	7,5%	76,3%	16,3%	100,0%	

En la tabla 9 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Alto con 15% (24 de 26 colaboradores), seguido por el Nivel Medio 58,8% (14 de 122 colaboradores) y el Nivel bajo 4,4% (7 de 12 colaboradores).

Tabla 10

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Calidad del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

			Calidad del trabajo			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	6	2	0	8
		Frecuencia esperada	,9	6,4	,8	8,0
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	2	13	3	18
		Frecuencia esperada	1,9	14,4	1,7	18,0
		% del total	1,3%	8,1%	1,9%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	9	113	12	134
		Frecuencia esperada	14,2	107,2	12,6	134,0
		% del total	5,6%	70,6%	7,5%	83,8%
Total	Recuento	17	128	15	160	
	Frecuencia esperada	17,0	128,0	15,0	160,0	
	% del total	10,6%	80,0%	9,4%	100,0%	

En la tabla 10 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Medio con 8,1% (13 de 128 colaboradores), seguido por el Nivel Alto 7,5% (12 de 15 colaboradores) y el Nivel bajo 3,8% (6 de 17 colaboradores).

Tabla 11

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Responsabilidad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Responsabilidad			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	4	4	0	8
		Frecuencia esperada	1,0	6,8	,3	8,0
		% del total	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	1	15	2	18
		Frecuencia esperada	2,1	15,3	,6	18,0
		% del total	0,6%	9,4%	1,3%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	14	117	3	134
		Frecuencia esperada	15,9	113,9	4,2	134,0
		% del total	8,8%	73,1%	1,9%	83,8%
Total	Recuento	19	136	5	160	
	Frecuencia esperada	19,0	136,0	5,0	160,0	
	% del total	11,9%	85,0%	3,1%	100,0%	

En la tabla 11 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Medio con 9,4% (15 de 136 colaboradores), seguido por el Nivel Bajo 2,5% (4 de 19 colaboradores) y el Nivel Alto 1,9% (3 de 5 colaboradores).

Tabla 12

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Productividad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

			Productividad			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	8	0	0	8
		Frecuencia esperada	,7	6,5	,9	8,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	2	16	0	18
		Frecuencia esperada	1,5	14,5	2,0	18,0
		% del total	1,3%	10,0%	0,0%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	3	113	18	134
		Frecuencia esperada	10,9	108,0	15,1	134,0
		% del total	1,9%	70,6%	11,3%	83,8%
Total	Recuento	13	129	18	160	
	Frecuencia esperada	13,0	129,0	18,0	160,0	
	% del total	8,1%	80,6%	11,3%	100,0%	

En la tabla 12 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Alto con 11,3% (18 de 18 colaboradores), seguido por el Nivel Medio 10% (16 de 129 colaboradores) y el Nivel Bajo 5% (8 de 13 colaboradores).

Tabla 13

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Habilidad y Destreza en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Habilidad y destreza			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	8	0	0	8
		Frecuencia esperada	1,4	6,1	,6	8,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	5	10	3	18
		Frecuencia esperada	3,0	13,7	1,2	18,0
		% del total	3,1%	6,3%	1,9%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	14	112	8	134
		Frecuencia esperada	22,6	102,2	9,2	134,0
		% del total	8,8%	70,0%	5,0%	83,8%
Total	Recuento	27	122	11	160	
	Frecuencia esperada	27,0	122,0	11,0	160,0	
	% del total	16,9%	76,3%	6,9%	100,0%	

En la tabla 13 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Medio con 6,3% (10 de 122 colaboradores), seguido por el Nivel Alto 5% (8 de 11 colaboradores) y el Nivel Bajo 5% (8 de 27 colaboradores).

Tabla 14

Resultados de tabla de contingencia de la Variable Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Actitud hacia la empresa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Recuento	8	0	0	8
		Frecuencia esperada	,7	6,7	,7	8,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Nivel Medio	Recuento	2	16	0	18
		Frecuencia esperada	1,6	15,0	1,5	18,0
		% del total	1,3%	10,0%	0,0%	11,3%
	Nivel Alto	Recuento	4	117	13	134
		Frecuencia esperada	11,7	111,4	10,9	134,0
		% del total	2,5%	73,1%	8,1%	83,8%
	Total	Recuento	14	133	13	160
		Frecuencia esperada	14,0	133,0	13,0	160,0
		% del total	8,8%	83,1%	8,1%	100,0%

En la tabla 14 dividida en Niveles del Desempeño Laboral respecto a Niveles de Satisfacción Laboral, prima la opción de Nivel Medio con 10% (16 de 133 colaboradores), seguido por el Nivel Alto 8,1% (13 de 133 colaboradores) y el Nivel Bajo 5% (8 de 133 colaboradores).

4.2 Resultados inferenciales

Los resultados inferenciales que se muestran a continuación serán interpretados a partir de lo siguiente:

H0: No existe relación significativa

H1: Existe relación significativa

Regla de decisión

Si p. valor < 0.05 rechazar H0

Si p. valor > 0.05 aceptar H0

Resultados de Prueba de Normalidad

Tabla 15

Resultados de Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,496	160	,000
Desempeño laboral	,469	160	,000
Conocimiento del trabajo	,410	160	,000
Calidad del trabajo	,405	160	,000
Responsabilidad	,473	160	,000
Productividad	,416	160	,000
Habilidad y destreza	,414	160	,000
Actitud hacia la empresa	,419	160	,000

En la tabla 15 se observó los resultados de la prueba de normalidad, para cual, se empleó Kolmogorov Smirnov por ser una población mayor a 50 sujetos. Para la variable de Satisfacción laboral el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la variable de Desempeño laboral el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Conocimiento del trabajo el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Calidad del trabajo el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Responsabilidad

el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Responsabilidad el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Productividad el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Habilidad y destreza el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para la dimensión Actitud hacia la empresa el p valor fue $0,00 < 0.05$, es decir, los resultados no siguen una distribución normal por lo que se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Resultados de contrastación de hipótesis

Resultados de la Hipótesis general

Tabla 16

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,348**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	160

En la tabla 16 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0.00 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 1

Tabla 17

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y el Conocimiento del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021

		Conocimiento del trabajo	
		Coeficiente de correlación	,340**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	160

En la tabla 17 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0.000 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y el Conocimiento del trabajo así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Conocimiento del trabajo los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 2

Tabla 18

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021

			Calidad del trabajo
		Coefficiente de correlación	,206**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,009
		N	160

En la tabla 18 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0,009 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y el Calidad del trabajo así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Calidad del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 3

Tabla 19

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

			Responsabilidad
		Coefficiente de correlación	,060
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,447
		N	160

En la tabla 19 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0,447 > 0,05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y Responsabilidad así se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Responsabilidad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 4

Tabla 20

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021

		Productividad	
		Coefficiente de correlación	,442**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	160

En la tabla 20 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0.000 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y Productividad así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Productividad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 5:

Tabla 21

Resultado de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Habilidad y destreza en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021

		Habilidad y destreza	
		Coefficiente de correlación	,305**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	160

En la tabla 21 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0.000 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y Habilidad y destreza así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Habilidad y destreza de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

Resultados de la Hipótesis específica 6:

Tabla 22

Resultados de la relación entre la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

		Actitud hacia la empresa	
		Coefficiente de correlación	,438**
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	160

En la tabla 22 los resultados evidenciaron un coeficiente de relación con un p valor $0.000 < 0.05$ entre la variable de Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa así se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, sí existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.

V. DISCUSIÓN

Para la discusión que se presenta a continuación se ha tomado en cuenta la distribución del procesamiento de los datos, descriptivos e inferenciales, Para los resultados descriptivo se utilizaron tablas de frecuencia y porcentaje, mientras que para los resultados inferenciales se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Cabe precisar que existen pocas investigaciones respecto a las variables estudiadas en empresas de distribución de huevos por lo que se han tomado en cuantos aspectos teóricos que se correspondan con los resultados. Además, esta investigación busca que se evidencie los factores que deben tomarse en cuenta para la configuración organizacional de las empresas bajo la coyuntura y las nuevas experiencias que se adquieren.

En la presente investigación, respecto a los resultados descriptivos, la variable Satisfacción Laboral con 83,8% (134 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto y la variable de Desempeño Laboral tuvo el 78,1% (125 de 160) trabajadores tuvieron un Nivel alto. A primera vista la mayoría de trabajadores se encuentran satisfechos con sus labores, así como, la mayoría de ellos se desenvuelven con un buen nivel en cada tarea asignada.

Con referencia a los porcentajes alcanzados en el nivel alto por dimensión del Desempeño laboral, se observó que el Conocimiento del trabajo fue la que mayor porcentaje 16, 3% seguido por la Productividad con 11, 3%, Calidad del Trabajo 9,4%, Actitud hacia la empresa 8,1%, cabe señalar que la que menos porcentaje alcanzó en este nivel fue la dimensión de Responsabilidad que alcanzó a penas un 3,1% de trabajadores.

Respecto a los resultados inferenciales, el hallazgo significativo se encuentra en función a la hipótesis general, en la que se halló la relación positiva entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral con un coeficiente de correlación de 0,348 es decir, a medida que se incrementa la primera variable incrementa también la segunda.

Estos resultados coinciden con los que encontrara Sánchez y García (2017) quienes encontraron alta relación entre la Satisfacción Laboral y todas las dimensiones del Desempeño Laboral, sin embargo, precisaron la importancia de

entender que estos resultados también depende de la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es estar satisfechos laboralmente.

Asimismo, Pedraza (2020) comprobó la relación positiva que existe entre las variables de esta investigación, aunque su estudio incluso afirmó la relación directa con una tercera variable que no es materia de investigación, como el Clima organizacional.

Pita (2016) halló la correlación entre ambas variables y quien concluyó que existe correspondencia de forma positiva, así también, Rivas (2018) halló en su investigación que existía una relación positiva entre la Satisfacción Laboral de los trabajadores y el Desempeño Laboral, es decir, a medida que se incrementaba la primera variable, por defecto se incrementaba la segunda.

En general, ambas variables de esta investigación han sido medidas para que, de ese modo, se pueda establecer una organización interna adecuada en las empresas de distribuidoras de huevos en las que se debe tomar en cuenta todos los indicadores empleados, pues la confirmación de la correlación positiva permitirá prestar más atención a las demandas de los colaboradores, por otro lado, no existen muchas investigaciones que de esta naturaleza en este rubro empresarial, sin embargo, resulta importante conocer sobre este sector de las pymes, sobre todo, en el contexto del mercado actual que requiere variaciones a acordes a las necesidades de clientes, colaboradores y empresa.

En función a la primera hipótesis específica, se logró identificar la relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Conocimiento del trabajo con un coeficiente de correlación de 0,340 estos resultados se corresponden con el aspecto teórico que postula Pujol (2018) quien refuerza la relación del Conocimiento del trabajo con la Satisfacción Laboral desde una perspectiva que denomina como situacional, en ese sentido, establece que esta relación permite que el colaborador ejerza una poderosa influencia sobre sí mismo y sobre el equipo de trabajo y genera expectativas uniformes pues el colaborador sabe cómo debe actuar y responder en una determinada circunstancia lo que mejora su percepción de su propio Desempeño Laboral.

El conocimiento de trabajo abarca la productividad y la proactividad y, mientras el trabajador encuentre los mecanismos adecuados para implementar

ambos elementos, se sentirá satisfecho en la labor que se desempeña, por lo que resulta importante tomar en cuenta esta relación para asignar las tareas correspondientes del trabajador según el dominio de sus habilidades que traerá como repercusión la satisfacción laboral, así Hernández et al (2017) en su investigación afirma que es importante la gestión del conocimiento del trabajo desde su lado ambivalente, es decir, en lo positivos y negativo de parte del equipo que compone una empresa con la finalidad de alcanzar crecimiento y desarrollo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se evidenció la existencia de la relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Calidad del trabajo con un coeficiente de correlación de 0,206, esto tiene relación con lo afirma Alves et al (2013) quien sostiene que el trabajo puede tener una ambivalencia a partir de las experiencias alcanzadas por los colaboradores, es decir, si ellos se sienten a gusto con la tarea asignada, la perciben ennoblecadora inmediatamente esta condición se va a extrapolar en un colaborador pleno y satisfecho con la función que desempeña y las decisiones que toma pues va a sentir que su desarrollo va en crecimiento.

Así también, este resultado se puede entender también desde lo expresado por Cruz (2017) quien define que la calidad del trabajo se define a partir de la percepción de los colaboradores y que se encuentra al grado de satisfacción o insatisfacción que estos consideren, por lo que las empresas deben tomar en cuenta las formas en las que se organizan priorizando esta relación tácita.

Por otro lado, la investigación de Castro et al (2018) señaló que la calidad de vida en el trabajo no es ajena al desarrollo de las capacidades y de los intereses de los colaboradores, por lo tanto, las empresas deben concentrarse en estos factores y tomarlos como motivación y considerarlos para metas integrales.

En referencia a la tercera hipótesis específica, se demostró que no existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Responsabilidad con un coeficiente de correlación de 0,060 y cuyo p valor fue > 0.05 , estos resultados son similares a los que encontraron Marin y Plascencia (2017) quienes hallaron baja correlación en el factor motivacional de responsabilidad respecto a la Satisfacción Laboral con un p valor de 0,346, es decir, la responsabilidad es un factor que no se encuentra relacionada a la variable de Satisfacción Laboral sino a la persona en sí misma.

Se puede entender teóricamente estos hallazgos según lo que manifiesta Navarro et al (2017) quien entiende la responsabilidad como un valor asociado a un comportamiento individual en relación con el compromiso social que busca un bien común siempre y cuando esa sea la perspectiva del individuo de lo contrario se mantendrá aislada e independiente del entorno.

No obstante, Vargas y Flores (2019) sí encontraron una relación directa entre la Satisfacción Laboral y la Responsabilidad del colaborador pues concluyeron que estos últimos podían desarrollar mejor su trabajo promoviendo la cooperación según los requerimientos de la empresa. Se puede entender esta relación a partir de la motivación individual y colectiva que puede encontrar en el colaborador dentro de su empresa, cuando existen factores que permiten mantener activa la motivación, la responsabilidad cede por defecto, lo que permitirá entonces establecer alguna forma de relación con la satisfacción laboral (Manjarrez et al., 2020).

Para esta tercera hipótesis esta comparación de resultados con otras investigaciones permite entender que la responsabilidad es un factor que se va a mantener de forma independiente a los contextos de las tareas asignadas de los colaboradores así como de la empresa, es decir, no se puede tomar como supuesto que se vincula con la satisfacción laboral o que las estrategias de organización funcionan o no, ya que parte de este valor pertenece al compromiso individual del trabajador, lo que las empresas pueden hacer es activarlo, motivarlo, incentivarlo más no asumirlo.

Según el análisis correlacional de la cuarta hipótesis específica, se halló la existencia de relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Productividad con un coeficiente de correlación de 0,442, estos resultados son similares a los que encontrara Sánchez (2019) quien en su investigación hallara la correlación positiva de ambas variables concluyendo que a mayor Satisfacción Laboral mayor es la Productividad en el trabajo, lo que denota de manera táctica la eficiencia de la realización de las tareas asignadas.

También Cruz (2017) encontró incidencia significativa en las dos variables señaladas, destacando la importancia de mantener siempre en ascenso al colaborador respecto a la Satisfacción Laboral para elevar la productividad en la empresa y Bollet y Flores (2018) halló una correlación positiva débil a diferencia de

los dos autores anteriores debido a que la productividad se encontraría más ligada a las formas de motivación del individuo.

Ambos resultados anteriores que coinciden con los hallados en esta investigación en la que según Alamar y Guijarro (2018) se relacionan con la teoría de la productividad en la que se identifica la comunión de diferentes factores internos de la empresa, recursos, así como horas laborales, calidad, disponibilidad y actitud.

Asimismo, se identificó en la quinta hipótesis específica la existencia significativa entre la Satisfacción Laboral y Habilidad y destreza con un coeficiente de correlación de 0,305, estos resultados son similares a la relación de incidencia que encontró Machaca (2018) quien determinó que las buenas habilidades en el desempeño del colaborador aumentan la Satisfacción Laboral, por lo que se debe buscar las formas de desarrollo personal y profesional de este.

Por otro lado, Pizarro et al (2019), afirmó que si se incentiva la capacidad creativa del colaborador este repotenciará sus habilidades y destreza con las que deba desarrollar sus tareas asignadas, lo que generará una Satisfacción Laboral óptima.

Los resultados anteriores se relacionan con lo que Sanguinetti (2016) quien afirma que las habilidades se encuentran vinculadas con el crecimiento económico inmediato, es decir, entre mayor sean las habilidades que presente un trabajador tiene mayor posibilidad de crecimiento en su entorno laboral, por ende, existe una relación directa con el incremento de su salario. Por otro lado, la empresa también se beneficia, ya que puede aprovechar todas las destrezas de su colaborador en las áreas que así lo requiera aumentando su capacidad de producción.

Finalmente, en la sexta hipótesis, se encontró la existencia de relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa con un coeficiente de correlación de 0,438, estos resultados son congruentes con los que encontraran Chávez et al (2017) quienes encontraron en su investigación que la relación de la percepción del trabajo que tienen los colaboradores está directamente vinculada con la actitud que demuestran en las actividades realizadas aumentando e compromiso con la empresa y, por ende la satisfacción laboral.

En definitiva, se ha observado que existe una relación directa de correspondencia entre las dimensiones del Desempeño Laboral y la variable de Satisfacción Laboral, estos resultados obtenidos permitirán realizar los reajustes que se necesitan hacer al interior de la empresa.

Considerando los resultados inferenciales en relación a los resultados descriptivos observados en las primeras líneas, se observa que fue la Responsabilidad que alcanzó menos porcentaje en nivel alto y, es precisamente esta dimensión la que no se halló relación alguna con la variable de Satisfacción laboral, todas las dimensiones restantes no solo tuvieron porcentajes aceptables, sino que también se halló la correlación.

No obstante, en estas consideraciones finales, queda abierta la posibilidad a futuras investigaciones que puedan observar dicha dimensión en otros contextos y rubros empresariales, sin embargo, si bien no se puede realizar una confirmación de su correlación, se pueden establecer medidas de carácter motivacional por parte de las empresas con la finalidad de equilibrar los otros factores del desempeño, pero también factores externos.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados observados en referencia la Prueba de Hipótesis se concluyó lo siguiente:

Primera. La Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral, sí se encuentran positivamente relacionados con un Cr de 0,348 y un p valor de $0,000 < 0,05$, por lo que, si se incrementa la primera variable de forma directa recaerá dicho beneficio en el Desempeño Laboral.

Segunda. La Satisfacción Laboral y Conocimiento del trabajo, sí tienen relación significativa positiva con un Cr de 0,340 y un p valor de $0,000 < 0,05$, es decir, a medida que incrementa la Satisfacción Laboral también incrementa el Conocimiento que tienen el colaborador sobre su trabajo.

Tercera. La Satisfacción Laboral y Calidad del trabajo, si mostraron relación significativa positiva con un Cr de 0,206 y un p valor de $0,009 < 0,05$, así, el incremento de la Satisfacción Laboral incrementa también la Calidad del trabajo que ejecuta el colaborador.

Cuarta. La Satisfacción Laboral y Responsabilidad, no evidenciaron relación significativa ya que obtuvo un Cr de 0,060 y un p valor de $0,447 > 0,05$ y un Cr de 0,206, en ese sentido, no tiene nada que ver la Satisfacción Laboral con el incremento de la Responsabilidad del colaborador para llevar a cabo las tareas asignadas por la empresa.

Quinta. Para la Satisfacción Laboral y Productividad se encontró que sí poseen relación significativa positiva con un Cr de 0,442 y un p valor de $0,000 < 0,05$, a mayor Satisfacción Laboral mayor será la Productividad que presente el colaborador al momento de realizar sus tareas asignadas.

Sexta. Entre la Satisfacción Laboral y Habilidad y destreza, sí se halló relación significativa positiva con un Cr de 0,305 y un p valor de $0,000 < 0,05$, por lo que a si aumenta la primera variable, en la misma medida aumentará las Habilidades y destrezas con la que el colaborador se desempeñe.

Séptima. En la Satisfacción Laboral y Actitud hacia la empresa, sí se demostró que existe relación significativa positiva con Cr de 0,438 y un p valor de $0,000 < 0,05$, es decir, al aumentar la Satisfacción Laboral también mejorará la actitud del colaborador hacia la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda tomar en cuenta todos los indicadores que se han evaluados para medir ambas variables con la finalidad de buscar la forma de mantenerlos en ascendencia positiva ya que, esto tendrá influencia directa en el desarrollo de la visión empresarial de las distribuidoras de huevos.

Segunda. Se sugiere a las empresas de distribuidoras de huevos ser asertivos ante la duda de cualquier tarea asignada al colaborador con la finalidad de que este siempre se mantenga actualizado sobre sus funciones.

Tercera. Es necesario reconocer, por medio de incentivos, al trabajador más eficiente según los periodos establecidos por la empresa, ya que, que el mantenimiento de su calidad del trabajo es beneficioso para todos.

Cuarta. Resulta indispensable que la empresa brinde charlas que permitan incentivar y desarrollar el valor de la responsabilidad que es más una cuestión actitudinal por lo que no se debe perder de vista.

Quinta. Se debe tomar siempre en cuenta los aportes que realicen los trabajadores luego de su jornada laboral, ya que, son ellos quienes se encuentran directamente relacionados con los clientes, para después evaluar su sentido viable.

Sexta. Se recomienda siempre organizar a los colaboradores en función a sus habilidades al momento de asignarles una tarea, esto permitirá una mejor ejecución de las mismas, así como también un buen desarrollo del trabajo en equipo.

Séptima. La relación que debe existir con los jefes, demás colaboradores y asignaciones de labores deben ser priorizadas a partir de la armonía y la redistribución recíproca, esto generará un buen vínculo del colaborador con la empresa mejorando cada vez más su disposición.

Octava. Se sugiere a la comunidad académica de investigación tomar en cuenta los resultados y cada uno de los puntos tratados con la finalidad de extrapolarlas a otros contextos, ya que existen pocos estudios de estas variables en relación a las distribuidoras de huevos.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). *Importance of the labor satisfaction*.
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). El libro de la productividad española 2018. *Resultae*, 1. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Alves, D., Oswaldo, C., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y Calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *Metodología de la investigación*.
www.nietoeditores.com.mx
- Arroyave, C., Yovany, O., Nieto, O., & Marmolejo, A. (2019). Job satisfaction and labor performance. *Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1).
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación - Manual del estudiante*.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el Desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bollet, F., & Flores, E. (2018). Satisfacción Laboral y Desempeño de las personas en la empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2018. *Cultura Viva Amazónica*, 3(3). <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/121/110>
- Bravo, M. (2020). *Satisfacción laboral - Apuntes de Psicología del Trabajo - Docsity*. Universidad de Valencia. <https://www.docsity.com/es/satisfaccion-laboral-3/3076278/>
- Castillo, C. (2015). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único*.

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>

- Castro, P., Hernández, J., Vargas, R., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 117–128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chang, M., & San Martín, N. (2015). Analysis of work Satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & Trabajo / AÑO*, 17. www.cienciaytrabajo.cl/159/165
- Chaves, L., Grijalba, M., Bárcenas, D., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencias*, 18(2), 69. <https://doi.org/10.22267/rtend.171802.77>
- Contreras, R. (2019). *Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan*. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010_21274920_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, J. (2017). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento y Gestión*, 45, 45–106. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción Laboral y su incidencia en la Productividad de Laboratorios Laturicia LTDA*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Elizade, R., Mollo, M., Flores, J., Nacional, V. U., De, M., & Marcos, S. (2010). Psychology: Application in the professional life. *Revista IIPSI*.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fernandez, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Revista Cuadernos de Gestión*, 2(1). <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Frías, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>

- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Revista Apertura*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Gamboa, E. (2010, September 4). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes* /. *Revista Psicológica Científica*. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la Satisfacción laboral*. Colección de estudios. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gamero-Buron/publication/286354110_Analisis_Microeconomico_de_la_Satisfaccion_Laboral_Microeconomic_Analysis_of_Job_Satisfaction/links/566800f108aea62726ef5043/Analisis-Microeconomico-de-la-Satisfaccion-Laboral-Microeconomic-Analysis-of-Job-Satisfaction.pdf
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Revista Universidad Sociedad y Mercados Globales*, 563–575.
- Garrote, D. (2018). (PDF) *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos: ¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?* Researchgate. https://www.researchgate.net/publication/329017791_Teoria_de_la_motivacion-higiene_en_recursos_humanos_podemos_influir_sobre_el_rendimiento_de_nuestros_trabajadores
- Guadalupe, M., Castro, A., Contreras, M., & Montoya, S. (2009). Job satisfaction degree and working conditions: A qualitative exploration. *Revista Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(1).
- Hernández, C., Cano, M., & Arano, R. (2017). Knowledge management for the development of labor competencies and their impact on the productive process of companies. *Universidad de Veracruz*, 1, 44–51. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Herzberg, F. (1954). *Work of the Nature of Man*. The World of Publishing Company.
- Huaire, J. (2019). *Método de investigación* (Primera edición). <https://www.aacademica.org>.
- Leonel, O., Olivas, L., Francisco, C., Rivera, M., & Enrique Gutiérrez Martínez, R. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de

- policías estatales. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup*, 37(1), 2539–5238.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>
- Luideña, E. (2019). *La Satisfacción y el Desempeño laboral del personal del centro de salud B IESS CELICA*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>
- Lusthaus, Charles., Inter-American Development Bank., & International Development Research Centre (Canada). (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Machaca, J. (2018). *Efecto de las habilidades gerenciales en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de las Microempresas en la ciudad de Ayacucho, 2018*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8426/CODmarej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employeeed inthe Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359–365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manso, J. (2002). El lenguaje de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Medina, M., Andino, M., & Castro, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista MktDescubre*, 22–30.
- Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica Visión Del Futuro*, 11.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Naciones Unidas. (2020). *Informe Especial COVID-19 No 4: las empresas frente a la COVID-19: emergencia y reactivación*.
- Navarro, G., Rubio, V., Lavado, S., & Minnicelli, A. (2017). Reasons and Aims for Including Social Responsibility in People Training in Latin-American' Organizations. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(2), 51–72.
<https://www.scielo.cl/pdf/rlei/v11n2/art05.pdf>

- Ojeda, I. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmeccánica, Cajamarca 2019*. CUELA DE POSTGRADO. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22259/Ojeda%20Velasquez%20Ingrit%20Daythiana.pdf?bitstreamId=7a8b5f05-63fd-4794-8b9e-2be79bf71f0f&locale-attribute=en>
- Palma, S. (2005). *Escala-de-satisfaccion-laboral SL - SPC*. Slideshare. <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Pedraza, N. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Peña, M. (2016). Organizational justice, work performance and disability. *Revista Colombiana Ciencias Sociales* , 7(1), 2216–1201. <http://orcid.org/0000-0002-1825-0097>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pita, M. (2016). *Relación de la violencia, acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Porras, A. (2017). *Conceptos básicos de estadística*. <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx>
- Pujol, L. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(144), 2–18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quintero, J. (2020). *Teoría de las necesidades de Maslow*. <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>

- Risco, A. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. <https://hdl.handle.net/20.500.127.24/10818>
- Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la Satisfacción laboral y el desempeño docente del DAE Facultad de Medicina UNMSM 2015*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V3I11.1307>
- Ronquillo, L., Aranda, C., & Pando, M. (2013). Validation of an instrument for evaluation of job performance. *Revista Ciencia y Tecnología*, 6(1), 25–31.
- Ruvalcaba, J., Olid, C., & Sahagún, M. (2016). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación. *Revista Researchgate*. <https://www.researchgate.net/publication/298214529>
- Salgado, J. (2011). Performance Appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An Analysis of Psychometric Properties. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Sánchez. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M., & García, L. (2017a). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Revista Scientia Technica*, 22(2). <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M., & García, Ma. D. L. (2017b). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

- Sanguinet, P. (2016). Las habilidades para el trabajo y la vida en América Latina. *Reporte de Economía y Desarrollo*, 1, 67–77. <https://www.segib.org/wp-content/uploads/08-PS-X.pdf>
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional* (Vol. 1).
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., & Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *Revista Investigaciones y Experiencia*. <https://doi.org/10.2916/INTER.7.2.8>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* (1st ed.). Educosta. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149–176. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>
- Vargas Vega, T. de J., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(12), 129–153. <https://doi.org/10.33571/TEUKEN.V9N13A5>
- Zegarra, C. (2018). *Relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de emergencia del Hospital Goyoneche* - Arequipa 2017. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7984/B3.1701.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores, en una distribuidora de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
General	General	General	Satisfacción laboral	1. Trabajo justo 2. Tarea valiosa 3. Labor útil 4. Complacencia 5. Realización 6. Gusto por el trabajo 7. Bien con uno mismo 8. Gusto por la actividad 9. Distribución física 10. Ambiente confortable 11. Disgusto con el horario 12. Relación favorable con el jefe 13. Comodidad del ambiente de trabajo 14. Incomodidad con el horario 15. Ambiente físico cómodo 16. Comodidad para el buen desempeño 17. Valorización del jefe al esfuerzo 18. Mal trato 19. Tomar distancia 20. Tareas mal percibidas 21. Aburrimiento en el trabajo	Enfoque Cuantitativo Tipo Aplicada Nivel Correlacional Diseño No experimental Corte Transversal Población 160 colaboradores de las distribuidoras de huevos KELEZ SAC y SEAFROST DISTRIBUIDORA del distrito de San Juan de Miraflores. Muestra Censal Técnica Encuesta cerrada cuyo instrumento es un cuestionario para Satisfacción Laboral y otro para Desempeño laboral.
¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?	Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores, en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?	Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos San Juan de Miraflores 2021	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el conocimiento del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021			
¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?	Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la calidad del trabajo de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021			
¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la responsabilidad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?	Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad de los colaboradores de huevos en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la responsabilidad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021			

<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la productividad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos de San Juan de Miraflores 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021</p>		<p>22. Limitación del trabajo 23. Sueldos bajos 24. Insatisfacción del salario 25. Sueldo aceptable 26. Sensación de explotación 27. Cubrir expectativas económicas</p>	<p>Validez Por tres jueces de expertos cuya opinión fue aplicable</p> <p>Confiabilidad Alfa de Cronbach con una prueba piloto de sujetos</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza de los colaboradores en las distribuidoras de huevos San Juan de Miraflores 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza de los colaboradores en las distribuidoras de huevos de San Juan de Miraflores 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la flexibilidad y destreza de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>1. Funciones del puesto de trabajo. 2. Procedimiento y disponibilidad. proactividad. 3. Desinterés 4. Frecuencia de los procedimientos 5. Errores, 6. Responsabilidad 7. Resultados de su trabajo. 8. Asignación de responsabilidades y resolución de problemas. 9. Cumplimiento de objetivo y planteamiento de soluciones. 10. Rendimiento 11. Cumplimiento de estándares 12. Manejo de Herramientas y maquinarias 13. Colaboración 14. Iniciativa</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y según la actitud hacia la empresa de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la actitud hacia la empresa de los colaboradores en las distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores 2021</p>			

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de una distribuidora de huevos del distrito de San Juan de Miraflores

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la predisposición que existe frente a las actividades encomendadas en el trabajo a las cuales se les da tendencias de valores positivos o, en su defecto, negativos (Boada, 2019)	Para medir la satisfacción laboral Boada (2019) uso el instrumento de medición estandarizado empleado por Palma (2005) quien propuso cuatro dimensiones para la medición de la Satisfacción Laboral: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento del personal y Beneficios económicos. Bajo este aspecto teórico se ha generado la adaptación de 27 indicadores con un ítem por cada indicador, así para la primera dimensión y los primeros ocho indicadores está conformado por los ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26, para la segunda dimensión se trazaron 9 indicadores con los ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27, para la tercera dimensión se plantearon cinco indicadores con los ítems 6, 11, 13, 19, 24 y para la cuarta dimensión se trazaron cinco indicadores con los siguientes ítems 2, 5, 9, 10, 16. Asimismo, los ítems considerados positivos serán 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27 y los ítems considerados negativos serán 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.	Significación de la tarea (Palma, 2005)	Trabajo justo Tarea valiosa Labor útil Complacencia Realización Gusto por el trabajo Bien con uno mismo Gusto por la actividad	3 4 7 18 21 22 25 26	Ítems positivos: TD: Totalmente en desacuerdo (1) D: En desacuerdo (2) I: Indeciso (3) A: De acuerdo (4) TA: Totalmente de acuerdo (5) Ítems negativos: TD: Totalmente en desacuerdo (5) D: En desacuerdo (4) I: Indeciso (3) A: De acuerdo (2) TA: Totalmente de acuerdo (1)	Muy Insatisfecho (0-27) Insatisfecho (28-54) Promedio (55-81) Satisfecho (82-108) Muy satisfecho (109-135)
			Condiciones de trabajo (Palma, 2005)	Distribución física Ambiente confortable Disgusto con el horario Relación favorable con el jefe Comodidad del ambiente de trabajo Incomodidad con el horario Ambiente físico cómodo Comodidad para el buen desempeño Valorización del jefe al esfuerzo	1 8 12 14 15 17 20 23 27		
			Reconocimiento personal o social (Palma, 2005)	Mal trato Tomar distancia Tareas mal percibidas Aburrimiento en el trabajo Limitación del trabajo	6 11 13 19 24		
			Beneficios económicos (Palma, 2005)	Sueldos bajos Insatisfacción del salario Sueldo aceptable Sensación de explotación Cubrir expectativas económicas	2 5 9 10 16		

Operacionalización de la variable Desempeño laboral de los colaboradores de una distribuidora de huevos del distrito de San Juan de Miraflores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño laboral	Es una actividad practicada al interior de las empresas para que estén se permitan realizar regulaciones o ajustes enfáticamente en los recursos humanos quienes son los ejes principales para alcanzar los objetivos de una organización (Ronquillo et al., 2013)	Para medir el desempeño laboral en una distribuidora de huevos se han creado 24 ítems para el instrumento de medición que deberá ser completado por los jefes de las áreas de las distribuidoras. Este instrumento tiene seis dimensiones con dos indicadores para la primera dimensión, cuatro indicadores para la segunda dimensión, tres indicadores para la tercera dimensión, dos indicadores para la cuarta dimensión, un indicador para la quinta dimensión y dos indicadores para la sexta dimensión.	Conocimiento del Trabajo	1. Funciones del puesto de trabajo. 2. Procedimiento y disponibilidad. 3. Proactividad.	1, 2 3, 4	1-2 puntos 3-4 puntos 5-6 puntos 7-8 puntos	Desempeño bajo: 1 ≤ 3 Desempeño medio: ≥3 ≤ 6 Desempeño alto: ≥6 ≤ 8.
			Calidad del Trabajo	1. Desinterés de los procedimientos 2. Frecuencia de los errores, 3. Responsabilidad	5 6 7 8		
			Responsabilidad	1. Resultados de su trabajo. 2. Asignación de responsabilidades y resolución de problemas. 3. Cumplimiento de objetivo y planteamiento de soluciones.	9 10, 11 12		
			Productividad	1. Rendimiento 2. Cumplimiento de estándares	13 14, 15 16		
			Habilidad y Destreza	1. Manejo de Herramientas y maquinarias	17, 18, 19, 20		
			Actitud hacia la Empresa	1. Colaboración 2. Iniciativa	21, 22, 23 24		

Anexo 3 Instrumentos

Instrumento para medir la Satisfacción laboral en los colaboradores de una distribuidora de huevos

Área de trabajo: _____

Fecha: _____ Cargo que ocupa: _____

Lea con atención y responda marcando con un aspa la alternativa que coincida mejor con su punto de vista.

TA: Totalmente de acuerdo, A: De acuerdo, I: Indeciso, D: En desacuerdo, TD: Totalmente en desacuerdo

	Ítems	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física dentro de las instalaciones de la distribuidora de huevos, facilita la realización de mis labores.					
2	El sueldo que recibo es muy bajo para la labor de distribución diaria que realizo.					
3	Siento que el trabajo que realizo dentro de la distribuidora de huevos es acorde a mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo dentro de la distribuidora de huevos es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano trabajando en la distribuidora de huevos.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
7	Me siento útil con la labor que realizo en la distribuidora de huevos					
8	El ambiente donde trabajo es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable en relación con otros colaboradores que trabajan para el mismo rubro de distribuidora de huevos.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando, porque la labor implica mucho cuidado para no perder el producto y no me siento compensado económicamente.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo ya que muchos de ellos no tienen la destreza que se necesita para realizar esta labor.					
12	Me disgusta mi horario, ya que tengo hora de entrada, pero no de salida.					

13	Las tareas que realizo en la distribuidora de huevos las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe de la distribuidora de huevos, beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo en la distribuidora de huevos es inigualable.					
16	Mi trabajo en la distribuidora de huevos me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo que me han dado en la distribuidora de huevos me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo en la distribuidora de huevos.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros de la distribuidora de huevos me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico de la distribuidora de huevos en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo en la distribuidora de huevos me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo en la distribuidora de huevos.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la distribuidora de huevos.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo en la distribuidora de huevos para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo para la distribuidora de huevos me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo en la distribuidora de huevos.					
27	Mi jefe de la distribuidora de huevos valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo y me lo hace saber constantemente, me siento motivado.					

Anexo 4: Instrumento para medir el Desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora de huevos

Área de trabajo: _____

Fecha: _____ Cargo que ocupa: _____

Lea con atención y responda marcando con un aspa la alternativa que coincida mejor con su punto de vista. No existen respuestas buenas o malas.

Conocimiento del trabajo			
Desconoce la mayor parte de las funciones del puesto y no muestra interés en aprender nuevos conocimientos.	Conocimiento mediano de su puesto y lo aplica en forma inconstante.	Conoce y aplica los procedimientos de su trabajo. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo.	Domina y aplica permanentemente los procedimientos de trabajo. Además, conoce procedimientos de otras áreas. Tiene muchos deseos de aprender.
1	2	3	4
5	6	7	8
Calidad del trabajo			
No le interesa la calidad de su trabajo. Comete muchos errores.	Con cierta frecuencia no acata los procedimientos y estándares de calidad. La calidad de su trabajo es aceptable.	Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo. Ocasionalmente comete errores.	Se responsabiliza de la calidad de trabajo. Toma las medidas necesarias y comete pocos errores.
1	2	3	4
5	6	7	8
Responsabilidad			
No le interesa los resultados de su trabajo. No presenta alternativas de solución a los problemas.	No está dispuesto a aceptar más responsabilidad. Expone sus soluciones hasta que el problema se hizo crítico.	Cumple con las responsabilidades que se les asignan. Resuelve problemas rutinarios y los comenta con su supervisor.	Está pendiente de que se cumplan los objetivos. Es hábil para detectar problemas. Siempre avisa y participa en las soluciones.
1	2	3	4
5	6	7	8
Productividad			
Su rendimiento está por debajo de los estándares.	Cumple con los estándares del trabajo	Cumple generalmente, en ocasiones sobrepasa los estándares de trabajo establecido.	Su rendimiento se mantiene por arriba de los estándares de trabajo establecido
1	2	3	4
5	6	7	8
Habilidad y destreza			
Tiene poca habilidad en el manejo de herramientas y maquinarias, su disposición para aprender es baja.	Conoce medianamente el uso y manejo correcto de herramientas y materiales. Muestra disposición para aprender.	Generalmente hace un uso adecuado de herramientas y maquinarias. Se preocupa por	Conoce y domina en profundidad el manejo correcto de herramientas y maquinarias. Se preocupa por el buen manejo de los mismos.

1	2	3	4	conocer el mejor uso de los mismo	5	6	7	8
Actitud hacia la empresa								
Se muestra siempre resistente a colaborar, tiene actitud negativa.		Solo colabora cuando es muy necesario.		A menudo colabora con sus compañeros y muestra una actitud positiva.			Posee excelente espíritu de colaboración. Es cooperativo y toma iniciativa.	
1	2	3	4	5	6	7	8	

Anexo 5: Resultados de la opinión de juicios de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Mg. Huerta Valdivia, Alfredo Renzo	Maestro en Ingeniería de las Comunicaciones – Pontificia Universidad Católica del Perú	Aplicable
Dr. Libaque Saenz, Cristhian Fernando	Grado de Doctor en Filosofía (PHD) - Tecnología de la información y las telecomunicaciones (Gestión) - KAIST - Instituto Superior de Ciencia y Tecnología de Corea República De Corea Del Sur.	Aplicable
Mg. Ontiveros Dueñas, Miguel Angel	Maestro en Ingeniería de Telecomunicaciones y Networking - Universidad Tecnológica Del Perú.	Aplicable



Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSION 1: SIGNIFICACION DE LA TAREA											
3	Siento que el trabajo que realizo dentro de la distribuidora de huevos es acorde a mi manera de ser.			X			X			X	
4	La tarea que realizo dentro de la distribuidora de huevos es tan valiosa como cualquier otra.			X			X			X	
7	Me siento útil con la labor que realizo en la distribuidora de huevos			X			X			X	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
21	Mi trabajo en la distribuidora de huevos me hace sentir realizado como persona.			X			X			X	
22	Me gusta el trabajo que realizo en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
25	Haciendo mi trabajo para la distribuidora de huevos me siento bien conmigo mismo.			X			X			X	
26	Me gusta la actividad que realizo en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO											
1	La distribución física dentro de las instalaciones de la distribuidora de huevos, facilita la realización de mis labores.			X			X			X	
8	El ambiente donde trabajo es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes.			X			X			X	
12	Me disgusta mi horario. Ya que tengo hora de entrada, pero no de salida.			X			X			X	
14	Llevarse bien con el jefe de la distribuidora de huevos, beneficia la calidad del trabajo			X			X			X	
15	La comodidad del ambiente de trabajo en la distribuidora de huevos es inigualable			X			X			X	
17	El horario de trabajo que me han dado en la distribuidora de huevos me resulta incómodo.			X			X			X	
20	En el ambiente físico de la distribuidora de huevos en el que laboro, me siento cómodo			X			X			X	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
27	Mi jefe de la distribuidora de huevos valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo y me lo hace saber constantemente, me siento motivado.			X			X			X	
DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL O SOCIAL											
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"			X			X			X	
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo ya que muchos de ellos no tienen la destreza que se necesita para realizar esta labor.			X			X			X	
13	Las tareas que realizo en la distribuidora de huevos las percibo como algo sin importancia.			X			X			X	
19	Comparar el trabajo con otros compañeros de la distribuidora de huevos me resulta aburrido.			X			X			X	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo en la distribuidora de huevos para no reconocer las horas extras.			X			X			X	

Anexo 6: Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Desconoce la mayor parte de las funciones del puesto y no muestra interés en aprender nuevos conocimientos.										
	Conocimiento mediano de su puesto y lo aplica en forma inconstante.										
	Conoce y aplica los procedimientos de su trabajo. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo.										
	Domina y aplica permanentemente los procedimientos de trabajo. Además, conoce procedimientos de otras áreas. Tiene muchos deseos de aprender.										
	DIMENSION 2: CALIDAD DEL TRABAJO										
	No le interesa la calidad de su trabajo. Comete muchos errores.										
	Con cierta frecuencia, no acata los procedimientos y estándares de calidad. La calidad de su trabajo es aceptable.										
	Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo. Ocasionalmente comete errores.										
	Se responsabiliza de la calidad de trabajo. Toma las medidas necesarias y comete pocos errores.										
	DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD										
	No le interesa los resultados de su trabajo. No presenta alternativas de solución a los problemas.										
	No está dispuesto a aceptar más responsabilidad. Expone sus soluciones hasta que el problema se hizo crítico.										
	Cumple con las responsabilidades que se le asignan. Resuelve problemas rutinarios y los comenta con su supervisor.										
	Esta pendiente de que se cumplan los objetivos. Es hábil para detectar problemas. Siempre avisa y participa en las soluciones.										
	DIMENSION 4: PRODUCTIVIDAD										
	Su rendimiento está por debajo de los estándares.										
	Cumple con los estándares del trabajo										
	Cumple generalmente, en ocasiones sobrepasa los estándares de trabajo establecido.										
	Su rendimiento se mantiene por arriba de los estándares de trabajo establecido										
	DIMENSION 5: HABILIDAD Y DESTREZA										
	Tiene poca habilidad en el manejo de herramientas y maquinarias, su disposición para aprender es baja.										
	Conoce medianamente el uso y manejo correcto de herramientas y materiales. Muestra disposición para aprender.										
	Generalmente hace un uso adecuado de herramientas y maquinarias. Se preocupa por conocer el mejor uso de los mismo										



Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superficies
		M	D	M	D	M	D	
	DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA							
	Siento que el trabajo que realizo dentro de la distribuidora de huevos es acorde a mi manera de ser.			X				
	La tarea que realizo dentro de la distribuidora de huevos es tan valiosa como cualquier otra.			X				
	Me siento útil con la labor que realizo en la distribuidora de huevos.			X				
	Me complacen los resultados de mi trabajo en la distribuidora de huevos.			X				
	Mi trabajo en la distribuidora de huevos me hace sentir realizado como persona.			X				
	Me gusta el trabajo que realizo en la distribuidora de huevos.			X				
	Haciendo mi trabajo para la distribuidora de huevos me siento bien conmigo mismo.			X				
	Me gusta la actividad que realizo en la distribuidora de huevos.			X				
	DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO							
	La distribución física dentro de las instalaciones de la distribuidora de huevos, facilita la realización de mis labores.			X				
	El ambiente donde trabajo es agradable tanto por el trato con los compañeros como por el ambiente físico.			X				
	Me desagrada mi horario, así que tengo hora de entrada, pero no de salida.			X				
	Me gusta trabajar con el jefe de la distribuidora de huevos, beneficia la calidad del trabajo.			X				
	La comodidad del ambiente de trabajo en la distribuidora de huevos es inapropiada.			X				
	El horario de trabajo que me han dado en la distribuidora de huevos me resulta incómodo.			X				
	En el ambiente físico de la distribuidora de huevos en el que laboro, me siento cómodo.			X				
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la distribuidora de huevos.			X				
	Mi jefe de la distribuidora de huevos valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo y me lo hace saber constantemente, me siento motivado.			X				
	DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL O SOCIAL							
	Siento que recibo de parte de la empresa, "mal trato".			X				
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo ya que muchos de ellos no tienen la destreza que se necesita para realizar esta labor.			X				
	Las tareas que realizo en la distribuidora de huevos las percibo como algo sin importancia.			X				
	Comparar el trabajo con otros compañeros de la distribuidora de huevos me resulta aburrido.			X				
	Me desagrada que limiten mi trabajo en la distribuidora de huevos para no reconocer las horas extras.			X				



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		M	D	M	D	M	D	
	DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO							
	Desconoce la mayor parte de las funciones del puesto y no muestra interés en aprender nuevos conocimientos.			X		X		
	Conocimiento mediano de su puesto y lo aplica en forma inconstante.			X		X		
	Conoce y aplica los procedimientos de su trabajo. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo.			X		X		
	Domina y aplica permanentemente los procedimientos de trabajo. Además, conoce procedimientos de otras áreas. Tiene muchos deseos de aprender.			X		X		
	DIMENSION 2: CALIDAD DEL TRABAJO							
	No le interesa la calidad de su trabajo. Comete muchos errores.			X		X		
	Con cierta frecuencia no acata los procedimientos y estándares de calidad. La calidad de su trabajo es aceptable.			X		X		
	Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo. Ocasionalmente comete errores.			X		X		
	Se responsabiliza de la calidad de trabajo. Toma las medidas necesarias y comete pocos errores.			X		X		
	DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD							
	No le interesa los resultados de su trabajo. No presenta alternativas de solución a los problemas.			X		X		
	No está dispuesto a aceptar más responsabilidad. Expone sus soluciones hasta que el problema se hizo crítico.			X		X		
	Cumple con las responsabilidades que se le asignan. Resuelve problemas rutinarios y los comenta con su supervisor.			X		X		
	Está pendiente de que se cumplan los objetivos. Es hábil para detectar problemas. Siempre avisa y participa en las soluciones.			X		X		
	DIMENSION 4: PRODUCTIVIDAD							
	Su rendimiento está por debajo de los estándares.			X		X		
	Cumple con los estándares del trabajo			X		X		
	Cumple generalmente, en ocasiones sobrepasa los estándares de trabajo establecido.			X		X		
	Su rendimiento se mantiene por arriba de los estándares de trabajo establecido			X		X		
	DIMENSION 5: HABILIDAD Y DESTREZA							
	Tiene poca habilidad en el manejo de herramientas y maquinarias, su disposición para aprender es baja.			X		X		
	Conoce medianamente el uso y manejo correcto de herramientas y materiales. Muestra disposición para aprender.			X		X		
	Generalmente hace un uso adecuado de herramientas y maquinarias. Se preocupa por conocer el mejor uso de los mismos			X		X		



Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide la Satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / Items DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	M A	M D	M A	M D	M A	M A		
3	Siento que el trabajo que realizo dentro de la distribuidora de huevos es acorde a mi manera de ser.			X			X			X	
4	La tarea que realizo dentro de la distribuidora de huevos es tan valiosa como cualquier otra.			X			X			X	
7	Me siento útil con la labor que realizo en la distribuidora de huevos			X			X			X	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
21	Mi trabajo en la distribuidora de huevos me hace sentir realizado como persona.			X			X			X	
22	Me gusta el trabajo que realizo en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
25	Haciendo mi trabajo para la distribuidora de huevos me siento bien conmigo mismo.			X			X			X	
26	Me gusta la actividad que realizo en la distribuidora de huevos. DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO			X			X			X	
1	La distribución física dentro de las instalaciones de la distribuidora de huevos, facilita la realización de mis labores.			X			X			X	
8	El ambiente donde trabajo es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes.			X			X			X	
12	Me disgusta mi horario, ya que tengo hora de entrada, pero no de salida.			X			X			X	
14	Llevarse bien con el jefe de la distribuidora de huevos, beneficia la calidad del trabajo			X			X			X	
15	La comodidad del ambiente de trabajo en la distribuidora de huevos es inigualable			X			X			X	
17	El horario de trabajo que me han dado en la distribuidora de huevos me resulta incómodo.			X			X			X	
20	En el ambiente físico de la distribuidora de huevos en el que laboro, me siento cómodo			X			X			X	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la distribuidora de huevos.			X			X			X	
27	Mi jefe de la distribuidora de huevos valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo y me lo hace saber constantemente, me siento motivado. DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL O SOCIAL			X			X			X	
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"			X			X			X	
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo ya que muchos de ellos no tienen la destreza que se necesita para realizar esta labor.			X			X			X	
13	Las tareas que realizo en la distribuidora de huevos las percibo como algo sin importancia.			X			X			X	
19	Compartir el trabajo con otros compañeros de la distribuidora de huevos me resulta aburrido.			X			X			X	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo en la distribuidora de huevos para no reconocer las horas extras.			X			X			X	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño laboral

MO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO										
	Desconoce la mayor parte de las funciones del puesto y no muestra interés en aprender nuevos conocimientos.			X			X			X	
	Conocimiento mediano de su puesto y lo aplica en forma inconstante.			X			X			X	
	Conoce y aplica los procedimientos de su trabajo. Muestra disponibilidad por aprender sobre su trabajo.			X			X			X	
	Domina y aplica permanentemente los procedimientos de trabajo. Además, conoce procedimientos de otras áreas. Tiene muchos deseos de aprender.			X			X			X	
	DIMENSION 2: CALIDAD DEL TRABAJO										
	No le interesa la calidad de su trabajo. Comete muchos errores.			X			X			X	
	Con cierta frecuencia no acata los procedimientos y estándares de calidad. La calidad de su trabajo es aceptable.			X			X			X	
	Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo. Ocasionalmente comete errores.			X			X			X	
	Se responsabiliza de la calidad de trabajo. Toma las medidas necesarias y comete pocos errores.			X			X			X	
	DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD										
	No le interesa los resultados de su trabajo. No presenta alternativas de solución a los problemas.			X			X			X	
	No está dispuesto a aceptar más responsabilidad. Expone sus soluciones hasta que el problema se hizo crítico.			X			X			X	
	Cumple con las responsabilidades que se le asignan. Resuelve problemas rutinarios y los comenta con su supervisor.			X			X			X	
	Esta pendiente de que se cumplan los objetivos. Es hábil para detectar problemas. Siempre avisa y participa en las soluciones.			X			X			X	
	DIMENSION 4: PRODUCTIVIDAD										
	Su rendimiento está por debajo de los estándares.			X			X			X	
	Cumple con los estándares del trabajo			X			X			X	
	Cumple generalmente, en ocasiones sobrepasa los estándares de trabajo establecido.			X			X			X	
	Su rendimiento se mantiene por arriba de los estándares de trabajo establecido			X			X			X	
	DIMENSION 5: HABILIDAD Y DESTREZA										
	Tiene poca habilidad en el manejo de herramientas y maquinarias, su disposición para aprender es baja.			X			X			X	
	Conoce medianamente el uso y manejo correcto de herramientas y materiales. Muestra disposición para aprender.			X			X			X	
	Generalmente hace un uso adecuado de herramientas y maquinarias. Se precocupa por conocer el mejor uso de los mismos			X			X			X	
	Conoce y domina en profundidad el manejo correcto de herramientas y maquinarias. Se precocupa por el buen manejo de los mismos.			X			X			X	



DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS										
El sueldo que recibo es muy bajo para la labor de distribución diaria que realizo										X
Me siento mal con lo que gano trabajando en la distribuidora de huevos.										X
El sueldo que tengo es bastante aceptable en relación con otros colaboradores que trabajan para el mismo rubro de distribuidora de huevos.										X
La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando, porque la labor implica mucho cuidado para no perder el producto y no me siento compensado económicamente.										X
Mi trabajo en la distribuidora de huevos me permite cubrir mis expectativas económicas.										X

Observaciones:

Alpuno.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg:

Doctores Dueñas Hernández

DNI: *22291392*


Especialidad del validador:

Ing. Electrónica y Redes en Telecomunicaciones

06 de octubre del 2021

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Miguel Ontiveros Dueñas
 Ing. Electrónico

Anexo 6: Cartas de Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20518072430
KELEZ S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Jorge Melendrez Huamani	
Nombres y Apellidos Jorge Melendrez Huamani	DNI: 09583454

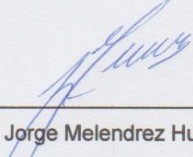
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES, EN LAS DISTRIBUIDORAS DE HUEVOS, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)	
Autor: Nombres y Apellidos Michael Ivan Contreras Astorga	DNI: 40539376

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 25 de octubre de 2021



Jorge Melendrez Huamani
09583454

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600509625
SEAFROST DISTRIBUIDORA S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	Giulia Bologna Ierardi
Nombres y Apellidos	CE:
Giulia Bologna Ierardi	000468927

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES, EN LAS DISTRIBUIDORAS DE HUEVOS, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Michael Ivan Contreras Astorga	40539376

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 26 de octubre de 2021

Giulia Bologna Ierardi

CE: 000468927

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será

Anexo 7: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de noviembre de 2021.

Carta P. 846-2021-UCV-EPG-SP

Señor
JORGE MELENDREZ HUAMANI
Gerente General
KELEZ S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CONTRERAS ASTORGA, MICHAEL IVAN**; identificado(a) con DNI/CE N° 40338376 y código de matrícula N° 7002538291; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES, EN LAS DISTRIBUIDORAS DE HUEVOS, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de noviembre de 2021

Carta P. 836-2021-UCV-EPG-SP

Señora
GIULIA BOLOGNA LERARDI
Gerente General
SEAFROST DISTRIBUIDORA S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONTRERAS ASTORIGA, MICHAEL IVAN; identificado(a) con DNI/CE N° 40539376 y código de matrícula N° 7002538291; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES, EN LAS DISTRIBUIDORAS DE HUEVOS, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Base de datos de la muestra para prueba piloto de Instrumento de Satisfacción laboral

*BASE DATOS SL SPSS (1).sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

12 : Beneficioeconóm...

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	item6	item7	item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	item15	item16	item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	item23	Item24	item25	item26	Item27	
1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	
4	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	
5	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	
6	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	
7	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	
8	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
9	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
10	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Anexo 9: Base de datos de la muestra para prueba piloto de Instrumento de Desempeño laboral

	item1	item2	item3	item4	item5	item6
1	4	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	3	4
6	4	4	3	3	4	4
7	2	3	3	4	4	4
8	2	3	3	3	3	1
9	3	2	2	3	4	3
10	4	5	5	5	4	6

Anexo 10: Prueba de Validez para Instrumento de Satisfacción laboral

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	8,537	31,618	31,618	8,537	31,618	31,618	6,375	23,611	23,611
2	5,646	20,911	52,529	5,646	20,911	52,529	5,604	20,754	44,365
3	3,923	14,531	67,060	3,923	14,531	67,060	5,102	18,895	63,261
4	3,242	12,008	79,068	3,242	12,008	79,068	4,268	15,807	79,068
5	1,905	7,056	86,124						
6	1,608	5,955	92,079						
7	1,078	3,992	96,071						
8	,638	2,363	98,433						
9	,423	1,567	100,000						
10	1,017E-013	1,065E-013	100,000						
11	1,010E-013	1,039E-013	100,000						
12	1,007E-013	1,027E-013	100,000						
13	1,004E-013	1,016E-013	100,000						
14	1,003E-013	1,013E-013	100,000						
15	1,003E-013	1,010E-013	100,000						
16	1,002E-013	1,008E-013	100,000						
17	1,001E-013	1,005E-013	100,000						
18	1,001E-013	1,002E-013	100,000						
19	-1,000E-013	-1,001E-013	100,000						
20	-1,001E-013	-1,003E-013	100,000						
21	-1,001E-013	-1,004E-013	100,000						
22	-1,002E-013	-1,006E-013	100,000						
23	-1,002E-013	-1,009E-013	100,000						
24	-1,003E-013	-1,012E-013	100,000						
25	-1,005E-013	-1,017E-013	100,000						
26	-1,007E-013	-1,027E-013	100,000						
27	-1,008E-013	-1,028E-013	100,000						

Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
Item1	-,186	,057	,299	-,766
Item2	,730	-,070	,341	,305
Item3	,334	,178	,163	,829
Item4	,584	-,102	,275	-,566
Item5	-,159	,766	,059	-,110
item6	,585	-,553	,161	,306
item7	,674	,018	,536	,058
item8	,742	,303	,242	-,108
Item9	-,142	-,155	,006	,868
Item10	,635	-,331	-,508	,086
Item11	,147	-,073	-,390	,654
Item12	-,872	,100	-,079	,322
Item13	,110	,915	-,132	-,002
Item14	,346	,764	,003	,136
item15	,857	,214	,089	,035
item16	,262	,026	,943	-,139
item17	,222	,321	,873	,013
Item18	,105	,173	-,468	-,702
Item19	,051	,933	,269	-,087
Item20	,051	,933	,269	-,087
Item21	,451	,066	,374	,196
Item22	,602	-,127	,300	,386
item23	,597	,191	-,013	-,636
Item24	,857	,214	,089	,035
item25	,262	,026	,943	-,139
item26	,222	,321	,873	,013
Item27	,051	,933	,269	-,087

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con

Anexo 11: Prueba de Validez para Instrumento de Desempeño laboral

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,385	56,424	56,424	3,385	56,424	56,424	1,439	23,988	23,988
2	1,274	21,231	77,655	1,274	21,231	77,655	1,331	22,190	46,178
3	,746	12,437	90,092	,746	12,437	90,092	1,124	18,740	64,918
4	,382	6,359	96,451	,382	6,359	96,451	1,051	17,523	82,442
5	,135	2,243	98,694	,135	2,243	98,694	,847	14,110	96,552
6	,078	1,306	100,000	,078	1,306	100,000	,207	3,448	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
item1	,085	,957	,030	,177	,202	,058
item2	,461	,491	-,007	,210	,706	,060
item3	,524	,343	-,295	,311	,482	,438
item4	,919	,079	,150	,271	,222	,052
item5	,085	,023	,982	,162	-,029	-,039
item6	,305	,221	,223	,883	,157	,062

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

Anexo 12: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Satisfacción laboral

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH PARA SL																												
ALFA DE CRONBACH																												
Total Sujetos=	10																											
Var-Total=	57.21	Suma de Varianzas= 13.46																										
Preguntas=	27	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.79414$																										
Media=	2.10	2.40	1.90	1.70	1.90	1.80	1.90	2.40	2.00	1.90	1.70	1.70	1.70	2.10	1.90	1.50	1.60	1.90	1.40	1.40	2.10	1.50	2.20	1.90	1.50	1.60	1.40	
Varianza=	0.77	0.49	0.54	0.23	0.54	0.4	0.32	0.49	0.67	0.54	0.46	0.46	0.68	0.77	0.1	0.5	0.49	0.77	0.27	0.27	0.77	0.28	1.29	0.1	0.5	0.49	0.27	
Cuenta=	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22	Pgta23	Pgta24	Pgta25	Pgta26	Pgta27	
1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	
4	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	
5	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	
6	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	
7	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	
8	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
9	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
10	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Anexo 13: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach para Instrumento de Desempeño laboral

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH PARA DL																			
ALFA DE CRONBACH																			
Total Sujetos=	10						$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.82458$						MAGNITUD: MUY ALTA						
Var-Total=	14.32	Suma de Varianzas= 4.48																	
Preguntas=	6																		
Media=	3.10	3.40	3.40	3.60	3.70	3.70													
Varianza=	0.77	0.71	0.71	0.49	0.23	1.57													
Cuenta =	10	10	10	10	10	10													
Sujeto	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6													
1	4	4	4	4	4	3													
2	3	3	3	3	4	4													
3	2	3	3	4	4	4													
4	3	3	4	3	3	4													
5	4	4	4	4	3	4													
6	4	4	3	3	4	4													
7	2	3	3	4	4	4													
8	2	3	3	3	3	1													
9	3	2	2	3	4	3													
10	4	5	5	5	4	6													

Anexo 14: Resultados descriptivos por ítem de la Variable Satisfacción Laboral

Resultados descriptivos del ítem 1 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 1

Resultados descriptivos del ítem 1 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Siento que el trabajo que realizo dentro de la distribuidora de huevos es acorde a mi manera de ser.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	1,3	1,3
	En desacuerdo	25	15,6	16,9
	Indeciso	50	31,3	48,1
	De acuerdo	38	23,8	71,9
	Totalmente de acuerdo	45	28,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 8 muestra que el 51,9% (83 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 16,9% (27 de 160) trabajadores que no estuvieron de acuerdo con el trabajo que realizan en las distribuidoras de huevos.

Resultados descriptivos del ítem 2 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 2

Resultados descriptivos del ítem 2 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

La tarea que realizo dentro de la distribuidora de huevos es tan valiosa como cualquier otra.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6
	En desacuerdo	12	7,5	8,1
	Indeciso	65	40,6	48,8

De acuerdo	46	28,8	28,8	77,5
Totalmente de acuerdo	36	22,5	22,5	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 9 muestra que el 51,3% (82 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 8,1% (13 de 160) que no estuvieron de acuerdos con la tarea que realizan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 3 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 3

Resultados descriptivos del ítem 3 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me siento útil con la labor que realizo en la distribuidora de huevos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8
	En desacuerdo	22	13,8	17,5
Válidos	Indeciso	58	36,3	53,8
	De acuerdo	39	24,4	78,1
	Totalmente de acuerdo	35	21,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 10 muestra que el 46,3% (71 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 17,5% (28 de 160) que no se sienten útiles con la labor que realizan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 4 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 4

Resultados descriptivos del ítem 4 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me complacen los resultados de mi trabajo en la distribuidora de huevos.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8
	En desacuerdo	21	13,1	16,9
	Indeciso	45	28,1	45,0
	De acuerdo	47	29,4	74,4
	Totalmente de acuerdo	41	25,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 11 muestra que el % (de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un % (de 160) que no se sienten complacidos con el resultado de su trabajo que realizan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 5 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 5

Resultados descriptivos del ítem 5 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Mi trabajo en la distribuidora de huevos me hace sentir realizado como persona.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	11	6,9	6,9
	En desacuerdo	31	19,4	26,3
	Indeciso	47	29,4	55,6
	De acuerdo	49	30,6	86,3
	Totalmente de acuerdo	22	13,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 12 muestra que el 44,4% (71 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 26,3% (46 de 160) que no se sienten realizados como personas en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 6 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 6

Resultados descriptivos del ítem 6 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me gusta el trabajo que realizo en la distribuidora de huevos.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	11	6,9	6,9
	En desacuerdo	17	10,6	17,5
	Indeciso	41	25,6	25,6
	De acuerdo	60	37,5	37,5
	Totalmente de acuerdo	31	19,4	19,4
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 13 muestra que el 56,9% (91 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 17,5% (28 de 160) que no les gusta el trabajo que realiza en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 7 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 7

Resultados descriptivos del ítem 7 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Haciendo mi trabajo para la distribuidora de huevos me siento bien conmigo mismo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	4,4	4,4
	En desacuerdo	21	13,1	17,5
	Indeciso	50	31,3	31,3
	De acuerdo	43	26,9	26,9
	Totalmente de acuerdo	39	24,4	24,4
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 14 muestra que el 51,3% (82 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 17,5% (28 de 160) que no se siente bien consigo mismo en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 8 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 8

Resultados descriptivos del ítem 8 en la dimensión Significación de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me gusta la actividad que realizo en la distribuidora de huevos.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	5,0	5,0
	En desacuerdo	24	15,0	20,0
	Indeciso	49	30,6	30,6
	De acuerdo	47	29,4	29,4
	Totalmente de acuerdo	32	20,0	20,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 15 muestra que el 49,4% (79 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 20% (32 de 160) que no les gusta la actividad que realizan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 9 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 9

Resultados descriptivos del ítem 9 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

La distribución física dentro de las instalaciones de la distribuidora de huevos, facilita la realización de mis labores.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	6,3	6,3
	En desacuerdo	20	12,5	18,8
	Indeciso	53	33,1	33,1

De acuerdo	45	28,1	28,1	80,0
Totalmente de acuerdo	32	20,0	20,0	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 17 muestra que el 48,1% (77 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 18,8% (30 de 160) que no estuvieron de acuerdo con las condiciones de las tareas que realizan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 10 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 10

Resultados descriptivos del ítem 10 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

El ambiente donde trabajo es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	6,9	6,9	6,9
En desacuerdo	24	15,0	15,0	21,9
Indeciso	48	30,0	30,0	51,9
De acuerdo	50	31,3	31,3	83,1
Totalmente de acuerdo	27	16,9	16,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 18 muestra que el 48,2% (77 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 21,9% (35 de 160) que no estuvieron de acuerdo con el ambiente de trabajo y su confortabilidad en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 11 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 11

Resultados descriptivos del ítem 11 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me disgusta mi horario, ya que tengo hora de entrada, pero no de salida.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	4,4	4,4
	En desacuerdo	32	20,0	24,4
	Indeciso	35	21,9	46,3
	De acuerdo	61	38,1	84,4
	Totalmente de acuerdo	25	15,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 19 muestra que el 53,7% (75 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, sí están les disgusta el horario establecido; frente a un 24,4% (39 de 160) que no les disgusta el horario asignado en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 12 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 12

Resultados descriptivos del ítem 12 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Llevarse bien con el jefe de la distribuidora de huevos, beneficia la calidad del trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	2,5	2,5
	En desacuerdo	12	7,5	10,0
	Indeciso	58	36,3	46,3
	De acuerdo	54	33,8	80,0
	Totalmente de acuerdo	32	20,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 20 muestra que el 53,8% (86 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 10% (16 de 160) que no están de acuerdo que llevarse bien con el jefe beneficie la calidad del trabajo en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 13 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 13

Resultados descriptivos del ítem 13 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

La comodidad del ambiente de trabajo en la distribuidora de huevos es inigualable.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9
	En desacuerdo	19	11,9	13,8
	Indeciso	40	25,0	38,8
	De acuerdo	63	39,4	78,1
	Totalmente de acuerdo	35	21,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 21 muestra que el 61,3% (98 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 13,8% (21 de 160) que no estuvieron cómodos con el ambiente de trabajo en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 14 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 14

Resultados descriptivos del ítem 14 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

El horario de trabajo que me han dado en la distribuidora de huevos me resulta incómodo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	5,0	5,0
	En desacuerdo	19	11,9	16,9
	Indeciso	44	27,5	44,4
	De acuerdo	47	29,4	73,8
	Totalmente de acuerdo	42	26,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 22 muestra que el 54,7% (89 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, piensan que su horario asignado es incómodo; frente a un 16,9%

(27 de 160) que no piensan que su horario de trabajo asignado es incómodo en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 15 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 15

Resultados descriptivos del ítem 15 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

En el ambiente físico de la distribuidora de huevos en el que laboro, me siento cómodo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8
	En desacuerdo	32	20,0	23,8
	Indeciso	43	26,9	50,6
	De acuerdo	51	31,9	82,5
	Totalmente de acuerdo	28	17,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 23 muestra que el 49,4% (79 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 23,8 % (38 de 160) que no estuvieron cómodos con el ambiente de trabajo en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 16 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 16

Resultados descriptivos del ítem 16 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la distribuidora de huevos.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	17	10,6	10,6
	En desacuerdo	26	16,3	26,9
	Indeciso	32	20,0	46,9
	De acuerdo	44	27,5	74,4

Totalmente de acuerdo	41	25,6	25,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 24 muestra que el 53,1% (55 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 26,9% (43 de 160) que no están de acuerdo con que existan las comodidades para un desempeño en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 17 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 17

Resultados descriptivos del ítem 17 en la dimensión Condiciones de la Tarea en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Mi jefe de la distribuidora de huevos valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo y me lo hace saber constantemente, me siento motivado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	10,6	10,6	10,6
En desacuerdo	27	16,9	16,9	27,5
Indeciso	35	21,9	21,9	49,4
De acuerdo	49	30,6	30,6	80,0
Totalmente de acuerdo	32	20,0	20,0	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 25 muestra que el 50,6% (81 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente a un 27,5 % (44 de 160) que no creen que su jefe valore el esfuerzo de trabajo en las distribuidoras de huevos.

Resultados descriptivos del ítem 18 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 18

Resultados descriptivos del ítem 18 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato"

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9
	En desacuerdo	7	4,4	6,3
	Indeciso	21	13,1	19,4
	De acuerdo	71	44,4	63,8
	Totalmente de acuerdo	58	36,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 27 muestra que el 80% (129 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, ellos sienten que hay un mal trata por la empresa, frente a un 6,3% (10 de 160) sienten que no reciben mal trato en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 19 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 19

Resultados descriptivos del ítem 19 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo ya que muchos de ellos no tienen la destreza que se necesita para realizar esta labor.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Totalmente en desacuerdo	24	15,0	15,0
	En desacuerdo	35	21,9	36,9
	Indeciso	49	30,6	67,5
	De acuerdo	33	20,6	88,1
	Totalmente de acuerdo	19	11,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 28 muestra que el 32,4% (52 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva frente, es decir, ellos prefieren tomar distancia con las personas que trabajan porque consideran que cada uno tiene su destreza, frente a un 36,9% (59 de 160) trabajadores quienes negaron que prefieran alejarse de sus compañeros de trabajo de las distribuidoras de huevos.

Resultados descriptivos del ítem 20 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 20

Resultados descriptivos del ítem 20 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Las tareas que realizo en la distribuidora de huevos las percibo como algo sin importancia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	6,3	6,3
	En desacuerdo	24	15,0	21,3
	Indeciso	39	24,4	45,6
	De acuerdo	54	33,8	79,4
	Totalmente de acuerdo	33	20,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 29 muestra que el 54,3% (87 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir la percepción de las tareas que realizan las perciben como algo sin importancia; frente a un 21,3% (34 de 160) que perciben las tareas que realizan como algo importante en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 21 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 21

Resultados descriptivos del ítem 21 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Compartir el trabajo con otros compañeros de la distribuidora de huevos me resulta aburrido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	6,3	6,3
	En desacuerdo	12	7,5	13,8
	Indeciso	46	28,8	42,5
	De acuerdo	43	26,9	69,4

Totalmente de acuerdo	49	30,6	30,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 30 muestra que el 57,5% (82 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, ellos sí consideran que compartir el trabajo con sus compañeros es aburrido; frente a un 13,8% (22 de 160) trabajadores que afirmaron que no resultaba aburrido compartir las tareas con otros compañeros en las distribuidoras de huevos.

Resultados descriptivos del ítem 22 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 22

Resultados descriptivos del ítem 22 en la dimensión Reconocimiento Personal o Social en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me desagrada que limiten mi trabajo en la distribuidora de huevos para no reconocer las horas extras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
En desacuerdo	7	4,4	4,4	7,5
Válidos Indeciso	43	26,9	26,9	34,4
De acuerdo	60	37,5	37,5	71,9
Totalmente de acuerdo	45	28,1	28,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 31 muestra que el 65,5% (105 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, ellos sí encuentran desagradable que limiten su trabajo si no van a reconocer sus horas extra; frente a un 7,5% (10 de 160) trabajadores que respondieron de forma negativa porque no les desagrada que limiten su trabajo por no reconocer las horas extras en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 23 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 23

Resultados descriptivos del ítem 23 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

El sueldo que recibo es muy bajo para la labor de distribución diaria que realizo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9
	En desacuerdo	4	2,5	4,4
	Indeciso	26	16,3	20,6
	De acuerdo	71	44,4	65,0
	Totalmente de acuerdo	56	35,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 32 muestra que el 80,3% (127 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, los trabajadores creen que sus sueldos son bajos, frente a un 4,4% (7 de 160) trabajadores perciben que el sueldo que reciben no es muy bajo en las distribuidoras de huevos.

Resultados descriptivos del ítem 24 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 24

Resultados descriptivos del ítem 24 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Me siento mal con lo que gano trabajando en la distribuidora de huevos.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6
	En desacuerdo	10	6,3	6,9
	Indeciso	39	24,4	31,3
	De acuerdo	59	36,9	68,1
	Totalmente de acuerdo	51	31,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 34 muestra que el 68,8% (110 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, que estos sí se sienten mal con el sueldo que ganan, frente a un

6,9% (11 de 160) trabajadores que no se sienten mal con el sueldo que ganan en las distribuidoras de huevos

Resultados descriptivos del ítem 25 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 25

Resultados descriptivos del ítem 25 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

El sueldo que tengo es bastante aceptable en relación con otros colaboradores que trabajan para el mismo rubro de distribuidora de huevos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8
	En desacuerdo	8	5,0	8,8
	Indeciso	36	22,5	22,5
	De acuerdo	72	45,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	38	23,8	23,8
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 35 muestra que el 68,8% (110 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, consideran que sueldo es aceptable en relación con otros trabajadores del mismo rubro, frente a un 8,8% (14 de 160) trabajadores que no percibieron el sueldo que ganan en las distribuidoras de huevos como aceptable.

Resultados descriptivos del ítem 26 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 26

Resultados descriptivos del ítem 26 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando, porque la labor implica mucho cuidado para no perder el producto y no me siento compensado económicamente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	3,1	3,1
	En desacuerdo	5	3,1	6,3
	Indeciso	30	18,8	18,8

De acuerdo	67	41,9	41,9	66,9
Totalmente de acuerdo	53	33,1	33,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 26 muestra que el 75% (110 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir sí tienen la sensación de ser explotados en su trabajo, frente a un 6,3% (10 de 160) trabajadores que no perciben que están siendo explotados en sus trabajos y se sienten compensados económicamente.

Resultados descriptivos del ítem 27 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 27

Resultados descriptivos del ítem 27 la dimensión Beneficios económicos en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Mi trabajo en la distribuidora de huevos me permite cubrir mis expectativas económicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	4	2,5	2,5	6,3
Indeciso	33	20,6	20,6	26,9
De acuerdo	72	45,0	45,0	71,9
Totalmente de acuerdo	45	28,1	28,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 37 muestra que el 73,1% (117 de 160) trabajadores respondieron de forma positiva, es decir, consideran que el sueldo que reciben les permite cubrir sus expectativas económicas; frente a un 6,3% (10 de 160) negativo ya que no perciben que con el trabajo que tienen en las distribuidoras de huevos puedan cubrir sus expectativas económicas.

Anexo 15: Resultados descriptivos por ítem de la Variable Desempeño Laboral

Resultados descriptivos de la dimensión Conocimiento del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 1

Resultados descriptivos del ítem 1 en la dimensión Conocimiento del Trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Conocimiento del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	12	7,5	7,5	7,5
	Desempeño medio	122	76,3	76,3	83,8
	Desempeño alto	26	16,3	16,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

La tabla 39 muestra que el 16,3% (26 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 7,5% (12 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 76,3% (122 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.

Resultados descriptivos de la dimensión Calidad del trabajo en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 2

Resultados descriptivos del ítem 2 en la dimensión Calidad del Trabajo las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Calidad del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	17	10,6	10,6	10,6
	Desempeño medio	128	80,0	80,0	90,6
	Desempeño alto	15	9,4	9,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

La tabla 40 muestra que el 9,4% (15 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 10,6% (17 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 80% (128 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.

Resultados descriptivos de la dimensión Responsabilidad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 3

Resultados descriptivos del ítem 3 en la dimensión Responsabilidad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	19	11,9	11,9	11,9
	Desempeño medio	136	85,0	85,0	96,9
	Desempeño alto	5	3,1	3,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

La tabla 41 muestra que el 3,1% (5 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 11,9% (19 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 85% (136 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.

Resultados descriptivos de la dimensión Productividad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 4

Resultados descriptivos del ítem 4 en la dimensión Productividad en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	13	8,1	8,1	8,1
	Desempeño medio	129	80,6	80,6	88,8

Desempeño alto	18	11,3	11,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

La tabla 42 muestra que el 11,3% (18 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 8,1% (13 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 80,6% (129 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.

Resultados descriptivos de la dimensión Habilidad y destreza en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 5

Resultados descriptivos del ítem 5 en la dimensión Habilidad y destreza en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Habilidad y destreza				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	27	16,9	16,9
	Desempeño medio	122	76,3	93,1
	Desempeño alto	11	6,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

La tabla 43 muestra que el 6,9% (11 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 16,9% (27 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 76,3% (122 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.

Resultados descriptivos de la dimensión Actitud hacia la empresa en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 6

Resultados descriptivos del ítem 6 en la dimensión Habilidad y destreza en las Distribuidoras de huevos, San Juan de Miraflores, 2021

		Actitud hacia la empresa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	14	8,8	8,8	8,8
	Desempeño medio	133	83,1	83,1	91,9
	Desempeño alto	13	8,1	8,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

La tabla 44 muestra que el 8,1% (13 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral alto, el 8,8% (14 de 139) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral bajo y un 83,1% (133 de 160) trabajadores tuvieron un Desempeño Laboral medio.