



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA  
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA  
CONSTRUCCIÓN**

Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Rios &  
Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

**AUTORA:**

Paima Mosqueda, Katheryn Vanessa ([orcid.org/0000-0002-1719-701X](https://orcid.org/0000-0002-1719-701X))

**ASESOR:**

Dr. Carrión Barco, Gilberto ([orcid.org/0000-0002-1104-6229](https://orcid.org/0000-0002-1104-6229))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de Empresa de la Construcción

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme la salud para lograr mis metas y por bendecirme con unos padres tan maravillosos que son mi mayor motivación, fortaleza y mi ejemplo de superación tanto en lo personal como en lo profesional, para ellos mi profunda gratitud.

**Katheryn Paima.**

## **Agradecimiento**

A mis padres por acompañarme en todo el proceso de mi formación profesional, pero sobre todo en lo personal, ejemplo de disciplina, honradez, humildad, perseverancia y amor incondicional.

A mis docentes, que me brindaron sus conocimientos, su tiempo y dedicación en mi formación profesional en el camino de esta investigación.

Al gerente de la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. del distrito de Yurimaguas, por permitirme realizar mi investigación acerca de su empresa y sus colaboradores del mismo que fueron parte fundamental para el desarrollo de mi tesis.

**La autora.**

## Índices de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## Índices de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de la Población.....	16
<b>Tabla 2.</b> Validez de los instrumentos recolección de datos de la variable satisfacción laboral y la variable productividad empresarial.....	19
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral.....	20
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del total de las preguntas de la variable satisfacción laboral.....	20
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad de la variable Productividad empresarial.....	20
<b>Tabla 6.</b> Confiabilidad del total de las preguntas de la variable productividad empresarial.....	21
<b>Tabla 7.</b> Resultado del nivel de satisfacción laboral.....	23
<b>Tabla 8.</b> Resultado del nivel productividad empresarial.....	23
<b>Tabla 9.</b> Resultado de las relaciones entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad empresarial.....	24
<b>Tabla 10.</b> Relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022.....	25
<b>Tabla 11.</b> Normalidad entre la variable satisfacción laboral y la variable productividad empresarial.....	25
<b>Tabla 12.</b> R de Pearson de la hipótesis general.....	26
<b>Tabla 13.</b> Correlación de las dimensiones.....	27

## Índices de figuras

Figura N° 1: Regresión lineal de la satisfacción laboral y la productividad empresarial.....	27
---	----

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022; para ello, se utilizó una metodología tipo básica, con alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo conformada por treinta (30) personas entre administrativos, personal técnico y operativo, con una muestra de treinta (30) colaboradores, el muestreo fue no probabilístico tipo censal, porque se consideró a toda la población para ser evaluada. Para la recopilación de datos, se empleó como técnica la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario, la validación del instrumento se realizó mediante juicio de tres expertos, asimismo, la finalidad del instrumento fue comprobada con el estadístico de Alfa de Cronbach. De los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a .779\*\* y un valor de Sig. igual a 0.000 < 0.01, valores que comprueban la relación existente entre las variables, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que, existe una correlación positiva alta entre las variables de satisfacción laboral y productividad empresarial, siendo el valor del coeficiente de determinación  $R^2$  igual 0.6066.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, productividad empresarial, eficiencia, eficacia y factor diferenciador.

## **Abstract**

The present research was developed with the objective of determining the relationship between job satisfaction and business productivity of the construction company Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., District of Yurimaguas-2022; for this purpose, a basic methodology was used, with correlational scope, quantitative approach and non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population consisted of thirty people, including administrative, technical and operational personnel, with a sample of thirty collaborators; the sampling was non-probabilistic, census type, because the entire population was considered for evaluation. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument, the validation of the instrument was carried out through the judgment of three (3) experts, also, the purpose of the instrument was checked with the Cronbach's Alpha statistic. From the results we obtained a Pearson correlation coefficient equal to  $.779^{**}$  and a Sig. value equal to  $0.000 < 0.01$ , values that prove the existing relationship between the variables, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis. We conclude that there is a high positive correlation between the variables of job satisfaction and business productivity, with the value of the coefficient of determination  $R^2$  equal to 0.6066.

**Keywords:** job satisfaction, business productivity, science, effectiveness and differentiating factor.



## I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos tiempos la productividad empresarial fue tomando cada vez más relevancia para las empresas; un estudio integral realizado por Pazarbasioglu, vicepresidenta del grupo banco mundial, mencionan que deberán tomar medidas para respaldar el aumento de la productividad, a fin de superar la crisis económica ocasionadas por la pandemia COVID-19; si bien es cierto, desde la crisis financiera 2007, se dio la disminución de la productividad más evidente y ampliada en la última década, de acuerdo al reporte global de productividad, en sus niveles productividad en las empresas de mercados emergentes y en desarrollo siguen representando menos del 20% del promedio de la economía avanzada y el 2% en los países bajos (Pazarbasioglu 2020).

Un reporte realizado por Randstad del 12 de enero 2022, presento resultados de la última edición Workmonitor, estudio realizado en 34 países donde revela que la satisfacción laboral está descendiendo, incluido Argentina, del que surge un descenso de satisfacción de 4,5 % en el último año, lo cual genera el aceleramiento del cambio y disminuye la productividad, además se mostró que a mediados del 2021, las satisfacción laboral de los argentinos se ubicó un 74,6%, cerca de los valores pre- pandémicos de finales del 2019, donde la satisfacción laboral se colocó en lo más alto al 74,8%. El descenso de la satisfacción laboral relacionado al empleo de casi 5% que se mostró a finales del 2020, cuando la afectación del mercado laboral se dio con la llegada de la pandemia COVID-19 y luego después de 2 años de incertidumbre, una gran parte de las empresas y sectores han recobrado sus niveles de productividad. (Workmonitor 2022).

En el Perú, a finales del 2021 se reportó que la productividad aumento de un 3,47% resultando positivo en varios ámbitos monetarios, con excepción de la construcción, financiero, minería e hidrocarburos; así lo dio de conocer INEI. El sector de la construcción disminuyó un 5,78% de la producción, por la contratación del financiamiento público en

construcción es -19.64% y cuanto al menor los tres ámbitos Regional - 30.0%, Local de 20.7% y Nacional -9.6% (INEI 2022).

En el distrito Yurimaguas, se vio reflejado el descenso de la productividad especialmente en el sector de la construcción, según el reporte del Sistema de Información de Obras públicas (2020), muestra que entre los años 2019 -2020 se ejecutaron 20 proyectos y entre el 2020 al 2021 se ejecutó 30 obras y en lo que va el año 2022 hasta el momento van 7 obras en fase de ejecución , a partir de los datos mostrados se ve claramente que la productividad disminuyó por diversos factores como, la pandemia del COVID-19 , trayendo como consecuencia la paralización de proyectos falta de recursos entre manos de obra, equipos y materiales.

La empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L. Especializada en la actividad de Arquitectura e ingeniería, inicio sus actividades económicas en el ámbito de la construcción desde el año 2011. En los últimos 11 años la empresa anteriormente mencionada ha ido innovándose sus sistemas de tecnologías en la construcción, diseños arquitectónicos; la empresa logro ejecutar 8 proyectos, entre las cuales dos de ellos fueron obras de convenios con una ONG para la fundación de Don Bosco y los demás proyectos fueron entre consultorías particulares o proyectos asociados con la municipalidad de la localidad, cabe hacer mención que a raíz de la pandemia la empresa sufrió un gran impacto en descenso a nivel de productividad empresarial y satisfacción laboral , pues genero la suspensión en la ejecución de 2 proyectos, sumado a ello la pérdida económica por el pago de mayores planillas debido a que el personal obrero y administrativos no pudo salir de la zona hasta que se suspendieron las medidas de inamovilidad sanitaria, causando la insatisfacción de los colaboradores y todo el equipo técnico por que los pagos y la productividad laboral se vieron afectadas.

Por este motivo, la presente investigación plantea el siguiente problema general ¿Cómo la satisfacción laboral influye en la productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de

Yurimaguas-2022?; por problemas específicos se considera plantear las siguientes interrogantes, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimauas-2022? (PE1); ¿Cuál es el nivel de la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022? (PE2); ¿Cómo influye las dimensiones de la satisfacción laboral en la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022? (PE3).

Como justificación teórica de la investigación, resaltar teorías mostradas por autores que defienden conocimientos referentes a las variables en estudio (satisfacción laboral y Productividad empresarial) .

En un aspecto practico, la investigación de la tesis es para mejorar la productividad empresarial de la constructora Ríos &Lagos Corp. E.I.R.L., en el Distrito de Yurimaguas, ya que pone en manifiesto la importancia de la influencia que tiene la satisfacción laboral dentro del mismo, que avale un óptimo rendimiento y logro de las metas trazadas de manera exitosa, afrontando las exigencias de las demandas futuras proyectadas. Del mismo modo, la investigacion presenta una justificación metodológica, que permita aplicar una serie de estudios necesarios para una mejora de la productividad empresarial de la constructora R&L Corp. del distrito de Yurimaguas. Asi mismo con una Justificación social los resultados permitirán conocer con mayor objetividad la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa R&L CORP, del Distrito de Yurimaguas. Por consiguiente, la Justificacion por conveniencia ayudara a entender si la satisfacción laboral tiene una relación en la productividad empresarial en R&L CORP, del Distrito de Yurimaguas.

El objetivo general de la presente investigación plantea, determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022; además como objetivos específicos son: Identificar el nivel satisfacción laboral de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de

Yurimauas-2022 (OE1); Identificar el nivel de la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022 (OE2); Establecer la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimauas-2022 (OE3) .

Como hipótesis general se plantea: La satisfacción laboral influye significativamente en la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022. (H1); La satisfacción laboral no influye significativamente en la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022 (H0). Y como hipótesis específicas: El nivel de de la satisfacción laboral de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, es alto (HE1); El nivel del productividad empresarial de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, es alto (HE2) y Las dimensiones de la satisfacción laboral se relacionan significativamente con la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022

## II. MARCO TEÓRICO

En alusión de los trabajos pasados estudiados del entorno internacional sobre la productividad empresarial Colombia, se menciona a Reales, Cardona y Márquez (2020), cuyo objetivo fue analizar acerca de la productividad del sector empresarial y factores empresariales. La investigación fue de tipo explicativa - transversal, esta investigación fue de enfoque cuantitativo. tuvo un universo de 492.056. Teniendo como resultado que los componentes empresariales se encuentran dentro de las variables escogidas del IDC, la carga impositiva sobre las empresas resultó ser negativa sobre la productividad empresarial, por lo que a mayor carga impositiva aumentó negativamente la productividad empresarial. Finalmente se evidencio que el elemento clave en la productividad colombiana es la educación, incluyendo la tecnología o la innovación.

Para Novianti, Cahyadi y Sari (2019), tuvo como objetivo evaluar el rendimiento de la producción en una de las Compañías ubicadas en Gresik, Indonesia, tuvo una muestra de 486 empresas, se propuso el método de la Matriz de Productividad de Oregón. El resultado de la evaluación. Pues la investigación determinó el peso de cada criterio que interviene en la productividad empresarial. Los resultados fueron 45,21% de requerimiento de materia prima, 22,44% de aceptación de materias primas, 15,17% de uso de materias primas, 10,75% de avería de máquinas de envasado, 5,06% de productos defectuosos y 1,37% de consumo eléctrico. Se concluyó que la productividad muestra y que la productividad real no puede alcanzar el objetivo de la productividad objetivo pues no alcanzó el rendimiento adecuado para su mayor productividad.

También para Abubakar et al. (2021), han tenido como objetivo examina las ventajas del funcionamiento de los R.R.H.H. de las PYMES para trabajar como un determinante del incremento de la productividad de las PYMES. Este estudio utilizó un enfoque de diseño explicativo secuencial. Los datos se obtuvieron mediante observación,

entrevistas en profundidad, encuestas y documentación. Tuvieron como población de 2,272 y 350 como muestra, El análisis fue cualitativo en este estudio fue realizado por medio de un proceso de reducción de datos, en lo la investigación cuantitativa de este analisis usa un estudio descriptivo cuantitativo, correlación y regresión múltiple. Los resultados mostraron que las mejoras de la capacidad de los R.R.H.H., junto con el uso de la tecnología, y seguido de la diversificación de las empresas, contribuyó positivamente al aumento de la productividad de PYMES, mejorando el coeficiente de determinación del 72,3%. En conclusión, según la investigación realizada el aumento de la productividad relación con el refuerzo de la habilidad y desempeño de los R.R.H.H., es una estrategia y desempeño de empresarios PYMES.

Por otro lado, Pinayungan, Nazaruddin y Purnomo (2020), tuvo como propósito analizar la incidencia del liderazgo , la incentivación y la habilidad en la satisfacción laboral en el rendimiento; el método de esta investigación fue correlación y regresión lineal con análisis de trayectoria. La población se tomó de una base de datos de 4 empresas de las cuales se todo solo de 2 empresas conformadas por 50 personas en total. Tuvo como resultado que el liderazgo, estimulación laboral y la satisfacción laboral tenían un efecto sobre el desempeño laboral en porcentaje de liderazgo fue del 33.42% sobre la satisfacción laboral, mientras que la capacidad laboral fue solo de un 6.81% y la motivación fue del 1,44%, teniendo como efecto directo de la capacidad laboral es 17,56% sobre el desempeño laboral, mientras que el liderazgo es 1,90% sobre la capacidad laboral del 1,23%.

Asi como Krekel, Ward y De Neve (2019), Tuvo objetivo determinar la relación entre el bienestar de los empleados y su influencia en la productividad; el instrumento a utilizar fue el cuestionario, con una población de 1,882,131 de negocio empleados entre 230 organizaciones independientes en 49 industrias de Gallup. dandose una relación positiva entre la satisfacción de los empleados con su empresa y la productividad de los empleados y la lealtad del cliente, y una fuerte correlación

negativa con la rotación de personal. En última instancia, un mayor confort en el trabajo se correlaciona de manera positiva con una mayor productividad al grado de unidad de comercio.

Pero en el caso de, Sousa et al. (2020). Tuvo como objetivo observar el efecto predictivo del conflicto trabajo-familia (WFC) y el conflicto familia-trabajo (FWC) sobre la culpa trabajo-familia (WFG) y la culpa familia-trabajo (FWG), respectivamente; y 2) observar el efecto de WFC, FWC, WFG y FWG clima laboral. El estudio fue longitudinal del cual su muestra fue de 213 participantes de entre 22 y 64 años ( $M = 41.77$ ;  $DE = 6.63$ ), los resultados muestran que, en contraste con las expectativas, WFG y FWG no demostraron ser predictores; solo WFC y FWC tuvieron un efecto negativo tanto en la culpa como la satisfacción de la vida y la satisfacción laboral. La interfaz del trabajo familiar es un tema extremadamente importante, no solo para las organizaciones sino también para la sociedad. Por lo tanto, el estudio de sus implicaciones en las variables se considera esencial para la promoción del funcionamiento positivo de los individuos.

Además Cobos-Sanchiz et al. (2020) , según sus estudios realizados se tuvo como objetivo comprender la importancia de los eventos relacionados con el trabajo y los cambios en la angustia psicológica y la satisfacción con la vida de los trabajadores jóvenes en España. El estudio fue transversal, con una muestra compuesta por 509 varones y 396 mujeres entre las edades de 26 y 35 años. El tipo de instrumento fue cuestionario, como resultado obtuvo que entre varones y mujeres no hubo diferencias con su desempeño laboral sin embargo en el caso de las mujeres la angustia laboral fue mayor que en el caso de los varones se dio un relativo cambio en su nivel de rendimiento. En conclusión, los eventos relacionados con el trabajo y la satisfacción son importantes para la salud.

Este artículo científico realizado por Huđdek, Tominc y Širec (2021), estudio los desafíos de la digitalización, que conducen a una nueva forma de trabajar en el mercado y a nuevos modelos de negocio, como

la economía colaborativa. Las personas se están volviendo más móviles y auto dirigidas en sus carreras, a diferencia de las carreras tradicionales. Investigamos las características demográficas del nuevo y creciente grupo de autónomos, los llamados autónomos, a nivel nacional en Eslovenia e investigamos las relaciones entre el capital humano y su éxito subjetivo. La encuesta se realizó entre 200 autónomos (encuestados). Las evidencias según los datos procesados empíricos muestran que la gran parte de los trabajadores autónomos eslovenos trabajan desde casa trabajan en ocupaciones profesionales, científicas y técnicas; tienen entre 35 y 44 años; han completado el segundo nivel de educación superior; trabajan más de 40 horas por semana y tienen 16 años o más de experiencia laboral. Para explorar la calidad de vida de los autónomos, el análisis empírico mostró que los factores de capital humano son importantes para el éxito de una nueva carrera como autónomos. Los resultados muestran que los factores de capital humano de los autónomos (educación y experiencia, habilidades y capacitación) influyen positivamente en el éxito subjetivo y objetivo. Utilizando modelos de ecuaciones estructurales, también confirmamos que el capital humano tiene un mayor impacto en el éxito subjetivo de los autónomos (satisfacción con la vida, satisfacción profesional) que en el éxito objetivo (satisfacción con los ingresos), lo que sugiere que la satisfacción laboral y la vida deben considerarse un recurso importante que en los que confían los autónomos para determinar su calidad de vida.

Además para, Kato (2019), en su indagación tuvo como fin revisar la influencia de la innovación en la productividad de las organizaciones. Su metodología de análisis fue de regresión; la población fue de 32 entidades de las cuales se obtuvo como muestra 100 empleados de cada entidad. El tipo de instrumento ha sido la encuesta, obteniendo como consecuencia de relación ambas variables de investigación, tuvo un coeficiente negativo de 5%, el cual se descifra como una demostración frágil de que las innovaciones perfeccionadas remplazan a los esfuerzos técnicos, además la productividad de las organizaciones, si aumentó en un 1% alguno de los insumos; En términos absolutos, las pequeñas y



medianas organizaciones poseen un marca menor que otros activos, como máquinas y equipo, sobre el indicador de productividad gremial. En conclusión, la innovación es una mejoría competitiva y profesional para las compañías puesto que ayudan a que los recursos y capacidades de expertos se capitalice.

Para Jaimes, Luzardo y Rojas (2018), tuvo como objetivo, identificar las causas o factores precisos de la rentabilidad laboral del sector confecciones en Colombia. Las pequeñas y medianas organizaciones afrontan circunstancias particulares de competitividad por las limitaciones de profesional calificado y financiero. Se tuvo una población y muestra de 39 empresas del cual se usó una encuesta sobre la productividad laboral a partir de dos dimensiones: la humana, los componentes del comportamiento del equipo y el entorno social de responsabilidad, que argumentan las variables de los datos 62.32%. Los componentes más influyentes en la dimensión del proceso productivo son la gestión del proceso y la habilidad/control, sustentado una variabilidad global del 59.42% en la dimensión.

Entre las bases teóricas que respaldan esta investigación, se encuentra una amplia información que define de acuerdo al alcance y campo al que queremos llegar, de manera global se inicia conceptualizando la teoría sobre la primera variable que es satisfacción laboral, donde se precisa un estado emocional positivo y agradable como consecuencia de las experiencias laborales del individuo. (Vargas et al. 2018). Además se dice que la satisfacción laboral tiene una gran influencia en el personal, pues está ligada al crecimiento a la organización y a la persona misma, porque sin duda a colaboradores más satisfechos son aquellos que llenan sus necesidades sociales y psicológicas en su trabajo lo que trae como consecuencia que sean más dedicados (Churchill, Orville y Walker 1974).

Según Dumazert y Monino (2004), establecer una reflexión sobre la medición de la satisfacción de los beneficiarios hacia el uso de bien o servicio a través de la construcción de un índice de satisfacción, La

combinación de tres procesos relacionados con la experiencia del consumidor en bienes o servicios: su experiencia, su percepción y su memorización. Estos tres procesos serán diferentes de una persona a otra y, por lo tanto, implicarán una importante dispersión en las respuestas con respecto al grado de satisfacción. Este factor de dispersión es la razón por la que debemos cuestionarnos el análisis cuantitativo del grado de satisfacción de un grupo de personas.

Asimismo, Sirola et al. (2022), indica que la satisfacción laboral o percepción del entorno laboral favorecen a la productividad ,además de reducir favorablemente la probabilidad de ausentismo y rotación de empleados , lo cual genera una mejor atención al cliente y proporciona un mejor servicio.

Ante estas teorías se precisa que, se caracteriza por tener una impresión favorable sobre lo que laboramos surge la evaluación y características, es decir, si el personal se encuentra satisfecho las probabilidades de que den resultados positivos para la organización incrementan va más allá de las expectativas requeridas.

A partir de las diferentes teorías referente a la primera variable se hace mención a la dimensión Autorrealización es una parte de la jerarquía psicológica propuesta por Maslow (2018), donde el ser humano satisface mejor sus necesidades básicas y la persona desarrolla potencia sus habilidades y tiene deseos más elevados. Además de ello también las ventajas laborales y remunerativos se define que el objetivo del trabajo sea satisfactorio para todos, la custodia social y la creación de empleo (Internacional y Trabajo 2017). Y sin dejar de lado la última dimensión que destaca sobre las interrelaciones sociales hace referencia que la organización y sus colaboradores establecen con sus consumidores y proveedores, así como con otras organizaciones, que tienen la posibilidad de contribuir a identificar novedosas oportunidades y al final cerrar nuevos negocios, explica (Díaz y Rodríguez 2014)

En mención a la teoría de la segunda variable sobre la productividad empresarial ,es la relación que existe entre la cantidad originada y los

insumos utilizados para un mismo proceso productivo, es decir es el uso de manera eficiente de los recursos (Vargas et al. 2018).

Por otro lado la productividad es aquella que permitirá medir el consumo de los recursos o el insumo totales y de ella obtener un mejor resultado según las metas trazadas por la empresa u organización (Thorelli 1960).

Para Kang (2007), la productividad a nivel empresa proporciona un indicador más completo sobre el desempeño de la organización que las tasas de ganancias por si solas, es decir su eficiencia se basa en el uso de recursos disponibles y en el menor tiempo previsto.

Asimismo para Patterson-Malcolm, Peter-Warr y West-Michael (2004), la productividad empresarial estarían medidas por el nivel promedio de satisfacción laboral ,es decir, al incrementar la satisfacción laboral mejor será el desempeño de cada individuo ,generando mayor rentabilidad.

Después de analizar las diversas teorías referentes a la segunda variable, se puede considerar que la productividad empresarial está en función de la eficiencia, eficacia y el factor diferencial; todo ello se da a partir de una satisfacción laboral que aumenta la productividad del personal por consiguiente la empresa es rentable.

A raíz de ello las variables se dimensionan en la eficacia, donde Coulter (2010) mención que la eficacia se basa en obtener los mas grandes resultados con la mínima inversión y según (ISO 9000 2019), se refiere que la eficacia es la expansión que hacen las ocupaciones planeadas y se obtiene como resultados ventajosos. La eficiencia para Nievergelt (1983), es la combinación correcta de los productos ansiados por la sociedad, de un enfoque reactivo y a de ahí, la eficiencia y la eficacia conducen a la efectividad, es el equilibrio entre los efectos buscados y los efectos no deseados creados por el producto durante su consumo (Covarrubias 2019) y factor diferenciador para Molina, Clemente y Rubio (2013) es aquel aspecto distintivo particular que hace resaltar del resto haciéndolo competitivo y por relación aumenta la productividad.

En el contexto nacional; la productividad empresarial en la ciudad de Huancayo, el investigador Espinosa (2019), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar en qué medida la gestión empresarial mejorara la productividad de la empresa Lentes contratistas generales E.I.R.L en la ciudad de Huancayo. El diseño fue experimental y de corte longitudinal. En dicho estudio hubo la participación de 25 colaboradores de la empresa anteriormente mencionada, donde se aplicó un cuestionario, donde se obtuvo como resultado un 92% de trabajadores tiene un bajo nivel de eficiencia antes de una buena gestión empresarial y un 60% de nivel alto de productividad, luego de aplicar una buena gestión empresarial. Se concluyó que la gestión empresarial asciende favorablemente la productividad en la empresa ya anteriormente mencionada y con un ( $p=0.000<0.05$ ).

Por otro lado Dávila et al. (2021), presentaron una investigación que planteó como objetivo la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa industrial peruana. La indagación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel y diseño no experimental correlacional. Se utilizó el método descriptivo; la muestra fue de 316 colaboradores de la empresa. Se emplearon los instrumentos de cuestionario; el cual tuvo como resultado que el 71.20% de colaboradores manifiestan que su clima organizacional es frecuente, mientras que la satisfacción laboral fue 80.70% fue de nivel regular. Finalmente se concluyó que existe suficiente evidencia para concretar que el clima organizacional tiene una correlación media positiva ( $Rho=0.559$ ) y significativa ( $p=0.000<0.05$ ).

Para Colina-Ysea, Isea-Argüelles y Aldana-Zavala (2021), tuvieron como objetivo estudiar la influencia de la pandemia en la productividad y rentabilidad de las pymes peruanas. Su enfoque fue cuantitativo, descriptivo y transversal, con un diseño no experimental. Hay 1.865 pequeñas organizaciones registradas bajo la figura de E.I.R.L. Se calculó una muestra de 319 por muestreo aleatorio simple y se aplicó la técnica del cuestionario en línea que consistió de 16 preguntas.

Resultados que demuestran que el 64% de las organizaciones están activas, el 77% tienen ventas reducidas. Se concluyó que el impacto fue negativo para las empresas analizadas, las cuales exhiben baja demanda, ventas, productividad y rentabilidad.

Además para Guzmán (2018), tuvo como objetivo comprobar a partir de una investigación sobre la variable de productividad laboral y la DRTC se caracterizan por la diversificación de su institución. Este estudio se direccionó a consumir el objetivo de vincular las variables gestión del talento humano y productividad laboral. La variable de gestión del talento humano, tuvo un 45.41%, que se encontró en el nivel de tendencia de baja laboral. Sobre la variable productividad laboral tuvo un 35.50%, lo cual indica la percepción de ineficacia por parte de los colaboradores. Su coeficiente de correlación fue Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral es 0.768, lo que muestra que existe una alta correlación positiva. La dimensión preparación y desarrollo muestra un mayor asociación con la variable productividad laboral con un valor moderadamente positivo de 0.702.

Así mismo Jiménez (2020), planteó como objetivo determinar si el uso de los instrumentos de gestión empresarial se vinculan con la productividad de las microempresas del sector de la construcción y diseño arquitectónico. Esta averiguación ha sido de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y tiene un diseño descriptivo, no experimental, transversal correlacional. La población estuvo constituida por una población y muestra de 30 microempresas del sector de la construcción y edificación, se usó como instrumento un cuestionario del cual tuvo como resultado de, 907 para las herramientas de gestión empresarial teniendo en cuenta el Alfa de Cronbach y 909 del instrumento de productividad. Según el cálculo estadístico los resultados muestran una alta correlación positiva entre las herramientas de gestión empresarial y la productividad, donde se comprobó que la gestión Tablero de Control y la productividad hubo un 0.550 de coeficiente de correlación, entre la evaluación comparativa empresarial y la productividad existió una correlación de

0.531, el empoderamiento y productividad existió un 0.665 de relación las cuales fueron correlaciones positivas altas. En conclusión, se encontró que la herramienta de gestión mejorada está altamente correlacionada con la productividad.

También para Peralta (2019), tuvo como objetivo determinar la correlación de la satisfacción laboral y el ambiente laboral de los colaboradores de la compañía DCR en Minería y Construcción de Arequipa, trabajo con dos variables: Condiciones laborales y satisfacción laboral. Se usó la técnica del cuestionario y como instrumento un formulario sobre las condiciones laborales (CTESLAC) y sobre la satisfacción laboral, donde 210 trabajadores de la empresa fueron encuestados. Obteniendo como resultado que el (75.2%) provienen de Arequipa. El 55.7% de los empleados investigados que se hicieron la prueba de convivencia. El 76.7% de los encuestados tiene estudios secundarios completos. El 63.3% ha laborando de 4 a 6 años. El 81.9% son conductores, el 11.4% son mecánicos y el 6.7% son ayudantes. Conclusión: Los trabajadores de DCR, empresa minera y constructora arequipeña, encontraron buenos ambientes laborales (51.0%). El 88.1% dice estar muy satisfecho con su trabajo. La prueba de chi cuadrado ( $\chi^2=1.08$ ) no mostró asociación estadística significativa ( $p>0.05$ ) entre las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal fueron inspeccionadas en la constructora y minería DCR, Arequipa.

### III. METODOLOGÍA

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

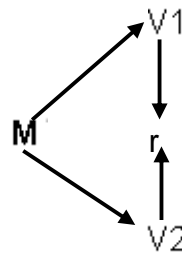
**Tipo de estudio:** Fue de tipo **básica**, conforme menciona Zorrilla (1993) , detalló que al realizar un estudio, se debe aplicar alternativas para solucionar un problema específico, asumiendo como objetivo la presente orientación en la búsqueda, por el cual ayuda al análisis y desarrollo científico.

Este estudio fue de **alcance correlacional**, tuvo como objetivo identificar la relación de las variables ya sea entre uno o varias, determinando la categoría, conceptos y muestras en particular. Siendo momentos por el cual se tiene que analizar a veces dos variables, pero continuamente se encuentra que se debe realizar la relación entre 3, 4 o 5 variables (Hernández, Fernández y Baptista 2006).

La investigación, trata de encontrar las causas del presente problema planteado, por el cual se tiene dispuesto la siguiente investigación interpuesta por el recurrente y fue preparado con el enfoque cuantitativo; este enfoque, su objetivo es probar la hipótesis formulada tomando las medidas numéricas y el estudio estadístico, que permite observar los modelos de conducta, estableciendo diversas hipótesis dentro del resultado del estudio (Málaga 2008).

**Diseño de investigación:** Investigación que tuvo como diseño no – experimental, tipo transversal correlacional. Esta investigación del diseño mencionado puede identificar que la investigación no puede ser manipulada las variables. Se puede decir, que el estudio no tendrá que transformar en una forma deliberada las variables independientes para obtener como consecuencia encima la otra variable. Es por ello, que se realizara en el modelo experimental, para obtener el fenómeno tal como se pueden observar dentro del contexto natural Bernal (2010).

Representación del diseño no experimental - correlacional:



Dónde:

**M** = Muestra.

**V1**= Satisfacción laboral.

**V2**= Productividad empresarial.

**r** = Correlación entre variables.

### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral.

Variable 2: Productividad empresarial.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: Se obtuvo de la investigación integrada por los colaboradores y representante legal de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas Provincia de Alto Amazonas, la cual está conformada por treinta (30) colaboradores. Teniendo lo mencionado por Asiamah, Mensah y Oteng-Abayie (2017), una población es aquel conjunto de personas, animales u objetos bajo indicadores y características comunes que conforman el total de participantes según sea el interés del investigador.

**Tabla 1.** *Distribución de la Población.*

Integrantes	Población		Resultado
	Masculino	femenino	
Personal Administrativo	0	1	1
Personal Técnico	2	2	4
Personal Operativo	25	0	25
Total	27	3	30

*Nota:* Archivo de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L



**Criterios de inclusión:** Colaboradores que pertenecen a la Empresa (área de logística, administrativa, contabilidad, tesorería, asesoría legal), y los locadores de servicio (trabajadores parte técnica), de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., del Distrito de Yurimaguas.

**Criterios de exclusión:** Colaboradores contratados por sub contratos y para actividades específicas.

**Muestra:** Es una pequeña parte que son seleccionadas para realizar el estudio de una población, es decir la muestra es representatividad de una cierta población (Arias 2016).

La muestra de la investigación estudiada fue de 30 colaboradores de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L. del distrito de Yurimaguas.

**Muestreo:** el muestreo corresponde al tipo no probabilístico de tipo censal, según considera el investigador (Otzen y Manterola 2017), es por ello que se determinó que el muestreo de la investigación será no probabilístico de tipo censal, ya que la investigación se pretende considerar a toda la población para ser evaluada.

**Unidad de Análisis:** Fueron los participantes que laboran en la empresa, entre técnicos y personal obrero. Según Curtis, Comiskey y Dempsey (2016), constituye la vértebra en cualquier metodología, dado que otorga un panorama objetivo de lo que se alcanzara o lo que se expresar sobre el aprendizaje en el estudio empírico. Es por ello que para la investigación se consideró 30 colaboradores la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., del Distrito de Yurimaguas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

**Técnicas:** En el estudio que se usó fue la encuesta, el cual permitió el recojo de información desde la muestra para consecutivamente ser evaluada utilizando métodos estadísticos con la finalidad de obtener resultado de acuerdo con el planteamiento de objetivos (Bolatan et al. 2022).

**Instrumentos:** Se utilizó únicamente como instrumento el cuestionario para la obtención de información, es por ello que se consideró pertinente usar dicho instrumento a su vez Vera (2010) menciona que los instrumentos de cuestionarios son muy flexibles y variables, la autenticidad depende de la claridad de sus preguntas y la veracidad de las respuestas según las preguntas. Asimismo, se incluyó la escala ordinal de tipo Likert, que permitió procesar los resultados para ambas variables: satisfacción laboral y productividad empresarial, el cuestionario incluye veinte (20) enunciados distribuidos en tres dimensiones y para la variable productividad empresarial de obra, el cuestionario incluye dieciocho (18) enunciados distribuidos en tres dimensiones.

Por otro lado para Aloqlah (2021) argumenta que es un pliego que contiene una serie de cuestiones direccionadas a una muestra en analogía con una variable de estudio.

Por su parte, la variable satisfacción laboral, el cuestionario incluyó 22 enunciados distribuidos en tres dimensiones de seis ítems de la primera dimensión y de ocho ítems, las 2 dimensiones restantes. La escala de calificación ordinal, fue: (1) Muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Casi satisfecho, (4) Satisfecho, (5) Muy satisfecho; y para la variable productividad empresarial, el cuestionario incluyó 19 enunciados distribuidos en tres dimensiones de seis ítems para la primera dimensión, la segunda dimensión con 7 ítems y la tercera dimensión con seis ítems. La escala de calificación ordinal, fue: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

**Validez:** Hace referencia a una parte del aspecto de una investigación, que se empleó el juicio de expertos, que trata adquirir la aprobación del instrumento a utilizar mediante la revisión y calificación de tres especialistas. Según Zamanzadeh et al. (2015) esta validación ayuda con la cédula precisa con la que un cuestionario o instrumento se realiza la medición de una realidad. Se validó por

medio de 3 especialistas un metodólogo, dos ingenieros civiles con maestría.

**Tabla 2.** Validez de los instrumentos recolección de datos de la variable satisfacción laboral y la variable productividad empresarial.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de Validez	Opinión del experto
Satisfacción laboral	1	Metodóloga: Viena Oliveira Dahpne	4.7	La aplicación es recomendable.
	2	Especialista ingeniero civil: Pinchi Vásquez Eduardo	4.4	Los instrumentos usados en la presente investigación brindan la consistencia debida.
	3	Especialista ingeniero civil: Escudero Vásquez Néstor	4.5	Se emite opinión favorable para su aplicación.
			4.5	
Productividad empresarial	1	Metodóloga: Viena Oliveira Dahpne	4.7	La aplicación es recomendable.
	2	Especialista ingeniero civil: Pinchi Vásquez Eduardo	4.4	Los instrumentos usados en la presente investigación brindan la consistencia debida.
	3	Especialista ingeniero civil: Escudero Vásquez Néstor	4.5	Se emite opinión favorable para su aplicación.
			4.5	

Nota: Elaboración propia del investigador.

Como instrumento se utilizó dos cuestionarios que fueron analizados por 3 expertos, quienes verificaron la autenticidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia de los indicadores con las variables investigadas.

Para las variables 1 y 2, los resultados representan una media de 4.6, representado el 90% de concordancia entre expertos lo que indica que tiene una alta validez, cumple con las condiciones metodológicas para aplicables.

### **Confiabilidad.**

Obtener la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el programa estadístico Alfa de Cron Bach, que permitirá medir la confianza del cuestionario, siendo este la fiabilidad respectiva al momento de aplicar a una prueba piloto (Bernal, Cesar 2010).

### **Análisis de la confiabilidad de la variable 1: Satisfacción laboral.**

**Tabla 3.** *Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Válido	30	100.0
Casos Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
Total	30	100.0

**Tabla 4.** *Confiabilidad del total de las preguntas de la variable satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad.</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	22

### **Análisis de la confiabilidad de la variable 2: Productividad empresarial.**

**Tabla 5.** *Confiabilidad de la variable Productividad empresarial.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N°	%
Casos Válido	30	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
Total	30	100.0

**Tabla 6.** *Confiabilidad del total de las preguntas de la variable productividad empresarial.*

<b>Estadísticas de fiabilidad.</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.895	19

Seguidamente de de aplicar el estadístico Alfa de Cronbach, se precisó que los instrumentos son altamente confiables, tanto para la variable 1(Satisfacción laboral) = 0.895, como para la variable 2 (productividad empresarial) = 0.895 respectivamente; siendo los valores obtenidos mayores a 0.70.

### **3.5. Procedimientos.**

La investigación se formó en base al analisis de la realidad problemática de la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. de la ciudad de Yurimaguas, donde se indagó para determinar un vínculo correlacional entre la satisfacción laboral y productividad empresarial, para ello se tomó como fundamento teóricos en la producción de los antecedentes y bases teóricas; en ese sentido, se formalizó la autorización respectiva a la empresa para aplicar el estudio y publicación de la identidad en los resultados; posteriormente, se estableció las dimensiones de cada variable con sus pertinentes indicadores, para la variable satisfacción laboral, el cuestionario incluyó veintidos (22) enunciados distribuidos en tres dimensiones de seis ítems de la primera dimensión y de ocho ítems las dos dimensiones restantes. La escala de calificación ordinal, fue: (1) Muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Casi satisfecho, (4) Satisfecho, (5) Muy satisfecho; y para la variable productividad empresarial, el cuestionario incluye diecinueve (19) enunciados distribuidos en tres dimensiones de seis ítems de la primera dimensión, la segunda dimensión con siete ítems y la tercera dimensión con seis ítems. La escala de calificación ordinal, fue: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre, con elección de respuesta a escala ordinal tipo Likert.

Consecutivamente, el instrumento fue validado a juicio de 3 expertos, el mismo que fue sometido a 30 participantes de la empresa de forma virtual, finalmente la información recolectada fue procesada en tablas estadísticas que corresponda, para cada uno de los objetivos de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

La automatización de los resultados obtenidos mediante el instrumento, se registró en el programa Microsoft Excel, donde se realizó el estudio de cada variable, determinando la realidad actual de forma universal y respectivamente por cada variable, después fueron procesados en el paquete estadístico SPSSv22, con el cual se determinó el vínculo correlacional de las variables de estudio. Además de esta manera, se logró constatar las hipótesis y defender cada uno de los objetivos, para lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En la indagación se tuvo como principal proteger los aspectos éticos que posee el investigador y los colaboradores como sus derechos, integridad, sensibilidad y privacidad, por lo que los investigados confían en que los resultados informados por el estudio son sensatos y no mal intencionada. Además se cumplió con las precisiones establecidas por la universidad y las normas la ISO-690. Igualmente para el juicio de autonomía, la participación de los integrantes fue consiente, donde se les capacito y fueron intruidos anticipadamente antes de la aplicación del instrumento, (Ludvigsson et al. 2015).

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de satisfacción laboral de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022.

**Tabla 7.** Resultado del nivel de satisfacción laboral.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[22-55]	0	0%
Medio	[56-83]	24	80%
Alto	[84-110]	6	20%
Total		30	100%

*Nota:* Cuestionario aplicado a los colaboradores de la constructora R & L Corp.E.I.R.L..

##### **Interpretación:**

En el cuadro se muestra que la variable 1: Satisfacción laboral, en los colaboradores de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, tuvo como resultado un nivel medio expresado en un 80%; continuado de un nivel alto indicado de un 20% que corresponde a 30 colaboradores de la empresa; lo que demostró que el nivel de satisfacción laboral que existe en la empresa constructora es aceptable.

##### 4.2. Nivel de productividad empresarial de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022.

**Tabla 8.** Resultado del nivel productividad empresarial.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[19-48]	1	3%
Medio	[49-71]	15	50%
Alto	[72-95]	14	47%
Total		30	100%

*Nota:* Instrumento aplicado al personal de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022.

### Interpretación:

La variable 2: Productividad empresarial, en los colaboradores de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022, tiene un nivel medio correspondiente a un 50%, seguido de un alto de 47% de productividad empresarial; lo cual indicó el nivel de productividad empresarial de los implicados en el desarrollo de los proyectos es medio, esto debido a que la empresa define a la productividad empresarial como un factor progresivo, de manera que llegue a garantizar la efectividad y eficacia en el desarrollo de los proyectos.

#### 4.3. Relaciones éntrelas dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022.

**Tabla 9.** Resultado de las relaciones entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad empresarial.

	D1: Autorrealización			D2:Beneficios laborables y Remunerativos		
	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio
V2: Productividad empresarial	Alto	23.3%	23.3%	46.7%		
	Bajo		3.3%	3.3%		
	Medio	10.0%		40.0%	33.3%	16.7%
	Total	33.3%	3.3%	63.3%	83.3%	16.7%
V2: Productividad empresarial	D3: Relaciones Sociales					
	Alto	Bajo	Medio			
	Alto	36.7%		10.0%		
	Bajo			3.3%		
	Medio	13.3%		36.7%		
Total	50.0%		50.0%			

Nota: Obtenido del SPSSV.25

### Interpretación:

Se observa en la tabla 3, la relación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad empresarial se encuentra en un nivel medio lo que representa el 40.0% y un alto de 23.3%. Por su parte la segunda dimensión Beneficios laborales y remunerativos presenta un nivel bajo del 16.7% en relación con la variable productividad empresarial. Así



mismo, la dimensión tres (Relaciones sociales) muestra una relación en el nivel alto de 36.7% y un nivel medio del 36.7% con la variable en estudio.

#### 4.4. Relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022.

**Tabla 10.** *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022.*

		V2: Productividad empresarial			
		Alto	Bajo	Medio	Total
V1: Satisfacción laboral	Alto	20.0%			20.0%
	Medio	26.7%	3.3%	50.0%	80.0%
	Total	46.7%	3.3%	50.0%	100.0%

*Nota: Base de datos obtenida del SPSS V26.*

#### 4.5. Prueba de normalidad.

**Tabla 11.** *Normalidad entre la variable satisfacción laboral y la variable productividad empresarial.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Satisfacción laboral	0.090	30	,200*	0.982	30	0.869
v2: Productividad empresarial	0.111	30	,200*	0.980	30	0.834

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota: Obtenida del SPSS V26.*

#### **Interpretación:**

Al tener una muestra de 30 sujetos, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-wilk. Así mismo los valores de Sig. de la V1: Satisfacción laboral (0.869) y V2: Productividad laboral (0.834), fueron mayores que

el valor de  $\alpha$  (0.05), por lo tanto, se realizó la prueba estadística de Pearson para establecer su correlación.

#### 4.6. Hipótesis general

**Hi** = Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas– 2022.

**H0** = No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas– 2022

**Tabla 12.** R de Pearson de la hipótesis general

		V1: Satisfacción laboral	V2: Productividad empresarial
V1: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	30	30
v2: Productividad empresarial	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	30	30

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

*Nota: Base de datos obtenida del SPSS V26.*

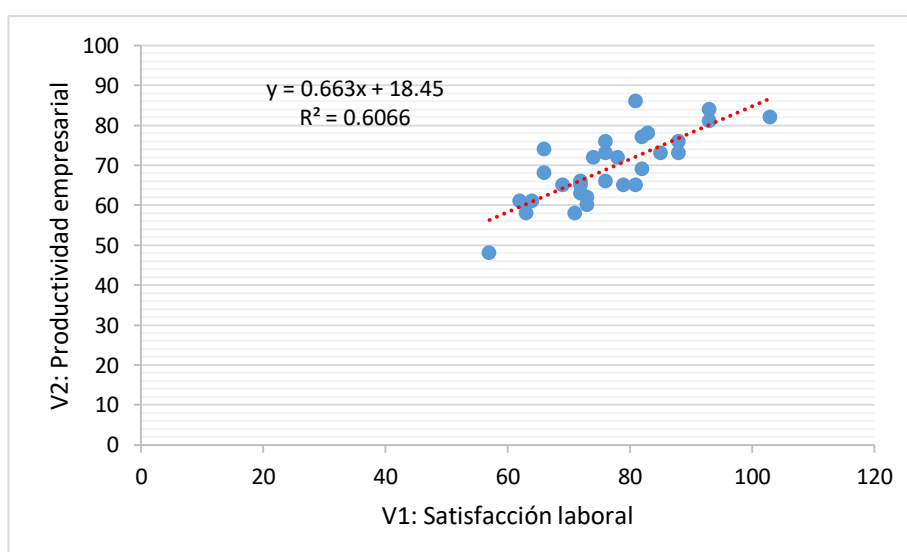


Figura N° 1: Regresión lineal de la satisfacción laboral y productividad empresarial

### Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente de correlación de R de Pearson = 0.779\*\* y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor a 0.1, valores que indican que existe correlación positiva alta entre las variables de satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L.; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por su parte la figura 1, muestra un coeficiente de determinación R<sup>2</sup> igual 0.6066, lo que indica que la satisfacción laboral se relaciona en un 60.7% con la productividad empresarial de la empresa constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L. del Distrito de Yurimaguas.

- 4.7. Hipótesis específica:** Existe relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022.

**Tabla 13.** Correlación de las dimensiones.

		D1: Autorrealización	D2: Beneficios laborables y Remunerables	D3: Relaciones sociales	V2: Productividad empresarial
D1: Autorrealización	Correlación de Pearson	1	,703**	,634**	,657**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30
D2: Beneficios laborables y Remunerables	Correlación de Pearson	,703**	1	,445*	,723**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.014	0.000
	N	30	30	30	30
D3: Relaciones sociales	Correlación de Pearson	,634**	,445*	1	,593**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.014		0.001
	N	30	30	30	30
v2: Productividad empresarial	Correlación de Pearson	,657**	,723**	,593**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001	
	N	30	30	30	30

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos obtenida del SPSS V26.

**Interpretación:**

En la tabla 13 se evidencia que, la primera dimensión Autorrealización tiene un coeficiente de correlación de R de Pearson = 0.657\*\* y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor al valor de alfa, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable productividad empresarial en la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L del distrito de Yurimaguas. La segunda dimensión beneficios laborables y remunerables presenta un coeficiente de R de Pearson = 0.723\*\* y un valor de Sig. = 0.000, valores que indican que la relación que existe es positiva alta con respecto a la variable productividad empresarial en la empresa constructora ya mencionada. Finalmente, la dimensión relaciones sociales de forma positiva moderada con la variable en estudio dado que su coeficiente de correlación de Pearson = 0.593\*\* y un valor de sig. = 0.001. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo lugar en la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. del distrito de Yurimaguas. Dada la coyuntura actual, relacionado a la pandemia la empresa sufrió un gran impacto en descenso a nivel de productividad empresarial y satisfacción laboral , pues generó la suspensión en la ejecución de dos proyectos, sumado a ello la pérdida económica por el pago de mayores planillas debido a que el personal obrero y administrativos no pudo salir de la zona hasta que se suspendieron las medidas de inamovilidad sanitaria, causando la insatisfacción de los colaboradores y todo el equipo técnico por que los pagos y la productividad laboral se vieron afectadas, se consideró pertinente realizar el estudio denominado satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. del Distrito de Yurimaguas – 2022.

Para la variable satisfacción laboral, se consideró como fundamento teórico al investigador Sirola et al. (2022) , que conceptualiza que la satisfacción laboral es un actitud y impresión positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características, es decir, si el personal se encuentra satisfecho las probabilidades de que den resultados positivos para la organización incrementan y van más allá de las expectativas requeridas.

De igual modo, para la variable productividad empresarial con la teoría de los autores (Vargas et al. 2018), señalan que existe una relación entre la cantidad producida y los insumos utilizados dentro de un mismo proceso productivo, es decir, es el uso de manera eficiente de los recursos. Así mismo Thorelli (1960), menciona que la productividad permitirá medir el consumo de los recursos y ser utilizados de manera eficiente y de ella obtener un mejor resultado según las metas trazadas por una empresa u organización.

En cuanto a los resultados obtenidos del objetivo 1 , respeto a identificar el nivel de satisfacción laboral de la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022; se tuvo un nivel medio

correspondiente a un 80%, seguido de un 20% de un nivel alto de satisfacción, esta situación demuestra que la entidad brinda una satisfacción laboral adecuada para su desempeño productivo en el cumplimiento de las metas dadas por la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. del distrito de Yurimaguas. Estos resultados obtenidos fueron corroborados por los autores Dávila et al. (2021), quien tuvo como resultado que el 80.70% de los colaboradores manifiestan que su satisfacción laboral es regular y que existe suficiente evidencia que la satisfacción laboral influye de manera significativa en el logro de las metas. Es por ello, que las empresas deben tener en cuenta la importancia de la satisfacción laboral en sus colaboradores, mientras mayor sea la satisfacción del empleado, mayor será su productividad y como consecuencia de ello otorgara beneficios que impactaran de manera favorable a la empresa; a su vez el autor Peralta (2019), quien en su investigación ha concluido que los colaboradores de una empresa minera DCR y construcción de Arequipa, identificaron que la satisfacción laboral son buenas en un 88.1% y que las condiciones de trabajo son buenas en un 51.0% y que estas no presentaron una relación estadística significativa de  $p > 0,05$ . Sin embargo, la entidad debe proporcionar a su equipo técnico las condiciones de trabajo adecuado para el desempeño óptimo de sus actividades. Entonces, si la organización brinda las condiciones necesarias para los empleados el rendimiento es favorable y optimizan el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, con respecto del objetivo específico 2, a fin de evaluar el nivel de la productividad empresarial, en la evaluación de cada componente, de 30 colaboradores encuestados el 50% consideran que la productividad empresarial se encuentra en un nivel medio y un 47%. Estos resultados nos indican, que la empresa se encuentra en un proceso de recuperación productiva empresarial, pues tras la llegada de la pandemia COVID-19 la productividad se vio afectada considerablemente, paralizando obras y generando pérdida económica, pero sin embargo la empresa logro cumplir con las expectativas y metas trazadas por la empresa en eficiencia, eficacia y factor diferencial, sin

embargo, el investigador Espinosa (2019), señala que un 92% de trabajadores tiene una baja eficiencia antes de una buena gestión empresarial donde en ella incluye la satisfacción laboral y un 60% de nivel alto de productividad, luego de aplicar una buena gestión empresarial. Se concluyó que la gestión empresarial y la satisfacción laboral mejora significativamente la productividad en la empresa. Esto quiere decir que se debe tener una buena gestión empresarial para la mejorar de productividad empresarial. Por otro lado para los investigadores Colina-Ysea, Isea-Argüelles y Aldana-Zavala (2021), tuvieron como resultado que el 64% de las empresas se encuentran activas, mientras que un 77% redujeron sus ventas, concluyendo que el impacto ha sido negativo con la llegada del COVID-19, las cuales han presentado una baja demanda en productividad. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y analizar los resultados, se confirma que a partir de la pandemia las empresas han sufrido una baja rentabilidad y productividad en casi todas las empresas constructoras, por el confinamiento de sus colaboradores. Es por ello que, a raíz de casos no previstos, la empresa debe anticiparse ante cualquier eventualidad y tener las estrategias adecuadas para enfrentar situaciones como perdidas de mayores gastos administrativos y personal técnico, pero siempre poniendo en prioridad la seguridad de sus colaboradores.

En esta investigación, al determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., del distrito de Yurimaguas -2022, tuvo como resultado que la relación entre las variables de satisfacción laboral(V1) y la productividad empresarial(V2), en el nivel alto cuentan con 20.0% y en el nivel medio con un 50.0%, con un coeficiente de relación R de Pearson que fue = 0.779\*\* y un valor de sig. = 0.000 el cual es menor a 0.01, valores que indican, que existe una relación significativa entre ambas variables. Además, los resultados inferenciales obtenidos para la hipótesis 3, demuestran que las dimensiones de la variable satisfacción laboral al ser relacionadas muestran que ,la primera dimensión, Autorrealización tuvo un coeficiente de correlación de R de Pearson =

0.657\*\* y un valor de Sig. = 0.000 el cual es menor al valor de alfa, lo que indica que existe una relación positiva moderada con la variable productividad empresarial en la empresa constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L del distrito de Yurimaguas. La segunda dimensión beneficios laborales y remunerables tuvo un coeficiente de R de Pearson = 0.723\*\* y un valor de Sig. = 0.000, valores que indican que la relación que existe es positiva alta con respecto a la variable productividad empresarial en la empresa constructora ya mencionada. Finalmente, la dimensión relaciones sociales de forma positiva moderada con la variable en estudio dado que su coeficiente de correlación de Pearson fue = 0.593\*\* y un valor de sig. = 0.001. Por lo tanto, las hipótesis de las dimensiones (autorrealización), segunda (beneficios laborales y remunerables), fue aceptada. Estos resultados inferenciales guardan semejanza con la publicación de Jiménez (2020), donde hubo como resultado de coeficiente de correlación = 0,550 entre las herramientas de gestión empresarial y la productividad, lo que indico que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. Asimismo, Dávila et al. (2021), tuvo un coeficiente de correlación media positiva = 0.559 y significativa  $p = 0.000 < 0.05$  entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, lo que significa que existe suficiente evidencia en relación entre ambas variables. Esto quiere decir que, la satisfacción laboral junto a sus componentes tienen una estrecha relación con la productividad empresarial pues en ella se involucran los beneficios laborales y remunerables, factores diferenciadores como por ejemplo la innovación constante; es por ello que Kato (2019), menciona en su investigación que la inversión en innovación influye significativamente en la productividad, pues obtuvo como resultado que la innovación es una ventaja competitiva para las empresas que tienen los recursos y habilidades para capitalizarlas. En tal sentido, bajo lo referido y analizado, se confirma que mientras las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad empresarial se desarrolle de manera eficaz se obtendrá mejores resultados y más de lo esperado.



Por otro lado, el resultado del objetivo general que busca establecer la relación entre la satisfacción y la productividad empresarial en la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. del distrito de Yurimaguas - 2022; alcanzó coeficiente de correlación de Pearson igual a  $.779^{**}$  y un valor de Sig. igual a  $0.000 < 0.01$ , valores que comprueban la relación existente entre las variables, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Esto significa que, existe una correlación positiva alta entre las variables de satisfacción laboral y productividad empresarial, siendo el valor del coeficiente de determinación  $R^2$  igual  $0.6066$ , lo que significa que el  $60.7\%$  de la satisfacción laboral se relaciona significativamente en la productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L. distrito de Yurimaguas. Actualmente, varias empresas van tomando como punto fundamental la satisfacción laboral de sus colaboradores, esto con la finalidad de aumentar la productividad y en ella ofrecer un producto o servicio de calidad a sus clientes, y prevenir situaciones no deseables como la mala ejecución de proyectos y la baja rentabilidad. En comparación de lo que menciona n Novianti, Cahyadi y Sari (2019), la productividad en el sector empresarial ubicadas en indonesia, tuvo como resultado que cada criterio influye el nivel de la productividad de la empresa que dio un total de el  $45.21\%$  el requerimiento de materias primas del cual salieron defectuosos el  $5.06\%$ , el  $15.17\%$  aceptación de materias primas, donde concluyeron que la muestra de la productividad y la productividad real no alcanzan el objetivo propuesto, ni el rendimiento adecuado para el logro de las metas. También para Abubakar et al. (2021), tuvieron que analizar el fortalecimiento de la capacidad de los recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas, del cual, tuvieron como resultado que el fortalecimiento de la capacidad de los recursos humanos, junto al uso de la tecnología contribuyó positivamente al aumento de la productividad de las pequeñas y medianas empresas mejorando un coeficiente de determinación en un  $72.3\%$ , es decir , que el factor clave para el éxito y desempeño de los empresarios es el fortalecimiento de sus capacidades.

En lo referente a los resultados de confiabilidad, después de aplicar el Alfa de Cronbach, permitió medir la confianza del cuestionario, siendo este la fiabilidad respectiva al momento de ser aplicada a una prueba piloto (Bernal, Cesar 2010). Apartir de la aplicación Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: satisfacción laboral, teniendo un total de 22 enunciados que es = 0.895 y V2: Productividad empresarial con 19 enunciados que es =0.895 respectivamente. Resultado similar del investigador Guzmán (2018), que tuvo como correlación de Pearson entre las variables sus dos variables de gestión de talento humano y la productividad laboral, es de 0.768, es decir, tiene correlación positiva alta. La dimensión formación y desarrollo muestra la mayor asociación con la variable productividad laboral positiva moderada de 0.702, demostrando una alta fiabilidad anta entre ambas variables de estudio.

Los resultados adquiridos, recalcan que la satisfacción laboral es sustancial en la productividad empresarial, mientras que el equipo que labora se sienta a gusto en su trabajo y se satisfagan sus necesidades básicas laborables apoyando al personal en su desarrollo como individuo mayor será su productividad, beneficios que claramente empataran de manera favorable en una empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La relación entre la satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas -2022, es positiva alta, con un coeficiente de correlación R de Pearson igual a 0.779\*\*, teniendo un valor de Sig. = 0.000 < 0.01, y un coeficiente de determinación  $R^2 = 0.6066$ , lo cual indica que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad empresarial.
- 6.2. El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, tiene un nivel medio correspondiente a un 80%, seguido de un 20% de nivel alto de satisfacción laboral.
- 6.3. El nivel de productividad empresarial en los colaboradores de la Constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, tiene un nivel medio correspondiente a un 50%, seguido de un alto de 47%, evidenciando en la actualidad que la productividad empresarial de dicha empresa en mención se encuentra en un proceso de mejora.
- 6.4. La relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y productividad empresarial de la constructora Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., del distrito de Yurimaguas – 2022, es positiva moderada y positiva alta, con valores de correlación de R de Pearson Pearson = 0.657\*\* para la dimensión autorrealización, 0. 0.723\*\* para la dimensión beneficios laborables y remunerables, mientras que para la dimensión Relaciones sociales el valor de coeficiente de R de Pearson fue = 0.593\*\*,lo cual indica una correlación positiva moderada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al gerente general de la empresa constructor Rios & Lagos Corp. E.I.R.L., del distrito de Yurimaguas, fortalecer el vínculo con los colaboradores, tratando de manera igualitaria a todo el personal y evitando el favoritismo para no intoxicar el ambiente laboral, promover una buena comunicación buscando una meta común que ayude a alcanzar y a superar los objetivos de la empresa.
- 7.2. Se sugiere al personal encargado de velar por las condiciones laborales del personal técnico y operativo, brindando un ambiente cómodo para que el equipo de trabajo se sienta a gusto, asimismo que se fijen salarios orientados a objetivos y así se involucraran más, además que la entidad reconozca los logros estimulando en ellos el entusiasmo al laborar con mayor productividad.
- 7.3. Al equipo técnico y operativo identificar oportunamente las actividades críticas más frecuentes que se generan en la línea de producción durante los procesos en desarrollo de los proyectos, minimizando los tiempos de ciclo, es decir, que se pueda obtener el producto en el tiempo más corto posible identificando el cuello de botella de los procesos a ejecutar.
- 7.4. A todo el equipo de trabajo de la entidad se le sugiere tener planes de contingencia, es decir, un plan B que sirva como estrategia ante cualquier imprevisto que se presente en la entidad y poder dar solución a los posibles problemas.

## REFERENCIAS:

- ABUBAKAR, H., IDRIS, M., HERNITA, H., SURYA, B. y PERWIRA, I., 2021. Economic business sustainability and strengthening human resource capacity based on increasing the productivity of small and medium enterprises (SMES) in Makassar city, Indonesia. *Sustainability (Switzerland)* [en línea], vol. 13, no. 6, pp. 1-37. ISSN 20711050. DOI 10.3390/su13063177. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2650197910/7F7B031EB7AB46C2PQ/6?accountid=37408>.
- ALOQLAH, R.M.A., 2021. Obstacles of TQM implementation in Saudi Universities: An empirical study. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, vol. 10, no. 4, pp. 186-200. ISSN 22814612. DOI 10.36941/AJIS-2021-0109.
- BOLATAN, G.I.S., GOLGECI, I., ARSLAN, A., TATOGLU, E., ZAIM, S. y GOZLU, S., 2022. Unlocking the relationships between strategic planning, leadership and technology transfer competence: the mediating role of strategic quality management. *Journal of Knowledge Management* [en línea], vol. 26, no. 11, pp. 89-113. ISSN 1367-3270. DOI 10.1108/JKM-12-2020-0897. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-12-2020-0897/full/html>.
- ARIAS, F., 2016. El proyecto de investigación Introducción a la investigación. S.l.: s.n. ISBN 9800785299.
- ASIAMA, N., MENSAH, H.K. y OTENG-ABAYIE, E.F., 2017. General, target, and accessible population: Demystifying the concepts for effective sampling. *Qualitative Report*, vol. 22, no. 6, pp. 1607-1621. ISSN 10520147. DOI 10.46743/2160-3715/2017.2674.
- BERNAL, Cesar, 2010. *Metodología de la investigación* [en línea]. Tercera ed. S.l.: s.n. ISBN 9789586991285. Disponible en: [https://www.academia.edu/42188286/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Cesar\\_Bernal](https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal).
- BERNAL, César A, 2010. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. ,

- BORJA, L.C.A., CÉSAR, S.F., CUNHA, R.D.A. y KIPERSTOK, A., 2019. Getting Environmental Information from Construction Cost Databases: Applications in Brazilian Courses and Environmental Assessment. *Sustainability* [en línea], vol. 11, no. 1, pp. 187. ISSN 2071-1050. DOI 10.3390/su11010187. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/187>.
- CHURCHILL, ORVILLE, F. and y WALKER, 1974. Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. , vol. 11. DOI <https://doi.org/10.2307/3151140>.
- COBOS-SANCHIZ, D., DEL-PINO-ESPEJO, M.J., SÁNCHEZ-TOVAR, L. y MATUD, M.P., 2020. The importance of work-related events and changes in psychological distress and life satisfaction amongst young workers in Spain: A gender analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 13, pp. 1-14. ISSN 16604601. DOI 10.3390/ijerph17134697.
- COLINA-YSEA, F.J., ISEA-ARGÜELLES, J.J. y ALDANA-ZAVALA, J.J., 2021. Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. XXVII, pp. 16-31. ISSN 2477-9431.
- COULTER, M., 2010. *Robbins Coulter* [en línea]. S.l.: s.n. ISBN 9786074423884. Disponible en: [file:///C:/Users/JOVEN EJEMPLAR/Music/002 Administracion.pdf](file:///C:/Users/JOVEN/EJEMPLAR/Music/002Administracion.pdf).
- COVARRUBIAS, D.L., 2019. Eficacia Y Eficiencia Energética. *Manual Práctico De Iluminación*, pp. 102-104. DOI 10.2307/j.ctvkrkkpr.13.
- CURTIS, E.A., COMISKEY, C. y DEMPSEY, O., 2016. Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher* [en línea], vol. 23, no. 6, pp. 20-25. ISSN 1351-5578. DOI 10.7748/nr.2016.e1382. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27424963/>.
- DÁVILA MORÁN, R.C., AGÜERO CORZO, E. del C., RUIZ NIZAMA, J.L. y GUANILO PAREDES, C.E., 2021. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, no. 5 Edición Especial, pp. 663-677. ISSN 1315-9984. DOI 10.52080/rvgluz.26.e5.42.

- DÁVILA, R.C., AGÜERO, E.D.C., RUIZ, J.L. y GUANILO, C.E., 2021. Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, no. Special Issue 5, pp. 663-677. ISSN 13159984. DOI 10.52080/rvgluz.26.e5.42.
- DÍAZ, L. y RODRÍGUEZ, L., 2014. Journal of Behavior, health & social Issues. *Acta Colombiana de Psicología* [en línea], vol. 17, no. 2, pp. 153-154. ISSN 19099711. Disponible en: <http://asomexcomsal.blogspot.mx/>.
- DUMAZERT, J. y MONINO, J., 2004. Construction d'un indice de satisfaction: une réflexion autour de la ... , no. May.
- ESPINOSA, L.M., 2019. *Universidad Nacional Del Centro Del Peru* [en línea]. S.l.: s.n. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>.
- GUZMÁN, J., 2018. Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018. [en línea], pp. 1-78. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31252/guzman\\_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31252/guzman_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P., 2006. *Metodología de la investigación*. S.l.: s.n. ISBN 9789701057537.
- HUĐDEK, I., TOMINC, P. y ŠIREC, K., 2021. The human capital of the freelancers and their satisfaction with the quality of life. *Sustainability (Switzerland)* [en línea], vol. 13, no. 20. ISSN 20711050. DOI 10.3390/su132011490. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/human-capital-freelancers-their-satisfaction-with/docview/2584522970/se-2>.
- INEI, 2022. Producción nacional aumentó 3,47% en noviembre del año 2021. *Instituto Nacional de Estadística e Informática* [en línea]. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/produccion-nacional-aumento-347-en-noviembre-del-ano-2021-13294/>.
- INTERNACIONAL, O. y TRABAJO, D., 2017. La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?

ISO 9000, 2019. Traducción oficial Official translation Traduction officielle ISO iTeh STANDARD iTeh STANDARD PREVIEW. , vol. 2018, pp. 60.

JAIMES, L., LUZARDO, M. y ROJAS, M.D., 2018. Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, vol. 29, no. 5, pp. 175-186. DOI 10.4067/s0718-07642018000500175.

JIMÉNEZ, S.L., 2020. *ARQUITECTURA - INGENIERIA DE LA URBANIZACIÓN INGENIERÍA EN EL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES EN* [en línea]. S.l.: Universidad de San Martin de Porres. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6592>.

KANG, 2007. How to measure company productivity using value-ased Afocus onn Pohang Steel. [en línea], pp. 17. DOI 10.1007/s10490-007-9081-0. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/228438965/11DADAAA287B454DPQ/1?accountid=37408>.

KATO, E.L., 2019. Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales* [en línea], vol. 35, pp. 38-46. ISSN 0123-5923. DOI 10.18046/j.estger.2019.150.2909. Disponible en: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=a2f849db-3469-4d6c-82c6-3a68e01176c1%40redis>.

KREKEL, C., WARD, G. y DE NEVE, J.-E., 2019. Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal* [en línea], no. March. DOI 10.2139/ssrn.3356581. Disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3356581](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3356581).

LUDVIGSSON, HABERG, KNUSEN, LAFOLIE, ZOEGA y SARKKOLA, 2015. Clinical Epidemiology Dovepress Ethical aspects of registry-based research in the Nordic countries. *Clinical Epidemiology*. , vol. 7, pp. 409-508. DOI 10.2147.

MÁLAGA, G.V., 2008. TIPOS, MÉTODOS Y ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *REVISTA DE LA ESCUELA DE POSGRADO*.

MASLOW, A., 2018. *El hombre autorrealizado*. S.l.: s.n. ISBN 9788472452282.



- MOLINA, M.J.C., CLEMENTE, I.M. y RUBIO, A.M.M., 2013. Factores diferenciadores de las empresas del índice de responsabilidad español. *Cuadernos de Gestion*, vol. 13, no. 2, pp. 15-37. ISSN 11316837. DOI 10.5295/cdg.110296mc.
- NIEVERGELT, Y., 1983. The Concept of Efficiency in Economics. *SIAM Review* [en línea], vol. 25, no. 2, pp. 261-265. ISSN 0036-1445. DOI 10.1137/1025049. Disponible en: [https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/reinhardt/files/597-2016\\_efficiency\\_in\\_economics-conceptual\\_issues.pdf](https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/reinhardt/files/597-2016_efficiency_in_economics-conceptual_issues.pdf).
- NOVIANTI, T., CAHYADI, I. y SARI, D.K., 2019. Productivity Assessment of Herbicide 486 Using OREGON PRODUCTIVITY MATRIX. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 494, no. 1, pp. 1-8. ISSN 1757899X. DOI 10.1088/1757-899X/494/1/012067.
- OTZEN, T. y MANTEROLA, C., 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology* [en línea], vol. 35, no. 1, pp. 227-232. ISSN 07179502. DOI 10.4067/S0717-95022017000100037. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- PATTERSON-MALCOLM, PETER-WARR y WEST-MICHAEL, 2004. Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, no. 2, pp. 193-216. ISSN 09631798. DOI 10.1348/096317904774202144.
- PAZARBASIOGLU, C., 2020. El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19. *Banco Mundial* [en línea]. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>.
- PERALTA, L.N., 2019. *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores en la empresa DCR minería y construcción. Arequipa, 2018* [en línea]. S.I.: Universidad Católica de Santa María. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2860205>.

- PINAYUNGAN, A., NAZARUDDIN y PURNOMO, R., 2020. Analysis of effect of leadership style, work motivation and work ability to employee satisfaction in increasing performance of harvesters. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* [en línea], vol. 801, no. 1, pp. 1-11. ISSN 1757899X. DOI 10.1088/1757-899X/801/1/012073. Disponible en: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/801/1/012073>.
- REALES, A.M., CARDONA, C.A. y MÁRQUEZ, N., 2020. Análisis de productividad empresarial, medición a través del IDC y el ICFES, 2018. *Revista de Jóvenes Investigadores Ad Valorem*, vol. 3, no. 1, pp. 46-64. DOI 10.32997/rjia-vol.1-num.1-2020-3007.
- SIROLA, P., HAAPAKANGAS, A., LAHTINEN, M. y RUOHOMÄKI, V., 2022. Workplace change process and satisfaction with activity-based office. *Facilities*, vol. 40, no. 15-16, pp. 17-39. ISSN 02632772. DOI 10.1108/F-12-2020-0127.
- SISTEMA DE INFORMACIÓN DE OBRAS PUBLICAS, 2020. Contraloría del estado Peruano. 2019-2022 [en línea]. Disponible en: [https://apps.contraloria.gob.pe/ciudadano/wfm\\_mapa3.aspx](https://apps.contraloria.gob.pe/ciudadano/wfm_mapa3.aspx).
- SOUSA, C., PINTO, E., SANTOS, J. y GONÇALVES, G., 2020. Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin* [en línea], vol. 51, no. 4, pp. 305-314. ISSN 16417844. DOI 10.24425/ppb.2020.135463. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effects-work-family-conflict-guilt-on-job-life/docview/2650301415/se-2>.
- THORELLI, H.B., 1960. The Tantalizing Concept of Productivity. *American Behavioral Scientist*, vol. 4, no. 3, pp. 6-11. ISSN 15523381. DOI 10.1177/000276426000400303.
- VARGAS, T. de J., VIZZUETT, V., AMADOR, E., BECERRA, L.E. y VILLEGAS, E., 2018. La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, vol. 9, no. 12, pp. 129-153. ISSN 2215-8405. DOI 10.33571/teuken.v9n13a5.

VERA, A., 2010. *Siete pasos para una tesis exitosa* [en línea]. Segunda ed. S.l.: s.n. Disponible en: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf>.

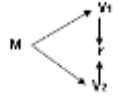
WORKMONITOR, R., 2022. cae el nivel de satisfacción laboral de los argentinos. *Randstad Wormonitor* [en línea]. Disponible en: <https://www.randstad.com.ar/empleos-talento/estrategia-gestion-rrhh/cae-nivel-satisfaccion-laboral-los-argentinos/#:~:text=El estudio de Randstad muestra que para el,satisfacción laboral se ubicó en torno al 74%2C8%25.> [consulta:12.

ZORRILLA, 1993. *Introducción a la metodología de la investigación: casos aplicados a la administración*. S.l.: s.n. ISBN 6077638129.

# **ANEXOS**

### Anexo1. Matriz de consistencia

#### Título. Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo la satisfacción laboral influye en la productividad empresarial de la Constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de la Constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022? ¿Cuál es el nivel de la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022? ¿Cómo influye las dimensiones de la satisfacción laboral en la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel satisfacción laboral de la Constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022. Identificar el nivel de la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022. Establecer la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la productividad empresarial de la Constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>1</sub>: La satisfacción laboral influye significativamente en la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022. H<sub>0</sub>: La satisfacción laboral no influye significativamente en la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>1</sub>: El nivel de de la satisfacción laboral de la empresa constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, es alto. El nivel de la productividad empresarial de la empresa constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022, es alto Las dimensiones de la satisfacción laboral se relacionan significativamente con la productividad empresarial de la constructora Ríos &amp; Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p><b>Tipo: Básica</b> <b>Diseño: Correlacional descriptivo</b> Esquema:</p>  <p><b>Donde:</b> V<sub>1</sub> = Satisfacción laboral V<sub>2</sub> = Productividad empresarial M = Muestra r = Relación</p>	<p><b>Población</b> La población estará conformada por 30 colaboradores de la empresa constructora Ríos y Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estará conformada por 30. El tipo de <b>muestreo</b> será no probabilístico, pero de tipo censal, porque la investigación se pretende considerar a toda la población para ser evaluada.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Satisfacción laboral</td> <td>Autorrealización</td> </tr> <tr> <td>Beneficios laborables y remunerativos</td> </tr> <tr> <td>Relaciones sociales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Productividad empresarial</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Factor diferenciador</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Satisfacción laboral	Autorrealización	Beneficios laborables y remunerativos	Relaciones sociales	Productividad empresarial	Eficiencia	Eficacia	Factor diferenciador
Variables	Dimensiones												
Satisfacción laboral	Autorrealización												
	Beneficios laborables y remunerativos												
	Relaciones sociales												
Productividad empresarial	Eficiencia												
	Eficacia												
	Factor diferenciador												

Fuente: *Elaboración propia*

## Anexo2. Operacionalización de variables

### Título. Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Una de las definiciones más acertadas fue escrita por Vargas et al. (2018); según este autor, la satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.	Está integrado por los colaboradores de la empresa constructora Ríos y Lagos Corp. E.I.R.L. Las mismas que serán medidos, a través de la aplicación de cuestionarios.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Oportunidades de crecimiento y desarrollo.</li> <li>• Equilibrio emocional.</li> </ul>	Ordinal
			Beneficios laborables y remunerables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborables</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> <li>• Puntualidad salarial</li> </ul>	
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Liderazgo compartido</li> </ul>	
Productividad empresarial	Para Jaimes, Luzardo y Rojas (2018), sustenta que la productividad empresarial es la relación que existe entre la cantidad producida y los insumos utilizados dentro de un mismo proceso productivo, es decir es el uso de manera eficiente de los recursos para lograr las metas trazadas.	Son aquellos productos obtenidos por el factor utilizado, es decir cuanto sea producido por cada trabajador	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de los recursos disponibles</li> <li>• Cumplimiento de las funciones</li> <li>• Enfoque reactivo</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño</li> <li>• Logro de objetivos y metas</li> <li>• Enfoque proactivo</li> </ul>	
			Factor diferenciador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Personal calificado</li> <li>• Innovación</li> </ul>	

Fuente: *Elaboración propia*

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario para medir la satisfacción laboral

**Instrucciones:** Estimado (a) colaborador (a), La presente encuestas tiene como objetivo Identificar el nivel satisfacción laboral de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Casi Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

1.

Ítems	Satisfacción laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Autorrealización</b>					
01	Sus compañeros del trabajo generan ideas genuinas y soluciones originales ante los problemas.					
02	Recibe la formación o capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
03	Sus compañeros de trabajo se capacitan por iniciativa propia para prestar mejor un servicio de calidad.					
04	La empresa selecciona, califica y retiene a empleados talentosos					
05	Considera Ud. Que sus compañeros del trabajo ponen en práctica sus experiencias y capacidades profesionales adquiridas en cada proyecto.					
06	Sus compañeros de trabajo actúan apropiadamente frente a situaciones de estrés laboral					

	<b>Beneficios laborales y remunerativos</b>					
07	Considera que los montos salariales del personal están acorde al mercado y precio por servicio.					
08	Las condiciones salariales cubren con sus necesidades básicas.					
09	La empresa le facilita las herramientas y equipos necesarios para realizar sus actividades laborales					
10	Está satisfecho con los tiempos de cancelación de su monto salarial					
11	La empresa brinda horarios flexibles.					
12	La empresa brinda un seguro de vida a todos sus compañeros de trabajo.					
13	La empresa les otorga un descanso vacacional					
14	Les otorga un pago adicional por horas extras de trabajo					
	<b>Relaciones Sociales</b>					
15	Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo					
16	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su área de trabajo.					
17	Se siente valorado y parte de un equipo de trabajo.					
18	Como se ha sentido trabajando en esta empresa.					
19	El representante de la empresa comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional					
20	Tus compañeros de trabajo te apoyan y te motivan a mejorar.					
21	La empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y acoso.					
22	la comunicación en su centro laboral es asertiva.					



## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para medir la productividad empresarial

**Instrucciones:** Estimado (a) colaborador (a), la presente encuesta, tiene como objetivo de Identificar el nivel de la productividad empresarial de la constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas- 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

Ítems	Productividad empresarial	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Eficiencia</b>					
01	Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la empresa.					
02	Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan.					
03	Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la empresa					
04	Como colaborador de la empresa ha experimentado la baja productividad en comparación en los 2 últimos años.					
05	Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por la falta de un enfoque reactivo de sus compañeros.					
06	Considera que sus compañeros de trabajo realizan sus funciones según las programaciones planteadas por la empresa.					

Eficacia						
07	Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a las soluciones de problemas tanto en campo como en gabinete.					
08	Cree Ud. Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la empresa.					
09	Sus compañeros cumplen con la política empresarial y sus normas dentro de la empresa					
10	Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir, toman la mitigan los riesgos de manera adelantada.					
11	Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la empresa					
12	El desempeño de sus colegas cumple con las expectativas de la empresa.					
13	Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos					
Factor diferencial						
14	Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa.					
15	Han existido errores originados por fallos de control que no fuesen detectados de manera oportuna por la falta de procedimientos rutinarios de supervisión					
16	Considera que los trabajadores que conforman la empresa entregan un producto o servicio de calidad					
17	Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas.					
18	La empresa donde labora está en constante innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos.					
19	Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la empresa con respecto a sus tareas designadas.					

## Anexo 5. Validación realizada por la metodóloga

### DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Viena Oliveira Dahpne de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 05275781, de profesión, Licenciada en Educación, Maestro en Ciencias de la Educación, Doctora en Educación, Mención: Gestión Educativa y Dra. En Ciencias de la Educación; domiciliada en el jirón Independencia Nro. 271, distrito Tarapoto, provincia de San Martín y región San Martín, laborando en la actualidad como docente en la Universidad Nacional de San Martín, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Rios & Lagos Corp.E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas - 2022" para obtener el Grado académico de Maestro de la estudiante, Katheryn Vanessa Paima Mosqueda con DNI N° 70655519 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 28 días del mes de mayo del 2022.



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. **Dra. Viena Oliveira Dahpne**  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctora en Educación con Mención en Gestión Educativa  
 Instrumento de evaluación : Para medir la satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. **Katheryn Vanessa Paima Mosqueda**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Satisfacción laboral.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Satisfacción laboral.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Satisfacción laboral.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**La aplicación es recomendable**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

Tarapoto, 28 de mayo de 2022.



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dra. Viena Oliveira Dahpne**  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctora en Educación con Mención en Gestión Educativa  
 Instrumento de evaluación : Para medir la productividad empresarial  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Ing. Katheryn Vanessa Paima Mosqueda**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Productividad empresarial.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Productividad empresarial.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Productividad empresarial.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

La aplicación es recomendable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



## Anexo 6. Validación del especialista 1.

### DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Pinchi Vásquez Eduardo de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 01111111, de profesión, Ingeniero Civil y Magister en Tecnología de la construcción, domiciliado en Jr. Independencia N° 238, distrito de Tarapoto, provincia de San Martín y región San Martín laborando en la actualidad como Docente Universitario en la Universidad Nacional de San Martín DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Rios & Lagos Corp.E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas -2022" para obtener el Grado académico de Maestro de la estudiante, Katheryn Vanessa Paima Mosqueda con DNI N° 70655519 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 28 días del mes de mayo del 2022.



Ing. M.Sc. Eduardo Pinchi Vásquez  
DNI N° 01111111  
Magister en Tecnología de la construcción

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Pinchi Vázquez Eduardo.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Maestro de tecnología de la construcción  
 Instrumento de evaluación : Para medir la satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. Katheryn Vanessa Paima Mosqueda

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los instrumentos usados en la presente investigación brindan la consistencia debida

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4**

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

  
 Ing. M. Sc. Edson Pinchi Vázquez  
 INGENIERO CIVIL  
 CIP 55889

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Pinchi Vázquez Eduardo.  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Maestro de tecnología de la construcción  
 Instrumento de evaluación : Para medir la Productividad empresarial  
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. Katheryn Vanessa Paima Mosqueda

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Productividad empresarial.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Productividad empresarial.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Productividad empresarial.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Los instrumentos usados en la presente investigación brindan la consistencia debida**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

  
 Ing. M.Sc. Eduardo Pinchi Vázquez  
 INGENIERO CIVIL  
 CIP 55089



## Anexo 7. Validación del especialista 2.

### DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Escudero Vasquez Nestor de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 22975081, de profesión, Ingeniero Civil y Master Of Science en Ingeniería, domiciliado en Jr. Comercio N° 213, distrito de Pucacaca, provincia de Picota y región San Martín laborando en la actualidad como Residente de Obra en el Gobierno Regional de Loreto DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Rios & Lagos Corp.E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas - 2022" para obtener el Grado académico de Maestro de la estudiante, Katheryn Vanessa Paima Mosqueda con DNI N° 70655519 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 28 días del mes de mayo del 2022.



Mg. Néstor Escudero Vásquez  
CIP. N°69879

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : **Mg. Escudero Vasquez Nestor.**  
 Institución donde labora : **Gobierno Regional de Loreto**  
 Especialidad : **Master Of Science en Ingeniería**  
 Instrumento de evaluación : **Para medir la satisfacción laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Ing. Katheryn Vanessa Paima Mosqueda**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Satisfacción laboral.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Satisfacción laboral.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Satisfacción laboral.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Habiendo evaluado el instrumento, se emite opinión favorable para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**



Tarapoto, 28 de mayo de 2022

-----  
 Mg. Néstor Escudero Vásquez  
 CIP. N°89679

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : **Mg. Escudero Vasquez Nestor.**  
 Institución donde labora : **Gobierno Regional de Loreto**  
 Especialidad : **Master Of Science en Ingeniería**  
 Instrumento de evaluación : **Para medir la productividad empresarial**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Ing. Katheryn Vanessa Paima Mosqueda**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Productividad empresarial.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Productividad empresarial.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Productividad empresarial.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Habiendo evaluado el instrumento, se emite opinión favorable para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



-----  
 Mg. Nestor Escudero Vasquez  
 CIP. N° 89679

## Anexo 8. Base de datos.

V1: Satisfacción laboral																														
M	D1: Autorrealización						Σ D1	Nivel	D2: Beneficios laborables y Remunerativos						Σ D2	Nivel	D3: Relaciones Sociales					Σ D3	Nivel	Σ V1	NIVEL V1					
1	4	4	4	3	5	5	25	Alto	4	2	4	4	1	2	2	3	22	Alto	5	5	2	4	4	5	1	3	29	Medio	76	Medio
2	1	2	3	4	5	3	18	Medio	2	2	3	3	2	2	4	1	19	Bajo	3	3	3	3	3	4	3	4	26	Medio	63	Medio
3	3	2	2	3	4	3	17	Medio	2	2	3	3	3	2	3	1	19	Bajo	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Medio	64	Medio
4	3	2	2	3	4	3	17	Medio	2	3	3	2	3	3	4	2	22	Alto	4	4	4	4	4	4	5	4	33	Alto	72	Medio
5	2	2	4	4	3	4	19	Medio	2	1	3	4	3	2	3	2	20	Bajo	2	4	3	4	3	2	5	4	27	Medio	66	Medio
6	4	4	4	5	5	4	26	Alto	4	4	5	4	5	3	4	3	32	Alto	5	5	4	5	4	4	4	4	35	Alto	93	Alto
7	4	5	3	4	4	4	24	Alto	4	4	5	3	4	5	3	3	31	Alto	4	4	4	5	4	4	4	4	33	Alto	88	Alto
8	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	66	Medio
9	4	2	4	4	4	4	22	Medio	3	3	3	3	4	2	2	2	22	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	76	Medio
10	5	5	4	5	5	4	28	Alto	2	2	5	5	5	5	5	1	30	Alto	5	4	5	4	5	4	4	4	35	Alto	93	Alto
11	3	3	3	3	4	4	20	Medio	4	3	4	4	4	2	3	3	27	Alto	3	3	2	3	3	3	3	2	22	Medio	69	Medio
12	4	4	3	4	3	4	22	Medio	4	3	4	4	3	4	3	4	29	Alto	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Medio	81	Medio
13	3	3	3	3	4	4	20	Medio	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	83	Medio
14	4	4	4	4	5	3	24	Alto	3	3	4	3	2	3	4	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	82	Medio
15	3	4	3	4	3	3	20	Medio	2	3	3	3	3	2	2	2	20	Bajo	4	4	4	4	4	3	5	3	31	Alto	71	Medio
16	4	3	3	3	4	3	20	Medio	3	2	4	3	3	3	2	2	22	Alto	4	4	3	4	4	3	5	4	31	Alto	73	Medio
17	5	3	3	4	4	3	22	Medio	3	2	3	3	2	3	2	3	21	Alto	4	4	3	3	4	4	5	3	30	Medio	73	Medio
18	3	3	2	2	2	2	14	Bajo	3	1	3	3	4	2	3	2	21	Alto	2	3	2	2	3	3	4	3	22	Medio	57	Medio
19	4	5	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	5	4	4	5	5	38	Alto	5	5	4	4	5	5	5	4	37	Alto	103	Alto
20	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	4	4	3	2	2	25	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	81	Medio
21	4	4	3	4	3	3	21	Medio	4	4	3	3	4	1	2	2	23	Alto	3	4	4	4	4	3	3	3	28	Medio	72	Medio
22	3	4	3	3	3	4	20	Medio	3	3	3	3	4	4	2	5	27	Alto	5	5	4	4	3	4	3	3	31	Alto	78	Medio
23	2	3	3	3	4	4	19	Medio	3	3	4	4	4	3	3	3	27	Alto	4	3	3	4	3	3	4	4	28	Medio	74	Medio
24	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	4	3	4	2	2	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	85	Alto
25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	88	Alto
26	4	4	2	4	4	4	22	Medio	2	2	4	2	2	2	5	2	21	Alto	4	4	4	4	4	4	5	4	33	Alto	76	Medio
27	3	3	2	4	2	2	16	Medio	2	2	3	3	2	1	2	2	17	Bajo	4	4	3	3	3	3	5	4	29	Medio	62	Medio
28	5	4	5	3	3	3	23	Medio	3	3	4	3	3	3	3	4	26	Alto	3	4	4	3	3	3	5	5	30	Medio	79	Medio
29	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	3	4	4	4	4	4	4	31	Alto	3	3	2	4	3	3	5	3	26	Medio	82	Medio
30	4	3	4	4	3	1	19	Medio	2	2	3	4	3	4	2	3	23	Alto	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Medio	72	Medio

V2: Productividad empresarial																									
D1: Eficiencia						Σ D1	D2: Eficacia						Σ D2	D3: Factor diferencial						Σ D3	ΣV2	NIVEL V2			
3	3	3	2	2	5	18	3	5	5	2	4	3	5	27	5	4	2	3	5	2	21	66	Medio		
3	2	4	2	3	2	16	3	2	3	3	4	3	4	22	4	3	3	4	3	3	20	58	Medio		
3	4	3	2	3	4	19	4	3	3	2	4	3	3	22	4	3	4	3	3	3	20	61	Medio		
4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	4	27	2	3	4	3	4	3	19	66	Medio		
4	3	2	4	3	3	19	4	5	4	4	4	3	5	29	4	3	4	3	3	3	20	68	Medio		
4	5	5	3	3	5	25	5	5	5	3	4	4	4	30	3	3	5	5	5	5	26	81	Alto		
4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	5	4	4	29	3	2	5	5	5	4	24	73	Alto		
3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	74	Alto		
4	4	4	3	3	4	22	4	4	5	3	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	23	73	Alto		
4	5	4	3	3	5	24	5	5	5	3	5	5	4	32	5	3	5	5	5	5	28	84	Alto		
3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	4	3	3	25	3	3	4	4	4	4	22	65	Medio		
4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	5	5	4	28	86	Alto		
4	4	4	2	3	3	20	4	5	5	5	5	5	4	33	5	2	4	4	5	5	25	78	Alto		
4	3	3	4	3	5	22	5	5	5	4	5	3	3	30	4	4	5	4	4	4	25	77	Alto		
3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	2	17	58	Medio		
3	4	3	3	3	4	20	3	2	3	4	3	3	3	21	3	4	3	3	3	3	19	60	Medio		
3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	4	3	20	62	Medio		
2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	2	3	2	3	15	48	Bajo		
5	5	5	2	1	5	23	4	5	5	4	5	5	5	33	4	2	5	5	5	5	26	82	Alto		
3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	4	3	4	22	65	Medio		
4	4	4	1	1	4	18	4	3	3	3	4	4	4	25	2	3	4	4	3	4	20	63	Medio		
4	4	4	3	2	4	21	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	3	4	22	72	Alto		
4	4	4	3	3	4	22	4	5	4	4	4	4	4	29	4	2	4	4	3	4	21	72	Alto		
4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	23	73	Alto		
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	76	Alto		
3	4	4	4	3	5	23	4	5	5	4	4	5	5	32	4	3	5	3	3	3	21	76	Alto		
2	3	3	2	3	4	17	3	3	3	2	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	61	Medio		
4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	3	3	3	3	19	65	Medio		
3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	5	4	4	4	25	69	Medio		
3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	3	4	4	24	4	3	2	3	4	2	18	65	Medio		