



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

“Satisfacción laboral y productividad en una empresa privada, Lima, 2023”

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autora: Br. Alegría Chávez, Angie Soledad


Código ORCID: 0000-0002-0957-2764

Asesor: Ing. Castro Mejía, Percy Junior

Código ORCID: 0000-0002-5345-5098

Lima, Perú


2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Angie Soledad Alegría Chávez egresado de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales y Escuela Académica Profesional de Ingeniería y Negocios, Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**Satisfacción Laboral y productividad en una empresa privada, Lima, 2023.**” Asesorado por el docente: Percy Junior Castro Mejía, DNI 43338252, ORCID 0002-5345.5098, tiene un índice de similitud de 20 % con código oid:14912:206055187 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



 Firma de autor 1

Angie Soledad Alegría Chavez
 DNI: 76527487


 Firma del asesor
 PERCY JUNIOR CASTRO MEJIA
 DNI: 76527487

Lima, 21 de noviembre del 2023

Tesis

“Satisfacción laboral y productividad en una empresa privada, Lima, 2023”

Línea de investigación

Sociedad y Transformación Digital

Asesor metodológico:

Ing. Percy Junior Castro Mejía

Código ORCID:

0000-0002-5345-5098

Miembros del Jurado

Apellidos y nombres (ORCID: ####-####-####-####)

Presidente del Jurado

Apellidos y nombres (ORCID: ####-####-####-####)

Secretario

Apellidos y nombres (ORCID: ####-####-####-####)

Vocal

Asesor temático


DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, cuyo apoyo inquebrantable y amor incondicional han sido mi fuente constante de inspiración y motivación a lo largo de esta ardua travesía. Su aliento y paciencia infinita han sido el pilar fundamental que me ha permitido alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de alguna manera a la realización de esta investigación. A mis profesores y asesores, por su orientación experta y sabios consejos que guiaron mi camino. A mis amigos y seres queridos, por su apoyo moral y comprensión en los momentos de sacrificio. Finalmente, a los participantes de este estudio, cuya generosidad al compartir su tiempo y conocimientos fue fundamental para el éxito de este proyecto. Su colaboración fue invaluable y les estoy eternamente agradecido.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01	FECHA: 21/11/2023
		REVISIÓN: 01	

Yo, **Angie Soledad Alegría Chávez**, estudiante de la escuela académica de **Negocios y Competitividad** de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: “**Satisfacción laboral y productividad en una empresa privada, Lima, 2023**”, para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma
Angie Soledad Alegría Chávez
DNI:76527487



Huella

Lima, 21 de noviembre de 2023

ÍNDICE

DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Formulación del Problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Objetivos de la Investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la Investigación.....	8
1.4.1. Justificación teórica	8

1.4.2.	Justificación metodológica.....	8
1.4.3.	Justificación práctica	9
1.5.	Delimitaciones de la Investigación	10
1.5.1.	Temporal	10
1.5.2.	Espacial	10
1.5.3.	Recursos	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		12
2.1.	Antecedentes de la Investigación	12
2.1.1.	Antecedentes internacionales	12
2.1.2.	Antecedentes nacionales	14
2.2.	Bases Teóricas	17
	Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg (1959)	17
	Teoría de las Necesidades McClelland (1961).....	18
	Teoría de las Relaciones Humanas (1950)	18
2.3.	Definición Conceptual.....	19
2.3.1.	Concepto de Satisfacción Laboral	19
2.3.2.	Concepto de Productividad	24
2.4.	Formulación de Hipótesis	28
2.4.1.	Hipótesis general.....	28
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	28

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
3.1. Método de Investigación.....	29
3.2. Enfoque investigativo	29
3.3. Tipo de Investigación	30
3.4. Diseño de Investigación.....	31
3.4.1. Corte.....	32
3.4.2. Nivel o alcance.....	32
3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	33
Población	33
Muestra	34
Muestreo	34
3.6. Variables y operacionalización.....	35
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.7.1. Técnica	36
3.7.2. Descripción	36
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4. Confiabilidad	38
3.8. Procesamiento y Análisis de Datos.....	40
3.9. Aspectos éticos.....	40
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42

4.1.	Resultados	42
4.1.1.	Análisis Descriptivo de Resultados	42
4.1.2.	Análisis Inferencial.....	53
4.2.	Discusión de Resultados	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		65
5.1.	Conclusiones.....	65
5.2.	Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS		68
ANEXOS		76
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....		76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....		77
Anexo 3: Instrumento Cuantitativo.....		79
Anexo 4: Certificado de Validez de los Instrumentos		87
Anexo 5: Base de Datos (Instrumento cuantitativo).....		111

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
TABLA 2 EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL.....	37
TABLA 3 EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD.....	37
TABLA 4 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.....	38
TABLA 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	39
TABLA 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD	39
TABLA 7 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	42
TABLA 8 DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	43
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	44
TABLA 10 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD.....	45
TABLA 11 DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD	46
TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD.....	47
TABLA 13 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL*PRODUCTIVIDAD	48
TABLA 14 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES ADAPTACIÓN LABORAL*EFICIENCIA.....	49
TABLA 15 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES BENEFICIOS LABORALES*CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	50
TABLA 16 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES OPORTUNIDADES DE DESARROLLO*INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD.....	51
TABLA 17 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO*CALIDAD DEL TRABAJO	52

TABLA 18 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES	53
TABLA 19 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	54
TABLA 20 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES ADAPTACIÓN LABORAL Y EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES	55
TABLA 21 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES BENEFICIOS LABORALES Y CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LOS TRABAJADORES	56
TABLA 22 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	57
TABLA 23 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y LA CALIDAD DEL TRABAJO DE LOS COLABORADORES	58

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 <i>INVESTIGACIÓN TRANSECCIONAL O DISEÑOS TRANSVERSALES</i>	33
FIGURA 1 <i>DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL</i>	43
FIGURA 3 <i>DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD</i>	46

RESUMEN

La investigación se centró en analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada ubicada en Lima durante el año 2023. El objetivo general fue explorar cómo los niveles de satisfacción laboral de los empleados están relacionados con su productividad en el entorno laboral. El enfoque de investigación se basó en un análisis cuantitativo utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre diversas variables, como satisfacción laboral, adaptación laboral, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo y calidad de vida en el trabajo. La muestra consistió en 60 trabajadores de la empresa privada en Lima. Los principales resultados revelaron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, así como entre la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores. Además, se encontró que los beneficios laborales se relacionan con el cumplimiento de los objetivos laborales, y las oportunidades de desarrollo se asocian con la innovación y creatividad en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo también influye en la calidad del trabajo de los empleados. La principal conclusión es que promover la satisfacción laboral, brindar oportunidades de desarrollo y mejorar la calidad de vida en el trabajo puede tener un impacto positivo en la productividad de los trabajadores en una empresa privada.

Palabras clave: satisfacción laboral, productividad, trabajadores, empresa, relación laboral.

ABSTRACT

The research focused on analyzing the relationship between job satisfaction and productivity in a private company located in Lima during the year 2023. The general objective was to explore how employees' job satisfaction levels are related to their productivity in the work environment. The research approach was based on a quantitative analysis using Spearman's correlation coefficient to evaluate the relationship between various variables, such as job satisfaction, job adaptation, job benefits, development opportunities and quality of life at work. The sample consisted of 60 workers from the private company in Lima. The main results revealed a significant correlation between job satisfaction and productivity, as well as between job adaptation and worker efficiency. In addition, it was found that work benefits are related to the fulfillment of work objectives, and development opportunities are associated with innovation and creativity at work. The quality of life at work also influences the quality of employees' work. The main conclusion is that promoting job satisfaction, providing development opportunities and improving the quality of life at work can have a positive impact on the productivity of workers in a private company.

Keywords: job satisfaction, productivity, workers, company, employment relationship.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centró en analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada en Lima durante el año 2023. La satisfacción laboral es un componente esencial en el entorno laboral, y su impacto en la eficiencia de los trabajadores y el éxito de una organización no debe pasarse por alto.

El estudio se estructura en cinco capítulos, cada uno de los cuales aborda aspectos específicos de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. En el Capítulo I, se presentó el planteamiento del problema, contextualizando la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, para comprender la relevancia del tema en diferentes escalas y destacar la necesidad de abordar esta relación en el contexto específico de Lima, 2023.

En el Capítulo II, se examinaron investigaciones previas, libros y artículos tanto a nivel internacional como nacional para profundizar en la problemática de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Se realiza una revisión de la literatura existente para fundamentar la importancia de esta relación.

El Capítulo III se enfocó en la metodología de la investigación, describiendo el enfoque utilizado, los métodos aplicados y el diseño del estudio para analizar en profundidad la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa privada de Lima en 2023.

El Capítulo IV presentó los resultados cuantitativos de la investigación, expresando la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en términos numéricos. Se examinan los datos recopilados en el contexto específico de la empresa estudiada.

Finalmente, en el Capítulo V, se presentaron las conclusiones derivadas de la investigación, destacando los hallazgos clave y su relevancia. Además, se ofrecen

recomendaciones que podrían beneficiar a las organizaciones que deseen mejorar la satisfacción laboral de sus empleados y, por ende, aumentar la productividad en el entorno labora

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

En el contexto global de la economía contemporánea, la relación entre la satisfacción laboral de los empleados y la productividad de las organizaciones ha adquirido una importancia crítica; la creciente competencia en el ámbito empresarial, junto con la necesidad de retener talento y maximizar el rendimiento de los recursos humanos, ha llevado a una mayor atención hacia la comprensión de cómo factores como la satisfacción en el trabajo impactan directamente en los resultados y la eficiencia de las empresas.

A nivel internacional, Saeed y Waghule (2021) señalaron que algunas organizaciones no otorgan la debida prioridad a la satisfacción laboral de sus empleados; esta falta de atención y preocupación hacia el bienestar de los trabajadores puede resultar en un impacto negativo directo en la productividad dentro de estas organizaciones. La disminución de la satisfacción laboral conlleva, por lo tanto, una disminución de la eficiencia y el rendimiento de los empleados, lo que a su vez plantea desafíos significativos para la competitividad y el éxito de las empresas a nivel mundial.

Seguidamente, Yusuf y Suwardana (2023) ampliaron este panorama al enfatizar que la motivación y la satisfacción laboral se destacan como factores esenciales en el incremento de la productividad laboral a nivel internacional. Su investigación subrayó que los empleados motivados demuestran un mayor nivel de entusiasmo en su desempeño laboral, lo que conduce a una mayor satisfacción en sus funciones y, en última instancia, a un aumento significativo en la productividad general de las organizaciones. Esta correlación entre motivación, satisfacción y rendimiento laboral se presenta como un componente fundamental en la dinámica laboral de las empresas a nivel global, donde el éxito empresarial y la competitividad están intrínsecamente ligados a la capacidad de mantener una fuerza laboral comprometida y satisfecha.

Asimismo, Gomathy (2022) destacó que la remuneración, los beneficios, el desarrollo profesional, la seguridad laboral y las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción y productividad laboral a nivel global. La percepción de una remuneración justa, oportunidades de crecimiento y condiciones seguras es crucial para la satisfacción en el trabajo y la eficiencia. Esta comprensión es esencial para abordar múltiples dimensiones y mejorar la competitividad de las organizaciones a nivel mundial.

Por otro lado, Storey et al. (2019) ampliaron la perspectiva al destacar la relación bidireccional entre satisfacción laboral y percepción de productividad; su estudio resaltó factores sociales como el entorno laboral y relaciones interpersonales, junto con elementos técnicos como la tecnología y prácticas de gestión eficaces; lo que subrayó la necesidad de un enfoque holístico para entender cómo se relacionan satisfacción laboral y productividad en un contexto global, donde los factores sociales y técnicos deben evaluarse cuidadosamente para mejorar la competitividad empresarial a nivel internacional.

Por último, Hidayat et al. (2019) resaltaron que la motivación y la satisfacción laboral impactan la productividad global de los empleados; comprender las expectativas y experiencias de estos es clave para mejorar la productividad; alinear las metas y motivaciones de los trabajadores con la cultura organizacional es un desafío crítico debido a la diversidad cultural y las diferencias en las expectativas laborales; abordar estas dinámicas se vuelve esencial para lograr un aumento sostenible en la productividad a nivel global.

En el Perú, la relación entre satisfacción laboral y productividad en empresas es una problemática relevante; factores como la seguridad laboral, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales influyen en la satisfacción de empleados y la productividad organizacional; esta cuestión representa un desafío crucial a nivel nacional, siendo esencial abordar estos factores

para mejorar la competitividad y el éxito empresarial en un contexto peruano en constante cambio (Torres Bonilla et al., 2021).

También, la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en las empresas ha sido objeto de preocupación y estudio constante. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la productividad laboral en el país ha enfrentado desafíos significativos en los últimos años (INEI, 2020). Estos desafíos pueden estar relacionados en parte con la satisfacción laboral de los empleados, ya que la insatisfacción en el trabajo puede conducir a un menor compromiso y rendimiento en el lugar de trabajo.

La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI revela que las condiciones laborales en el Perú varían ampliamente, y muchos trabajadores enfrentan desafíos relacionados con la seguridad laboral y la remuneración (INEI, 2021). Estos factores son cruciales para la satisfacción laboral, y su falta de adecuación puede influir negativamente en la productividad. La disparidad en las condiciones laborales dentro del país contribuye a la complejidad de esta problemática.

De acuerdo con un estudio realizado por un portal especializado en recursos humanos, se evidenció que la satisfacción laboral juega un papel determinante en la retención de empleados, contribuyendo en un 44% a la permanencia de los trabajadores en las organizaciones. Este hallazgo resaltó la importancia de mejorar el clima laboral y promover acciones orientadas al bienestar de los colaboradores, ya que estos aspectos están directamente vinculados con los resultados empresariales, desde los niveles de ganancias hasta el desempeño y la calidad del servicio que la compañía puede ofrecer. Además, el estudio señaló que la productividad de los trabajadores puede incrementarse significativamente, hasta en un 13%, cuando se logra un buen estado emocional entre los empleados (Gestión, 2017).

Finalmente, un artículo publicado por Faya et al. (2018) en una Universidad en Chosica enfatizó que uno de los principales desafíos que enfrentan los gerentes empresariales radica en la tarea de asegurar que sus colaboradores se sientan satisfechos en sus roles laborales, se mantengan motivados, demuestren altos niveles de productividad y se involucren activamente en la consecución de las metas y objetivos de la organización. En este contexto, es crucial analizar qué es lo que realmente busca el trabajador; de acuerdo con el estudio, muchos empleados desean continuar aprendiendo, tener la oportunidad de crecimiento profesional y expandir sus conocimientos y habilidades. Ante esta demanda, las empresas deben diseñar estrategias efectivas de fidelización que incluyan acciones como incentivos laborales, reconocimientos, premios, empoderamiento y otras iniciativas.

En el ámbito local de una empresa textil en Lima, se ha identificado una problemática relacionada con la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. La empresa enfrenta desafíos específicos, como condiciones laborales particulares, una competencia intensa en el mercado y la búsqueda constante de eficiencia en la producción. En este contexto, es esencial analizar la correlación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y su nivel de productividad. Factores como las condiciones laborales, la relación con los supervisores y las oportunidades de desarrollo pueden tener un impacto significativo en el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, afecta la calidad y la eficiencia de la productividad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

Visto la problemática, se desarrolló el problema general de investigación:

¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en una empresa privada, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

Asimismo, se desarrolló los siguientes problemas específicos:

¿Cómo la adaptación laboral se relaciona con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cómo los beneficios laborales se relacionan con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cómo las oportunidades de desarrollo se relacionan con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cómo la calidad de vida en el trabajo se correlaciona con la calidad del trabajo de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada, Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determina la relación de la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Determinar la relación de los beneficios laborales y el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023.

Determinar la relación de las oportunidades del desarrollo y la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Determinar la correlación de la calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación se basa en la importancia fundamental de comprender y aplicar conceptos de productividad y gestión de recursos humanos en el contexto empresarial; la medición adecuada de la productividad es esencial para evaluar y mejorar la eficiencia de las empresas. El enfoque en el capital humano y su influencia en la productividad organizacional es un tema de gran relevancia, ya que se ha demostrado que la práctica del capital humano tiene un impacto directo en el rendimiento de la empresa (Thuda et al., 2019). Además, el papel de los gerentes en la transformación de empleados promedio en trabajadores altamente eficientes es crucial, y la utilización de modelos de gestión y autoexploración desempeña un papel fundamental en este proceso (Bernolak, 1997).

La referencia a teorías como la teoría X e Y de McGregor (1960) que abordaron el comportamiento humano en las organizaciones, y la teoría de Herzberg (1959) sobre los factores higiénicos y motivadores, ilustró la complejidad de los factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral. Estas teorías ofrecieron un marco sólido para entender cómo las prácticas de gestión y las condiciones laborales afectan la motivación y el rendimiento de los empleados. Al centrarse en el potencial humano, la creatividad y la autoexpresión como motivadores, la teoría A también destaca la importancia de considerar la dimensión humana en la búsqueda de la eficiencia y la productividad organizacional.

1.4.2. Justificación metodológica

El propósito de este estudio fue establecer una medición de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en una empresa de la industria textil.

Para abordar esta investigación, se aplicó un enfoque cuantitativo, ya que se planteó un problema de estudio específico y se construyó un marco teórico basado en la literatura existente,

lo que condujo a la formulación de hipótesis. Además, se recopilaron datos numéricos que se analizarán mediante un proceso estadístico (Hernández-Sampieri, 2018).

Este estudio se clasificó como investigación aplicada, ya que buscó utilizar los conocimientos adquiridos para poner en práctica los resultados de manera organizada y rigurosa con el fin de comprender la realidad (Niño Rojas, 2019).

El diseño de investigación adoptado fue de tipo no experimental, ya que no se realizó manipulación de las variables. Además, se trató de un diseño transversal, lo que implicó que las variables se cuantificarán en un solo momento, permitiendo así el análisis y la medición de las características de una o más unidades en un punto específico en el tiempo (Álvarez, 2021).

El instrumento seleccionado para la recopilación de datos es un cuestionario, que consistió en administrar una serie de preguntas a una población específica de individuos relacionadas con el problema de estudio (Niño Rojas, 2019).

La validación del cuestionario se llevó a cabo mediante el juicio de expertos; este enfoque implicó que el instrumento fue evaluado por expertos con experiencia en el tema, quienes proporcionaron observaciones y recomendaciones para ajustar los ítems del cuestionario al contexto de estudio; se consideraron criterios como imparcialidad, reputación y formación al seleccionar a estos expertos (Polanía et al., 2020).

1.4.3. Justificación práctica

Esta investigación reviste una importancia significativa en el contexto empresarial actual en Lima, Perú. En un mundo empresarial cada vez más competitivo, la satisfacción laboral y su relación con la productividad se han convertido en temas críticos que afectan directamente a la viabilidad y el éxito de las organizaciones. Comprender cómo los factores relacionados con la satisfacción laboral, como la adaptación laboral, los beneficios laborales, las oportunidades de desarrollo y las relaciones laborales, se correlacionan con la eficiencia, el cumplimiento de

objetivos, la innovación y la calidad del trabajo es esencial para las empresas privadas que buscan mantener una ventaja competitiva y mejorar su desempeño. Al abordar estos problemas específicos en el contexto de una empresa privada en Lima 2023, esta investigación proporcionará información valiosa que las organizaciones podrán utilizar para desarrollar estrategias de gestión de recursos humanos más efectivas y, en última instancia, mejorar su productividad y su capacidad para alcanzar sus metas empresariales.

Además, investigación se distinguió por su importancia social; ya que se centró en la calidad del empleo y la satisfacción de los trabajadores, aspectos vitales para el bienestar de la población y la estabilidad económica regional. Al investigar minuciosamente la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada, el estudio reveló maneras de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo en la ciudad; estos hallazgos podrían influir positivamente en la economía local y en el bienestar de los empleados. Así, el estudio no solo aportó al sector empresarial, sino que también promete tener repercusiones significativas para la sociedad de Lima en su conjunto.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se llevó a cabo desde agosto de 2023 hasta noviembre de 2023; durante este período, se llevó a cabo la revisión de fuentes bibliográficas para respaldar el proyecto, se diseñó el cuestionario y se aplicó en noviembre de 2023 para identificar los problemas en la empresa; seguidamente se recopilaron los datos, se procesaron, se obtuvieron los resultados y, finalmente, se redactaron las secciones de discusión, conclusiones y recomendaciones.

1.5.2. Espacial

La investigación se ejecutó en una empresa que está dentro del rubro textil, ubicada en el departamento de Lima, provincia de Lima, distrito de La Victoria.

1.5.3. Recursos

Se empleó información obtenida de la empresa del sector textil, además de consultar libros y artículos en línea; el personal de la empresa demostró disponibilidad al utilizar instrumentos cuantitativos para recopilar datos a través de encuestas en Google Forms como herramienta tecnológica, asimismo, los datos fueron recopilados en el programa Excel 2019 y procesados en el programa Spss V.26. En cuanto a los recursos financieros, fueron financiados por el propio investigador, evitando así la dependencia de fuentes externas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, se han realizado varios estudios para explorar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Uno de estos estudios, llevado a cabo por Katebi et al. (2021) quienes se propusieron investigar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con el objetivo de aclarar una cuestión que había generado contradicciones en investigaciones anteriores. El estudio se desarrolló recopilando un total de 913 artículos en inglés y persa de cuatro bases de datos y, posteriormente, seleccionando y analizando minuciosamente 113 artículos que incluían 123 conjuntos de datos independientes. Además, se llevó a cabo en un contexto donde aumentar y mejorar el desempeño de los trabajadores siempre ha sido una preocupación fundamental para las organizaciones. Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron una relación media, positiva y significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral ($r = 0,339$; IC del 95% = 0,303 a 0,374; $P = 0,000$), lo que proporcionó una respuesta clara a la pregunta planteada.

Asimismo, en otra investigación de Karatepe y Olugbade (2016) llevada a cabo en Nigeria con el objetivo de examinar el compromiso laboral como mediador de los efectos de la selección de personal, la seguridad laboral, el trabajo en equipo y las oportunidades profesionales como indicadores de las prácticas laborales de alto desempeño sobre las intenciones de ausencia, la recuperación del servicio y el desempeño creativo. Para llevar a cabo este estudio, se recopilaron datos de 287 parejas de empleados y supervisores de primera línea; los autores utilizaron modelos de ecuaciones estructurales para evaluar tanto los efectos directos como los mediadores. También aplicaron la prueba de Sobel para determinar la importancia de cada efecto mediador en el contexto del compromiso laboral. Los resultados de la investigación demostraron que la implementación

simultánea de prácticas como la dotación de personal selectiva, la seguridad laboral, el trabajo en equipo y las oportunidades profesionales fomenta el compromiso laboral entre los empleados; este compromiso laboral, a su vez, se traduce en una reducción de las intenciones de ausencia y tiene como resultado la recuperación del servicio y el desempeño creativo en niveles elevados.

El estudio de Yusuf y Suwardana (2023) examinó la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en la productividad de los empleados de PT. El principal objetivo era explorar el efecto de la motivación y la satisfacción en el trabajo sobre la productividad de los empleados en dicha empresa. Utilizando un enfoque cuantitativo y datos recopilados de PT, se aplicaron análisis estadísticos, incluyendo la prueba de regresión parcial (prueba t) y la prueba de regresión simultánea (prueba F), para evaluar la relación entre la satisfacción laboral, la motivación laboral y la productividad. Los hallazgos indicaron que tanto la motivación como la satisfacción laboral impactan significativamente en la productividad de los empleados de PT. Se observó que la satisfacción laboral ejercía una influencia más predominante sobre la productividad que la motivación. De estos resultados se dedujo la relevancia de la motivación y la satisfacción en el trabajo como elementos clave que pueden mejorar la productividad de los empleados en una organización.

Por otro lado, el estudio realizado por Hidayat et al. (2019) enfocaron su estudio en la influencia de la motivación y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional, considerando la productividad laboral como un elemento intermediario. La investigación tuvo lugar en la sucursal de BPJS Kesehatan en Serang, con el propósito de descubrir cómo la motivación y la satisfacción de los empleados impactaban en el rendimiento de la organización, y si la productividad laboral era un factor mediador en esta relación. El grupo de estudio incluyó a los 46

empleados de la sucursal. Para recabar los datos necesarios, se empleó un método de muestreo aleatorio y se distribuyeron cuestionarios a los trabajadores. Estos cuestionarios contenían preguntas directas para evaluar la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y otros factores relevantes. Los investigadores utilizaron el análisis de ruta mediante SmartPLS como técnica de análisis de datos. Los resultados revelaron una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño organizacional, sugiriendo que los empleados satisfechos tienden a rendir mejor en la organización.

Finalmente, Saeed y Waghule (2021) desarrollaron una investigación la cual tuvo como objetivo principal investigar el impacto de la satisfacción laboral en la productividad de los empleados en Poona College. Esta investigación se basó en datos primarios recopilados en esta institución. Para la realización de la investigación se distribuyó un cuestionario entre los empleados de Poona College, que en ese momento contaba con un total de 300 empleados en diferentes departamentos y áreas; la muestra de estudio se determinó seleccionando el 15% de los empleados, lo que resultó en una muestra de 45 empleados. Los resultados obtenidos revelaron que los empleados que experimentan satisfacción laboral tienden a tener actitudes positivas hacia su trabajo; estos trabajadores mostraron mayor puntualidad, lealtad y compromiso con sus responsabilidades laborales; también están dispuestos a mejorar sus conocimientos y a asumir más responsabilidades, lo que se traduce en una reducción del ausentismo. En general, las actitudes positivas hacia el trabajo de los empleados contribuyen a aumentar tanto la calidad como la cantidad de su desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, en el Perú, Yeren Gómez (2017) realizó una investigación sobre la “relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima”. El objetivo de la investigación fue “determinar si existe una relación entre estas dos

variables en el contexto empresarial peruano”. Para realizar el estudio, se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional. La población del estudio fue de 40 colaboradores, que representaron la muestra de estudio. Se evaluaron las variables de satisfacción laboral, que incluye factores internos y externos que afectan el bienestar de los empleados, y productividad, que se refiere al desempeño eficiente de los colaboradores en sus roles laborales. Para la recopilación de datos se utilizaron encuestas dirigidas a los trabajadores de Klauss S.A. Lima para medir su nivel de satisfacción laboral y su percepción de su propia productividad. Los resultados se analizaron utilizando la prueba R momento de Pearson, con un nivel de significancia de 0.05. Los hallazgos del estudio revelaron una relación moderada entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en la empresa; lo que significó que los empleados que están más satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos. Se llegó a concluir que los empleados que están contentos con su trabajo son más propensos a trabajar duro y a dar lo mejor de sí mismos.

Asimismo, Argumedo Hernández (2021) realizó un estudio para “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los operarios de una empresa textil de confecciones en Lima, Perú”. El estudio se basó en una muestra de 50 operarios, que representan a una población de 57 operarios. Para la evaluación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, se utilizó la encuesta de satisfacción laboral. Los datos se analizaron utilizando el software SPSS. Los resultados del estudio mostraron que existe una relación positiva de magnitud media entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esto significa que los operarios que están más satisfechos con su trabajo también tienden a estar más comprometidos con su organización. Se llegó a concluir que los operarios que están contentos con su trabajo son más propensos a quedarse en la empresa y a trabajar duro para el éxito de la misma.

Por otro lado, Leonardo Guerrero (2018) realizó un estudio para “determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Novaplaza, ubicada en la ciudad de Huaraz, Perú”. El estudio se basó en un censo de 50 colaboradores. Para la evaluación de la satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario específico. Para medir la productividad laboral, se utilizó un indicador basado en la cantidad de trabajo realizado por los colaboradores. Los resultados del estudio mostraron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral; esto significó que los colaboradores que están más satisfechos con su trabajo también tienden a ser más productivos. Se llegó a concluir que los colaboradores que están contentos con su trabajo son más propensos a trabajar duro y a dar lo mejor de sí mismos; esto puede conducir a una mayor productividad para la empresa, lo que puede beneficiar a todos los involucrados.

De igual manera, Velezmoro (2019) investigó la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los empleados en la micro y pequeña empresa (MyPe) "Procesos Textiles E.I.R.L." en Trujillo, Perú. El objetivo principal fue “analizar cómo la satisfacción laboral, variable independiente, afecta la productividad, variable dependiente”. Se plantearon objetivos específicos, como examinar los componentes de la satisfacción laboral que inciden en la productividad y medir la productividad en la empresa. La población estudiada constó de 16 colaboradores de la MyPe. Se utilizó un diseño descriptivo y transversal para obtener una instantánea de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. A pesar de la distribución desigual de la carga laboral, los empleados siempre se esforzaron y cumplieron con los resultados esperados, aunque experimentaron niveles manejables de estrés laboral. Un hallazgo relevante fue el resultado de la prueba de Chi-cuadrado, que indicó una significativa relación entre la satisfacción laboral y la productividad en la MyPe "Procesos Textiles E.I.R.L." de Trujillo en 2018.

Para finalizar, en el ámbito nacional se contó Carlos Carhuapoma (2021) quien investigó los “efectos de la pandemia en las empresas, específicamente en la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores”, incluyendo las remuneraciones. Su estudio se centró en la “relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima en 2021”. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental y contó con la participación de 108 colaboradores de diferentes oficinas de la entidad; en la recolección de datos se emplearon cuestionarios en forma de encuestas que permitían evaluar tanto la satisfacción laboral como la productividad de los empleados. Al analizar los datos recopilados, se identificó una correlación relevante entre la satisfacción laboral y la productividad; el coeficiente Rho Spearman obtenido fue de 0.487, y el nivel de significancia resultó ser $p \leq 0.05$. Estos hallazgos indicaron de manera concluyente una conexión directa entre estas dos variables, caracterizada por un grado de relación de magnitud media, que alcanzó un valor del 48.7%.

2.2.Bases Teóricas

Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg (1959)

Herzberg et al. (1959) desarrolló esta teoría con el propósito de lograr una comprensión adecuada del comportamiento de las personas en el entorno laboral. En consecuencia, se identifican dos tipos de factores que influyen en la conducta de los individuos: el factor de satisfacción o motivación, relacionado con la naturaleza de las tareas que realiza el individuo en su trabajo y que está bajo su control; y el factor de insatisfacción o higiene, que se encuentra en el entorno laboral y es esencial que se mantenga en condiciones óptimas, similar al efecto de un medicamento preventivo para mantener el bienestar.

Teoría de las Necesidades McClelland (1961)

Esta teoría presenta tres impulsores, los cuales están vinculados a cómo se relacionan las recompensas y el desempeño en el contexto de un entorno particular; además, varios autores señalan que estos impulsos se manifiestan como tres necesidades fundamentales: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación (McClelland, 1961, citado en Naranjo, 2009).

La necesidad de logro surge en individuos que establecen metas personales, asumen riesgos, persiguen el éxito y se esfuerzan por alcanzar lo mejor en sus actividades (McClelland, 1961 citado en Naranjo, 2009).

La necesidad de poder se refiere a la búsqueda de autoridad y control, lo que lleva a algunas personas a influir en otros para que prevalezca su autoridad; además, el poder puede manifestarse de manera positiva o negativa según el contexto en el que se aplique (McClelland, 1961, citado en Naranjo, 2009).

La necesidad de afiliación se caracteriza por la constante evaluación de las relaciones personales y el deseo de mantener momentos agradables con los demás; cuando algo sale mal en estas relaciones, quienes poseen esta necesidad se preocupan por remediarlo (McClelland, 1961, citado en Naranjo, 2009).

Teoría de las Relaciones Humanas (1950)

Elton Mayo desarrolló esta teoría, siendo reconocido por su enfoque en las relaciones humanas. A lo largo del siglo XX, elaboró esta teoría con el propósito de restablecer un equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y los líderes dentro de las empresas, en marcado contraste con la teoría clásica, que trataba a los empleados como si fueran máquinas en lugar de seres humanos (Mayo, 1950, citado en Wold y Wold, 2006).

De acuerdo con Elton Mayo, su teoría considera a la organización como un conjunto de personas en lugar de máquinas, reconociendo que son estas personas las que conforman la organización. Su enfoque se centra en resaltar la importancia de las personas y su aspecto humano. Además, planteó la idea de que los empleados deben tener autonomía para evitar sentirse subyugados y vigilados por sus superiores. Esta teoría también fomenta la confianza en los empleados y otorga un gran valor a las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización. En lugar de basarse en el poder autoritario, esta teoría se fundamenta en aspectos psicológicos, destacando el papel fundamental de la psicología en la comprensión de las relaciones humanas en diversos contextos, incluido el entorno organizacional (Mayo, 1950, citado en Wold & Wold, 2006).

2.3. Definición Conceptual

2.3.1. Concepto de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un sentimiento positivo que experimenta una persona al realizar una tarea que no solo le beneficia a nivel personal, sino que también se lleva a cabo en un entorno agradable que genera felicidad en el contexto organizacional. Por otro lado, define la insatisfacción laboral como la sensación de desagrado que una persona experimenta al desempeñar una labor que no le resulta atractiva en su trabajo y que, por lo tanto, no cumple con sus expectativas debido a la falta de compensaciones psico-socioeconómicas (Muñoz, 1990, citado en Caballero, 2002).

Asimismo, de acuerdo con Spector (1997) la satisfacción laboral representa el estado emocional o la disposición de una persona en su lugar de trabajo, lo que puede considerarse como una percepción general. Sin embargo, este nivel de satisfacción se refiere a cuánto disfruta o no una persona su trabajo, y esta percepción puede cambiar con el tiempo. Anteriormente, algunos investigadores argumentaban que la satisfacción laboral estaba vinculada a aspectos como las necesidades físicas y psicológicas que debían ser atendidas por parte del empleador.

En síntesis, la satisfacción laboral implica diversas dimensiones, las cuales pueden variar según las características individuales de cada persona, pero en esencia se refiere al grado de afecto que experimenta una persona en el entorno de su trabajo (Muñoz, 1990, citado en Caballero, 2002).

2.3.1.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

Los seres humanos presentan dos tipos de necesidades claramente diferenciadas que funcionan de manera independiente, ejerciendo su influencia específica en el comportamiento de las personas. El primer conjunto se denomina "motivadores" o "factores satisfactorios"; estos engloban elementos como logros personales, reconocimiento por parte de los demás y la posibilidad de desarrollo en el ámbito laboral. Cuando estos factores están presentes en el trabajo, tienden a estimular y motivar a los individuos, contribuyendo a su satisfacción. En contraste, existe otro conjunto de necesidades conocido como "factores higiénicos" o "insatisfactorios"; estos elementos son aquellos que, cuando están ausentes o deficientes en el entorno laboral, generan insatisfacción en los empleados. Son aspectos que no necesariamente motivan, pero su carencia puede desencadenar un malestar general en el trabajo (Herzberg et al., 1959).

Por otro lado, la teoría de Maslow (1954) planteó una jerarquía de necesidades humanas que se organizan en cinco niveles: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. En esta estructura, la satisfacción laboral se encuentra en el nivel más alto, la autorrealización; esto significa que, según Maslow, las personas buscan alcanzar su pleno potencial y satisfacción en el trabajo una vez que han satisfecho sus necesidades más básicas en los niveles inferiores de la jerarquía.

En resumen, ambas teorías ofrecen perspectivas valiosas sobre la motivación y la satisfacción en el trabajo, destacando la importancia de diferentes factores en el bienestar de los empleados.

2.3.1.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Adaptación laboral

La adaptación refiere a un empeño continuo de una persona por acoplarse a un ambiente y a su espacio de ocupación designada, el cual, conlleva que el colaborador internamente en su campo de trabajo se sienta satisfecho y concorde con la actividad propuesta según sus acciones como las habilidades y destrezas que presenten (Peralta et al., 2007).

Asimismo, Vallejo (2011) indicó que la adaptación laboral es una amplia etapa, donde no solo gira alrededor de las aptitudes y destrezas laborales del ser humano, que conlleva aclimatarse a una entidad u organización, a la labor y el entorno profesional, lo que puede dificultar el proceso, porque las condiciones de trabajo son volátiles, pueden ser favorable o lo contrario, esto afecta en el rendimiento y satisfacción en las labores de los colaboradores, por ende, la productividad de los mismos.

Beneficios laborales

Los beneficios laborales, según La Torella (2014) en la actualidad se definen como un conjunto de elementos proporcionados por una organización que van más allá de los gastos médicos, la provisión de uniformes o el pago de actividades de formación, entre otros. Estos beneficios están regulados por la ley, por lo que es necesario ampliar este conjunto de ventajas, convirtiéndolo en un programa de compensación atractivo para los empleados, que incluya también actividades de carácter social. En este contexto, se reconoce que los beneficios laborales no se limitan únicamente a la remuneración y es fundamental adoptar un enfoque diferente en términos de estructura y atención para lograr ventajas significativas.

Asimismo, Abendroth (2018) hizo mención que los beneficios dirigidos a los trabajadores, han experimentado un aumento en su popularidad como política de mercado laboral en numerosos

países. Inicialmente introducidos como una medida destinada a combatir la pobreza, estos beneficios han evolucionado para enfocarse en objetivos relacionados con el empleo en lugar de priorizar aspectos de redistribución. Su propósito principal es brindar apoyo a los padres durante la transición hacia el empleo y hacer que trabajar sea financieramente gratificante para las familias de bajos ingresos.

Calidad de Vida

Bautista (2017) señaló que, a lo largo del tiempo, varios autores y organizaciones han intentado definir el concepto de calidad de vida desde diversas perspectivas. Esta construcción teórica ha evolucionado desde un enfoque inicialmente materialista, que se centraba en aspectos objetivos relacionados con el nivel de vida, hasta llegar a una perspectiva actual en la que los aspectos subjetivos se consideran de gran importancia. Por otro lado, algunos relacionan la calidad de vida con la calidad de los años vividos después de superar una enfermedad y su tratamiento, lo que implica considerar el tiempo de vida del paciente antes y después de enfrentar dificultades de salud.

En consonancia, Melchioris et al. (2004) consideraron que la calidad de vida abarca factores como el bienestar físico, social, psicológico y espiritual. El bienestar físico se refiere a las acciones realizadas por la persona, su fuerza, fatiga, desgaste debido a diversas actividades, descanso, dolor y otros aspectos relacionados con la salud física. El bienestar social se relaciona con las relaciones interpersonales, el afecto y la intimidad. Por su parte, el bienestar psicológico se vincula con sentimientos como el miedo, la ansiedad y la angustia que pueden surgir a raíz de una enfermedad y su tratamiento. Finalmente, el bienestar espiritual incluye aspectos como la esperanza, la religiosidad y la paz interior.

Desarrollo Personal

Garrido (2022) señaló que el término "desarrollo personal" está ganando cada vez más popularidad, ya que muchas personas desean mejorar diversos aspectos de sus vidas, transformar sus habilidades sociales o adquirir nuevos conocimientos. Sin embargo, es fundamental tener una comprensión clara de su significado. El desarrollo personal hace referencia a una serie de procesos orientados a mejorar a uno mismo y las relaciones con los demás. Para lograr un crecimiento personal efectivo, es necesario identificar tanto nuestras fortalezas como nuestras debilidades en todas las áreas de nuestra vida, y aplicar el autoconocimiento para alcanzar nuestros objetivos. Se recomienda evitar aferrarse al pasado y enfocarse en el presente. Para ello, existen diversas estrategias que pueden ayudar a las personas, como mejorar el lenguaje corporal, desarrollar la autoconfianza, y trabajar en la empatía, entre otras.

2.3.1.3.Importancia de la Satisfacción Laboral

Según Eugenio (2019) la satisfacción laboral no siempre recibe la debida consideración por parte de las organizaciones. En muchas ocasiones, estas empresas no demuestran un compromiso real hacia sus empleados, ya que a menudo pasan por alto aspectos importantes como las condiciones de trabajo, los beneficios que pueden ofrecer, el sentimiento de valoración, y la relación con la autoridad, entre otros. Esta falta de atención a estos aspectos puede llevar a que los colaboradores no se sientan respaldados ni comprometidos con la organización, lo que a su vez puede afectar su desempeño y eficiencia laboral. En resumen, no todas las empresas cumplen con estas consideraciones, lo que puede dar lugar a la insatisfacción de los empleados.

Por otro lado, Vallejo (2010) describió la satisfacción laboral como el nivel de placer que se experimenta en el entorno laboral. Sin embargo, la realidad es que en muchas ocasiones esta satisfacción se convierte en una fuente importante de frustración e insatisfacción, llegando incluso

a afectar la vida personal de los trabajadores. Esto se debe a que el entorno laboral está en constante cambio, lo que incluye aspectos internos de la organización como políticas de contratación, remuneración y reducción de personal, entre otros. Estos cambios pueden generar desorientación y estrés, lo que a su vez impacta negativamente en el ambiente laboral y la salud de los empleados, afectando su rendimiento y satisfacción.

2.3.2. Concepto de Productividad

La productividad es un concepto económico que involucra la relación entre la producción de bienes y servicios y los recursos empleados para su fabricación. Puede evaluarse mediante diversas métricas, como la productividad laboral, que se concentra en la cantidad de bienes o servicios generados por cada hora de trabajo. Asimismo, la eficiencia es otra manera de medir la productividad, ya que se refiere a la relación entre los recursos empleados y la producción de bienes o servicios obtenidos (Sandoval & Arce, 2014).

La productividad se puede entender como la medida que establece la relación entre la cantidad total de productos manufacturados o servicios generados y los recursos empleados para lograr ese nivel de producción. En el contexto de la productividad de los trabajadores, hace referencia a la cantidad de bienes tangibles o rendimiento que un individuo logra producir en un período de tiempo particular (Fontalvo Herrera et al., 2018).

2.3.2.1. Teorías de la Productividad

Las teorías de productividad han desempeñado un papel crucial en la gestión de empresas y organizaciones a lo largo de la historia. Una de las teorías más influyentes en el ámbito de la productividad es la "administración científica," que fue desarrollada por Frederick W. Taylor en los primeros años del siglo XX; este mencionaba que la productividad podía ser significativamente mejorada mediante la aplicación de enfoques científicos al trabajo. Su metodología se basó en un

estudio minucioso de los tiempos y movimientos de los trabajadores, la fragmentación y especialización de tareas laborales específicas, así como en la motivación y la eficiencia de los empleados (Taylor, 1911).

Por otro lado, la "teoría de sistemas" presenta un enfoque holístico al considerar a la organización como un sistema interconectado; esta perspectiva propugna que la productividad puede aumentar considerablemente al optimizar los procesos y coordinar eficazmente los recursos disponibles (Chiavenato, 2022). Esta teoría enfatizó la importancia de una visión global y coordinada de la organización, donde la mejora de la productividad se logra mediante la sincronización y el perfeccionamiento de los diversos componentes y procesos dentro de la entidad.

Otra teoría altamente relevante es la "productividad total," que fue desarrollada por Shigeo Shingo en la segunda mitad del siglo XX. Esta teoría se enfocó de manera central en la mejora continua de todos los procesos dentro de una organización; también postuló que la productividad puede experimentar mejoras sustanciales al aplicar técnicas de mejora constante en todos los niveles de la entidad (Shingo, 1986).

Estas teorías han desempeñado un papel significativo en la forma en que las organizaciones abordan y mejoran su productividad a lo largo del tiempo, brindando enfoques diversos y valiosos para optimizar la eficiencia y el rendimiento en el entorno laboral.

2.3.2.2. Dimensiones de la Productividad

Eficiencia del trabajo

La eficiencia laboral se define como la habilidad para llevar a cabo una tarea de manera rápida y efectiva, reduciendo al mínimo el uso innecesario de recursos. En palabras de Robbins y Coulter (2019) esta eficiencia puede evaluarse a través de la productividad laboral, que se refiere

a la cantidad de bienes o servicios generados por cada hora de trabajo. Asimismo, la eficiencia laboral conlleva la utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los resultados deseados.

Cumplimiento de los objetivos

El cumplimiento de los objetivos hace referencia a la aptitud para lograr las metas y resultados que han sido previamente definidos. Según lo planteado por Bateman y Snell (2019) evaluar el cumplimiento de los objetivos implica medir el grado de éxito en el alcance de los indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) que han sido establecidos en relación con cada objetivo específico. Además de ello, este cumplimiento conlleva la importancia de establecer metas de manera precisa, asignar los recursos adecuados y ejecutar estrategias efectivas para alcanzar los resultados deseados.

Calidad del trabajo

La calidad en el desempeño laboral hace referencia al grado de excelencia y precisión alcanzado en las tareas realizadas. Siguiendo la perspectiva de Deming (1986) evaluar la calidad del trabajo se relaciona con la satisfacción del cliente y la inexistencia de defectos o errores en los productos o servicios entregados. Para lograr este estándar de calidad, es esencial aplicar criterios y estándares rigurosos, emplear técnicas de control y buscar continuamente mejoras en los procesos. Asimismo, se destacó la importancia de la participación activa de los empleados en la búsqueda constante de la excelencia en su labor.

Innovación y creatividad

La innovación y la creatividad abordan la habilidad de concebir ideas novedosas y crear soluciones originales. Conforme a la perspectiva de Amabile (1996) estimular la innovación y la creatividad se logra al establecer un entorno laboral que reconozca y recompense la generación de

ideas frescas, la apertura a diversas perspectivas y la experimentación. Este enfoque también implica fomentar la colaboración entre los miembros del equipo, brindar la libertad para asumir riesgos y respaldar la creación de ideas verdaderamente innovadoras.

2.3.2.3.Importancia de la Productividad

La productividad constituye un elemento esencial para el éxito de una empresa, dado que ejerce un impacto directo sobre su eficacia y rentabilidad. Un nivel de productividad superior posibilita que una organización aproveche de forma más eficiente sus recursos, optimice sus procesos y alcance niveles de producción más elevados. Esto puede derivar en una disminución de los costos operativos y en plazos de entrega más ágiles, lo que, a su vez, intensifica la satisfacción del cliente y fortalece la posición competitiva de la empresa en el mercado. Asimismo, una empresa con una elevada productividad es capaz de cumplir sus objetivos y metas de forma más efectiva, lo que contribuye a su crecimiento y desarrollo a largo plazo (Gruen, 2012).

Un componente esencial de la productividad es la eficiencia laboral. La eficiencia hace referencia a la capacidad de la empresa para utilizar de manera óptima sus recursos y lograr los resultados deseados empleando la menor cantidad de recursos posible. Una empresa eficiente maximiza la producción y minimiza los desperdicios, lo que se traduce en una mayor productividad. Otro aspecto crítico de la productividad es la calidad en el trabajo; este implica la ejecución excelente de tareas y la entrega de productos o servicios que cumplen o superan las expectativas del cliente. Mantener un alto nivel de calidad en el trabajo resulta fundamental para la productividad, ya que previene la necesidad de retrabajo y asegura la satisfacción del cliente (Martin & Rogers, 2000).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_g. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023.

H₀. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁. La adaptación laboral se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₁₀. La adaptación laboral no se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₂. Los beneficios laborales se relacionan significativamente con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023.

H₂₀. Los beneficios laborales no se relacionan significativamente con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023.

H₃. Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₃₀. Las oportunidades de desarrollo no se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023

H₄. La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023

H₄₀. La calidad de vida en el trabajo no se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1.Método de Investigación

El presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo con un método hipotético deductivo. En términos de su enfoque, se centra en la recopilación de datos numéricos. La naturaleza de esta investigación fue de tipo aplicada, ya que buscó abordar problemas prácticos en un contexto social específico. Además, se caracterizó por ser descriptiva y correlacional, con un diseño de corte transversal. Cabe destacar que se trata de una investigación no experimental, lo que significa que no se manipulan deliberadamente variables.

Siguiendo la perspectiva de Bernal (2010) el método hipotético deductivo se basa en la formulación de hipótesis y la búsqueda de evidencia para confirmar o refutar estas hipótesis, lo que a su vez lleva a la generación de conclusiones comparables con los eventos observados.

En cuanto al tipo de investigación aplicada, se enmarcó en la resolución de problemas prácticos y sociales, proporcionando información y posibles soluciones a cuestiones específicas. Este tipo de investigación surge en respuesta a desafíos, deficiencias o necesidades en una institución o en la sociedad (Ramírez et al., 2018).

3.2.Enfoque investigativo

El enfoque cuantitativo en esta investigación se justificó debido a la naturaleza de los datos que se necesitan para probar la hipótesis y alcanzar los objetivos planteados. En primer lugar, fue fundamental recopilar información cuantitativa, es decir, datos numéricos, que permitieron medir y analizar de manera precisa las variables en estudio. En este caso, las variables de satisfacción laboral y productividad fueron evaluadas de manera cuantitativa para establecer relaciones significativas.

El enfoque cuantitativo ofreció la ventaja de proporcionar resultados con un alto grado de precisión y objetividad. Al utilizar métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, se puede

obtener una comprensión profunda de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Estos análisis estadísticos permiten no solo describir las tendencias y patrones, sino también determinar la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables. Además, la investigación cuantitativa brinda una base sólida para validar la hipótesis formulada; los resultados numéricos obtenidos a través de este enfoque proporcionan evidencia concreta para respaldar o refutar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, esto garantiza la robustez del estudio y reduce la probabilidad de errores o sesgos en la interpretación de los resultados (Hernández et al., 2014).

3.3. Tipo de Investigación

De acuerdo con el propósito de esta investigación, se clasificó como un estudio de tipo aplicado, ya que buscó desarrollar una estrategia específica y alcanzar un objetivo práctico relacionado con las variables de satisfacción laboral y productividad de los trabajadores en el entorno empresarial.

Este enfoque coincidió con la perspectiva presentada por Vara (2015) en cuanto a la investigación empresarial. En este contexto, la investigación aplicada se caracteriza por abordar problemas concretos y prácticos que enfrentan las organizaciones en su realidad diaria. Al profundizar en el tema, esta investigación puede ofrecer aportes teóricos significativos que beneficien tanto a la teoría como a la práctica.

La investigación aplicada, en contraposición al tipo básico o puro, se emplea de manera regular en campos como la medicina o la ingeniería, y su función principal es la de resolver problemas prácticos. Esto se alinea con la esencia de la investigación, que es generar hallazgos, descubrimientos y soluciones concretas en relación con los objetivos planteados (Arias & Covinos, 2021).

En síntesis, la elección de la investigación aplicada en este estudio se fundamentó en su capacidad para abordar problemas prácticos y contribuir tanto a la solución de problemas empresariales específicos como al desarrollo de conocimientos teóricos relevantes en el campo de la satisfacción laboral y la productividad; este enfoque ofreció un equilibrio entre la teoría y la práctica, lo que lo hizo apropiado para resolver el problema planteado en esta investigación.

3.4. Diseño de Investigación

El plan de investigación desempeñó un papel crucial al proporcionar la estructura necesaria para abordar y responder de manera efectiva las preguntas de investigación planteadas. Es esencial que los diseños de investigación sean lo más objetivos y transparentes posible, lo que requiere una explicación detallada de cómo se ha llevado a cabo el estudio. Además, deben estar abiertos a críticas constructivas y adaptarse de manera adecuada a las circunstancias específicas de cada caso, como sugiere (Vara, 2015).

En relación con la manipulación de variables, es importante señalar que la investigación se clasificó como no experimental; esto significó no se intervinieron ni controló deliberadamente las variables en cuestión. En lugar de eso, se evaluaron a los participantes en su entorno natural, sin realizar modificaciones artificiales a la situación. Esto concordó con la definición proporcionada por Arias y Covinos (2021) de diseño no experimental, donde no se aplica ningún tratamiento o manipulación directa a las variables de estudio.

De manera general, este diseño de investigación empleado en este estudio se ajustó a la necesidad de ser imparcial, transparente y adecuado para el contexto específico. Al ser un diseño no experimental, se enfocó en la observación y la evaluación de variables en su ambiente natural, sin alteraciones deliberadas; lo que garantizó una aproximación rigurosa y relevante para abordar las preguntas de investigación planteadas.

3.4.1. Corte

Según el progreso del estudio, se utilizó un enfoque de referencia temporal de tipo transversal para la recopilación de datos, lo que significó que se midió la variable en un momento específico. Este enfoque de investigación, conocido como investigación transeccional o transversal, implica la obtención de información de la población o muestra en un punto en el tiempo determinado (Bernal, 2010).

Fundamentando esta elección, la investigación transversal se caracterizó por su capacidad para capturar una instantánea de una situación o fenómeno en un momento concreto; fue especialmente adecuado cuando se necesitó obtener datos de manera eficiente y rápida, proporcionando una instantánea representativa de la situación en un período específico.

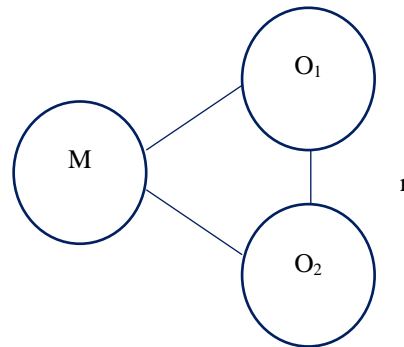
3.4.2. Nivel o alcance

La investigación se situó en un nivel correlacional, el objetivo radicó en determinar el nivel de asociación entre las variables en estudio. En el contexto de los proyectos correlacionales, se procedió a medir de forma independiente cada una de las variables y, posteriormente, se llevó a cabo un análisis para identificar las relaciones que puedan existir entre ellas; este proceso se basó en la hipótesis formulada como fundamento de la investigación (Hernández et al., 2014).

La elección de un enfoque correlacional se justificó por su capacidad para examinar las relaciones entre variables sin intervenir en ellas. Este enfoque fue particularmente útil ya que se logró determinar la existencia y la fuerza de las conexiones entre variables, lo que permitió una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados.

Figura 1

Investigación transeccional o diseños transversales



Nota. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Adaptado de Hernández-Sampieri, R., 2018.

Donde:

M (muestra): son los trabajadores

O₁: satisfacción laboral

O₂: productividad

r: relación

3.5.Población, Muestra y Muestreo.

Población

La población se refiere al conjunto total de individuos, objetos o eventos que comparten características comunes y son relevantes para el estudio (Hernández et al., 2014). En este caso, la población de estudio se compuso por 60 trabajadores que trabajan en una empresa textil. La elección de esta población fue relevante para la investigación, ya que el objetivo fue examinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en este grupo específico de trabajadores.

La elección de los trabajadores de una empresa textil como población de estudio se basó en la relevancia de este grupo para el objetivo de la investigación. La industria textil presentó desafíos únicos en términos de satisfacción laboral y productividad, como las condiciones

laborales físicamente exigentes y el ritmo de trabajo rápido. Al investigar esta población, se esperó obtener información valiosa que pueda ser utilizada para mejorar las condiciones laborales y la productividad en este sector.

Muestra

La muestra hace referencia a un subconjunto de la población que se selecciona para participar en el estudio (Hernández et al., 2014). En este caso, la muestra se compuso por los mismos 60 trabajadores que constituyeron la población.

Dado que el tamaño de la población fue relativamente pequeño, se decidió incluir a todos los trabajadores en la muestra. Esto permitió una representación completa y precisa de la población, lo que aumentó la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación.

Muestreo

El muestreo se refiere al proceso de seleccionar individuos o unidades para formar la muestra (Hernández et al., 2014). En este caso, se utilizó un método de muestreo no probabilístico.

El muestreo no probabilístico fue el método más apropiado para este estudio debido a las características específicas de la población y la muestra. Dado que se incluyó a toda la población en la muestra, no fue necesario utilizar un método probabilístico que garantizara una selección aleatoria. En cambio, se utilizó un muestreo no probabilístico, que permitió seleccionar a los participantes basándose en su disponibilidad y voluntad para participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables.

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un sentimiento positivo que experimenta una persona al realizar una tarea que no solo le beneficia a nivel personal, sino que también se lleva a cabo en un entorno agradable que genera felicidad en el contexto organizacional. Por otro lado, define la insatisfacción laboral como la sensación de desagrado que una persona experimenta al desempeñar una labor que no le resulta atractiva en su trabajo y que, por lo tanto, no cumple con sus expectativas debido a la falta de compensaciones psico-socioeconómicas (Muñoz, 1990, citado en Caballero, 2002).	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; marcado en la adaptación laboral, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo y calidad de vida en el trabajo.	Adaptación laboral	Adecuación del trabajo	Ordinal/Likert
				Interacción social	Ordinal/Likert
				Características de la organización	Ordinal/Likert
			Beneficios laborales	Satisfacción de la remuneración	Ordinal/Likert
				Cumplimiento de expectativas económicas	Ordinal/Likert
				Cumplimiento de ascensos laborales	Ordinal/Likert
			Oportunidades de desarrollo	Satisfacción de los logros desarrollados	Ordinal/Likert
				Oportunidad y desarrollo con la organización	Ordinal/Likert
				Identificación de la labor realizada	Ordinal/Likert
			Calidad de vida en el trabajo	Seguridad en el trabajo	Ordinal/Likert
				Jornada laboral	Ordinal/Likert
				Higiene laboral	Ordinal/Likert
Productividad	La productividad es un concepto económico que involucra la relación entre la producción de bienes y servicios y los recursos empleados para su fabricación. Puede evaluarse mediante diversas métricas, como la productividad laboral, que se concentra en la cantidad de bienes o servicios generados por cada hora de trabajo. Asimismo, la eficiencia es otra manera de medir la productividad, ya que se refiere a la relación entre los recursos empleados y la producción de bienes o servicios obtenidos (Sandoval & Arce, 2014).	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; marcado en la eficiencia de los trabajadores, cumplimiento de los objetivos, la calidad del trabajo y la innovación y creatividad.	Eficiencia de los trabajadores	Tiempo dedicado a tareas productivas	Ordinal/Likert
				Uso eficiente de los recursos	Ordinal/Likert
				Conocimiento de las mejores prácticas	Ordinal/Likert
			Cumplimiento de los objetivos	Cumplimiento de los plazos	Ordinal/Likert
				Calidad del trabajo	Ordinal/Likert
				Satisfacción de los clientes	Ordinal/Likert
			Calidad del trabajo	Precisión y exactitud	Ordinal/Likert
				Creatividad y originalidad	Ordinal/Likert
				Profundidad y análisis	Ordinal/Likert
			Innovación y creatividad	Creación de nuevas ideas	Ordinal/Likert
Adaptabilidad al cambio	Ordinal/Likert				
Toma de riesgos	Ordinal/Likert				

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

La metodología empleada en el estudio consistió en la aplicación de encuestas mediante cuestionarios diseñados específicamente para medir las variables de satisfacción laboral y productividad. Cada cuestionario constó de 24 ítems, lo que sumó un total de 48 ítems en ambos cuestionarios. Es relevante destacar que se utilizó una escala tipo Likert para calificar las respuestas, y estas se consideraron de nivel ordinal.

Este enfoque de investigación, que involucró el uso de encuestas y cuestionarios, es una práctica común en investigaciones científicas (Cisneros-Caicedo et al., 2020). Las encuestas suelen ser administradas por un entrevistador y requieren de un cuestionario estructurado, mientras que los cuestionarios son herramientas que contienen preguntas específicas diseñadas para evaluar diversas cualidades en una investigación y responder a las hipótesis planteadas. Además, como mencionaron Yarlequé et al. (2011) los cuestionarios son eficaces para recopilar información de manera rápida y pueden incluir preguntas cerradas, abiertas o una combinación de ambas. Por último, la escala tipo Likert, que se empleó en este estudio, es una escala de nivel ordinal que asigna valores numéricos a las respuestas y permite ordenarlas según el nivel de acuerdo, lo que facilita la diferenciación entre las percepciones de los participantes.

3.7.2. Descripción

Se utilizó la encuesta como instrumento para recoger información; para esto Arias y Covinos (2021) esta herramienta está dirigida a individuos para recoger sus opiniones; puede producir resultados cualitativos y cuantitativos, y generalmente se obtienen datos numéricos. Con esto, medimos y calculamos la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. La encuesta constó de 48 preguntas relacionadas con la metodología utilizada y los

datos teóricos comprobados; el objetivo del instrumento es identificar y analizar las características y comportamientos relevantes de los empleados.

3.7.3. Validación

La validación consiste en la selección de una muestra representativa de una población, que son considerados grupos de interés capaces de responder al cuestionario planteado. Por lo tanto, se puede considerar como una medida adecuada de muestreo (Yarlequé et al., 2011, citado en Trochin, 2000).

Según Martín (2004) la validación es un proceso mediante el cual se evalúan las puntuaciones obtenidas en relación con un criterio externo que tiene como objetivo medir la misma variable. Sin embargo, esta herramienta nos ayuda a comparar una serie de resultados en función de un problema específico y hace referencia a lo que posee un respaldo legal o es de carácter riguroso y sólido.

La etapa de validación se llevó a cabo con la participación de tres expertos, quienes evaluaron el instrumento utilizado a través de un filtro, analizando los ítems del mismo.

Tabla 2

Expertos que validaron el instrumento de la variable 1: satisfacción laboral

Experto	Especialidad	Opinión
Ing.Percy Junior Castro Mejía	Ingeniería	Aplicable
Mg.Wilfredo Lucumi Quinteros	Administración Estratégica	Aplicable
Dra. Mayra Grisell García Silva	Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Tabla 3

Expertos que validaron el instrumento de la variable 2: productividad

Experto	Especialidad	Opinión
Ing.Percy Junior Castro Mejía	Ingeniería	Aplicable
Mg.Wilfredo Lucumi Quinteros	Administración Estratégica	Aplicable
Dra. Mayra Grisell García Silva	Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad hace referencia al grado en que un instrumento arroja resultados consistentes al aplicarse repetidamente; cuando se observa una variación mínima que no requiere validación, se considera que el instrumento es confiable. Por otro lado, si el instrumento produce resultados consistentes y altamente significativos entre las medidas de estudio, se entiende que la confiabilidad es mayor (Hurtado, 2000). En la investigación, se empleó el indicador de confiabilidad Alfa de Cronbach, que ofreció una medida significativa de la consistencia entre los ítems de los instrumentos, siempre y cuando estén orientados en la misma dirección

Luego de obtener los resultados, se importó los datos al software estadístico IBM SPSS v.26 y se procedió a un análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, lo que proporcionó un valor de 0.806 de los instrumentos de las variables estudiadas.

A continuación, se describió la confiabilidad por variable:

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de las variables satisfacción laboral y productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	48

La tabla 4 mostró información sobre la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral y la productividad. El valor del Alfa de Cronbach fue de 0.806, lo que indicó una buena confiabilidad. Además, la tabla mostro que se utilizaron 48 preguntas o ítems en los cuestionarios para evaluar estas variables.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	24

la Tabla 5 mostró la confiabilidad del instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral. El valor del Alfa de Cronbach es de 0.775, lo que indicó una confiabilidad razonable. Esto sugirió que las preguntas o ítems utilizados en el cuestionario muestran una consistencia adecuada en la medición de la satisfacción laboral. Además, la tabla mostro que el instrumento consta de 24 elementos o preguntas.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de la variable productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	24

la Tabla 6 presentó información sobre la confiabilidad del instrumento utilizado para medir la productividad. El valor del Alfa de Cronbach es de 0.805, lo que indicó una confiabilidad aceptable. Esto sugirió que las preguntas o ítems utilizados en el cuestionario muestran una consistencia adecuada en la medición de la productividad. Además, la tabla mostró que el instrumento constó de 24 elementos o preguntas utilizados para evaluar la variable de productividad.

3.8. Procesamiento y Análisis de Datos

Para procesar y analizar los datos de un estudio, se emprendieron varias etapas. Inicialmente, se pidió a expertos en la materia que validaran dos cuestionarios, asegurando así que estos fueran adecuados y efectivos para evaluar las variables de interés. Luego, se efectuaron pruebas piloto con 20 personas para comprobar la funcionalidad del instrumento, confirmando su precisión y fiabilidad.

Posteriormente, las encuestas se distribuyeron a través de Google Forms, una plataforma que facilitó su rápida y eficiente entrega a los participantes. La recopilación de datos se manejó utilizando Excel 2019, optimizando el proceso y permitiendo una gestión eficaz de la información. Para el análisis estadístico, se empleó el software SPSS versión 26.

Una vez recogidos todos los datos, se procedió a su procesamiento. El valor de fiabilidad del instrumento se calculó utilizando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, lo que proporcionó una medida de la consistencia interna del cuestionario. Se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos, presentando los resultados en tablas y gráficos para una interpretación clara y accesible.

Además, se realizaron análisis estadísticos inferenciales para verificar las hipótesis planteadas. Se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, adecuada para muestras mayores a 30, como fue en este caso (Romero, 2016). Para contrastar la hipótesis, se utilizó el Rho de Spearman, y la interpretación de los valores obtenidos (Martínez & Campos, 2015).

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se siguió en la investigación fueron:

Confidencialidad: Los datos recopilados fueron utilizados para esta investigación, la cual fue estrictamente para fines académicos. Sólo se mostrará información pública, ya que los datos son confidenciales.

Normas APA: En esta investigación se han respetado los derechos de propiedad intelectual de diversos estudios y documentos consultados. Las citas se han realizado de acuerdo con las pautas de la séptima edición de la APA.

Veracidad: este estudio presenta información basada en fuentes indexadas y no ha sido alterada para sesgar los resultados de la investigación de ninguna manera.

Integridad: Debido a la naturaleza confidencial de la información, no se ha revelado ni el nombre de la empresa involucrada ni las identidades de los participantes de la investigación, para proteger la información sensible.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1.Resultados

4.1.1. Análisis Descriptivo de Resultados

4.1.1.1.Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

Tabla 7

Escala valorativa de la variable satisfacción laboral

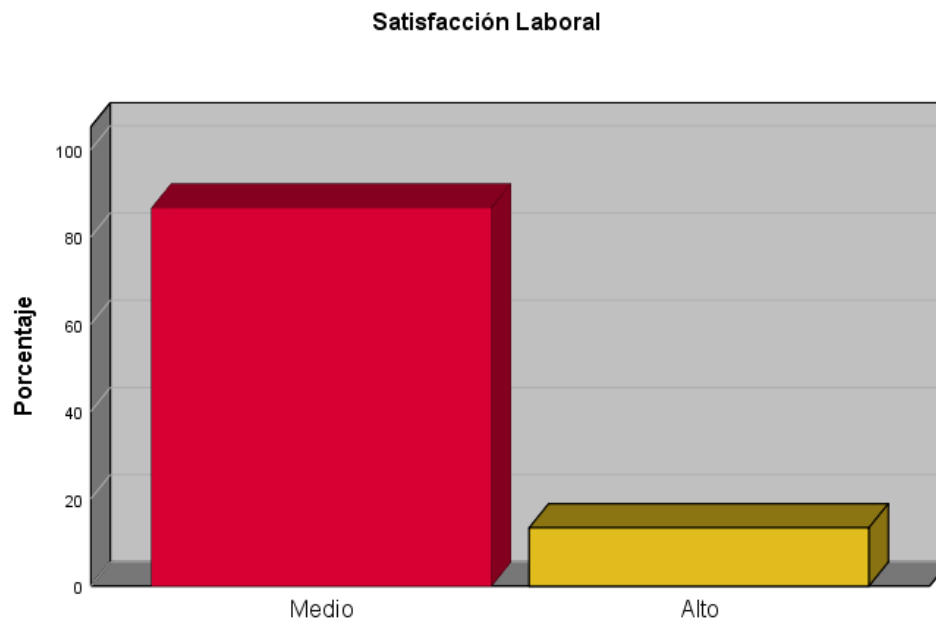
Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción laboral	24	120	24-55	56-87	88-120
Adaptación laboral	6	30	6-13	14-21	22-30
Beneficios laborales	6	30	6-13	14-21	22-30
Oportunidades de desarrollo	6	30	6-13	14-21	22-30
Calidad de vida	6	30	6-13	14-21	22-30

En la Tabla 7 se mostró la valoración de la satisfacción laboral dividida en dimensiones con puntajes y niveles. La satisfacción laboral tuvo un rango de 24 a 120, clasificado en niveles bajo (24-55), medio (56-87) y alto (88-120). Las dimensiones de adaptación laboral, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo y calidad de vida en el trabajo tuvieron un rango de 6 a 30, dividido en niveles bajo (6-13), medio (14-21) y alto (22-30).

Tabla 8
Distribución de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	52	86,7	86,7	86,7
	Alto	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2
Distribución de la variable satisfacción laboral



La Tabla 8 y figura 1 mostraron la distribución de la satisfacción laboral entre 60 encuestados. El 86,7% (52 personas) presentaron un nivel medio de satisfacción, mientras que el 13,3% (8 personas) tuvieron un nivel alto. Estos porcentajes son consistentes en las categorías de porcentaje válido y acumulado.

Tabla 9*Distribución de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Adaptación Laboral	0	0,0%	34	56,7%	26	43,3%	60	100%
Beneficios laborales	0	0,0%	37	61,7%	23	38,3%	60	100%
Calidad de vida	1	1,7%	35	58,3%	24	40,0%	60	100%
Oportunidades de Desarrollo	3	5,0%	37	61,7%	20	33,3%	60	100%

La Tabla 9 mostró las dimensiones de la satisfacción laboral entre 60 encuestados. En adaptación laboral, 56,7% tuvieron un nivel medio y 43,3% un nivel alto. En beneficios laborales, 61,7% tuvieron un nivel medio y 38,3% un nivel alto. En calidad de vida, 1,7% tuvieron un nivel bajo, 58,3% un nivel medio y 40% un nivel alto. En oportunidades de desarrollo, 5% tuvieron un nivel bajo, 61,7% un nivel medio y 33,3% un nivel alto.

4.1.1.2. Análisis descriptivo de la variable productividad

Tabla 10

Escala valorativa de la variable productividad

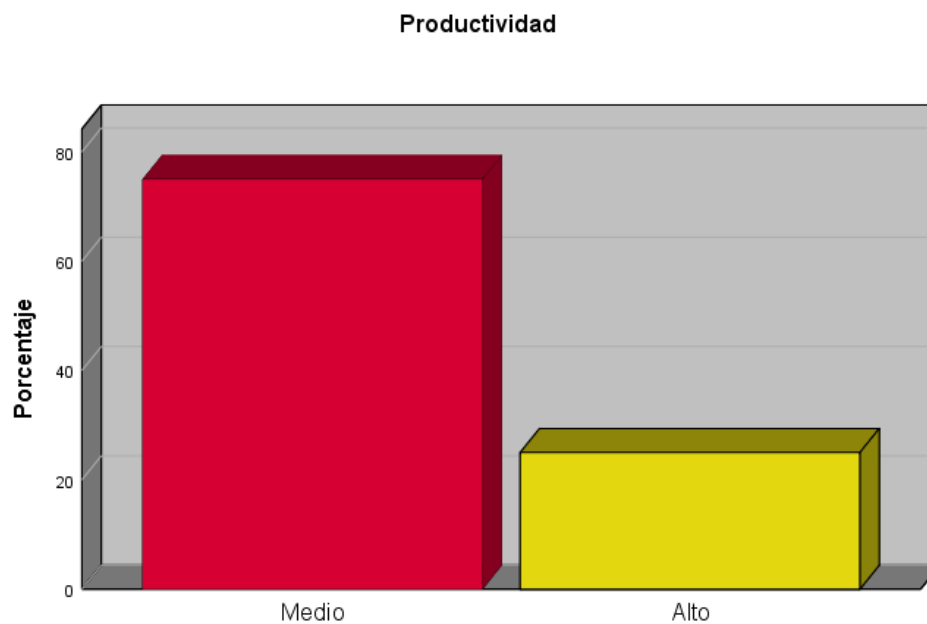
Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Productividad	24	120	24-55	56-87	88-120
Eficiencia del trabajo	6	30	6-13	14-21	22-30
Cumplimiento de los objetivos	6	30	6-13	14-21	22-30
Calidad del trabajo	6	30	6-13	14-21	22-30
Innovación y creatividad	6	30	6-13	14-21	22-30

La Tabla 10 desglosó la valoración de la productividad en dimensiones con puntajes y niveles. La productividad tuvo un rango de 24 a 120, clasificado en niveles bajo (24-55), medio (56-87) y alto (88-120). Las dimensiones de eficiencia del trabajo, cumplimiento de objetivos, calidad del trabajo e innovación y creatividad tuvieron un rango de 6 a 30, dividido en niveles bajo (6-13), medio (14-21) y alto (22-30).

Tabla 11
Distribución de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	45	75,0	75,0	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3
Distribución de la variable productividad



La Tabla 11 y figura 3 mostraron la distribución de la productividad entre 60 encuestados. El 75,0% (45 personas) presentaron un nivel medio de productividad, mientras que el 25,0% (15 personas) tuvieron un nivel alto. Estos porcentajes son consistentes en las categorías de porcentaje válido y acumulado.

Tabla 12*Distribución de las dimensiones de la variable productividad*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Eficiencia del trabajo	0	0,0%	30	50,0%	30	50,0%	60	100%
Cumplimiento de los objetivos	2	3,3%	34	56,7%	24	40,0%	60	100%
Calidad del Trabajo	0	0,0%	31	51,7%	29	48,3%	60	100%
Innovación y creatividad	5	8,3%	37	61,7%	18	30,0%	60	100%

La Tabla 12 desglosó las dimensiones de la productividad entre 60 encuestados. En eficiencia del trabajo, 50% tuvieron un nivel medio y 50% un nivel alto. En cumplimiento de objetivos, 3,3% tuvieron un nivel bajo, 56,7% un nivel medio y 40% un nivel alto. En calidad del trabajo, 51,7% tuvieron un nivel medio y 48,3% un nivel alto. En innovación y creatividad, 8,3% tuvieron un nivel bajo, 61,7% un nivel medio y 30% un nivel alto.

4.1.1.3. Análisis descriptivo de las dimensiones de las variables satisfacción laboral y productividad

Tabla 13

*Tabla bidimensional de las variables satisfacción laboral*productividad*

		Productividad		Total
		Medio	Alto	
Satisfacción Laboral	Medio	41	11	52
	Alto	4	4	8
Total		45	15	60

La Tabla 13 mostró la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de 60 encuestados. De los 52 que reportaron una satisfacción laboral media, 41 también tuvieron una productividad media y 11 una productividad alta. De los 8 con alta satisfacción laboral, 4 tuvieron una productividad media y 4 una productividad alta. En total, 45 personas reportaron una productividad media y 15 una alta.

Tabla 14*Tabla bidimensional de las dimensiones adaptación laboral*eficiencia*

		Eficiencia del trabajo		Total
		Medio	Alto	
Adaptación Laboral	Medio	19	15	34
	Alto	11	15	26
Total		30	30	60

La Tabla 14 mostró la relación entre la adaptación laboral y la eficiencia del trabajo de 60 encuestados. De los 34 que reportaron una adaptación laboral media, 19 también tuvieron una eficiencia del trabajo media y 15 una eficiencia alta. De los 26 con alta adaptación laboral, 11 tuvieron una eficiencia del trabajo media y 15 una alta. En total, 30 personas reportaron una eficiencia del trabajo media y 30 una alta.

Tabla 15

*Tabla bidimensional de las dimensiones beneficios laborales*cumplimiento de los objetivos del trabajo*

		Cumplimiento de los objetivos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Beneficios laborales	Medio	1	20	16	37
	Alto	1	14	8	23
Total		2	34	24	60

La Tabla 15 mostró la relación entre los beneficios laborales y el cumplimiento de los objetivos de 60 encuestados. De los 37 que reportaron beneficios laborales medios, 1 tuvo un cumplimiento de objetivos bajo, 20 un cumplimiento medio y 16 un cumplimiento alto. De los 23 con altos beneficios laborales, 1 tuvo un cumplimiento de objetivos bajo, 14 un cumplimiento medio y 8 un cumplimiento alto. En total, 2 personas reportaron un cumplimiento de objetivos bajo, 34 un cumplimiento medio y 24 un cumplimiento alto.

Tabla 16*Tabla bidimensional de las dimensiones oportunidades de desarrollo*innovación y creatividad*

		Oportunidades de Desarrollo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Innovación y creatividad	Bajo	1	2	2	5
	Medio	2	24	11	37
	Alto	0	11	7	18
Total		3	37	20	60

La Tabla 16 mostró la relación entre las oportunidades de desarrollo y la innovación y creatividad entre 60 encuestados. De los 5 que reportaron una innovación y creatividad baja, 1 tuvo oportunidades de desarrollo bajas, 2 un nivel medio y 2 un nivel alto. De los 37 con innovación y creatividad media, 2 tuvieron oportunidades de desarrollo bajas, 24 un nivel medio y 11 un nivel alto. De los 18 con alta innovación y creatividad, ninguno tuvo oportunidades de desarrollo bajas, 11 tuvieron un nivel medio y 7 un nivel alto. En total, 3 personas reportaron oportunidades de desarrollo bajas, 37 un nivel medio y 20 un nivel alto.

Tabla 17*Tabla bidimensional de las dimensiones calidad de vida en el trabajo*calidad del trabajo*

		Calidad del Trabajo		Total
		Medio	Alto	
Calidad de vida en el trabajo	Bajo	0	1	1
	Medio	16	19	35
	Alto	15	9	24
Total		31	29	60

La Tabla 17 mostró la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo entre 60 encuestados. Del único encuestado que reportó una calidad de vida en el trabajo baja, este reportó una calidad del trabajo alta. De los 35 con una calidad de vida en el trabajo media, 16 tuvieron una calidad del trabajo media y 19 una alta. De los 24 con alta calidad de vida en el trabajo, 15 tuvieron una calidad del trabajo media y 9 una alta. En total, 31 personas reportaron una calidad del trabajo media y 29 una alta.

4.1.2. Análisis Inferencial

4.1.2.1. Prueba de Normalidad

El estudio dio a conocer una muestra superior a 50, en consecuencia, se tomó en cuenta la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, con margen de error de 0.05.

H_0 . Las fichas siguen una distribución normal

H_1 . Las fichas no siguen una distribución normal

Regla:

Si $p > \alpha$ (0,05) \rightarrow se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha$ (0,05) \rightarrow se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 18

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,518	60	,000
Adaptación laboral	,374	60	,000
Beneficios laborales	,400	60	,000
Calidad de vida en el trabajo	,368	60	,000
Oportunidades de desarrollo	,362	60	,000
Productividad	,467	60	,000
Eficiencia del trabajo	,339	60	,000
Cumplimiento de los objetivos	,347	60	,000
Calidad del trabajo	,348	60	,000
Innovación y creatividad	,344	60	,000

Según los resultados presentados en la tabla 18, todas las variables y dimensiones tienen un valor p de 0,000. Esto es menor que α (0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa para todas las variables y dimensiones. Esto significò que los datos no siguen una distribución normal para ninguna de las variables y dimensiones analizadas.

4.1.2.2.Prueba de Hipótesis

Se consideró los siguientes criterios:

Regla de decisión:

Si $p > \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis alterna H_1

4.1.2.3.Prueba de Hipótesis General

Hg. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023.

H_0 . La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 19

Prueba del coeficiente de correlación de las variables satisfacción laboral y productividad

		Satisfacción Laboral		Productividad	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000		,897**
		Sig. (bilateral)	.		,000
	N	60		60	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,897**		1,000
Sig. (bilateral)		,000		.	
		N	60		60

La Tabla 19 presentó los hallazgos de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, aplicada para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada de Lima en el año 2023. El coeficiente obtenido fue de 0,897, acompañado de un valor p bilateral de 0,000. Al contrastar este valor p con el nivel de significancia α establecido en 0,05, se procedió a aceptar la hipótesis alternativa H_1 . Así, se llegó a la conclusión de que existe una

relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en la mencionada empresa privada de Lima en el 2023.

4.1.2.4. Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1. La adaptación laboral se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H10. La adaptación laboral no se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 20

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones adaptación laboral y eficiencia de los trabajadores

			Adaptación Laboral	Eficiencia del trabajo
Rho de Spearman	Adaptación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Eficiencia del trabajo	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,00	.
		N	60	60

La tabla 20 reveló los resultados de la correlación de Spearman entre las dimensiones de adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada de Lima. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,660, junto con un valor p bilateral de 0,000. Siguiendo la regla de decisión establecida, y dado que el valor p (0,000) era inferior al nivel de

significancia α (0,05), se procedió a aceptar la hipótesis alternativa H1. Este resultado indicó una relación significativa entre la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores en dicha empresa privada en Lima en el año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H2. Los beneficios laborales se relacionan significativamente con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023.

H20. Los beneficios laborales no se relacionan significativamente con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 21

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones beneficios laborales y cumplimiento de los objetivos de los trabajadores

			Beneficios laborales	Cumplimiento de los objetivos
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Cumplimiento de los objetivos	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

La Tabla 21 mostró en 2023 los resultados del coeficiente de correlación de Spearman entre los beneficios laborales y la consecución de objetivos por parte de los trabajadores en una empresa privada en Lima. Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,617, acompañado de un valor p bilateral de 0,000. De acuerdo con la regla de decisión establecida, y al ser el valor p (0,000) inferior al nivel de significancia α (0,05), se procedió a aceptar la hipótesis alternativa

H2. Esto indicó que existe una relación significativa entre los beneficios laborales y el logro de los objetivos laborales en la mencionada empresa privada de Lima en el año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H3. Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H30. Las oportunidades de desarrollo no se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023

Tabla 22

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones oportunidades de desarrollo y la creatividad e innovación de los trabajadores

			Oportunidades de Desarrollo	Innovación y creatividad
Rho de Spearman	Oportunidades de Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,638
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Innovación y creatividad	Coefficiente de correlación	,638	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

La Tabla 22 expuso los resultados de la correlación de Spearman entre las oportunidades de desarrollo y la creatividad e innovación de los empleados en una empresa privada de Lima. El coeficiente de correlación de Spearman resultó ser 0,638, con un valor p bilateral de 0,000. Tras comparar este valor p con el nivel de significancia α (0,05), se procedió a aceptar la hipótesis alternativa H3. Esto llevó a la conclusión de que existe una relación significativa entre las

oportunidades de desarrollo y la creatividad e innovación de los trabajadores en la mencionada empresa privada de Lima en el año 2023.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H₄. La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023

H₄₀. La calidad de vida en el trabajo no se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores de una empresa privada, Lima 2023

Tabla 23

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo de los colaboradores

			Calidad de vida en el trabajo	Calidad del Trabajo
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Calidad del Trabajo	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

La Tabla 23, correspondiente al año 2023, presentó los resultados de la correlación de Spearman entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los empleados en una empresa privada de Lima. Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,647, con un valor p bilateral de 0,000. Al cotejar este valor p con el nivel de significancia α (0,05), se optó por aceptar la hipótesis alternativa H₄. De este modo, se concluyó que existe una relación significativa entre

la calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo realizado por los colaboradores en la referida empresa privada de Lima en el año 2023.

4.2. Discusión de Resultados

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada de Lima durante el año 2023. Desde una perspectiva teórica, varios estudios previos proporcionan un marco sólido para abordar esta relación. A nivel internacional, investigaciones como la de Katebi et al. (2021) sugieren una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Además, Karatepe y Olugbade (2016) han demostrado que el compromiso laboral puede actuar como un mediador entre las prácticas laborales y el desempeño de los empleados. En el ámbito nacional peruano, estudios como el de Yeren Gómez (2017) y Argumedo Hernández (2021) han encontrado una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en empresas peruanas. En cuanto a los resultados de la investigación, los datos recopilados muestran una clara relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Se observó que los empleados con satisfacción laboral alta o media tienden a tener una productividad correspondiente, tanto media como alta. Los resultados estadísticos respaldan esta observación, ya que la prueba del coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0,897 con un nivel de significancia de 0,000. Esto significa que la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad es fuerte y estadísticamente significativa. Al comparar los resultados con los antecedentes proporcionados, se puede observar una coherencia en los hallazgos. Estos estudios han encontrado relaciones similares, lo que sugiere una consistencia en los resultados a nivel global y en el contexto peruano. Sin embargo, es importante considerar que, si bien los resultados son consistentes con la literatura existente, podría haber diferencias en términos de las condiciones específicas de la empresa estudiada. En futuras

investigaciones, sería valioso explorar las posibles razones detrás de esta relación sólida y cómo se traduce en el contexto laboral de la empresa estudiada.

Respecto al primer objetivo específico de esta investigación el cual se enfocó en determinar la relación entre la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada en Lima durante el año 2023. Desde una perspectiva teórica, es importante resaltar que la adaptación laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para ajustarse a las demandas y cambios en el entorno laboral. La eficiencia del trabajo, por otro lado, se relaciona con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y productiva. Los resultados de esta investigación, sugieren una relación entre la adaptación laboral y la eficiencia del trabajo. Los datos indican que los empleados con adaptación laboral alta o media tienden a tener una eficiencia del trabajo correspondiente, ya sea media o alta. Comparando estos resultados con los antecedentes proporcionados, se logra destacar las similitudes y diferencias con investigaciones previas. A nivel nacional, Yeren Gómez (2017) encontró una relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el contexto empresarial peruano, lo que sugiere que factores psicológicos y emocionales de los empleados pueden influir en su desempeño laboral, en línea con la adaptación laboral y la eficiencia del trabajo estudiados en esta investigación. A nivel internacional, Katebi et al. (2021) también investigaron la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, lo que puede estar relacionado con la adaptación laboral y la eficiencia del trabajo. En este sentido, los resultados de la investigación respaldan los antecedentes proporcionados a nivel nacional e internacional. Sin embargo, es importante considerar que estos resultados pueden variar en función de las condiciones específicas de la empresa y los métodos utilizados en la investigación.

En el marco del segundo objetivo específico de la investigación, que se propuso determinar la relación entre los beneficios laborales y el cumplimiento de los objetivos laborales en una

empresa privada de Lima en 2023, los resultados obtenidos revelaron la cantidad de encuestados que reportaron diferentes niveles de beneficios laborales y cumplimiento de objetivos laborales. Los hallazgos de este estudio sugieren una correlación significativa y positiva entre los beneficios laborales y el cumplimiento de los objetivos del trabajo en esta empresa privada de Lima en 2023. Este resultado indica que los beneficios laborales proporcionados a los empleados están relacionados de manera importante con su capacidad para cumplir sus objetivos laborales. En consonancia con los resultados de este estudio, se pueden encontrar similitudes en investigaciones previas relacionadas con los antecedentes. La investigación de Katebi et al. (2021) exploró la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral a nivel internacional. Aunque se centra en la satisfacción laboral en lugar de los beneficios laborales, también encontró una correlación positiva entre estos aspectos. Esto sugiere que cuando los empleados experimentan satisfacción en el trabajo, es más probable que tengan un buen desempeño laboral, lo que guarda paralelismo con los resultados de este estudio. Por otro lado, Karatepe y Olugbade (2016) en su investigación sobre el compromiso laboral como mediador de los efectos de las prácticas laborales de alto desempeño, descubrieron que la implementación de ciertas prácticas laborales conducía al compromiso de los empleados y, en última instancia, a un mejor desempeño. Aunque el enfoque de su estudio difiere al tratar el compromiso laboral, la relación entre factores laborales y el cumplimiento de objetivos laborales se asemeja a los resultados encontrados en este estudio. Esto respalda la idea de que los beneficios laborales pueden influir en el cumplimiento de los objetivos laborales de los empleados. En el contexto nacional, el estudio de Yeren Gómez (2017) examinó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en una empresa en Lima. Aunque se enfocó en la satisfacción laboral en lugar de los beneficios laborales, sus resultados sugieren que la satisfacción laboral está vinculada a un mayor nivel de productividad, lo que es coherente con

los resultados de este estudio. De manera general, la coincidencia entre los resultados de esta investigación y los antecedentes sugiere que los beneficios laborales proporcionados a los empleados tienen un impacto positivo en su capacidad para cumplir los objetivos laborales. Este hallazgo puede ser de utilidad para las empresas en términos de diseñar políticas de beneficios laborales que fomenten el cumplimiento de los objetivos laborales y, en última instancia, mejoren el desempeño del personal. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que los contextos y las metodologías específicas de los estudios pueden variar y que cada organización puede tener sus particularidades.

En el marco del tercer objetivo específico, cuyo propósito fue determinar la relación entre las oportunidades de desarrollo y la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada en Lima en 2023, se obtuvieron resultados significativos, estos se basan en la relación positiva y significativa encontrada entre las oportunidades de desarrollo y la innovación y creatividad de los trabajadores. Al comparar estos resultados con antecedentes previamente investigados, observamos que se asemejan a los hallazgos de Yusuf y Suwardana (2023) quienes examinaron la influencia de la motivación laboral y la satisfacción laboral en la productividad de los empleados. Aunque su enfoque es ligeramente diferente, la motivación laboral y la satisfacción laboral pueden estar vinculadas a las oportunidades de desarrollo en el sentido de que los empleados motivados y satisfechos pueden estar más dispuestos a buscar y aprovechar las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Sin embargo, no se encontraron antecedentes directos que aborden la relación específica entre las oportunidades de desarrollo y la innovación y creatividad en el ámbito laboral. Dado que este es un tema que puede ser particular para cada organización y su contexto, la falta de literatura en este ámbito no es sorprendente. En cuanto a la explicación de los resultados, se puede argumentar que las oportunidades de desarrollo brindan a

los empleados el estímulo y los recursos necesarios para expandir sus habilidades, conocimientos y perspectivas. Esto logra aumentar su capacidad para pensar de manera innovadora y creativa, ya que se sienten respaldados por la organización en su búsqueda de crecimiento profesional y personal. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el diseño de programas de desarrollo profesional en las organizaciones.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico de esta investigación, se buscó determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada en Lima en 2023. Según el estudio realizado por Katebi et al. (2021) a nivel internacional, se encontró una relación media, positiva y significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Aunque este estudio se centró en la satisfacción laboral y no en la calidad de vida en el trabajo, proporciona una base para comprender cómo los aspectos relacionados con la satisfacción laboral pueden influir en el desempeño de los empleados. Por otro lado, el estudio de Yusuf y Suwardana (2023) se enfocó en la motivación y la satisfacción laboral en relación con la productividad de los empleados. Los resultados indicaron que tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral influyen en la productividad. Aunque no se abordó específicamente la calidad de vida en el trabajo, estos resultados sugieren que factores relacionados con la satisfacción laboral pueden afectar la productividad. En el ámbito nacional, el estudio de Yeren Gómez (2017) en Perú investigó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en una empresa privada. Los resultados mostraron una relación moderada entre la satisfacción laboral y la productividad, lo que implica que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos. Aunque no se mencionó directamente la calidad de vida en el trabajo, se reconoce que la satisfacción laboral es un componente importante de la calidad de vida laboral. Al analizar los resultados de tu estudio, se encontró una correlación significativa y positiva entre la calidad de

vida en el trabajo y la calidad del trabajo de los colaboradores en la empresa privada de Lima en 2023, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,647 y un valor p bilateral de 0,000. Esto indica que un mayor nivel de calidad de vida en el trabajo se asocia con una mayor calidad del trabajo de los colaboradores. Estos hallazgos respaldan parcialmente los estudios internacionales y nacionales mencionados, que sugieren una conexión positiva entre los aspectos relacionados con la calidad de vida en el trabajo y la calidad del trabajo de los empleados. Es importante señalar que estos estudios se centraron en la satisfacción laboral y no directamente en la calidad de vida en el trabajo, lo que sugiere una relación indirecta entre estos conceptos. La correlación positiva encontrada puede atribuirse a un entorno laboral más satisfactorio y saludable, lo que motiva a los colaboradores a desempeñarse mejor en sus roles. Los empleados que experimentan una mejor calidad de vida en el trabajo pueden estar más comprometidos, sentirse más valorados y experimentar menos estrés, lo cual influye en la calidad de su trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad. Otros factores y variables pueden influir en la calidad del trabajo de los colaboradores, y esta relación podría ser modulada por elementos específicos del contexto de la empresa estudiada.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: se encontró una correlación directa entre las variables de satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada en Lima, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,897 con un valor p bilateral de 0,000, lo que indicó una correlación significativa y alta entre la satisfacción laboral y la productividad en esta empresa; por lo que los trabajadores al estar más satisfecho tendrán una mejor productividad en la organización.

Segunda: se halló que la adaptación laboral fuertemente relacionada con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada en Lima en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman entre adaptación laboral y eficiencia del trabajo fue de 0,660 con un valor p bilateral de 0,000; lo que indicó que al tener una mayor adaptación laboral los trabajadores serán más eficientes en sus labores dentro de la organización.

Tercera: se constató la relación significativa de los beneficios laborales con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en esta empresa privada en Lima en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman entre beneficios laborales y cumplimiento de objetivos laborales fue de 0,617 con un valor p bilateral de 0,000; lo que indicó que el colaborador al recibir sus beneficios laborales logra cumplir a mayor cabalidad los objetivos de la empresa.

Cuarta: se determinó que las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en esta empresa privada en Lima en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman entre oportunidades de desarrollo e innovación/creatividad fue de 0,638 con un valor p bilateral de 0,000; lo que indicó que el colaborador al contar con oportunidades para su desarrollo lograr tener mayor creatividad e innovación en su trabajo.

Quinta: se encontró que la calidad de vida en el trabajo se correlaciona significativamente con la calidad del trabajo de los trabajadores en esta empresa privada en Lima en 2023. El

coeficiente de correlación de Spearman entre calidad de vida en el trabajo y calidad del trabajo fue de 0,647 con un valor p bilateral de 0,000; esto indicó que el trabajador al sentirse seguro en su centro de labores mejora la calidad de su trabajo y por lo tanto la empresa tiene beneficios.

5.2.Recomendaciones

Primera: la empresa privada de Lima en 2023 debe promover la satisfacción laboral de sus empleados como una estrategia central para mejorar la productividad. Se sugiere la implementación de programas de bienestar y motivación en el lugar de trabajo, como el Wellness Corporativo, con el objetivo de fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esta acción contribuirá a reducir la rotación de personal y mejorará la imagen corporativa de la empresa como un buen lugar para trabajar.

Segunda: la empresa de continuar evaluando periódicamente la satisfacción laboral de sus empleados mediante encuestas y evaluaciones para monitorear los cambios en la percepción y el bienestar del personal. Esto permitirá una retroalimentación constante y la adaptación de las estrategias de gestión de recursos humanos.

Tercera: la empresa debe desarrollar y ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para sus empleados, lo que incluye la promoción de cursos, talleres y programas de formación. Esto fortalecerá la adaptación laboral y la eficiencia del trabajo de los empleados.

Cuarta: la empresa debe revisar y actualizar sus políticas y prácticas de recursos humanos para asegurarse de que cumplen con las regulaciones laborales y los estándares legales vigentes. Esto ayudará a evitar problemas legales y a garantizar un ambiente de trabajo seguro y justo.

Quinta: A los investigadores se sugiere explorar más a fondo la relación entre las oportunidades de desarrollo y la innovación y creatividad de los trabajadores. Esto podría involucrar investigaciones adicionales para comprender cómo las oportunidades de desarrollo específicas pueden impulsar la innovación en el contexto laboral de la empresa.

REFERENCIAS

- Abendroth, A.-K. (2018). Work-life balance across Europe. *The Work Life Balance Bulletin: a DOP Publication*, 2(1), 12–16. <https://doi.org/10.53841/bpswlb.2018.2.1.12>
- Álvarez, A. (2021). *Clasificación de las investigaciones*. Repositorio Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Basic Books.
- Argumedo Hernández, A.P. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8381>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. Enfoques consulting.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2019). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (14a ed.). McGraw-Hill.
- Bautista, J. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 14(1), 5. <https://doi.org/10.22463/17949831.803>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Bernolak, I. (1997). Effective measurement and successful elements of company productivity: The basis of competitiveness and world prosperity. *International Journal of Production Economics*, 52(1-2), 203–213. [https://doi.org/10.1016/s0925-5273\(97\)00026-1](https://doi.org/10.1016/s0925-5273(97)00026-1)

- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Carhuapoma Carlos, R. E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima – 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70740>
- Chiavenato, I. (2022). *Introducción a la teoría general de la administración* (7a ed.). McGraw-Hill.
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Digital UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1181>.
- Faya, A., Venturo, C., Hernández, R., y Herrera, M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3). <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

- Garrido, J. (2022). *Desarrollo Personal. Claves para potenciarlo*. Psicopedia org.
<https://psicopedia.org/17710/desarrollo-personal-claves-para-potenciarlo/>
- Gestión. (2017). Los empleados felices son 300% más innovadores y 13% más productivos.
<https://archivo.gestion.pe/empleo-management/empleados-felices-son-300-mas-innovadores-y-13-mas-productivos-2204328>
- Gomathy, D. C. K. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, 6 (2).
<https://doi.org/10.55041/ijsrem11593>
- Gruen, D. (2012). The importance of productivity. In *Productivity Commission and the Australian Bureau of Statistics Productivity Perspectives 2012 Conference*.
https://treasury.gov.au/sites/default/files/2019-03/Gruen_The_Importance_of_Productivity.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill: México.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Hidayat, S., Hadiyuswara, I. G., Atomy, S., & Surani, D. (2019). Achievement of Organizational Performance: The Role of Job Motivation, Job Satisfaction, and Job Productivity. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 164-176. DOI: 10.18196/mb.10176

Hidayat, S., Hadiyuswara, I. G., & Atomy, S. (2019). Achievement of organizational performance: the role of jobmotivation, job satisfaction, and job productivity. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.18196/mb.10176>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Las MIPYME en cifras 2020*. INEI. [https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras-2020#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas,\)%20\(Herrera%2C%202020\)](https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras-2020#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas,)%20(Herrera%2C%202020)).

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Demografía empresarial en el Perú*. INEI. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demografia_empresarial_6.pdf

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes of employees in Nigeria. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2350–2371. <https://doi.org/10.1108/ijchm-03-2015-0145>

Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2021). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>

La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Biblioteca General Universidad de Buenos Aires. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/t>

- Leonardo Guerrero, G.L. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz – 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29055>
- Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), 23-29. <https://es.scribd.com/doc/144030853/2004-ARRIBAS-diseno-y-validacion-de-cuestionarios-1>
- Martin, P., & Rogers, C. A. (2000). Long-term growth and short-term economic instability. *European Economic Review*, 44(2), 359-381. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(98\)00073-7](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(98)00073-7)
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Raw.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_a_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Melchioris, A. , Correr, C., Rossignoli, P., & Pontarolo, R. (2004). Medidas de evaluación de la calidad de vida en Diabetes. Parte I: Conceptos y criterios de revisión. *Pharmacy Practice*, 2(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/690/69020101.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación, perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.
- Peralta, C., Santofimio, A., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el caribe*, (19), 81-109.

<https://www.researchgate.net/publication/28178549> El compromiso laboral discursos en la organizacion

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O y Abanto, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Ed. Institución Universitaria Antonio José Camacho y Universidad César Vallejo. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Ramírez, J., Castillo, B., Benavides, J., Peralta, Y., Berrios, J., Lanuza, F., Moncada, H., Navarro, M., Molina, M., Flores, Y., Navarro, S & Alfaro, J. (2018). *Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad Autónoma de Nicaragua. Editorial Farem Estelí. <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Administración* (14a ed.). Pearson.

Saeed, O. A., & S.N. Waghule. (2021). Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: Empirical Evidence from India. *Studies in Economics and Business Relations*, 2(1). <https://doi.org/10.48185/sebr.v2i1.301>

Saeed, O.A. & Waghule, S.N. (2021). Explorando la asociación entre satisfacción laboral y productividad: evidencia empírica de la India". *Estudios de Economía y Relaciones Empresariales*, 2 (1). <https://doi.org/10.48185/sebr.v2i1.301>

Sandoval, C. M., & Arce, A. M. (2014). La Medición de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *Tec empresarial*, 8(2), 41-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4808514>

Shingo, S. (1986). *Zero quality control: Source inspection and the Poka-Yoke system*. Productivity Press.

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Storey, M.-A., Zimmermann, T., Bird, C., Czerwonka, J., Murphy, B., & Kalliamvakou, E. (2019). Towards a Theory of Software Developer Job Satisfaction and Perceived Productivity. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 1. <https://doi.org/10.1109/tse.2019.2944354>
- Taylor, F. W. (1911). *Principios de administración científica*. Harper & Brothers.
- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3), 240. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i3.188>
- Torres Bonilla, J. A., Pariona Marcos, F. M. A., Venegas Rodriguez, P. B., Santillan Zapata, N. A., & Deza Quispe, J. A. (2021). *Personnel Expenses and Productivity Change in Peruvian Stock Mining Companies*. *International Journal of Financial Research*, 12(3), 181. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v12n3p181>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, O. E. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. *Cultura Educación y Sociedad*, 2(1). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Macro.
- Velezmoro, Q. K. F. (2019). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la mype Procesos Textiles E.I.R.L. Trujillo 2018* [Tesis de licenciatura,

Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16613>

Wold, J.C. & Wold, M.C. (2006). *Critical evaluations in business and management*. Rutledge.

Yarlequé, L., Concha, A., Pomasunco, R., Gonzáles, C., Tello, O., Vílchez, L., Jerí, J., Orosco, J.,

García, H., Ninamango, J., Sulicaray, S., Bobadilla, C & Corilla, R. (2011). *Instrumentos de Investigación Científica Diseño y Construcción*.

https://issuu.com/samuelpachayaflores/docs/instrumentos_252bde_252binvestigaci.

Yeren Gomez, Y. K. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].

Repositorio UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/388>

Yusuf, M. & Suwardana, H. (2023). Motivación relacional y satisfacción laboral sobre la productividad de los empleados. *Revista de investigación en innovación*, 4 (1), 44-50. doi:10.30587/innovación.v4i1.5635

Yusuf, M., & Suwardana, H. (2023). Relationship Motivation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Innovation Research Journal*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.30587/innovation.v4i1.5635>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	Instrumento
General	General	General			
¿Cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en una empresa privada, Lima 2023?	Determinar la relación de la satisfacción laboral y la productividad en una empresa privada, Lima, 2023	H _g . La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023 H ₀ . La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la productividad en una empresa privada, Lima 2023	Satisfacción laboral Dimensiones: Adaptación laboral Beneficios laborales Oportunidades de desarrollo Calidad de vida	Tipo de investigación: Investigación aplicada Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel: Correlacional	
Específicos	Específicos	Específicos			
<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo la adaptación laboral se relaciona con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cómo los beneficios laborales se relacionan con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cómo las oportunidades de desarrollo se relacionan con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cómo la calidad de vida en el trabajo se correlaciona con la calidad del trabajo de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Determina la relación de la adaptación laboral y la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ Determinar la relación de los beneficios laborales y el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023. ○ Determinar la relación de las oportunidades del desarrollo y la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ Determinar la correlación de la calidad de vida y la calidad del trabajo de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H1. La adaptación laboral se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ H2. Los beneficios laborales se relacionan significativamente con el cumplimiento de los objetivos del trabajo en una empresa privada, Lima 2023. ○ H3. Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la innovación y creatividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ H4. La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. 	Productividad Dimensiones: Eficiencia del trabajo Cumplimiento de los objetivos Calidad del trabajo Innovación y creatividad		Cuestionario

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable 1: satisfacción laboral

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición	Escala de Medición
Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral es un sentimiento positivo que experimenta una persona al realizar una tarea que no solo le beneficia a nivel personal, sino que también se lleva a cabo en un entorno agradable que genera felicidad en el contexto organizacional. Por otro lado, define la insatisfacción laboral como la sensación de desagrado que una persona experimenta al desempeñar una labor que no le resulta atractiva en su trabajo y que, por lo tanto, no cumple con sus expectativas debido a la falta de compensaciones psicosocioeconómicas (Muñoz, 1990, citado en Caballero, 2002).</p>	<p>La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; marcado en la adaptación laboral, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo y calidad de vida en el trabajo.</p>	Adecuación del trabajo	Ordinal/Likert	1-5
			Interacción social	Ordinal/Likert	1-5
			Características de la organización	Ordinal/Likert	1-5
			Satisfacción de la remuneración	Ordinal/Likert	1-5
			Cumplimiento de expectativas económicas	Ordinal/Likert	1-5
			Cumplimiento de ascensos laborales	Ordinal/Likert	1-5
			Satisfacción de los logros desarrollados	Ordinal/Likert	1-5
			Oportunidad y desarrollo con la organización	Ordinal/Likert	1-5
			Identificación de la labor realizada	Ordinal/Likert	1-5
			Seguridad en el trabajo	Ordinal/Likert	1-5
			Jornada laboral	Ordinal/Likert	1-5
			Higiene laboral	Ordinal/Likert	1-5

Variable 2: productividad

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición	Escala de Medición
Productividad	<p>La productividad es un concepto económico que involucra la relación entre la producción de bienes y servicios y los recursos empleados para su fabricación. Puede evaluarse mediante diversas métricas, como la productividad laboral, que se concentra en la cantidad de bienes o servicios generados por cada hora de trabajo. Asimismo, la eficiencia es otra manera de medir la productividad, ya que se refiere a la relación entre los recursos empleados y la producción de bienes o servicios obtenidos (Sandoval & Arce, 2014).</p>	<p>La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; marcado en la eficiencia de los trabajadores, cumplimiento de los objetivos, la calidad del trabajo y la innovación y creatividad.</p>	Tiempo dedicado a tareas productivas	Ordinal/Likert	1-5
			Uso eficiente de los recursos	Ordinal/Likert	1-5
			Conocimiento de las mejores prácticas	Ordinal/Likert	1-5
			Cumplimiento de los plazos	Ordinal/Likert	1-5
			Calidad del trabajo	Ordinal/Likert	1-5
			Satisfacción de los clientes	Ordinal/Likert	1-5
			Precisión y exactitud	Ordinal/Likert	1-5
			Creatividad y originalidad	Ordinal/Likert	1-5
			Profundidad y análisis	Ordinal/Likert	1-5
			Creación de nuevas ideas	Ordinal/Likert	1-5
			Adaptabilidad al cambio	Ordinal/Likert	1-5
			Toma de riesgos	Ordinal/Likert	1-5

Anexo 3: Instrumento Cuantitativo

Encuesta de Variable 1

Encuesta de satisfacción laboral

Estimados colaboradores:

La información que Ud. nos brinde es personal, sincera y anónima. Marque sólo una de las respuestas de cada pregunta, que Ud. considere la opción correcta. Debe contestar todas las preguntas.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ítem	Aspectos considerados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Adaptación laboral					
1	¿Consideras que tus habilidades y conocimientos se adaptan bien a las demandas de tu trabajo?					
2	¿Sientes que te has adaptado bien a las demandas de tu trabajo?					

3	¿Consideras que tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo?					
4	¿Estás satisfecho/a con los valores que se practica en la empresa?					
5	¿Estás satisfecho/a con la cultura y los valores de la empresa?					
6	¿Te sientes parte integral de la organización?					
Beneficios laborales						
7	¿Estás satisfecho/a con tu salario actual?					
8	¿Consideras que tu salario es justo por el trabajo que realizas?					
9	¿Tu salario actual cumple con tus expectativas económicas?					
10	¿Sientes que tu salario se ajusta a tus necesidades económicas?					

11	¿Se cumplieron tus expectativas de ascenso en la empresa?					
12	¿Sientes que tienes oportunidades claras de ascenso en la empresa?					
Oportunidades de desarrollo						
13	¿Estás satisfecho/a con los logros que has alcanzado en tu trabajo?					
14	¿Sientes que has crecido profesionalmente en tu puesto actual?					
15	¿Sientes que tienes oportunidades para desarrollarte profesionalmente en la organización?					
16	¿Crees que la empresa fomenta tu desarrollo profesional?					
17	¿Te identificas con el trabajo que realizas?					
18	¿Sientes que el trabajo que realizas tiene un propósito y significado para ti?					
Calidad de vida						
19	¿Te sientes seguro/a en tu lugar de trabajo?					

20	¿Crees que la empresa toma medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores?					
21	¿Estás satisfecho/a con tu horario de trabajo?					
22	¿Sientes que tu horario de trabajo es flexible y se ajusta a tus necesidades personales?					
23	¿Consideras que tu lugar de trabajo es higiénico y limpio?					
24	¿Crees que la empresa se preocupa por mantener un ambiente de trabajo higiénico?					

Encuesta de Variable 2

Encuesta Productividad

Estimados colaboradores:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la productividad. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo con sus propias experiencias.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

Ítem	Aspectos considerados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Eficiencia del trabajo						
1	¿Dedicas la mayor parte de tu tiempo a tareas que contribuyen directamente a la productividad de la empresa?					
2	¿Sientes que gestionas eficientemente tu tiempo en el trabajo?					
3	¿Utilizas los recursos disponibles de manera eficiente para realizar tu trabajo?					

4	¿Crees que la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?					
5	¿Estás familiarizado/a con las mejores prácticas para realizar tu trabajo de manera eficiente?					
6	¿Crees que la empresa fomenta y apoya el uso de las mejores prácticas en el trabajo?					
Cumplimiento de los objetivos						
7	¿Sueles cumplir con los plazos establecidos para tus tareas y proyectos?					
8	¿Crees que la empresa establece plazos razonables para las tareas y proyectos?					
9	¿Estás satisfecho/a con la calidad del trabajo que realizas?					
10	¿Crees que la empresa valora y reconoce la calidad del trabajo que realizas?					
11	¿Sientes que los clientes están satisfechos con el trabajo que realizas?					

12	¿Crees que la empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?					
Calidad del trabajo						
13	¿Te esfuerzas por ser preciso/a y exacto/a en tu trabajo?					
14	¿Crees que la precisión y exactitud son valoradas en tu lugar de trabajo?					
15	¿Intentas ser creativo/a y original en tu trabajo cuando es posible?					
16	¿Crees que la empresa valora y fomenta la creatividad y la originalidad en el trabajo?					
17	¿Te tomas el tiempo para analizar y profundizar en las tareas y problemas que surgen en tu trabajo?					
18	¿Crees que la empresa valora el análisis y la profundidad en la resolución de problemas?					
Innovación y creatividad						
19	¿Sueles generar nuevas ideas para mejorar tu trabajo?					

20	¿Crees que la empresa valora y fomenta la generación de nuevas ideas?					
21	¿Te adaptas fácilmente a los cambios en tu trabajo?					
22	¿Crees que la empresa maneja bien los cambios y las transiciones?					
23	¿Estás dispuesto/a a tomar riesgos para mejorar tu trabajo o lograr mejores resultados?					
24	¿Crees que la empresa fomenta y apoya la toma de riesgos cuando es necesario?					

Anexo 4: Certificado de Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Adaptación laboral													
1	¿Consideras que tus habilidades y conocimientos se adaptan bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
2	¿Sientes que te has adaptado bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
3	¿Consideras que tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo?				X				X				X	
4	¿Estás satisfecho/a con los valores que se practica en la empresa?				X				X				X	
5	¿Estás satisfecho/a con la cultura y los valores de la empresa?				X				X				X	
6	¿Te sientes parte integral de la organización?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Beneficios laborales		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
7	¿Estás satisfecho/a con tu salario actual?				X				X				X	
8	¿Consideras que tu salario es justo por el trabajo que realizas?				X				X				X	
9	¿Tu salario actual cumple con tus expectativas económicas?				X				X				X	
10	¿Sientes que tu salario se ajusta a tus necesidades económicas?				X				X				X	
11	¿Se cumplieron tus expectativas de ascenso en la empresa?				X				X				X	
12	¿Sientes que tienes oportunidades claras de ascenso en la empresa?				X				X				X	
Oportunidades de desarrollo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Estás satisfecho/a con los logros que has alcanzado en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Sientes que has crecido profesionalmente en tu puesto actual?				X				X				X	
15	¿Sientes que tienes oportunidades para desarrollarte profesionalmente en la organización?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa fomenta tu desarrollo profesional?				X				X				X	

17	¿Te identificas con el trabajo que realizas?				X				X				X	
18	¿Sientes que el trabajo que realizas tiene un propósito y significado para ti?				X				X				X	
Calidad de vida en el trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Te sientes seguro/a en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa toma medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores?				X				X				X	
21	¿Estás satisfecho/a con tu horario de trabajo?				X				X				X	
22	¿Sientes que tu horario de trabajo es flexible y se ajusta a tus necesidades personales?				X				X				X	
23	¿Consideras que tu lugar de trabajo es higiénico y limpio?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa se preocupa por mantener un ambiente de trabajo higiénico?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ing. Percy Junior Castro Mejía

Especialidad del validador: Ingeniería

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo



Ing. Percy Junior Castro Mejía
DNI: 43338252

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ⁴				Relevancia ⁵				Claridad ⁶				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
Adaptación laboral														
1	¿Consideras que tus habilidades y conocimientos se adaptan bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
2	¿Sientes que te has adaptado bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
3	¿Consideras que tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo?				X				X				X	
4	¿Estás satisfecho/a con los valores que se practica en la empresa?				X				X				X	
5	¿Estás satisfecho/a con la cultura y los valores de la empresa?				X				X				X	
6	¿Te sientes parte integral de la organización?				X				X				X	
Beneficios laborales														
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias

⁴ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⁵ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

7	¿Estás satisfecho/a con tu salario actual?				X				X				X	
8	¿Consideras que tu salario es justo por el trabajo que realizas?				X				X				X	
9	¿Tu salario actual cumple con tus expectativas económicas?				X				X				X	
10	¿Sientes que tu salario se ajusta a tus necesidades económicas?				X				X				X	
11	¿Se cumplieron tus expectativas de ascenso en la empresa?				X				X				X	
12	¿Sientes que tienes oportunidades claras de ascenso en la empresa?				X				X				X	
Oportunidades de desarrollo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Estás satisfecho/a con los logros que has alcanzado en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Sientes que has crecido profesionalmente en tu puesto actual?				X				X				X	
15	¿Sientes que tienes oportunidades para desarrollarte profesionalmente en la organización?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa fomenta tu desarrollo profesional?				X				X				X	
17	¿Te identificas con el trabajo que realizas?				X				X				X	

18	¿Sientes que el trabajo que realizas tiene un propósito y significado para ti?				X				X				X	
Calidad de vida en el trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Te sientes seguro/a en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa toma medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores?				X				X				X	
21	¿Estás satisfecho/a con tu horario de trabajo?				X				X				X	
22	¿Sientes que tu horario de trabajo es flexible y se ajusta a tus necesidades personales?				X				X				X	
23	¿Consideras que tu lugar de trabajo es higiénico y limpio?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa se preocupa por mantener un ambiente de trabajo higiénico?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Lucumi Quinteros

Especialidad del validador: Administración Estratégica

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo

Mg. Wilfredo Lucumi Quinteros
DNI: 16582864

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ⁷				Relevancia ⁸				Claridad ⁹				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
Adaptación laboral														
1	¿Consideras que tus habilidades y conocimientos se adaptan bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
2	¿Sientes que te has adaptado bien a las demandas de tu trabajo?				X				X				X	
3	¿Consideras que tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo?				X				X				X	
4	¿Estás satisfecho/a con los valores que se practica en la empresa?				X				X				X	
5	¿Estás satisfecho/a con la cultura y los valores de la empresa?				X				X				X	
6	¿Te sientes parte integral de la organización?				X				X				X	
Beneficios laborales		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
7	¿Estás satisfecho/a con tu salario actual?				X				X				X	

⁷ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⁸ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁹ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

8	¿Consideras que tu salario es justo por el trabajo que realizas?				X				X				X	
9	¿Tu salario actual cumple con tus expectativas económicas?				X				X				X	
10	¿Sientes que tu salario se ajusta a tus necesidades económicas?				X				X				X	
11	¿Se cumplieron tus expectativas de ascenso en la empresa?				X				X				X	
12	¿Sientes que tienes oportunidades claras de ascenso en la empresa?				X				X				X	
Oportunidades de desarrollo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Estás satisfecho/a con los logros que has alcanzado en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Sientes que has crecido profesionalmente en tu puesto actual?				X				X				X	
15	¿Sientes que tienes oportunidades para desarrollarte profesionalmente en la organización?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa fomenta tu desarrollo profesional?				X				X				X	
17	¿Te identificas con el trabajo que realizas?				X				X				X	
18	¿Sientes que el trabajo que realizas tiene un propósito y significado para ti?				X				X				X	

Calidad de vida en el trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Te sientes seguro/a en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa toma medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores?				X				X				X	
21	¿Estás satisfecho/a con tu horario de trabajo?				X				X				X	
22	¿Sientes que tu horario de trabajo es flexible y se ajusta a tus necesidades personales?				X				X				X	
23	¿Consideras que tu lugar de trabajo es higiénico y limpio?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa se preocupa por mantener un ambiente de trabajo higiénico?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mayra Grisell García Silva

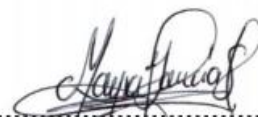
Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

3.

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo



Dra. Mayra G. García Silva
CEP: 49774 REE: 6573 RED: 108

Dra. Mayra Grisell García Silva
DNI: 43854171

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
Eficiencia del trabajo														
1	¿Dedicas la mayor parte de tu tiempo a tareas que contribuyen directamente a la productividad de la empresa?				X				X				X	
2	¿Sientes que gestionas eficientemente tu tiempo en el trabajo?				X				X				X	
3	¿Utilizas los recursos disponibles de manera eficiente para realizar tu trabajo?				X				X				X	
4	¿Crees que la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
5	¿Estás familiarizado/a con las mejores prácticas para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
6	¿Crees que la empresa fomenta y apoya el uso de las mejores prácticas en el trabajo?				X				X				X	
Cumplimiento de los objetivos		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
7	¿Sueles cumplir con los plazos establecidos para tus tareas y proyectos?				X				X				X	

8	¿Crees que la empresa establece plazos razonables para las tareas y proyectos?				X				X				X	
9	¿Estás satisfecho/a con la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
10	¿Crees que la empresa valora y reconoce la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
11	¿Sientes que los clientes están satisfechos con el trabajo que realizas?				X				X				X	
12	¿Crees que la empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?				X				X				X	
Calidad del trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Te esfuerzas por ser preciso/a y exacto/a en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Crees que la precisión y exactitud son valoradas en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
15	¿Intentas ser creativo/a y original en tu trabajo cuando es posible?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa valora y fomenta la creatividad y la originalidad en el trabajo?				X				X				X	
17	¿Te tomas el tiempo para analizar y profundizar en las tareas y problemas que surgen en tu trabajo?				X				X				X	

18	¿Crees que la empresa valora el análisis y la profundidad en la resolución de problemas?				X				X				X	
Innovación y creatividad		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Sueles generar nuevas ideas para mejorar tu trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa valora y fomenta la generación de nuevas ideas?				X				X				X	
21	¿Te adaptas fácilmente a los cambios en tu trabajo?				X				X				X	
22	¿Crees que la empresa maneja bien los cambios y las transiciones?				X				X				X	
23	¿Estás dispuesto/a a tomar riesgos para mejorar tu trabajo o lograr mejores resultados?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa fomenta y apoya la toma de riesgos cuando es necesario?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

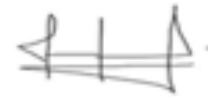
Apellidos y nombres del juez validador: Ing. Percy Junior Castro Mejía

Especialidad del validador: Ingeniería

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo



Ing. Percy Junior Castro Mejía
DNI: 43338252

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
Eficiencia del trabajo														
1	¿Dedicas la mayor parte de tu tiempo a tareas que contribuyen directamente a la productividad de la empresa?				X				X				X	
2	¿Sientes que gestionas eficientemente tu tiempo en el trabajo?				X				X				X	
3	¿Utilizas los recursos disponibles de manera eficiente para realizar tu trabajo?				X				X				X	
4	¿Crees que la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
5	¿Estás familiarizado/a con las mejores prácticas para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
6	¿Crees que la empresa fomenta y apoya el uso de las mejores prácticas en el trabajo?				X				X				X	
Cumplimiento de los objetivos		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
7	¿Sueles cumplir con los plazos establecidos para tus tareas y proyectos?				X				X				X	

8	¿Crees que la empresa establece plazos razonables para las tareas y proyectos?				X				X				X	
9	¿Estás satisfecho/a con la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
10	¿Crees que la empresa valora y reconoce la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
11	¿Sientes que los clientes están satisfechos con el trabajo que realizas?				X				X				X	
12	¿Crees que la empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?				X				X				X	
Calidad del trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Te esfuerzas por ser preciso/a y exacto/a en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Crees que la precisión y exactitud son valoradas en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
15	¿Intentas ser creativo/a y original en tu trabajo cuando es posible?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa valora y fomenta la creatividad y la originalidad en el trabajo?				X				X				X	
17	¿Te tomas el tiempo para analizar y profundizar en las tareas y problemas que surgen en tu trabajo?				X				X				X X	

18	¿Crees que la empresa valora el análisis y la profundidad en la resolución de problemas?				X				X				X	
Innovación y creatividad		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Sueles generar nuevas ideas para mejorar tu trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa valora y fomenta la generación de nuevas ideas?				X				X				X	
21	¿Te adaptas fácilmente a los cambios en tu trabajo?				X				X				X	
22	¿Crees que la empresa maneja bien los cambios y las transiciones?				X				X				X	
23	¿Estás dispuesto/a a tomar riesgos para mejorar tu trabajo o lograr mejores resultados?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa fomenta y apoya la toma de riesgos cuando es necesario?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Lucumi Quinteros

Especialidad del validador: Administración Estratégica

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo

Mg. Wilfredo Lucumi Quinteros
DNI: 16582864

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
Eficiencia del trabajo														
1	¿Dedicas la mayor parte de tu tiempo a tareas que contribuyen directamente a la productividad de la empresa?				X				X				X	
2	¿Sientes que gestionas eficientemente tu tiempo en el trabajo?				X				X				X	
3	¿Utilizas los recursos disponibles de manera eficiente para realizar tu trabajo?				X				X				X	
4	¿Crees que la empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
5	¿Estás familiarizado/a con las mejores prácticas para realizar tu trabajo de manera eficiente?				X				X				X	
6	¿Crees que la empresa fomenta y apoya el uso de las mejores prácticas en el trabajo?				X				X				X	
Cumplimiento de los objetivos														
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias

7	¿Sueles cumplir con los plazos establecidos para tus tareas y proyectos?				X				X				X	
8	¿Crees que la empresa establece plazos razonables para las tareas y proyectos?				X				X				X	
9	¿Estás satisfecho/a con la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
10	¿Crees que la empresa valora y reconoce la calidad del trabajo que realizas?				X				X				X	
11	¿Sientes que los clientes están satisfechos con el trabajo que realizas?				X				X				X	
12	¿Crees que la empresa se preocupa por la satisfacción de los clientes?				X				X				X	
Calidad del trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
13	¿Te esfuerzas por ser preciso/a y exacto/a en tu trabajo?				X				X				X	
14	¿Crees que la precisión y exactitud son valoradas en tu lugar de trabajo?				X				X				X	
15	¿Intentas ser creativo/a y original en tu trabajo cuando es posible?				X				X				X	
16	¿Crees que la empresa valora y fomenta la creatividad y la originalidad en el trabajo?				X				X				X	

17	¿Te tomas el tiempo para analizar y profundizar en las tareas y problemas que surgen en tu trabajo?				X				X				X	
18	¿Crees que la empresa valora el análisis y la profundidad en la resolución de problemas?				X				X				X	
Innovación y creatividad		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
19	¿Sueles generar nuevas ideas para mejorar tu trabajo?				X				X				X	
20	¿Crees que la empresa valora y fomenta la generación de nuevas ideas?				X				X				X	
21	¿Te adaptas fácilmente a los cambios en tu trabajo?				X				X				X	
22	¿Crees que la empresa maneja bien los cambios y las transiciones?				X				X				X	
23	¿Estás dispuesto/a a tomar riesgos para mejorar tu trabajo o lograr mejores resultados?				X				X				X	
24	¿Crees que la empresa fomenta y apoya la toma de riesgos cuando es necesario?				X				X				X	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mayra Grisell García Silva

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo



.....
Dra. Mayra G. García Silva
CEP: 49734 REE: 6573 RED: 108

Dra. Mayra Grisell García Silva
DNI: 43854171

Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	2%
4	Submitted on 1689347468258 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-05-23 Submitted works	2%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	1%
7	es.scribd.com Internet	<1%
8	uwiener on 2023-09-07 Submitted works	<1%