



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**TESIS**

“SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA ROXANA  
S.A.C. EN EL DISTRITO DE ASIA - 2017”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**

NATALY CRISTHELE BAJONERO PASIÓN

**ASESOR**

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

**LIMA, PERÚ, AGOSTO 2018**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dirigido a Dios, a mis padres, por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo y a su vez por confiar en mis capacidades para lograr mis metas y objetivos propuestos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco en primer lugar a Dios, por estar conmigo siempre y brindarme fuerza para seguir con buena salud.

Agradezco a mis padres y hermanos por el amor, por la ayuda brindada todos los días en cada momento de mi vida y también por inculcarme valores que me permitieron culminar esta hermosa etapa.

Agradezco a mis abuelos, tíos y enamorado, por su apoyo incondicional y por creer en mí siempre.

Agradezco a los docentes y al Decano de la Facultad de Gestión, a la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., ya que ellos han sido de gran ayuda con sus conocimientos, brindándome su apoyo, así como orientaciones, tiempo y dedicación día a día para concluir esta ansiada etapa.

Agradezco a mis amigos de la universidad con quienes conviví en estos cinco años llenos de experiencias, alegrías que quedaran en cada uno de nuestros corazones.

Gracias infinitas a todos ellos.

## RESUMEN

En la actualidad la productividad de las empresas se ve afectadas por diversos factores o inconvenientes que perciben sus colaboradores, dentro de ella, las necesidades de mejores condiciones de trabajo, compensaciones laborales, clima organizacional y comunicación. Seguidamente por ello se formuló el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito Asia en el año 2017? En la justificación se determinó que es importante porque se busca reducir los efectos negativos y mejorar la calidad de vida de los colaboradores frente a su ámbito laboral lo que conllevara a tener una mejor productividad.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C, del distrito de Asia en el año 2017.

El tipo de investigación es no experimental transversal, de diseño descriptivo-correlacional entre las variables satisfacción laboral y productividad. Mientras que la población lo conforma 39 colaboradores, siendo la muestra igual al de la población; en cuanto al instrumento para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, validados por criterio experto y confiabilidad muy alta.

Los resultados arrojaron mediante el análisis de Rho de Spearman 0.798 y significancia ( $p=0,000<0.05$ ), donde se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la de la investigación; concluyendo que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

**Palabras claves:** satisfacción laboral, productividad, desempeño, motivación.

## ABSTRACT

At present, the productivity of companies is affected by various factors or disadvantages perceived by their employees, within it, the needs of better working conditions, work compensations, organizational climate and communication. Then you can formulate the following problem, What is the relationship between job satisfaction and productivity of employees of the company Agropecuaria Roxana S.A.C. in the Asia district in the year 2017? In the justification, it was determined that it is important because it seeks to reduce the negative effects and improve the quality of life of the employees in relation to their work environment, which leads to a better productivity.

The objective of the research is to determine the relationship between job satisfaction and productivity of the employees of Agropecuaria Roxana S.A.C, in the district of Asia in the year 2017.

The type of research is non-experimental transversal, descriptive-correlational design between the variables labor satisfaction and productivity. While the population consists of 39 employees, the sample is equal to the population; As for the instrument for data collection, the survey technique was applied, those validated by the word and the reliability very high.

The results showed by Spearman's Rho analysis 0.798 and significance ( $p = 0.000 < 0.05$ ), where the working hypothesis is rejected and the research is accepted; concluding that there is a significant relationship between job satisfaction and productivity of employees of the company Agropecuaria Roxana S.A.C.

**Keywords:** job satisfaction, productivity, performance, motivation.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática.....	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos.....	7
1.4	Limitaciones de la investigación.....	8

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios.....	10
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	22
2.2.1	Bases teóricas de la variable satisfacción laboral.....	22
2.2.2	Bases teóricas de la variable productividad.....	30
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada.....	37

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	39
3.2	Población y muestra.....	41
3.3	Hipótesis.....	42
3.4	Variables – Operacionalización.....	43
3.5	Métodos y técnicas de investigación.....	47
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados.....	48
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	51

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1	Validación del instrumento.....	54
4.1.1	Análisis de la fiabilidad.....	54
4.2.	Resultados descriptivos de las variables .....	56
4.3.	Resultados descriptivos de las dimensiones.....	57
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	64
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	72
4.6.	Procedimientos correlacionales.....	73

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones.....	81
5.2	Conclusiones.....	84
5.3	Recomendaciones.....	86

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable productividad	46
Tabla 3	Resultado de validación del cuestionario de la satisfacción laboral	54
Tabla 4	Índice de consistencia interna del cuestionario de la satisfacción laboral	54
Tabla 5	Resultado de la validación del cuestionario de la productividad	55
Tabla 6	Índice de consistencia interna del cuestionario de la productividad	55
Tabla 7	Descripción de los resultados de los niveles de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 8	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo	57
Tabla 9	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión compensaciones laborales	59
Tabla 10	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión clima organizacional	60
Tabla 11	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión comunicación	61
Tabla 12	Descripción de los resultados de los niveles de la variable productividad	63
Tabla 13	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, según los niveles de percepción.	64
Tabla 14	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad, según los niveles de percepción.	65
Tabla 15	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre las compensaciones laborales y la productividad, según los niveles de percepción.	67



Tabla 16	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y la productividad, según los niveles de percepción.	68
Tabla 17	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el comunicación y la productividad, según los niveles de percepción.	70
Tabla 18	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	72
Tabla 19	Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad	73
Tabla 20	Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y la productividad	74
Tabla 21	Correlación entre la dimensión compensaciones laborales y la productividad	76
Tabla 22	Correlación entre la dimensión clima organizacional y la productividad	77
Tabla 23	Correlación entre la dimensión comunicación y la productividad	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Componentes de una actitud	24
Figura 2	Causas de la insatisfacción de los colaboradores de una empresa	25
Figura 3	Factores de la productividad de una empresa	32
Figura 4	Diseño de la investigación	40
Figura 5	Distribución porcentual de los colaboradores según nivel de satisfacción laboral	56
Figura 6	Distribución porcentual de los colaboradores según nivel de la dimensión condiciones de trabajo	58
Figura 7	Distribución porcentual de los colaboradores según nivel de la dimensión compensaciones laborales	59
Figura 8	Distribución porcentual de los colaboradores según nivel de la dimensión clima organizacional	60
Figura 9	Distribución porcentual de los colaboradores según nivel de la dimensión comunicación	62
Figura 10	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de productividad	69
Figura 11	Distribución porcentual de los colaboradores según percepción sobre el nivel de la satisfacción laboral y la productividad	64
Figura 12	Distribución porcentual de los colaboradores según percepción sobre el nivel de la condiciones de trabajo con la productividad	66
Figura 13	Distribución porcentual de los colaboradores según percepción sobre el nivel de la compensaciones laborales con la productividad	67
Figura 14	Distribución porcentual de los colaboradores según percepción sobre el nivel de la clima organizacional con la productividad	69
Figura 15	Distribución porcentual de los colaboradores según percepción sobre el nivel de la comunicación con la productividad	70

## INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el distrito de Asia - 2017”. En cuanto a la situación problemática del estudio fue mejorar la satisfacción laboral de la empresa, por medio de los factores condiciones de trabajo, compensaciones laborales, clima organizacional y la comunicación de los colaboradores dentro de la empresa, con el fin de ayudar a identificar los puntos clave que se tuvieron en cuenta en la productividad de los colaboradores.

El problema general de la investigación es, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

Por otro lado, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis que han sido planteadas en el trabajo, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

La investigación consta de cinco capítulos los cuales cada una se describe a continuación:

El capítulo I, se encuentra la realidad problemática, los objetivos, importancia, justificación y limitaciones.

El capítulo II, se encuentra todo el marco teórico que engloba a los antecedentes y la definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, corresponde al marco metodológico que encontramos al tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables—

operacionalización, métodos y técnicas de investigación, así como también la descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadísticos e interpretación de los datos de trabajo.

En el capítulo IV, se demuestra el análisis e interpretación de los resultados, procesamiento, análisis de los resultados y contraste de hipótesis.

Mientras que en el capítulo V, se encuentran las discusiones seguidamente de las conclusiones, recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas utilizadas, que han facilitado el desarrollo y la recolección de datos de la presente investigación y anexos.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad las productividades de las empresas se ven afectadas por diversos factores o inconvenientes que perciben sus colaboradores, siendo los colaboradores pieza importante de las compañías ya que según avalan diversos estudios, un trabajador satisfecho puede llegar a ser hasta un 12% más productivo al mes.

En el contexto internacional, entre las empresas hablaremos de Google (2015) ya que ha estado trabajando anteriormente el tema de satisfacción laboral, ya que la empresa invirtió en políticas de bienestar para sus colaboradores lo cual ha conseguido aumentar su nivel de satisfacción en un 37%, que tiene como finalidad que tener feliz a sus trabajadores es más rentable, manifiesta el investigador Andrew Oswald.

En España, Universia (2012) la productividad de las empresas sigue siendo un problema latente, ya que a pesar que los trabajadores laboran más horas anualmente que los franceses y los alemanes la productividad empresarial no ha mejorado, esto se debe a que al final del horario de trabajo se estén haciendo reuniones, a que los horarios no son flexibles, también que se esté trabajando más de 10 horas al día y a que sobrecarguen al personal con los trabajos provocando estrés, depresión.

Seguidamente en el ámbito nacional, un artículo del diario Gestión (2014) informa sobre el estudio que se realizó las empresas de Lima, Arequipa y Chiclayo de los sectores de banca, telecomunicaciones, servicios y minería, que el 45% de la población admitió que no se siente contenta en su lugar de trabajo y que esta problemática se debe al clima laboral. De tal manera que el 52% de los colaboradores encuestados dijo que las opiniones e ideas no eran valoradas en su centro laboral, mientras que un 7% consideran que sí lo eran. Referente a sus ingresos salariales, solo el 8%

está conforme con su pago, mientras que sólo el 45% lo califica como bueno y el 47% no se siente a gusto del ingreso salarial que reciben y lo califican como malo.

Una encuesta realizada por Trabajando en el 2016, referente de la satisfacción laboral lo cual participo 2050 peruanos, donde el 49% son mujeres y el 51% son hombres entre las edades de 18 a 46 años se demostró que el 76% de los peruanos no eran felices en su trabajo, seguidamente un 20 % indican que tiene un mal clima laboral, mientras que el 12% indica estar desconformes con la remuneración que perciben, el 10% manifiesta que la organización no contribuye a sus logros, seguidamente solo el 10% manifiesta que no les permiten aportar ideas nuevas y finalmente el 7% responde insatisfacción ya que no les brindan posibilidades de ascenso .

En la empresa Chimú Agropecuaria S.A ubicada en el distrito de Trujillo con varias sucursales a nivel nacional tales como en Huaraz, Chiclayo, Cajamarca, Chimbote y Tumbes se dedica a la comercialización de productos avícolas. Alva (2014) indica que los colaboradores presentan casos de una negativa satisfacción laboral, a consecuencia de una alta rotación de los insumos y de su personal que de cierta manera afecta a los trabajadores ya que ellos se quedan más horas fuera del horario que tienen establecido, muy aparte de ello la labor que ellos realizan a diario es muy intensa y no tienen incentivos o bonificaciones que les permitan compensar el trabajo que brindan a diario.

Señala Inés temple en su artículo en el Comercio (2016) hacia la presidenta de Lee Hecht Harrison - DBM de Perú y Chile (Organización enfocada en la movilidad laboral y en la búsqueda de soluciones y realización de programas sobre diversos temas organizacionales), infiere que es un error muy grande maltratar a su gente que trabaja para la organización ya que los trabajadores observan con atención del comportamiento de sus líderes es por ello que ellos escogen una empresa

para trabajar o simplemente retirarse de ella. Sin embargo, aún existen empresas que no toman muy en serio de la importancia que es el hombre para ellos, por este descuido o ignorancia muchas veces se pierde la confianza y respeto de los mismos colaboradores. Por esta razón me pareció de suma importancia realizar un estudio con ambas variables, ya que según un artículo de la Cámara del Comercio de Lima en el 2016 menciona que aproximadamente hay un millón treinta mil jóvenes que es el 19.9% que se encuentran sin trabajo y sin estudio que comprenden entre las edades de 15 hasta los 24 años.

Coach de la PUCP, Explica García (2013) que conversar, tener un diálogo armónico y saber escuchar es una habilidad muy importante para las organizaciones ya que así se logrará una comunicación efectiva pero que no todas las personas lo aplican, lo cual se debería hacer con el fin de establecer confianza para así poder escuchar las ofertas, requerimientos o malestares que puedan tener los colaboradores de la empresa frente a su ámbito de trabajo.

Ante esta situación la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., ubicada en el distrito de Asia dedicada a la comercialización y producción de huevos, en mira a seguir creciendo como tal, se quiere determinar de qué manera influye la satisfacción laboral en la productividad de sus colaboradores. La empresa debe tomar conciencia de la importancia de una buena satisfacción laboral por tal motivo que se aplicara una encuesta de satisfacción laboral a su personal a fin de poder llegar y entender las problemáticas que pudieran darse y que alternativas a fin de contar con una empresa de clase mundial. Dentro de la empresa se ha observado que el clima laboral es negativo y que los colaboradores no se sienten satisfechos del trabajo que realizan en granja debido al ambiente de trabajo en el cual realizan sus actividades, también encontramos la falta de incentivos, reconocimientos, mala comunicación e inadecuado clima organizacional.

De esta manera se evitaría la rotación de personal, que trabajen en un ambiente de trabajo favorable y adecuado, podemos evitar de igual manera



la ansiedad o estrés ya que también el colaborador puede hasta llegar en una depresión.

## **Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

¿Cuál es la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?

## 1.2. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

En el aspecto teórico esta investigación se realiza con la finalidad de brindar conocimientos teóricos y conceptos básicos sobre la satisfacción laboral con el aporte de Robbins y Judge (2013) y su teoría de Herzberg para el logro de una mejor productividad en base a Prokopenko (1989) y su teoría progresista, de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017, como también de determinar el grado de importancia que tienen estas dos variables en la organización, con la finalidad de entender las faltas de capacitación, reconocimiento, rotación del personal, comunicación e inadecuadas compensaciones laborales que presentan los colaboradores; por medio del cual favorece a las personas y a los mismos dueños de la empresa mediante cualquier cambio positivo, ya que si la empresa quiere ser exitosa es importante que no se descuide a los colaboradores de la empresa.

En el aspecto práctico, la presente investigación desea cooperar aportando una serie de recomendaciones sobre la satisfacción de los colaboradores para mejorar la productividad de los mismos dentro de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. Se quiere que esta investigación aporte a la mejora de satisfacción laboral, trayendo consigo mejoras principalmente a los trabajadores porque se sentirán seguros y protegidos en el lugar donde laboran.

En el aspecto metodológico, la investigación aporta con dos instrumentos; uno para la satisfacción laboral y otro para la productividad de los colaboradores, para analizar luego la relación que existe entre ambas variables en mención dentro de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito Asia, es por ello que se elaboró un instrumento que consta de 25 ítems para la variable satisfacción laboral y 24 ítems para la variable productividad, los

cuales fueron validados por criterios expertos siendo estos aplicables en ambas variables. Además, muestra un alto grado de confiabilidad con un valor de 0.767 para la variable satisfacción laboral y 0.877 para la variable productividad.

Tiene también como finalidad construir un criterio más amplio de conocimientos que ayuden a gestionar mejor la satisfacción laboral, y de esta manera generar en los colaboradores oportunidades de crecimiento personal en la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. y así convertirla en una empresa líder en el mercado.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

#### **Objetivos Específico**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Determinar la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

#### **1.4. Limitaciones de la Investigación**

Para la presente investigación se encontraron con las siguientes limitaciones:

##### **Limitación bibliográfica:**

La bibliografía ha sido un poco escasa, ya que hay pocos trabajos de investigaciones que analicen las variables satisfacción laboral y Productividad en conjunto, en la mayoría de las investigaciones encontradas son tratadas cada variable separadas.

##### **Limitación temporal:**

Poco tiempo para poder realizar la investigación en la empresa, ya que cuentan con un horario de trabajo poco factible para el investigador, a pesar de ello se obtuvo ayuda de todos los colaboradores del lugar y se realizó con éxito la investigación.

##### **Limitación teórica:**

Se tuvo un poco de complicaciones, pero fue moderada acerca de los antecedentes de investigación y teorías que aportaran a nuestro estudio.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

### Internacional

Antonini y Baliache (2008), en su tesis “Relación entre compensación indirecta financiera vs. Satisfacción laboral y productividad”, realizada en la Universidad Católica Andrés Bello en la capital de Caracas para optar el título profesional de licenciada en Psicóloga Industrial. Tiene como objetivo general determinar cuál es la relación de la compensación indirecta financiera con la satisfacción laboral versus la productividad de la fuerza de ventas en una empresa del sector del consumo masivo. La población del estudio estuvo conformada por 42 vendedores, que laboran en una empresa de consumo masivo. El tipo de investigación aplicado fue descriptivo correlacional de diseño no experimental. Las conclusiones más relevantes son las siguientes:

Mediante el estudio realizado la variable satisfacción laboral sobre los beneficios laborales que le brinda la empresa se obtuvo una correlación de 0.82, con un  $\text{sig}=0.000 < 0.05$  concluyo que existe relación entre los beneficios laborales con la productividad de los vendedores, lo que quiere decir es que el 82% de los vendedores depende de ello. Ya que mientras más contento este con sus beneficios laborales mayor será su productividad.

Seguidamente los beneficios generales que brinda la empresa del sector del consumo masivo entre los más relevantes encontramos un bono vacacional adicional para los que tengan más de 5 años trabajando para ellos, equipo celular incluido un plan corporativo, ticket de alimentación, seguro de vida, descuentos especiales en los productos que comercializa la empresa brindándoles hasta un 40% de descuento y viáticos en el cual el vendedor tenga la oportunidad de viajar o tener un gasto extra para el cumplimiento de su labor .

A través de los resultados estadísticos se concretó que la variable satisfacción laboral general tiene relación casi nula con respecto a la

variable productividad, lo que quiere indicar que no es necesario que el vendedor manifieste una buena satisfacción para ser productivo, lo que se dice es que son independientes.

Según lo explicado anteriormente esto ocurre ya que al momento de realizar el análisis el 94% de vendedores tiene un alto nivel de productividad.

El presente estudio aportó a esta investigación en medida que se pudo concretar que los beneficios laborales que brinda la empresa son muy buenos y dependerá de lo que la empresa les otorgue y las condiciones de trabajo adecuado para que así incremente la satisfacción laboral por consiguiente se lograr resaltar que existen otras variables que ayudan a incrementar la productividad.

Fuentes (2012), en su tesis "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango), realizada en la Universidad Rafael Landívar en la provincia de Quetzaltenango para optar el título profesional de licenciada en Psicóloga Industrial. Tiene como objetivo general establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. La población del estudio estuvo conformada por 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, que corresponden al 40% de la población del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango. El tipo de investigación aplicado fue correlacional de diseño tipo descriptivo. Las conclusiones fueron las siguientes:

Mediante el estudio realizado a los 20 trabajadores encuestados resultó tener una satisfacción laboral alta, esto se debe a que dentro de la organización el 71% de ellos respondió que se siente satisfecho con la labor que realiza, seguidamente de ello el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho.

Seguidamente los trabajadores encuestados el 52% arrojan como resultado que la comunicación con sus compañeros y jefes es atractiva lo cual es de mucha ayuda para frecuentarse diariamente en el logro de sus actividades diarias y solo un 5% de los trabajadores opinan que a veces la relación es agradable concluyendo que el 43% responde a que siempre es agradable.

Por consiguiente, los trabajadores son productivos y están satisfechos gracias a que su lugar de trabajo es cómodo y atractivo para que ellos realicen sus labores diarias, teniendo en cuenta que el Organismo Judicial les ofrece materiales y una infraestructura conveniente con la finalidad de llevar acabo sus labores, de igual manera se les brinda beneficios salariales, permisos y otros beneficios adicionales ya que es un ente del estado.

El presente estudio apporto a esta investigación en medida que los indicadores que influyen para que los colaboradores estén satisfechos son la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y el gusto por el trabajo que realizan. Por ello se dice que las empresas con trabajadores más satisfechos son más eficaces que las empresas con trabajadores poco satisfechos.

Se infiere que no es suficiente brindar el 100% de efectividad, sino que debe ser siempre el adecuado al momento de brindar un servicio o producto para así lograr verdaderamente satisfacer al cliente.

Benalcázar (2014), en su tesis titulada: "La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador", presentada para obtener el título profesional de Psicóloga industrial, desarrollado en la Universidad Central del Ecuador. Tiene como objetivo principal determinar la satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador, La población de estudio estuvo definida por un total de 33 trabajadores que laboran dentro del área de ventas de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador. Los mismos que fueron 19 de género femenino y 14 de género masculino y sus edades fluctuaron entre 22 y 46 años de edad. Estudio de



tipo correlacional con un diseño de investigación no experimental. Dice entre sus conclusiones lo siguiente:

La empresa Paraíso ha ido creciendo rápidamente y comprando maquinaria para brindar un mejor producto, pero se olvidó de seguir implementando o mejorando las condiciones físicas donde laboran sus trabajadores, ya que la mayoría de sus trabajadores que representa el 24 % se encuentra insatisfecho.

La mano de obra de trabajadores no es del todo valorada, ya que no suelen brindarle un reconocimiento adecuado por el buen trabajo que realizan, esto se ve plasmado a que solo el 3% de ellos están satisfechos, esto ocasiona a que los trabajadores no continúen desempeñándose con ese mismo entusiasmo que le pusieron cuando ingresaron a trabajar.

Las relaciones laborales y comunicación que existen entre los directivos y colaboradores de la empresa, presentan un elevado índice de insatisfacción, lo cual es muy perjudicial para la empresa dedicada ya que al tener poca comunicación dentro de la organización ocasionara a que no lleguen al objetivo y meta que la empresa quiere llegar .

Por consiguiente no todos los jefes inmediatos son iguales con respecto a trato, comunicación y visión, esto explica a que hay un grupo de trabajadores que tienen el 21 % estar satisfechos y solo el 3% estar insatisfecho.

Seguidamente, una vez aplicada el estadísticos de Chi-Cuadrado se obtuvo un valor final de 4.51, lo cual nos indica que se encuentran los resultados de la investigación dentro de la zona de aceptación de la comprobación de hipótesis, esto se debe a que sus valores externos son de -21.03 y 21.03, por consiguiente si existe relación entre ambas variables.

El presente estudio apporto a esta investigación en medida que hemos podido conocer la situación en la que se encuentra la empresa en el país de Ecuador con respecto al tema de satisfacción laboral, donde la situación es similar a la nuestra. Un dato interesante que se puede rescatar con esta tesis es que por

más que solo un grupo de colaboradores este satisfecho no es suficiente para poder elevar la productividad, ya que surge este problema ya que no se tiene reconocimientos salariales, esto nos ayuda a poder realizar un cuestionario mucho más riguroso y minucioso al momento de plantear las preguntas para así saber cuál sería el problema más relevante que afecta a la productividad de los colaboradores.

Illescas (2015), en su tesis titulada: "Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito de Quito", presentada para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, realizado en la universidad san francisco de Quito, cuyo objetivo general de la investigación, determinar si la satisfacción laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización y factor influyente en la productividad de los agentes que realizan delegaciones fiscales y diligencias investigativas en la Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito. En esta investigación se usó una población de 350 agentes. El diseño de investigación aplicado fue descriptivo y correlacional. Donde se llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a los expresado en los resultados de la investigación, el 77% de los agentes están satisfechos con la empresa ya que les permiten elegir su propio método de trabajo, esto ayuda a que los propios agentes vean lo adecuado y la comodidad para desempeñar su rol.

Luego de examinar las respuestas dadas por los agentes, se observó que la Policía Judicial sabe que tener satisfechos a sus agentes es de gran ayuda, es por ello que el 84% de ellos son reconocidos por brindar bien su trabajo.

Por consiguiente más del 55% de los agentes se encuentra satisfecho con respecto al promedio de horas que logran trabajar ya que es de 70 horas semanales, lo cual implica que estén descontentos y también les preocupa la inestabilidad por los pases a otras provincias que se presetan

inesperadamente lo cual se debe a una comunicación poco fluida dentro de su centro de labor.

Asimismo, se observa que el 88% de los agentes están satisfechos con las condiciones físicas de su trabajo, lo que lleva por consiguiente que al estar ellos en un lugar de trabajo que les brinde seguridad y los capacite constantemente para afrontar diferentes situaciones ellos se sentirán seguros de lo que puedan hacer y brindar.

El presente estudio aporto a esta investigación mucho ya que gracias a ello podemos identificar acerca de más factores de la satisfacción e insatisfacción lo cual son de suma importancia, en ello se encontró la teoría de Herzberg, que nos dice que la satisfacción engloba todo lo relacionado con los logros, el reconocimiento y la responsabilidad con el trabajo. Esto se vio reflejado en las encuestas, ya que la mayoría indico ser reconocidos cuando resuelven casos o circunstancias relacionadas a su trabajo ya que los reconocían a través de méritos, felicitaciones y no necesariamente tiene que ser reconocimiento salarial para que los trabajadores estén satisfechos.

## **Nacionales**

Agurto (2017), en su tesis “Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao”, realizado en la Universidad Cesar Vallejo en Lima para optar el título profesional de licenciado en Psicología. Tiene como objetivo general establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao. La población del estudio estuvo conformada por 280 jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao. La muestra estuvo conformada por los 280 jóvenes participantes del Programa Laboral. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional con un diseño de

investigación no experimental transversal. A las conclusiones que llegaron fueron:

Se observó que las personas más saludables dentro de una organización son las más productivas, en los últimos años muchas empresas no se daban cuenta es por ello que solo se centraban en exigir y obligarlos a que realicen sus labores pensando así que obtendrían mejores resultados. Sin embargo debido a los cambios laborales constantes, existen ya empresas preocupadas por la satisfacción de sus colaboradores, ya que teniendo a los trabajadores a gusto en su lugar de trabajo y otros factores los resultados son positivos.

Por otro lado la motivación laboral es de suma importancia dentro de una empresa, ya que por medio de ello el trabajador podrá realizar su labor, por tal motivo se realizó una encuesta a trabajadores de empresas estadounidenses obteniendo así que solo el 54% de los trabajadores no se encontraba comprometido activamente con su puesto de trabajo, también se demostró que la mayoría de trabajadores derrochaban 2 horas diarias adicionales al refrigerio, a consecuencia de las conversaciones, el internet entre otros distractores llegando a la conclusión que cuando un trabajador no brinda su 100% solo en cumplir su labor se obtendrá una productividad baja y negativa para la empresa

Dentro los resultados obtenidos de la encuesta de la satisfacción laboral indican que el 50% de los trabajadores están satisfechos con su ambiente laboral y reciben consecuentemente capacitaciones que le ayudan a mejorar sus conocimientos diariamente.

Según los resultados obtenidos en la encuesta que la motivación laboral se encuentra con un nivel alto ya que el 50.4% de los trabajadores están contentos con la labor que realizan.

El presente estudio aportó a esta investigación en medida que hemos podido resaltar que las empresas están considerando que sus trabajadores son una pieza fundamental de cada trabajo por ende se dice que si se tiene al

personal satisfecho y motivado ellos se concentraran a dar el 100% de ellos dentro de su lugar de trabajo a pesar que tengan horarios muertos, ya que al sentirse un trabajador así lo que buscara es ayudar a sus otros colegas con el fin de llegar a la meta propuesta juntos.

Alva y Juárez (2014), en su tesis “Relación entre el nivel de satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo -2014”, realizado en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. La población muestral del estudio estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. Estudio de tipo correlacional con un diseño de investigación no experimental. Dice entre sus conclusiones:

Para toda organización el activo más importante son los colaboradores que trabajan dentro de ella, es por ello que es necesario generar satisfacción en los mismos tanto en condiciones de trabajo, con lo económico lo cual influye en la productividad y equilibrio de la empresa.

Las empresas u organizaciones con trabajadores más satisfechos son más eficaces que las empresas con trabajadores menos satisfechos.

Los resultados indican que la relación de los colaboradores con sus jefes no es el adecuado, por ello es que existe poco compromiso e identificación de su persona hacia la empresa por tal motivo que afecta a la productividad.

Asimismo, se observa que el 46.25% de los colaboradores persiste un nivel de autosatisfacción bajo esto quiere decir que solo los preparan para realizar su trabajo, mientras que el 42.5% indica que la empresa no los acondiciona para que ellos puedan tomar nuevas responsabilidades.

Se evidencia la falta de preocupación y compromiso que tiene la empresa con sus colaboradores ya que el nivel de reconocimiento es muy bajo obteniendo el 41% de los colaboradores que no sienten que su trabajo sea reconocido.

El presente estudio aportó a esta investigación mucho ya que se habla de una empresa que se encuentra en el sector agrario así como la que tenemos haciendo el estudio, resaltar también que es importante el reconocimiento y la remuneración adecuada de cada trabajador con respecto a la labor que vienen realizando dentro de la empresa, lo cual nos indica que se debe implementar un programa de incentivos salariales como también realizar talleres recreacionales y para mejorar la productividad se podría comenzar a dar un reconocimiento, por su esfuerzo que realizan los colaboradores, también de realizar talleres de integración para obtener una comunicación interna más fluida entre los jefes y colaboradores y saber así las incomodidades que se puedan presentar entre el personal.

Armas y Ascencio (2016), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa cartavio S.A.A”. Para optar el título de Licenciado en Administración en la provincia de cope Universidad Privada Antenor Orrego. Tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope - 2015. La población del estudio estuvo conformada por 300 trabajadores de área de fábrica donde se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple dando como muestra de 101 trabajadores. El diseño de investigación aplicado fue descriptivo correlacional. Dice entre sus conclusiones lo siguiente:

Aplicando la prueba estadística Chi Cuadrado da como resultado  $p$  es 0,00 dado que la significancia es menor a 0.05 lo cual se dice que existe una relación directa entre ambas variables.

A través del análisis se puede explicar que los jefes, no están satisfechos de la labor que hacen sus colaboradores ya que ellos lo ven reflejado en los indicadores de la productividad; efectividad, eficiencia y eficacia seguidamente se dice que al usar estos tres se logra llegar a las metas y objetivos propuestos por la organización.

Se observó que es importante que el personal se responsabilice con sus labores de trabajo diarias para así aumentar su desempeño laboral. Una empresa que quiere incrementar su productividad constantemente debe tener trabajadores motivados.

Según Chiavenato (2009) explica que las organizaciones exitosas han llegado a la conclusión de que pueden prosperar, seguir creciendo y mantenerse en el mercado cuidando a su principal activo que son los trabajadores de la organización.

Finalmente el presente estudio aportó a esta investigación en medida que hemos podido deducir que las organizaciones hoy en día se interesan que sus colaboradores se sientan satisfechos con el rol o labor que realizan dentro de la empresa ya que así podrían obtener mejores resultados y llegar a las metas propuestas con la finalidad de incrementar el nivel de productividad.

Por otro lado, este estudio evidenció una vez más que los trabajadores son la clave principal de toda organización. Así mismo para los trabajadores es importante que los jefes den un seguimiento constante del desempeño laboral y que midan constantemente el cumplimiento de objetivos propuestos, no olvidándose siempre de felicitar por los logros alcanzados.

Apestegui (2017), en su tesis "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Stación Vgas E.I.R.L, distrito de Puente Piedra, año 2017", realizado en la Universidad Cesar Vallejo en Lima para optar el título profesional de licenciado en Administración. Tiene como objetivo general es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad y si dichas variables inciden directamente en la rentabilidad de la Stación Vgas

E.I.R.L. La población del estudio estuvo conformada por 50 personas que es el total de trabajadores en la organización. La muestra estuvo conformada por las 50 personas. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional con un diseño de investigación no experimental transversal. A las conclusiones que llegaron fueron:

Que los beneficios laborales obtienen solo el 22% que son 11 colaboradores, son los que solo está en desacuerdo con lo que le brinda la empresa.

Así como también indica que las relaciones interpersonales dentro de la empresa no son del todo bien ya que se obtiene el 22% que son 11 colaboradores que está totalmente en desacuerdo.

A través de los datos que arrojan los estadísticos se puede decir que la empresa Stación Vgas E.I.R.L, cumple con todos los requerimientos, sugerencias, mejoras dentro de su empresa es por ello que solo se obtiene pocas personas en desacuerdo a los indicadores analizados.

Finalmente mediante la prueba estadística de correlación de Spearman que obteniendo un 0.987 lo cual se acerca mucho a la unidad nos dice que hay una relación fuerte y perfecta entre las variables satisfacción y productividad.

El presente estudio aportó a esta investigación en medida que se evidencio una relación significativa fuerte entre ambas variables satisfacción laboral y productividad ya que se obtuvo un 0.987%, lo cual también hemos observado que los colaboradores están a gusto la gran mayoría con los beneficios laborales que les brinda la empresa, así también como los recursos que se les brindan para lograr sus objetivos laborales. La clave de toda empresa que se mantiene y sigue creciendo es darle más énfasis en sus trabajadores.

Cueva y Díaz (2018), en su tesis "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco, 2017." realizada en la Universidad Peruana Unión en la provincia de Tarapoto para optar el título profesional de licenciado en administración con mención en gestión



empresarial. Tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de Mi banco Tarapoto, 2017. La población del estudio estuvo conformada 120 colaboradores. El tipo de investigación aplicado fue correlacional de diseño no experimental de carácter transversal. Las conclusiones fueron las siguientes:

A través de la investigación se determinó que los beneficios económicos para los trabajadores de aquella empresa no son de mucha relevancia en relación con el desempeño laboral.

Se evidencio una vez más que las condiciones de trabajo de los colaboradores es muy agradable para su personal ya que ellos indican tener un buen ambiente laboral y que sus horarios de trabajo, descansos son muy buenos que les permiten brindar un buen desempeño laboral.

Dentro de la financiera sus trabajadores indican que la empresa en mención no es justos ya que no se les reconoce o se les premian cuando alcanzan una meta trazada, lo cual implica a que ellos se sientan descontentos por esa parte.

Las variables satisfacción y desempeño laboral tienen una alta relación ( $r=0.733$ ,  $p=0.00$ ), lo cual se dice que al tener una mejor satisfacción laboral el desempeño laboral por consiguiente aumentara.

El presente estudio aportó a esta investigación en medida que hemos podido resaltar que la satisfacción laboral tiene mucha relación con la variable desempeño ya que los trabajadores indican sentirse satisfechos. Según las teorías habladas en la investigación se dice que los beneficios sociales implican mucha importancia para el desempeño laboral de cada trabajador, lo cual se observó que no solo los trabajadores laboran por un sueldo sino que lo hacen también por un grato ambiente laboral donde puedan seguir creciendo y ser reconocidos por las metas alcanzadas.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones de la variable satisfacción laboral**

Robbins y Judge (2013) afirman la satisfacción laboral como: “Un sentimiento positivo con respecto a un puesto de trabajo “(p. 74).

Seguidamente indica que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Koontz y Weihrich (2004) define la satisfacción laboral como:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico – socio – económicos acordes con sus expectativas. (p. 54).

Locke (1976) define la satisfacción laboral como: “Un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p. 36).

Rojas (1996) define la satisfacción laboral como: “Una respuesta afectiva o emocional hacía varias facetas del trabajo del individuo” (p. 11).

Chiavenato (2006) define la satisfacción laboral como: “La actitud del

trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo" (p. 133).

Palma (2005) indica que: "La satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional" (p. 58).

### **2.2.1.2. Importancia de la variable satisfacción laboral**

La principal importancia de esta variable recae principalmente en el capital humano de las empresas u organismos.

Esto quiere decir que existe gran importancia entre el éxito de una organización y el desarrollo de su personal. Se sabe que existen muchos factores que permiten esa formación, comodidad y desarrollo, que dentro de ello la satisfacción laboral es uno de los factores claves.

Robbins y Judge (2013) indica que para que se eleve la satisfacción deben de tener una mejor actitud es por ello, que indica que tiene tres elementos que son los siguientes: "Componente cognitivo, segmento de opinión o creencia de una actitud; componente afectivo refiere a lo emocional o sentimental de una actitud y finalmente el componente de comportamiento que es la intención de comportarse de cierto modo hacia alguien o algo" (p. 71).

Mediante la figura 1 se observa los componentes de una actitud por medio de un ejemplo.

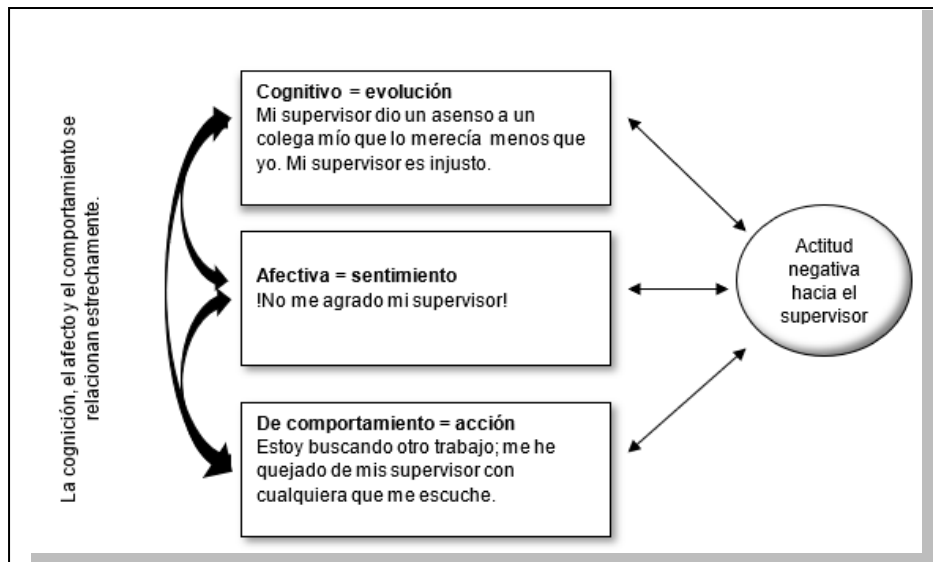


Figura 1. Componentes de una actitud. Fuente: Robbins y Judge (2013)

Seguidamente se debe tener presente que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo requiere interacción entre los directivos y los demás empleados para fomentar un buen ambiente laboral y alcanzar los objetivos deseados.

### 2.2.1.3. Características de la variable satisfacción laboral

Es posible que la mayoría de personas que trabajen dentro de una organización quiera un puesto de trabajo del cual se sienta satisfecho. Seguidamente a ello no existe uno perfecto ya que se encuentran en algunos casos que estén bien remunerados, pero donde las condiciones u oportunidades son escasas, como también existen otras donde se disfruta de la labor que se realiza, pero se tiene remuneración mínima.

Robbins y Judge (2013) menciona que las principales características para que estén más satisfechos en sus trabajos son las siguientes:

- Oportunidades de avance profesional.
- Oportunidades de desarrollo profesional.

- Remuneración acorde al trabajo.
- Comunicación entre los empleados y la gerencia
- Seguridad laboral.
- Capacitación específica para el puesto.
- La variedad de las actividades.
- Relación con los colegas.
- Relación con el supervisor inmediato.
- El trabajo en sí mismo.
- Oportunidades para utilizar aptitudes / habilidades.
- Cultura corporativa general.
- Compromiso de la organización con el desarrollo profesional.
- Autonomía e independencia.
- Sensación de seguridad en el ambiente laboral.

Robbins y Judge (2013) indica que: “la satisfacción laboral no solo consiste en las condiciones de trabajo, la personalidad también interviene” (p. 82)

Explica el autor que las causas que se puedan presentar varían según el puesto de trabajo, según la figura 2, se observan causas más relevantes de una insatisfacción laboral.

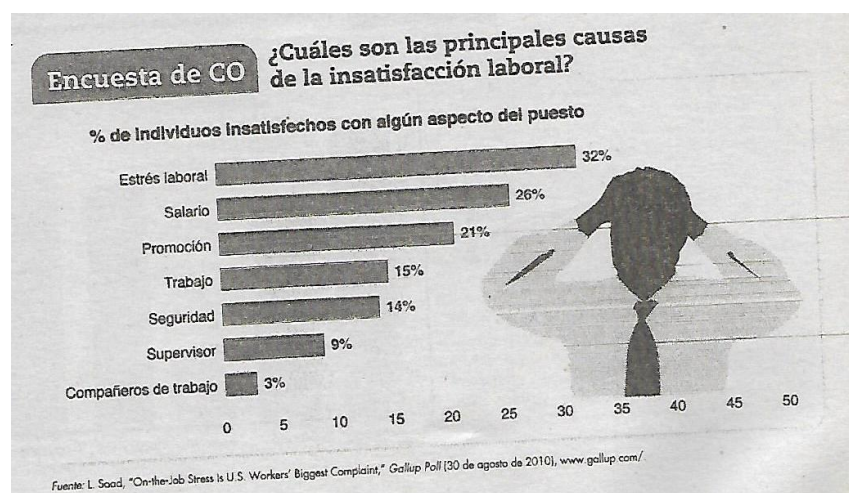


Figura 2. Causas de la insatisfacción de los colaboradores de una empresa.  
Fuente: Robbins y Judge (2013)

#### **2.2.1.4. Teorías relacionadas a la variable**

##### **Teoría X y Teoría Y de MC Gregor**

Robbins y Judge (2013) indica que existen dos factores que nos hablan acerca de la naturaleza de las personas:

###### Teoría X

Los seres humanos promedio sienten un inherente desagrado por el trabajo y lo evitarán si pueden.

Por esta característica humana de desagrado por el trabajo, habrá que obligar, controlar, dirigir y amenazar con castigos a la mayoría de las personas para que realicen un esfuerzo adecuado hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Los seres humanos promedio prefieren que los dirijan, desean evitar la responsabilidad, tienen relativamente poca ambición y quieren seguridad ante todo.

###### Teoría Y:

El gasto de los esfuerzos físico y mental en el trabajo es tan natural como el de jugar o descansar.

El control externo y la amenaza de un castigo no son los únicos medios para generar el esfuerzo hacia los objetivos organizacionales. Las personas se autodirigirán y autocontrolarán de acuerdo con los objetivos con los que estén comprometidos.

El grado de compromiso con los objetivos es proporcional al tamaño de las recompensas asociadas a su logro.

Los seres humanos promedio aprenden, en las condiciones apropiadas, no sólo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla.

La capacidad de poner en práctica un grado relativamente alto de imaginación, inventiva y creatividad en la solución de problemas organizacionales se distribuye de manera amplia en la población.

En las condiciones de la vida industrial moderna, el ser humano promedio sólo utiliza parcialmente sus potencialidades intelectuales. (p. 390)

### **Teoría de los dos factores o teoría Herzberg**

Robbins y Judge (2013) indica que existen dos factores que nos hablan acerca del comportamiento de las personas. Estos factores tienen como finalidad a subir la satisfacción del individuo.

Mediante las teorías de Frederick Herzberg divide en dos factores uno relacionado con la insatisfacción, referente al ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo y el motivacional relacionada con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, este aporte será importante ya que en la empresa de estudio se aplicara.

#### **Factores de higiene o factores extrínsecos:**

Se encuentra relacionada con la insatisfacción, donde se tiene mayor concentración el ambiente donde están las personas en donde desempeñan su trabajo.

Dentro de ello los factores extrínsecos están fuera del control de las personas es por ello que los más importantes son:

- El salario.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.
- Ambiente físico.
- Administración y políticas de la institución.

- Remuneraciones y régimen de pago.

### **Factores motivadores o factores intrínsecos:**

Dentro de ello se encuentra la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. El factor motivacional se encuentra relacionado a los sentimientos personales de cada colaborador, tal como se detalla:

- Logros.
- Crecimiento y desarrollo personal.
- Responsabilidad.
- Reconocimiento.

### **Teoría de la equidad**

Robbins y Judge (2013) manifiesta:

Un factor importante en la motivación es que los individuos perciban la estructura de recompensas como justa. Una forma de atender este punto es mediante la teoría de la equidad, que se refiere al juicio subjetivo de un individuo sobre lo justo de la recompensa que recibe en términos de recursos (que incluyen muchos factores como esfuerzo, experiencia y educación) y en comparación con las recompensas de otros. (p. 395)

#### **2.2.1.5. Dimensiones de la variable satisfacción laboral**

##### **Dimensión 1: Condiciones de trabajo**

Robbins y Judge (2013) indica que: “la condición de trabajo hace referencia en si al estado del entorno laboral donde desempeñan sus labores, también a la calidad, seguridad y la limpieza de la infraestructura que involucran al bienestar y salud del trabajador” (p. 310).



## **Dimensión 2: Compensaciones laborales**

Robbins y Judge (2013) indica que: “son estrategias e incentivos para los empleados además del salario mensual, con el fin de incentivarlos a poner todo su empeño para alcanzar las metas organizacionales” (p. 311).

## **Dimensión 3: Clima organizacional**

Chiavenato (2006) indica que: “Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su ambiente de trabajo” (p.134).

## **Dimensión 3: Comunicación**

Robbins y Judge (2013) indica que: “es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad” (p. 336).

Chianeavato (2006) señala: “el intercambio de información entre personas, significa mediante un mensaje o una información” (p. 110).

## **2.2.2. Bases teóricas de la variable productividad**

### **2.2.2.1. Definiciones de la variable productividad**

Prokopenko (1989) indica que la productividad es: “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla” (p. 3).

Rojas (1996) indica que: “la productividad puede definirse como el cociente entre la producción obtenida en un periodo dado y la cantidad de recursos utilizados para obtenerla” (p. 10).

Según Sosa (2011) menciona que: “La productividad es una actitud mental e inteligentemente, cumpliendo mejor con el trabajo y buscando siempre la manera de hacerlo más fácil y eficiente, con menos recursos de tiempo, materiales y esfuerzos” (p. 30).

Prokopenko (1989) menciona también que es: “un instrumento comparativo para gerentes y directores de la empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (individual, y en el taller, la organización, el sector o el país) con los recursos consumidos” (p. 3).

Porter (2005) explica que la productividad es el vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo, mediante una utilización correcta de los recursos disponibles y el tiempo. La mejor productividad supone que los colaboradores presenten un alto nivel de satisfacción, y este a su vez una mayor rentabilidad en cada empresa y la calidad que le confiere la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas por el cliente.

Robbins y Judge (2010) “La definen como el volumen total de bienes producidos, debido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción” (p. 50).

#### **2.2.2.2. Importancia de la variable Productividad**

La importancia de esta variable es que no existe ninguna actividad humana la cual no se beneficie a una mejor productividad.

Prokopenko (1989) manifiesta que es importante: “porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital” (p. 6).

Según la Junta Nacional de Productividad de Singapur, un estudio realizado entre los años 1966 a 1983 indicó que la productividad contribuye al producto bruto interno lo cual fue un factor clave para que el nivel de vida de Singapur aumente en los últimos diecisiete años.

Prokopenko (1989) indica también que es de suma importancia que las organizaciones conozcan que:

La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano. (p. 4).

#### **2.2.2.3. Características de la variable Productividad**

Prokopenko (1989) indica que existen dos factores o características de la productividad dentro de ellos están los: “factores externos o no controlables son los que quedan fuera del control de una empresa

determinada como regulaciones gubernamentales, demanda o competencia, y los factores internos son los que están sujetos a su control” (p. 9).

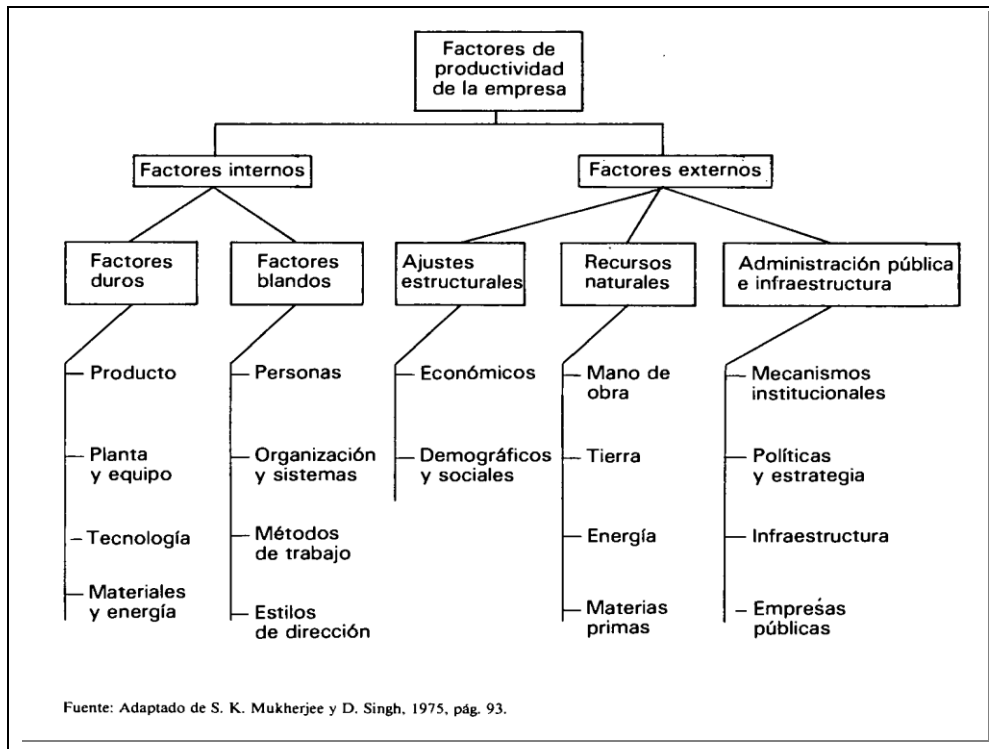


Figura 3. Factores de la productividad de una empresa. Fuente: Prokopenko (1989).

Prokopenko (1989) indica que para que los factores internos se modifiquen más fácilmente, es útil clasificarlos en dos grupos:

Factores duros (no fácilmente cambiables) y blandos (fáciles de cambiar). Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas, mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimientos de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo. Esta clasificación sirve para establecer prioridades: cuáles son los factores en los que es fácil influir y cuáles son los factores que requieren intervenciones financieras y organizativas más fuertes. (p. 11)

Robbins y Judge (2013), nos dice que muchas de las organizaciones están preocupadas por la productividad, y los factores que influyen en la eficacia y eficiencia de los individuos, de los grupos y de la organización en su conjunto es por ello que existen dos factores importantes:

**Ausentismo:** Se define como la inasistencia frecuente al trabajo. Y constituye un costo e interrupciones enormes para los empleadores.

**Rotación:** Es el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario.

De igual manera la OIT (1969) manifiesta que “La productividad es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla”.

#### **2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable**

##### **Teoría progresista**

Prokopenko (1989) menciona junto a la OIT que la teoría progresista:

Se basa en la utilización eficaz y eficiente de todos los recursos: el capital, la tierra, los materiales, la energía, la información y el tiempo, además del trabajo. Para impulsar esa idea, es necesario combatir algunos errores comunes acerca de la productividad.

En primer lugar, la productividad no es solamente la eficiencia del trabajo o «la productividad del trabajo», aun cuando las estadísticas sobre la productividad del trabajo siguen constituyendo datos útiles para establecer políticas.

La segunda idea falsa se relaciona con la posibilidad de medir el rendimiento simplemente por el producto. Este último puede aumentar sin un incremento de la productividad si, por ejemplo, los costos de los insumos se han elevado en forma desproporcionada.

El tercer problema está constituido por la confusión entre la productividad y la rentabilidad. En la vida real se pueden obtener beneficios debido a la recuperación

de los precios, aun cuando la productividad haya descendido. A la inversa, una productividad elevada no siempre va acompañada de altos beneficios, puesto que los bienes que se producen con eficiencia no son forzosamente demandados.

El cuarto error que consiste en confundir la productividad con la eficiencia. *Eficiencia* significa producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible. Sin embargo, debe considerarse si esos bienes se necesitan.

Mientras que el quinto error es creer que las reducciones de los costos siempre mejoran la productividad. Cuando se llevan a cabo de manera indiscriminada, a la larga pueden empeorar la situación.

Finalmente el sexto error es que la productividad sólo se puede aplicar a la producción. En realidad, está relacionada con cualquier tipo de organización o sistema, incluidos los servicios, y en particular la información. Con la estructura cambiante de las ocupaciones, los especialistas en información se han convertido en un nuevo recurso para impulsar la productividad. La tecnología de la información en sí aporta nuevas dimensiones a los conceptos y a la medición de la productividad. (p. 4).

### **Teoría salida – voz – lealtad – negligencia**

Robbins y Judge (2013) indica que mediante este modelo es útil para entender las consecuencias de la insatisfacción y así poder elevar la productividad. Así mismo explica que “cuando se reúnen datos sobre la satisfacción y la productividad para la organización en su conjunto, se encuentra que las empresas que tienen más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas que pocos empleados satisfechos” (p. 84).

Según la teoría se explica de la siguiente manera:

**Salida.** Dirige el comportamiento hacia abandonar la organización, en busca de un puesto mejor o la renuncia del mismo.

**Voz:** Implica tratar de mejorar las condiciones en forma activa y

constructiva, incluyendo sugerencias de mejora, análisis de los problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.

**Lealtad:** Implica esperar de manera pasiva pero optimista que las condiciones mejoren, incluso hablando a favor de la empresa frente a críticas externas, con la confianza de que gerencia está haciendo las cosas correctas.

**Negligencia:** Implica permitir pasivamente que las condiciones empeoren, demostrando ausentismo, poco esfuerzo y mayor tasa de errores al realizar sus labores.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de la variable Productividad**

##### **Dimensión 1: Efectividad**

Prokopenko (1989) menciona que: “es la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han definido previamente, y para el cual se han desplegado acciones estratégicas para llegar a él” (p. 6)

##### **Dimensión 2: Eficiencia**

Prokopenko (1989) menciona que: “es el grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil” (p. 6).

Robbins y Judge (2010) indican que: “es el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo” (p. 96).

### **Dimensión 3: Eficacia**

Prokopenko (1989) indica que la eficacia es: “la medida en que se alcanzan las metas” (p. 5).

Chiavenato (2006) indica que es: “el logro de los resultados deseados en el tiempo acordado logrando su objetivo, pero tomando más recursos para cumplirlo” (p. 91)

### **Dimensión 4: Desempeño**

Robbins y Judge (2010) indica que: “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en él” (p. 555).

Dicho autor reconoce que existen 2 tipos de conductas que constituyen al desempeño laboral y son las siguientes:

Desempeño de la tarea: Es el cumplimiento de las tareas y responsabilidades para concluir su trabajo según el puesto.

Civismo: Son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás colegas sin que lo necesiten, tratar a los compañeros con respeto y decir cosas positivas frente al lugar de trabajo. (p. 555).



## **2.3. Definición Conceptual de la Terminología Empleada.**

### **Reconocimiento laboral**

Es una fuente de satisfacción laboral muy importante con las que cuentan las personas para sentirse a gustos de su trabajo, este beneficio se puede dar de manera monetaria, recompensas de felicitaciones, recompensas recreacionales, recompensas ando las buenas ideas y aportes.

### **Clima Organizacional**

Es la percepción o sentimiento que tiene un colaborador con respecto al ambiente de la empresa, mientras el trabajador se encuentre en satisfecho se lograra que la empresa sea competitiva en el mercado.

### **Falta de productividad**

Son las acciones que dañan de manera activa a la empresa, como el robo, las conductas agresivas hacia los compañeros así como también al momento de llegar tarde o ausentarse en la empresa.

### **Comunicación**

Es un medio por medio del cual se comunican los trabajadores con sus jefes directos o compañeros de trabajo, estableciendo así una relación más cercana con el fin de poder intercambiar ideas, sugerencias.

### **Condiciones de trabajo**

Es un factor de suma importancia para la salud y seguridad del trabajador, por medio de ello ellos podrán realizar sus labores como debe ser y en el tiempo determinado.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

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

#### **Tipo de estudio**

El tipo de estudio de la investigación es no experimental ya que reunirá información y busca conocer el comportamiento de las variables en estudio, satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

En cuanto al nivel de estudio es de corte transversal, porque las variables satisfacción laboral y productividad son medidas en una sola ocasión.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que: “En estas investigaciones no experimentales, se realizan sin manipular debidamente a las variables y se dedican a observar, estudiar los sucesos y fenómenos de la realidad para después analizarlos” (p. 149).

Bernal (2010) indica que la investigación transversal es: “Un estudio por medio del cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p.118).

#### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación que se utilizó en la tesis es descriptiva y transeccional correlacional.

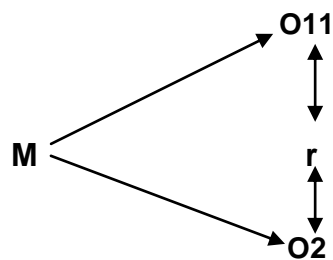
Es correlacional ya que el problema a investigar nos indica el grado de correlación que haya entre las variables satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis” (p. 60).

Según Sampieri (2014) indico que los diseños transeccionales correlacionales “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (p. 157).

Bernal (2010) para Salkind (1998) indica que: “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p. 114).

Mediante este estudio se busca la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores. La investigación esta expresada en el siguiente esquema:



**Figura 4.** Diseño de investigación.

Dónde:

M: Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

O1: Variable 1: Satisfacción Laboral

O2: Variable 2: Productividad

r: Relación entre O1 y O2.

### **3.2. Población y muestra**

#### **Población**

En el presente estudio la población estuvo conformada por 39 colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017

Fracica (1988) citado por Bernal (2010), piensa que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p.160).

#### **Muestra**

En la presente investigación se empleó el tipo de muestra que utilizare en mi estudio es censal no probabilístico ya que tomare a toda mi población (39 colaboradores) como muestra y no se utilizara fórmula matemática para obtenerla.

Según Bernal (2010) manifiesta que la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

Según Sampieri (2014) indica que una muestra no probabilística es “el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores” (p.47).

Asimismo, López (1998) afirma que: “Muestreo censal es aquella porción que representa toda la población” (p.123).

### **3.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

#### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Existe relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

### **3.4. Variables -Operacionalización**

#### **Variable satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual de la variable satisfacción laboral**

Robbins y Judge (2013) indica que la satisfacción laboral “es el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto” (p. 84).

##### **Definición operacional**

La satisfacción laboral es muy importante dentro de todas las organizaciones, ya que si los colaboradores de la empresa están satisfechos realizarán mucho mejor sus labores, es por ello que se realizara una encuesta con 25 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala Likert) para conocer los problemas que existen de satisfacción laboral en base a sus cuatro dimensiones denominadas condiciones de trabajo, compensaciones laborales, clima organizacional y comunicación.

## **Variable productividad**

### **Definición Conceptual de la variable productividad**

Prokopenko (1989) indica que la productividad es: “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla” (p. 3).

### **Definición operacional de la variable productividad**

La productividad es un indicador mediante el cual las empresas miden sus resultados en relación a los tiempos con el fin de dar una buena calidad, para ello las actividades o tareas que se realizan deben de hacerse de manera coordinada, rápida y apropiada. Por ello que se realizara una encuesta con 24 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala Likert) para determinar el nivel de productividad en base a sus cuatro dimensiones denominadas efectividad, eficiencia, eficacia, desempeño.



## Operacionalización

Tabla 1

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
	Bienestar			
Condiciones de trabajo	Integración	Del 1 al 6.		
	Salud		1=Nunca	
Compensaciones laborales	Reconocimiento		2=Casi nunca	Insatisfecho 59- 71
	Salario	Del 7 al 14.		
	Incentivo		3=A veces	Poco satisfecho 72 - 89
Clima organizacional	Trabajo en equipo			Satisfecho 90 – 101
	Motivación	Del 15 al 20.	4=Casi siempre	
	Trato cordial			
Comunicación	Capacidad de iniciar conversaciones.			
	Respeto.	Del 21 al 25.	5= Siempre	
	Expresar sentimientos positivos y negativos			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable productividad.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Seguridad				
Efectividad	Equipos de trabajo	Del 1 al 6.	1=Nunca	
	Tiempo			
Eficiencia	Cumplimiento	Del 7 al 12.	2=Casi nunca	Malo 59 - 71
	Recursos		3=A veces	Bueno 73 – 86
	Orientación			
Eficacia	Confianza	Del 13 al 18.	4=Casi siempre	Malo 87 - 97
	Participación			
	Adaptación			
Desempeño	Capacitación	Del 19 al 24.	5= Siempre	
	Coordinación			
	Calidad			

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### Métodos de investigación

La investigación es sistemática, cuantitativa, descriptiva, transversal prospectiva y descriptiva. Por ello se utilizará la variable en estudio satisfacción laboral y productividad.

**Es sistemática** debido a que genera procedimientos, presenta resultados y debe llegar a conclusiones.

**Es cuantitativa**, porque trata de determinar la fuerza de correlación entre las variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual procede la muestra. Sampieri (2004) señala que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente” (p. 25).

Bernal (2010) menciona que el método cuantitativo es: “la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

Supo (2014) señala que la investigación es:

**Descriptiva**, porque no teniendo intervención, no buscan modificar los resultados o datos obtenidos, aunque aquí aparece el análisis estadístico de los datos, no involucra demostrar nada en concreto.

**Transversal prospectivo**, porque los datos primarios, proviene de mediciones realizadas por el propio investigador, de manera que corresponden a mediciones controladas donde los sesgos de medición han sido controlados.

## **Técnica**

La técnica aplicada en esta investigación es la encuesta, con el instrumento que es el cuestionario sobre satisfacción laboral y productividad en base cada uno a sus dimensiones.

Carrasco (2005) sostiene que la encuesta es “ una técnica de investigación social para la indagación y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p. 314).

Stanton, Etzel y Walker (2010) se refiera que “una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente” (p. 30).

Bernal (2010) indica que es: “una técnica de recolección de información más usadas, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

Para la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario que consiste en una encuesta con 25 preguntas para cada la variable satisfacción laboral y 24 preguntas para cada la variable productividad, de tal manera que será con 5 tipos de respuesta (escala Likert).

#### **Instrumento**

Para la recolección de datos en nuestra investigación se aplicaron dos instrumentos con la finalidad de luego ser asociadas y correlacionadas. Donde se tuvo como primer instrumento un cuestionario de satisfacción laboral y el segundo instrumento un cuestionario de productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el 2017.

Todo instrumento debe de tener dos requisitos fundamentales que son la validez y la confiabilidad.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

## **Instrumento I: Cuestionario de satisfacción laboral**

### **Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Nataly Cristhele Bajonero Pasi3n

Procedencia: Per3

Administraci3n (Aplicaci3n de la encuesta): Individual

Duraci3n: Sin l3mite de tiempo

Aplicaci3n: Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

Materiales: Hoja de aplicaci3n y lapicero

### **Descripci3n:**

El instrumento utilizado que es el cuestionario nos sirve para medir cuatro dimensiones de la satisfacci3n laboral. La escala fue adaptada a nuestro medio, lo cual consta de 25 3tems, de los cuales 6 3tems son para la dimensi3n condiciones de trabajo, 8 3tems para la dimensi3n compensaciones laborales, 5 3tems para la dimensi3n clima organizacional y 6 3tems para la dimensi3n comunicaci3n. Para la escala de respuestas se utiliz3 la escala tipo Likert con 5 opciones.

### **Normas de aplicaci3n**

La aplicaci3n puede de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oraci3n, recalcando la

confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

### **Normas de calificación**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla para determinar el nivel de satisfacción laboral y de sus dimensiones.

### **Instrumento II: Cuestionario de productividad**

#### **Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario de productividad

Autor: Nataly Cristhele Bajonero Pasi3n

Procedencia: Per3

Administraci3n (Aplicaci3n de la encuesta): Individual

Duraci3n: Sin l3mite de tiempo

Aplicaci3n: Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.

Materiales: Hoja de aplicaci3n y lapicero

#### **Descripci3n:**

El instrumento utilizado que es el cuestionario nos sirve para medir cuatro dimensiones de la productividad. La escala fue adaptada a nuestro medio, lo cual consta de 24 ítems, de los cuales 6 ítems son para la dimensi3n

efectividad, 6 ítems para la dimensión eficiencia, 6 ítems para la dimensión eficacia y 6 ítems para la dimensión desempeño. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

### **Normas de aplicación**

La aplicación puede de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

### **Normas de calificación**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla para determinar el nivel de productividad y de sus dimensiones.

## **3.7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos**

Se representaron en tablas y gráficos según los datos analizados a partir de la utilización de la técnica estadística para la investigación seguidamente cumpliendo las normas APA en cuanto para los objetivos, hipótesis, antecedentes, entre otros. La base de datos obtenida de la aplicación de los instrumentos fue sometida al programa SPSS para el procesamiento de los mismos.

Luego de haber tenido las respuestas referente a las encuestas se siguieron los siguientes pasos:

Primero, se pasaron los datos al programa SPSS con el fin de organizarlos, analizar y obtener las frecuencias, porcentajes, correlaciones que las dos variables satisfacción laboral y productividad

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ello, se concretó a proceder a la elaboración del análisis exploratorio de datos llamado EDA (exploratory data analysis). Por medio el cual se verifico si algunos supuestos importantes (valores perdidos, valores externos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, máximos, mínimos. Así como también la confiabilidad.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación así como también los de contrastación de las hipótesis.

De la misma manera se presentó figuras y tablas por variable y dimensiones en estudio.

Se reflexiono y se discutió sobre los resultados finales por variable.

Se elaboro conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.



**CAPÍTULO IV**  
**ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

## 4.1. Validación del instrumento

### Validez del instrumento de la variable satisfacción laboral

#### Resultado de validación del cuestionario de la variable satisfacción laboral

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 3

*Resultados de la validación del cuestionario de satisfacción laboral*

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas	Temático	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Metodológico	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

*Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.*

#### 4.1.1. Análisis de la fiabilidad

##### Índice de consistencia interna del cuestionario de la variable satisfacción laboral

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 4

*Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,772	25

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,772, el cual es de fuerte

confiabilidad, ya que se encuentra cerca de la unidad, lo cual se dice que el instrumento tiene un aceptable grado de confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, tal como se muestra en la tabla 4.

### **Validez del instrumento de la variable productividad**

#### **Resultado de validación del cuestionario de la variable productividad**

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

*Resultados de la validación del cuestionario de la productividad*

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas	Temático	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Metodológico	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

*Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos*

#### **Análisis de la fiabilidad.**

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

*Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de productividad*

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,673	25

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,673, el cual es de moderada confiabilidad, lo cual se dice que el instrumento tiene un aceptable grado de

confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, tal como se muestra en la tabla 6.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### Descripción de los niveles de la variable satisfacción laboral de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia, 2017.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Fi	%
Insatisfecho	10	25,6%
Poco satisfecho	17	43,6%
Satisfecho	12	30,8%
Total	39	100,0%

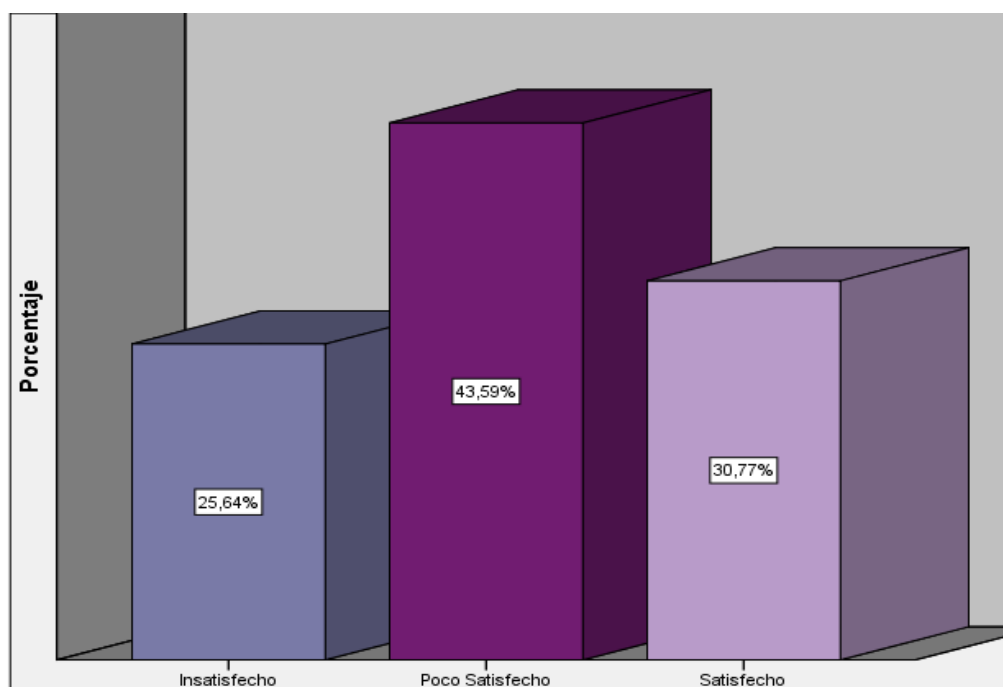


Figura 5. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel la variable satisfacción laboral.

### **Interpretación:**

En la presente tabla 7 y figura 5, observamos que 17 colaboradores que corresponden al 43,6% de la población en estudio percibe poca satisfacción, de la misma manera 12 colaboradores representados por el 30,8% del universo en estudio indican estar satisfechos mientras que el 25,6% que representan 10 colaboradores indica estar insatisfecho con la empresa Agropecuaria S.A.C., del distrito de Asia en el año 2017. Si el % de colaboradores satisfechos se incrementa, se evitaría la rotación de personal, la ansiedad o estrés ya que también el colaborador puede hasta llegar en una depresión.

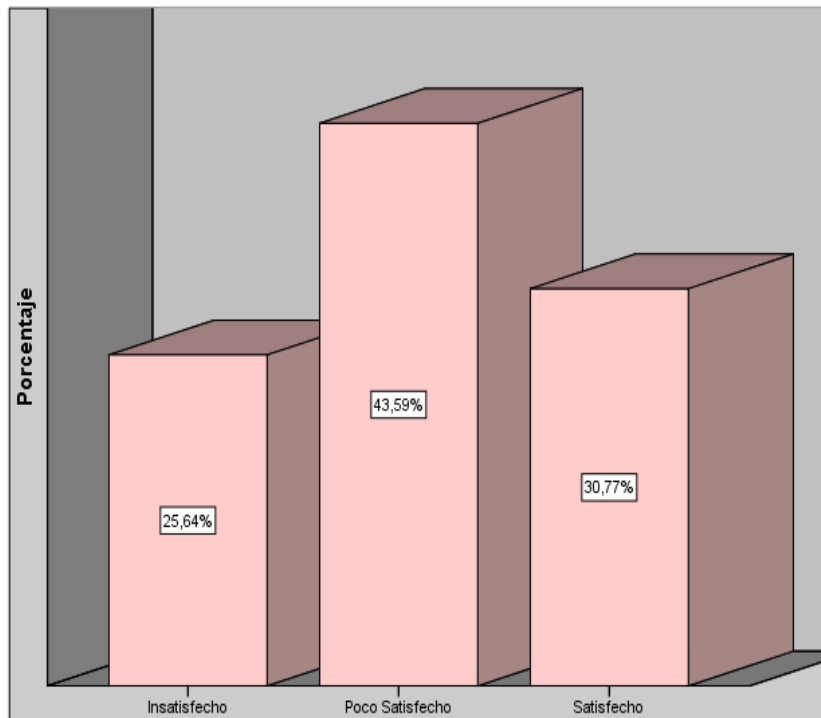
### **4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones**

#### **Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia, 2017.**

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión condiciones de trabajo*

Niveles	Fi	%
Insatisfecho	10	25,64%
Poco satisfecho	17	43,79%
Satisfecho	12	30,77%
Total	39	100,0%



*Figura 6.* Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión condiciones de trabajo.

### **Interpretación**

Como se puede observar en la tabla 8 y la figura 6, la cual pertenece a la evaluación de la dimensión condiciones de trabajo, se observa que el 43,59% se encuentra en el nivel poco satisfecho, el 30,77% se encuentra en el nivel satisfecho, y el 25,64% se encuentra en el nivel insatisfecho, lo cual nos indica que se debe mejorar las condiciones de trabajo dentro de la satisfacción laboral, para mejorar la productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., puesto que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular.

**Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión compensaciones laborales de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia, 2017.**

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones laborales*

Niveles	Fi	%
Insatisfecho	7	17,95%
Poco satisfecho	25	64,10%
Satisfecho	7	17,95%
Total	39	100,0%

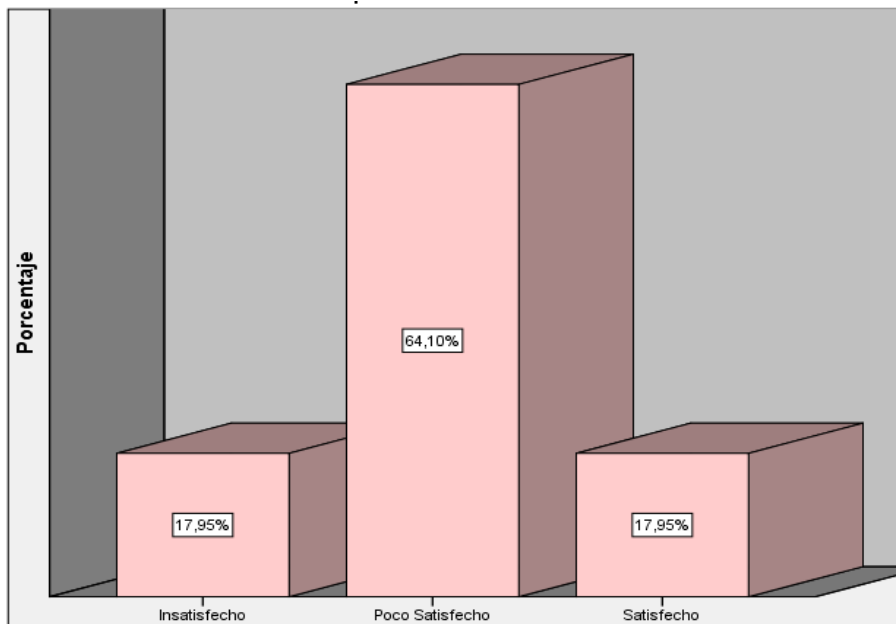


Figura 7. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones laborales.

**Interpretación**

Como se puede observar en la tabla 9 y figura 7, la cual pertenece a la evaluación de la dimensión compensaciones laborales, se observa que el 64,10% se

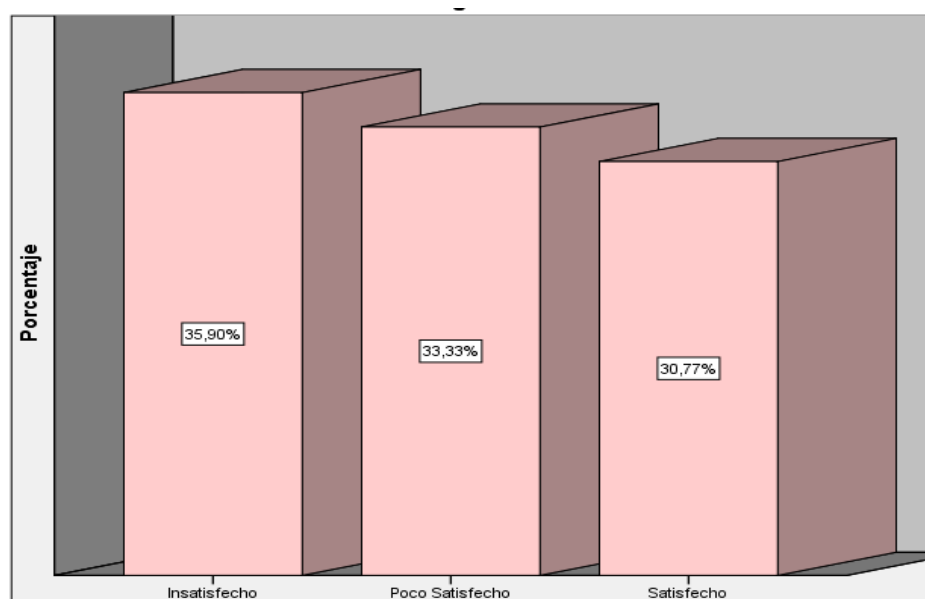
encuentra en el nivel insatisfecho, el 17,95 % se encuentra en el nivel satisfecho, y el 17,95% se encuentra en el nivel poco satisfecho, lo cual nos indica que se debe mejorar las condiciones laborales dentro de la satisfacción laboral, para mejorar la productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., puesto que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel poco satisfecho.

### **Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión clima organizacional de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia, 2017.**

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión clima organizacional*

Niveles	Fi	%
Insatisfecho	14	35,90%
Poco satisfecho	13	33,33%
Satisfecho	12	30,77%
Total	39	100,0%



*Figura 8. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión clima organizacional.*



## Interpretación

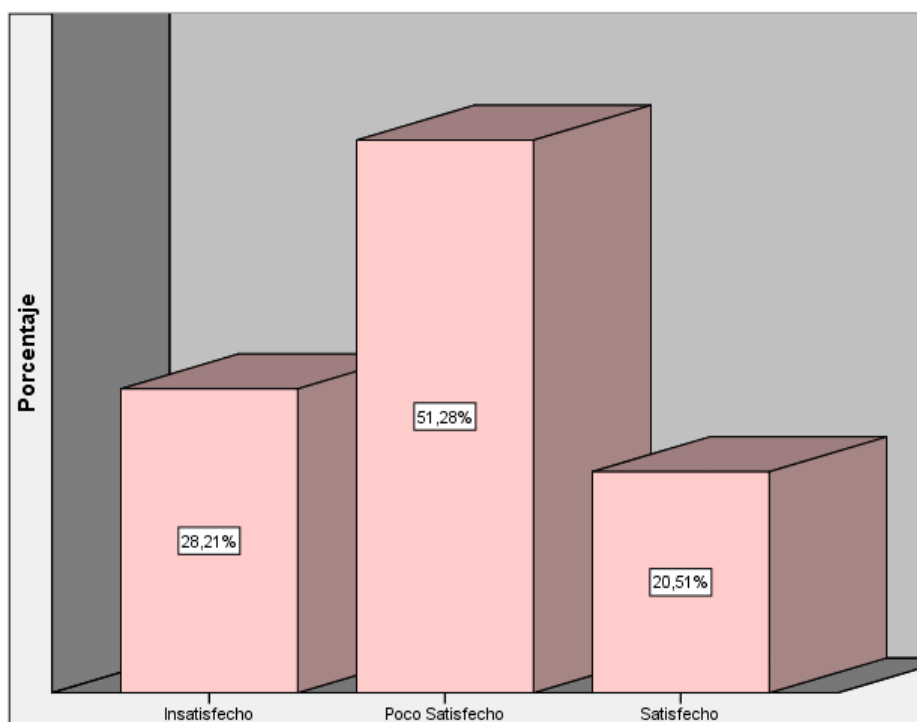
Como se puede observar en la tabla 10 y figura 8, la cual pertenece a la evaluación de la dimensión clima organizacional, se observa que el 35,90% se encuentra en el nivel insatisfecho, el 33,33 % se encuentra en el nivel poco satisfecho, y el 30,77% se encuentra en el nivel satisfecho, lo cual nos indica que se debe mejorar el clima organizacional dentro de la satisfacción laboral, para mejorar la productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., puesto que el mayor porcentaje se encuentra en el insatisfecho y es muy perjudicial para la empresa.

## Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión comunicación de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia, 2017.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión comunicación*

Niveles	Fi	%
Insatisfecho	11	28,21%
Poco satisfecho	20	51,28%
Satisfecho	8	20,51%
Total	39	100,0%



*Figura 9.* Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión comunicación.

**Interpretación:**

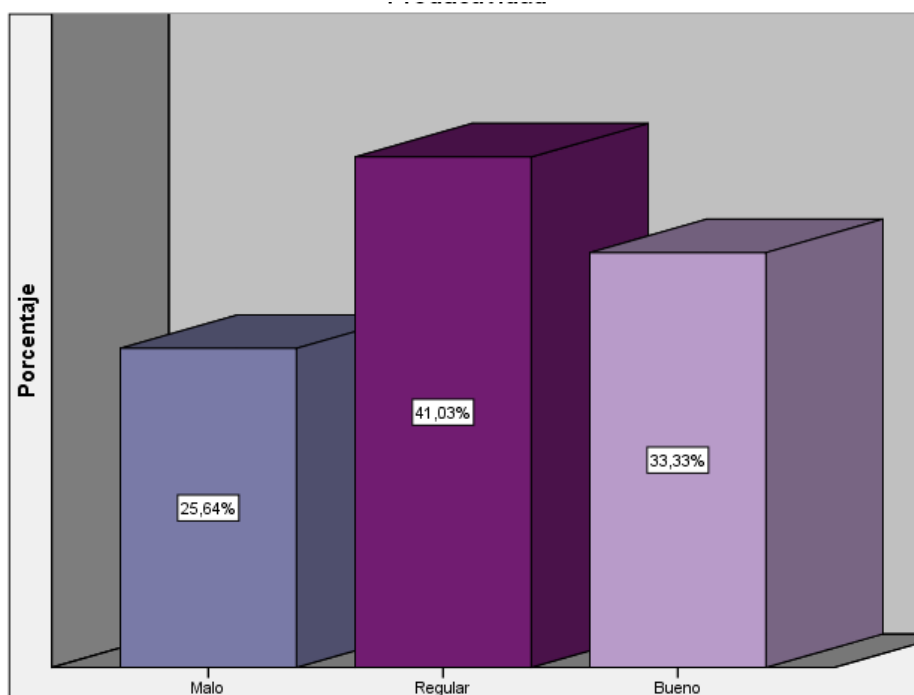
Como se puede observar en la tabla 11 y figura 9, la cual pertenece a la evaluación de la dimensión comunicación, se observa que el 51,28% se encuentra en el nivel poco satisfecho, el 28,21 % se encuentra en el nivel insatisfecho, y el 20,51% se encuentra en el nivel satisfecho, lo cual nos indica que se debe mejorar comunicación dentro de la satisfacción laboral, para mejorar la productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., puesto que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel poco satisfecho.

## Descripción de los niveles de la variable productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el distrito de Asia, 2017.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel según la variable productividad*

Niveles	Fi	%
Malo	10	25,64%
Regular	16	41,03%
Buena	13	33,33%
Total	39	100,0%



*Figura 10.* Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable productividad.

### **Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla, la cual pertenece a la evaluación de la variable productividad, se observa que el 41,03% se encuentra en el nivel regular, el 33,33% se encuentra en el nivel bueno, y el 25,64% se encuentra en el nivel malo, lo cual nos indica que se debe mejorar la productividad de la empresa

Agropecuaria Roxana S.A.C., puesto que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

#### Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, según los niveles de percepción.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia y porcentajes de los colaboradores según su percepción de satisfacción laboral y la productividad*

Satisfacción laboral	Baja		Productividad Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Insatisfecho	6	15.4%	4	10.3%	0	0.0%	10	25.6%
Poco satisfecho	4	10.3%	9	23.1%	4	10.3%	17	43.6%
Satisfecho	0	0.0%	3	7.7%	9	23.1%	12	30.8%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25.6%</b>	<b>16</b>	<b>41.0%</b>	<b>13</b>	<b>33.3%</b>	<b>39</b>	<b>100.0%</b>

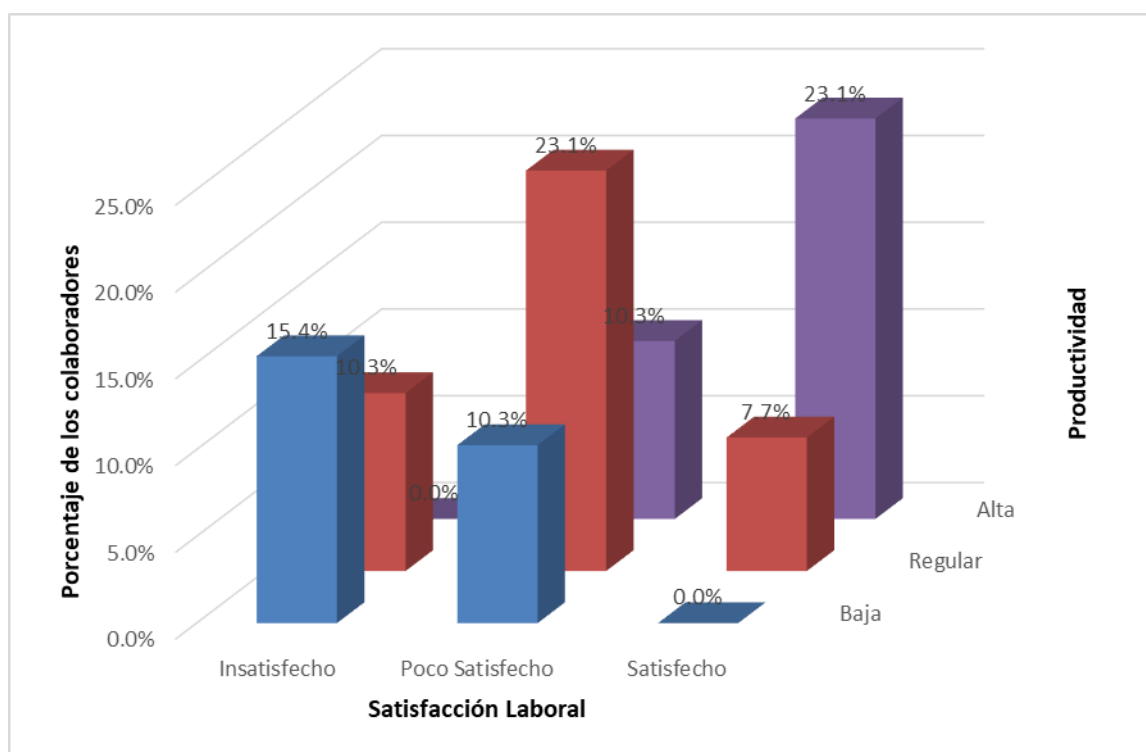


Figura 11. Distribución porcentual de los colaboradores según su percepción de la de satisfacción laboral y la productividad

## Interpretación:

En la presente tabla 13 y figura 11 se observa que el 15.4% de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C., perciben como nivel baja a la productividad y a la vez como nivel insatisfecho a la satisfacción laboral; por otro lado el 23.1% perciben como nivel regular a la productividad y a la vez como nivel poco satisfecho a la satisfacción laboral. Así mismo, el 23.1% señalo que la productividad y la satisfacción laboral se ubican en los niveles alta y satisfecha respectivamente; esta tendencia se puede visualizar en la figura 11 la cual muestra que existe una relación directa.

Los resultados muestran, que la relación es positiva; es decir, si la satisfacción laboral está satisfecho, la productividad es alta. Esta información se verifico con la respectiva prueba de hipótesis.

## Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad, según los niveles de percepción.

Tabla 14

*Distribución de frecuencia y porcentajes de los colaboradores según su percepción de condiciones de trabajo y la productividad*

Condiciones laborales	Productividad						Total	
	Baja		Regular		Alta		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Insatisfecho	5	12.8%	3	7.7%	2	5.1%	10	25.6%
Poco satisfecho	4	10.3%	8	20.5%	5	12.8%	17	43.6%
Satisfecho	1	2.6%	5	12.8%	6	15.4%	12	30.8%
<b>Total</b>	10	25.6%	16	41.0%	13	33.3%	39	100.0%

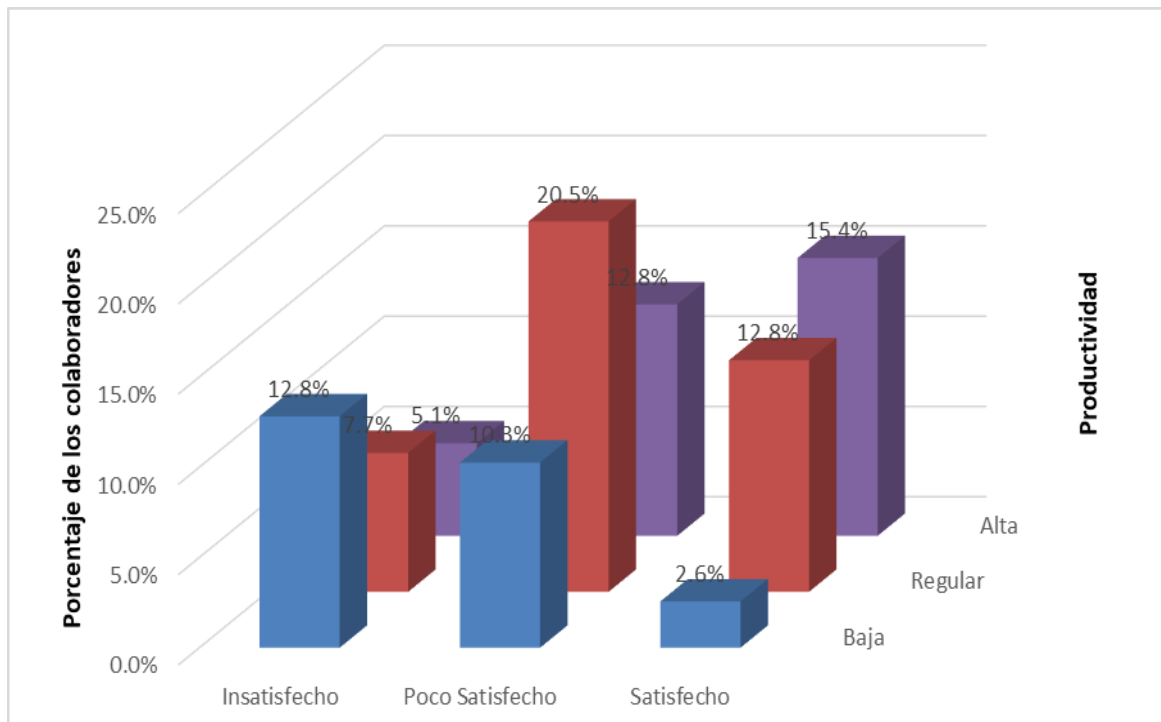


Figura 12. Distribución porcentual de los colaboradores según su percepción sobre el nivel de la dimensión condiciones de trabajo y la productividad

### Interpretación:

La tabla 14 y figura 12 muestran la descripción referente a la variable productividad y la dimensión condiciones de trabajo, donde se observa que el 12.8 % de los colaboradores perciben como nivel baja a la productividad y a la vez como nivel insatisfecho a las condiciones de trabajo, por otro lado el 20.5% perciben como nivel regular a la productividad y a la vez como nivel poco satisfecho a la satisfacción labora. Así mismo, el 15.4 % de colaboradores señalaron que la productividad y la dimensión condiciones laborales se ubican en los niveles alta y satisfecho respectivamente; esta tendencia se puede visualizar en la figura 12., la cual muestra que existe relación directa. Los resultados anteriores demuestran, que la relación es positiva; es decir, si las condiciones de trabajo está satisfecho la productividad es alta.

**Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre las compensaciones laborales y la productividad, según los niveles de percepción.**

Tabla 15

*Distribución de frecuencia y porcentajes de los colaboradores según su percepción de compensaciones laborales y la productividad*

Compensaciones laborales	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%
Insatisfecho	6	15.4%	1	2.6%	0	0.0%	7	17.9%
Poco satisfecho	4	10.3%	13	33.3%	8	20.5%	25	64.1%
Satisfecho	0	0.0%	2	5.1%	5	12.8%	7	17.9%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25.6%</b>	<b>16</b>	<b>41.0%</b>	<b>13</b>	<b>33.3%</b>	<b>39</b>	<b>100.0%</b>

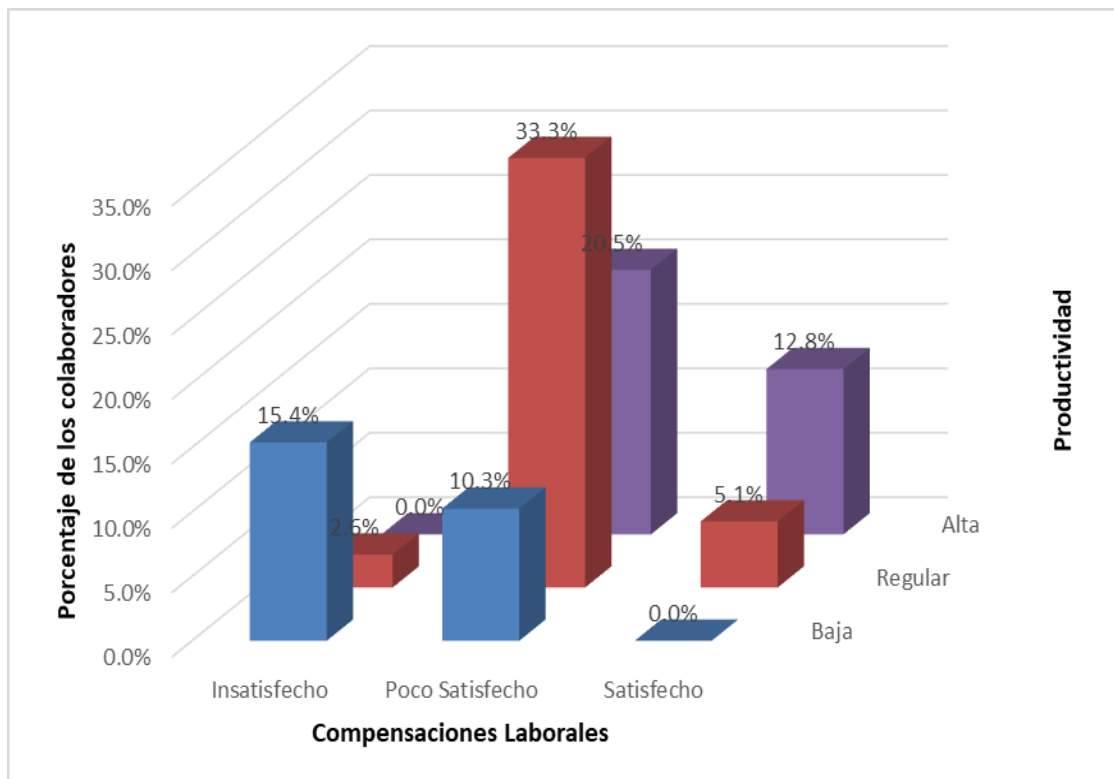


Figura 13. Distribución porcentual de los colaboradores según su percepción sobre el nivel de la dimensión compensaciones laborales y la productividad.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 13, muestran la descripción referente a la dimensión compensaciones laborales y la variable productividad, donde se observa que el 15.4% de colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C, perciben como nivel insatisfecho la dimensión compensaciones laborales y a la vez como nivel baja a la variable productividad. Así mismo el 33.3% de colaboradores señalaron que la dimensión compensaciones laborales y la variable productividad se ubican en los niveles poco satisfecho y regular. Finalmente se puede deducir que el 12.8 % de colaboradores perciben un nivel satisfecho en la dimensión compensaciones laborales, con un nivel de la variable productividad alta; esta tendencia se puede visualizar en la figura 13 la cual muestra que existe relación directa.

Los resultados muestran que la relación es positiva; es decir, si la dimensión compensaciones laborales está satisfecha, la productividad es alta. Esta información se verifico con la respectiva prueba de hipótesis.

### Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y la productividad, según los niveles de percepción.

Tabla 16

*Distribución de frecuencia y porcentajes de los colaboradores según su percepción de clima organizacional y la productividad*

Clima organizacional	Productividad						Total	
	Baja		Regular		Alta		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Insatisfecho	7	17.9%	5	12.8%	2	5.1%	14	35.9%
Poco satisfecho	2	5.1%	7	17.9%	4	10.3%	13	33.3%
Satisfecho	1	2.6%	4	10.3%	7	17.9%	12	30.8%
<b>Total</b>	10	25.6%	16	41.0%	13	33.3%	39	100.0%



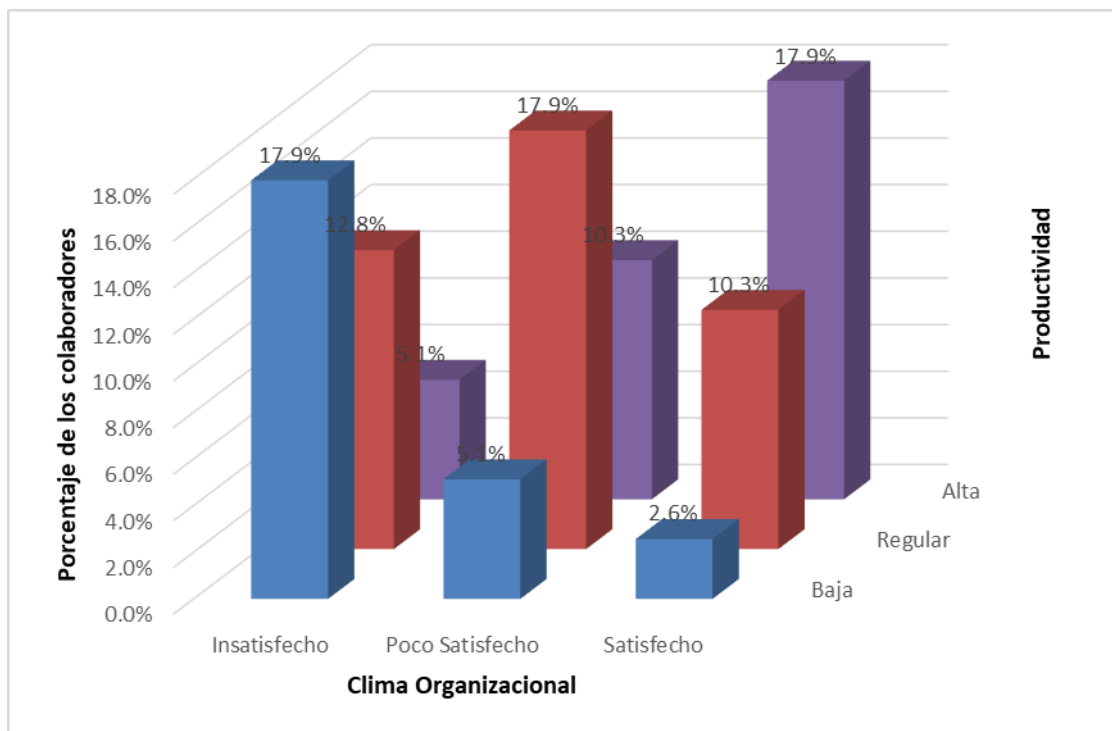


Figura 14. Distribución porcentual de los colaboradores según su percepción sobre el nivel de la dimensión clima organizacional y la productividad.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 y figura 14, muestran la descripción referente a la dimensión clima organizacional y la variable productividad, donde se observa que el 17.9% de colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C, perciben como nivel insatisfecho la dimensión clima organizacional y a la vez como nivel baja a la variable productividad. Así mismo el 17.9 % de colaboradores señalaron que la dimensión clima organizacional y la variable productividad se ubican en los niveles poco satisfecho y regular. Finalmente se puede deducir que el 17.9 % de colaboradores perciben un nivel satisfecho a la dimensión clima organizacional, con un nivel de la variable productividad alta; esta tendencia se puede visualizar en la figura 14 la cual muestra que existe relación directa.

Los resultados muestran que la relación es positiva; es decir, si la dimensión clima organizacional es satisfecho, la productividad es alta. Esta información se verifico con la respectiva prueba de hipótesis.

## Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la comunicación y la productividad, según los niveles de percepción.

Tabla 17

*Distribución de frecuencia y porcentajes de los colaboradores según su percepción de comunicación y la productividad*

Comunicación	Productividad						Total	
	Baja		Regular		Alta		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Insatisfecho	6	15.4%	5	12.8%	0	0.0%	11	28.2%
Poco satisfecho	4	10.3%	10	25.6%	6	15.4%	20	51.3%
Satisfecho	0	0.0%	1	2.6%	7	17.9%	8	20.5%
<b>Total</b>	10	25.6%	16	41.0%	13	33.3%	39	100.0%

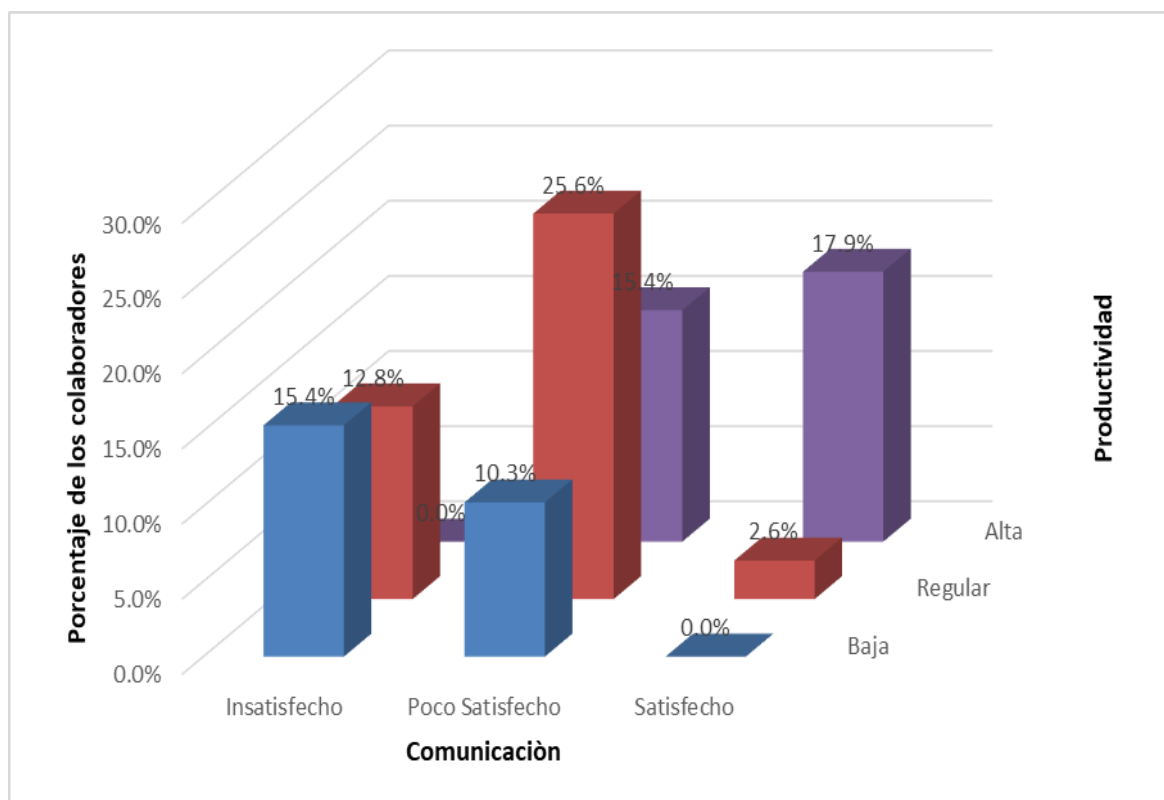


Figura 15. Distribución porcentual de los colaboradores según su percepción sobre el nivel de la dimensión comunicación y la productividad.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 17 y figura 15, muestran la descripción referente a la dimensión comunicación y la variable productividad, donde se observa que el 15.4% de colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C, perciben como nivel insatisfecho la dimensión comunicación y a la vez como nivel baja a la variable productividad. Así mismo el 25.6 % de colaboradores señalaron que la dimensión comunicación y la variable productividad se ubican en los niveles poco satisfecho y regular. Finalmente se puede deducir que el 17.9 % de colaboradores perciben un nivel satisfecho en la dimensión comunicación, con un nivel de la variable productividad alta; esta tendencia se puede visualizar en la figura 15 la cual muestra que existe relación directa.

Los resultados muestran que la relación es positiva; es decir, si la dimensión compensaciones laborales es satisfecho, la productividad es alta. Esta información se verifico con la respectiva prueba de hipótesis.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>: La distribución de la productividad es paramétrico. ( p\_valor > 0.05 = 5%)

H<sub>1</sub>: La distribución de la productividad no es paramétrico. ( p\_valor <= 0.05)

Tabla 18

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Satisfacción laboral	Productividad
N		39	39
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	80,87	79,74
	Desviación estándar	11,923	9,616
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,107	,169
	Positivo	,091	,109
	Negativo	-,107	-,169
Estadístico de prueba		,107	,169
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,006 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 18, se muestra el análisis de la normalidad de la variable satisfacción laboral y la productividad, se observa que no todas las variables muestran valores p (sig.) mayores a 0.05, lo cual nos indica que dichas distribuciones no pertenecen a una distribución de contraste normal. Es por tal motivo que se realizara con un estadístico no paramétrico ya que el p\_valor =0.006 < 5%, sospechando que el estadístico apropiado que pruebe la hipótesis del investigador sea una Rho de Spearman.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

##### Correlación la variable satisfacción laboral y la productividad.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\rho \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $\rho < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

*Correlación entre la satisfacción laboral y la productividad*

		Productividad	
		Coeficiente de correlación	,819
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

##### Análisis del grado de relación entre variables

De acuerdo con la tabla 19, el valor de significancia de  $\rho= 0,000$  muestra que él  $\rho$  es menor a 0,05, lo que permite decidir en rechazar la H<sub>0</sub> y se decide quedarse con la hipótesis alterna que para este caso viene a ser la que se planteó como: existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una de ( $r=0.819$ ), interpretándolo entonces que la fuerza de la

correlación es positiva considerable, lo cual existe una relación positiva entre la variable satisfacción laboral y productividad.

**Decisión estadística:**

**Contraste de hipótesis**

De lo anteriormente explicado, respecto a los estadísticos y las probabilidades numéricamente explicadas, es que ahora si se puede concluir que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

**Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y la productividad.**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\rho \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $\rho < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

*Correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y la productividad*

		Productividad	
		Coeficiente de correlación	,563
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

### **Análisis del grado de relación entre variables**

De acuerdo con la tabla 20, el valor de significancia de  $\rho = 0,000$  muestra que él  $\rho$  es menor a 0,05, lo que permite decidir en rechazar la  $H_0$  y se decide quedarse con la hipótesis alterna que para este caso viene a ser la que se planteó como: existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una de ( $r=0.563$ ), interpretándolo entonces que la fuerza de la correlación es positiva media, lo cual quiere decir existe una relación positiva entre la dimensión condiciones de trabajo y productividad.

### **Decisión estadística:**

### **Contraste de hipótesis**

De lo anteriormente explicado, respecto a los estadísticos y las probabilidades numéricamente explicadas, es que ahora si se puede indicar que: existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el distrito de Asia en el año 2017.

### **Correlación entre la dimensión compensaciones laborales y la productividad.**

$H_0$ : No existe relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\rho \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $\rho < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

*Correlación entre la dimensión compensaciones laborales y la productividad*

			Productividad
Rho de Spearman	Compensaciones laborales	Coeficiente de correlación	,779
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

### **Análisis del grado de relación entre variables**

De acuerdo con la tabla 21, el valor de significancia de  $\rho= 0,000$  muestra que él  $\rho$  es menor a 0,05, lo que permite decidir en rechazar la  $H_0$  y se decide quedarse con la hipótesis alterna que para este caso viene a ser la que se planteó como: existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una de ( $r=0.779$ ), interpretándolo entonces que la fuerza de la correlación es positiva considerable, lo cual quiere decir existe una relación positiva entre la dimensión compensaciones laborales y productividad.

### **Decisión estadística:**

### **Contraste de hipótesis**

De lo anteriormente explicado, respecto a los estadísticos y las probabilidades numéricamente explicadas, es que ahora si se puede indicar que: existe relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.



## Correlación entre la dimensión clima organizacional y la productividad.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\rho \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $\rho < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22

*Correlación entre la dimensión clima organizacional y la productividad*

		Productividad	
		Coefficiente de correlación	,495
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,001
		N	39

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

### Análisis del grado de relación entre variables

De acuerdo con la tabla 22, el valor de significancia de  $\rho= 0,001$  muestra que él  $\rho$  es menor a 0,05, lo que permite decidir en rechazar la H<sub>0</sub> y se decide quedarse con la hipótesis alterna que para este caso viene a ser la que se planteó como: existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una de ( $r=0.495$ ), interpretándolo entonces que la fuerza de la

correlación es positiva media, lo cual quiere decir existe una relación positiva entre la dimensión clima organizacional y productividad.

**Decisión estadística:**

**Contraste de hipótesis**

De lo anteriormente explicado, respecto a los estadísticos y las probabilidades numéricamente explicadas, es que ahora si se puede indicar que: existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

**Correlación entre la dimensión comunicación y la productividad.**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\rho \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $\rho < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23

*Correlación entre la dimensión comunicación y la productividad*

			Productividad
		Coefficiente de correlación	,735
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

### **Análisis del grado de relación entre variables**

De acuerdo con la tabla 23, el valor de significancia de  $p=0,000$  muestra que el  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite decidir en rechazar la  $H_0$  y se decide quedarse con la hipótesis alterna que para este caso viene a ser la que se planteó como: existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una  $r=0.735$ , interpretándolo entonces que la fuerza de la correlación es positiva considerable, lo cual quiere decir existe una relación positiva entre la dimensión comunicación y productividad.

#### **Decisión estadística:**

#### **Contraste de hipótesis**

De lo anteriormente explicado, respecto a los estadísticos y las probabilidades numéricamente explicadas, es que ahora si se puede indicar que: existe relación significativa entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

Los resultados que se han obtenidos en la investigación con respecto al objetivo general “Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, han sido favorables, ya que se encontró una correlación al 0.819 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $p$  valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva considerable entre la satisfacción laboral y la productividad, estos resultados son similares con Benalcázar (2014), en su tesis titulada: “La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador”, en la que como resultado del Chi-Cuadrado se obtuvo un valor final de 4.51, lo cual nos indica que se encuentra dentro de la zona de aceptación de la comprobación de hipótesis, esto se debe a que sus valores externos son de -21.03 y 21.03, por consiguiente si existe relación positiva entre ambas variables. De acuerdo a este resultado nos permite señalar que los resultados de la investigación son consistentes porque aporta al propósito del estudio que es el de evitar la rotación de personal, para que trabaje en un ambiente laboral favorable y adecuado; también ayudaría a evitar la ansiedad o estrés; por tanto la satisfacción laboral tiene influencia en la variable productividad.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación se encontró que existe relación significativa positiva media entre las condiciones de trabajo y la Productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C del distrito de Asia en el año 2017, es un resultado que podemos contrastar con la investigación de Illescas (2015), en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito de Quito”, respecto a la dimensión condiciones de trabajo se aprecia una relación positiva fuerte, esta situación sucede a que la policía judicial utiliza la teoría de Herzberg, lo cual les brinda muchas

comodidades para que sus colaboradores trabajen a justo sin ninguna incomodidad ya que la labor que realizan es muy arriesgada, mientras tanto en la empresa Agropecuaria Roxana al ser una pequeña empresa que recién empieza a crecer no toma mucho énfasis en el ambiente y seguridad que le brinda a sus colaboradores.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación se encontró que el 17,9% que son 7 colaboradores se encuentran insatisfechos, teniendo una correlación positiva, que quiere decir, existe relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017, coincide con la investigación de Apestegui (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Stación Vgas E.I.R.L, distrito de Puente Piedra, año 2017”, respecto a la dimensión compensaciones laborales resulta que el 22% que son 11 colaboradores no están a gusto la gran mayoría con los beneficios laborales que les brinda la empresa, así también como los recursos que se les brindan para lograr sus objetivos laborales. La clave de toda empresa que se mantiene y sigue creciendo es darle más énfasis en sus trabajadores.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación se encontró que existe relación positiva media entre el clima organizacional y la productividad los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C del distrito de Asia en el año 2017, coincide con la investigación de Agurto (2017), en su tesis “Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao”, quien respecto a la motivación laboral afirma que es suma importancia para las empresas ya que existen distractores que ocasionan que el colaborador no brinde el 100% en cumplir solo su función, es por ello que a pesar que se tengan horarios muertos un trabajador al sentirse bien solo buscara en ayudar a otros con el fin de llegar a la meta.

En cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación se encontró que existe relación significativa positiva media entre la comunicación y la Productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C del distrito de Asia en el año 2017., asimismo coincide con la investigación de Alva y Juárez (2014) en su tesis “Relación entre el nivel de satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo -2014”, respecto a la dimensión comunicación se aprecia una relación positiva, esto se debe a que existe poca comunicación en las empresas del sector agrario ya que muchas de las organizaciones creen que aumentan su productividad produciendo más pero no se dan cuenta que los colaboradores sino tienen buena comunicación con los jefes ni con los mismos no logran los objetivos propuestos.

## 5.2. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al objetivo general, el cual pide “Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, se encontró una correlación al 0.819 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $\rho$  valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva considerable entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia en el año 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al primer objetivo específico, el cual pide “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, se encontró una correlación al 0.563 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $\rho$  valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva media entre las condiciones de trabajo y la Productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia en el año 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al segundo objetivo específico, el cual pide “Determinar la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, se encontró una correlación al 0.779 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $\rho$  valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva considerable entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia en el año 2017.



De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al tercer objetivo específico, el cual pide “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, se encontró una correlación al 0.495 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $\rho$  valor al  $0.001 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva media entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia en el año 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al cuarto y último objetivo específico, el cual pide “Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017”, se encontró una correlación al 0.735 con el coeficiente Rho de Spearman, con un  $\rho$  valor al  $0.001 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe relación significativa positiva media entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia en el año 2017.

### 5.3.Recomendaciones

Se recomienda realizar reuniones de trabajo cortas de preferencia en el medio día, así como también implementar programa de recompensas y reconocimientos, mediante el cual se le pueda dar premios por hacer mejor su trabajo. Seguidamente a ello se recomienda implementar descuentos en los productos que se comercializa con un precio especial de descuento.

Se recomienda establecer horarios flexibles y realizar capacitaciones dinámicas mensuales en el cual se realice diversos talleres, donde se hable de temas laborales como satisfacción al cliente, mejoras continuas, motivación, competitividad entre otros, siendo de forma participativa y teniendo en cuenta la opinión de todos.

Se recomienda implementar un programa de incentivos donde no necesariamente es de manera monetaria sino que también que los jefes realicen charlas mensuales donde reconozcan y valoren el trabajo que hace cada uno de los trabajadores y lo importante que son para la empresa.

Se recomienda realizar programas de metas en equipo esto consistirá que por cada área se les asignen responsabilidades las cuales deberán cumplir en un tiempo determinado y con trabajo en equipo. De la misma manera implementar nuevas visitas semanales a granja con el fin de escuchar sus incomodidades, problemas que pasan, como también felicitarlos por los logros obtenidos personalmente.

Se recomienda promover un programa o capacitación en comunicación para jefes y subordinados. Además realizar talleres recreacionales, almuerzos de confraternidad y actividades recreativas en grupo para así crear lazos de confianza entre todo el personal.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **Libros:**

Bernal, C. (2010), *Metodología de la Investigación* (3ra edición), Colombia, Pearson.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.

Carrión, J. (2007). *Estrategia: De la visión a la acción* (2da edición), Madrid, ESIC.

Chiavenato, I. (2006). *Estrategia: Introducción a la teoría general de la Administración*, (7ma edición), Mc Graw-Hill Interamericana

García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana Industria*, México, Editorial Trillas S.A.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición), México, Mc Graw.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14a edición), México, Mc Graw.

López, A. (1998), *Metodología de la Investigación*, Colombia, Pearson.

Porter, M. (2008). *Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*, México, Compañía Editorial Continental, S.A.

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*, México, Editorial Limusa S.A.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*, México, Editorial Pearson.

Sampieri, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*, México, Editorial Mexicana.

Sánchez. (2006). *Administración Gerencial y Estratégic*, Buenos Aires, Kapeluz.

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2004). *Comportamiento Organizacional*, México, Editorial Limusa S.A.

Sosa D. (2010). *Administración por calidad*, México, Mc Graw – Hill Interamericana.

### **Artículos y periódicos**

Carranza, G. (2016). *Un mensaje de Inés Temple para quienes tratan mal a su gente*. El Comercio. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/opinion/>

Cortez, J. (2016). *Satisfacción laboral encuesta realizada a peruanos*. Publicado el 10 de Junio del 2016. Recuperado de <http://bit.ly/2GH9vPC>

García, G. (2013). *La comunicación fuente hablada e importante en las organizaciones*. Diario Gestión. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/opinion/>

Herrnan, R. (2016). *Satisfacción laboral encuesta realizada a peruanos aplicado por trabajando*. Publicado el 24 de Enero del 2016.

Recuperado de <https://www.trabajando.pe/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>

Universia, J. (2007). *Productividad en España*. Publicada el 25 de diciembre de 2017. Recuperado de <http://bit.ly/2GH9ve/espa%C3%91a>

## **Tesis**

Agurto, C. (2017). *Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao*. (tesis pregrado) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31682738/inst4809/Agurto\\_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31682738/inst4809/Agurto_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alva, J., y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo -2014* (tesis pregrado) Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/SE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/SE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA)

Antonini, M., y Baliache, J. (2008). *Relación entre compensación indirecta financiera vs. Satisfacción laboral y productividad* (tesis pregrado). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5075.pdf>

Armas, J., y Ascencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A.* (tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream>

- Apestegui, D. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Stación Vgas E.I.R.L, distrito de Puente Piedra, año 2017* (tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/904>
- Benalcázar, W. (2008). *Relación entre compensación indirecta financiera vs. Satisfacción laboral y productividad* (tesis pregrado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7342/1/T-UCE-0007-347i.pdf>
- Cueva, K., y Díaz, M. (2018) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco, 2017* (tesis pregrado). Recuperado de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitndle/UPEU/941/Kely\\_tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAll](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitndle/UPEU/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAll)
- Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito de Quito* (tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4852>
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado”* (Tesis Doctoral). Recuperado de <http://bit.ly/2GH9vPCniv>
- Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. (Tesis de Doctorado en Recursos Humanos y Organizaciones). Recuperado de <https://bit.ly/2jDJRka>

## **ANEXOS**



# ANEXO 01

## INFORME SOFTWARE ANTIPLAGIO

The screenshot displays a plagiarism report interface. The main document being analyzed is a thesis from the Universidad Autónoma del Perú, Faculty of Business Sciences, Administration Career. The title is "Satisfacción Laboral y la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el Distrito de Asia - 2017". The author is Nataly Cristhelle Bajonero Pasion and the advisor is Mag. Wilber Hugo Vilca Flores. The report shows a 6% match with a source from the university's repository. The interface includes a sidebar with navigation tools, a top navigation bar with the document title, and a bottom status bar with page and word counts.

Feedback Studio - Google Chrome  
Seguro | <https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=990159422&u=1052543168&s=3&ro=103>

feedback studio | SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA ROXANA /100 < 31 de 31 > ?

**Resumen de coincidencias** X

**6 %**

Coincidencia 1 de 75

1 repositorio.autonoma.e... 6 % >  
Fuente de Internet

Página: 1 de 132 Número de palabras: 21996 Text-only Report | High Resolution Activado

Windows taskbar: Search, Edge, File Explorer, Chrome, Mail, Photos, Word, Excel, PowerPoint, OneDrive, Task View, Network, Volume, ESP 12:01 p.m., LAA 15/08/2018

## ANEXO 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Satisfacción laboral y la relación de la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. en el distrito de Asia, 2017”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p>	<b>Variable 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p>	Condiciones de trabajo.	Bienestar. Integración. Salud.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Malo 11-14 Regular 15 – 20 Bueno 21 -24
			Compensaciones laborales	Reconocimiento. Salario Incentivo		Malo 17- 22 Regular 23 – 28 Bueno 30 -33
			Clima organizacional	Trabajo en equipo. Motivación Trato cordial		Malo 12-17 Regular 18 – 23 Bueno 24 -27
			Comunicación	Capacidad de iniciar conversaciones. Respeto Expresar sentimientos negativos y positivos		

			<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Cuál es la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?	Determinar la relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.	Existe relación significativa entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.				
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.	Efectividad.	Seguridad. Equipos de trabajo Tiempo	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Malo 13 - 16 Regular 17 - 21 Bueno 22 - 28
			Eficiencia.	Cumplimiento. Recursos Orientación		Malo 13 - 17 Regular 18 - 22 Bueno 23 - 27
			Eficiencia.	Confianza. Recursos Adaptación		Malo 14 - 18 Regular 19 - 23 Bueno 24 - 26
¿Cuál es la relación entre la Comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017?	Determinar la relación entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.	Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.	Desempeño	Capacitación. Coordinación Calidad		Malo 14 - 17 Regular 18 - 21 Bueno 22 - 25

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> El nivel de estudio que se realizó es de corte transversal.</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> El método a desarrollarse en la investigación será de método cuantitativo.</p>	<p><b>Población:</b> La población está constituida por los colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> En este trabajo de investigación se empleó un muestreo no probabilístico.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 39 colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C.</p>	<p><b>Variable 1: Satisfacción Laboral</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Nataly Cristhele Bajonero Pasión Año: 2017 Ámbito de Aplicación: colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p> <p><b>Variable 2: Productividad</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Nataly Cristhele Bajonero Pasión Año: 2017 Ámbito de Aplicación: colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C. del distrito de Asia en el año 2017.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Análisis descriptivo de frecuencia por dimensiones y variable, mediante el uso de programa SPSS.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Pruebas de normalidad en las variables de estudio, mediante el uso del programa SPSS.  Descripción de las correlaciones de las variables en estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p>

## ANEXO N° 03

### INSTRUMENTO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

#### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se usará para evaluar la relación de la satisfacción laboral y productividad de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C en el distrito de Asia, 2017.

A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, usted debe marcar con una "X" la que mejor exprese su punto de vista.

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

#### PARTE I: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
1	Siento el apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades.					
2	Como trabajador su espacio de trabajo está lo suficientemente protegido de posibles riesgos externos (caídas, quemaduras, etc.)					
3	Como colaborador las actividades recreacionales (campeonatos, almuerzos, sorteos) son de ayuda para una adecuada integración con sus compañeros.					
4	La empresa realiza actividades recreativas y de integración con los colaboradores.					
5	Considera que los exámenes médicos que realiza la empresa, es un beneficio en los colaboradores.					

6	<p>Considera que los exámenes médicos que realiza la empresa brindan actividades de salud y prevención para los hijos y cónyuges, a través de exámenes y chequeos médicos.</p>					
<b>COMPENSACIONES LABORALES</b>						
7	Su jefe inmediato lo felicita frente sus compañeros					
8	Cuando se realizan reuniones con todo el personal su jefe inmediato reconoce el buen desempeño que realiza.					
9	La empresa reconoce el pago de la remuneración extra en función a las responsabilidades adicionales.					
10	La empresa le ofrece un incremento de sueldo según el cumplimiento de sus funciones.					
11	El salario que recibe por parte de la empresa cubre sus necesidades básicas.					
12	La empresa según su contrato cumple con el pago a tiempo de su salario.					
13	La empresa brinda vestimenta adicional por la responsabilidad en el trabajo.					
14	Son adecuados los bonos salariales que recibe por sus labores dentro de la empresa.					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
15	Su jefe inmediato se involucra en el cumplimiento de sus actividades laborales cuando es necesario.					
16	Consideras importante el apoyo mutuo entre colaboradores dentro de la empresa.					

17	Su jefe se preocupa por usted cuando no se presenta a su centro laboral.					
18	Su jefe inmediato lo motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.					
19	Realiza sus labores dentro de un ambiente de trabajo tranquilo.					
20	Considera que sus compañeros de trabajo trabajan a gusto.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
21	Considera que los trabajadores nuevos de la organización establecen una comunicación desde el inicio de sus labores con los jefes inmediatos.					
22	Su jefe inmediato muestra respeto frente a todos los colaboradores de la empresa.					
23	Recibe respeto por parte de sus compañeros de trabajo.					
24	Su jefe inmediato escucha sus opiniones de lo que ocurre dentro de su ámbito laboral					
25	Su jefe inmediato escucha sus sugerencias.					

## PARTE II: PRODUCTIVIDAD

N.º	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>EFFECTIVIDAD</b>						
1	La empresa emplea medidas de seguridad para las distintas áreas.					
2	La empresa ofrece seguridad para cada trabajador.					
3	Como colaborador es importante conocer la seguridad que ofrece la empresa.					
4	La empresa brinda instrucciones e indicaciones del manejo de los equipos de trabajo.					
5	La empresa brinda equipos de trabajo adecuados para la realización de sus labores.					
6	El tiempo de utilización que asigna la empresa de las maquinarias y procesos diarios son los adecuados, para el logro de sus labores.					
<b>EFICIENCIA</b>						
7	Sus compañeros les brindan su apoyo, para culminar con su labor en caso usted no haya terminado.					
8	Acepta la ayuda de sus compañeros de trabajo para superar las metas establecidas.					
9	El área donde se desarrolla es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades.					
	Los recursos que tienen los trabajadores de la empresa son los suficientes para el cumplimiento de las actividades programadas.					
11	El jefe orienta de manera conjunta a todo el personal.					
12	La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día.					



**EFICACIA**

13	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad para cumplir con las actividades programadas.					
14	Mantiene informado a los demás sobre situaciones problemáticas que se presenten.					
15	Sus compañeros colaboran para la solución de las dificultades del trabajo.					
16	Las labores que realiza dentro de la organización son útiles.					
17	En el trabajo sus compañeros se sienten a gusto de trabajar juntos.					
18	Considera que se alinea fácilmente a una nueva actividad de trabajo.					

**DESEMPEÑO**

19	La empresa brinda charlas de capacitación para los colaboradores.					
20	Como colaborador son importantes las capacitaciones.					
21	Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo.					
22	El jefe participa de manera conjunta para el logro de los objetivos.					
23	Sus compañeros de trabajo participan de manera conjunta para el logro de los objetivos.					
24	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					



PRODUCTIVIDAD		Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
<b>Efectividad</b>  Capacidad o facultad para lograr el objetivo deseado, que se han definido previamente.	Seguridad	La empresa emplea medidas de seguridad para las distintas áreas.													✓			✓			
		La empresa ofrece seguridad para cada trabajador.														✓			✓		
		Como colaborador es importante conocer la seguridad que ofrece la empresa.														✓			✓		
	Equipos de trabajo	La empresa brinda instrucciones e indicaciones del manejo de los equipos de trabajo.														✓			✓		
		La empresa brinda equipos de trabajo adecuados para la realización de sus labores.														✓			✓		
	Tiempo	El tiempo de utilización que asigna la empresa de las maquinarias y procesos diarios son los adecuados, para el logro de sus labores.														✓			✓		
<b>Eficiencia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo.	Cumplimiento	Sus compañeros les brindan su apoyo, para culminar con su labor en caso usted no haya terminado.													✓			✓			
		Acepta la ayuda de sus compañeros de trabajo para superar las metas establecidas.														✓			✓		
	Recursos	El área donde se desarrolla es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades.														✓			✓		
		Los recursos que tiene los trabajadores de la empresa son los suficientes para el cumplimiento de las actividades programadas.														✓			✓		
	Orientación	El jefe orienta de manera conjunta a todo el personal.														✓			✓		
		La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día.														✓			✓		
<b>Eficacia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el tiempo acordado logrando su objetivo, pero tomando más recursos para cumplirlo.	Confianza	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad para cumplir con las actividades programadas.													✓			✓			
		Mantiene informado a los demás sobre situaciones problemáticas que se presenten.														✓			✓		
	Participación	Sus compañeros colaboran para la solución de las dificultades del trabajo.														✓			✓		
		Las labores que realiza dentro de la organización son útiles.														✓			✓		
	Adaptación	En el trabajo sus compañeros se sienten a gusto de trabajar juntos.														✓			✓		
		Considera que se alinea fácilmente a una nueva actividad de trabajo.														✓			✓		
<b>Desempeño</b>  Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en él	Capacitación	La empresa brinda charlas de capacitación para los colaboradores.													✓			✓			
		Como colaborador son importantes las capacitaciones.														✓			✓		
		Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo.														✓			✓		
	Coordinación	El jefe participa de manera conjunta para el logro de los objetivos.														✓			✓		
		Sus compañeros de trabajo participan de manera conjunta para el logro de los objetivos.														✓			✓		
	Calidad	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.														✓			✓		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Encuesta de satisfacción laboral y productividad.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2016

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ING. INDUSTRIAL

**VALORACIÓN:**

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR





PRODUCTIVIDAD

Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla

<b>Efectividad</b>  Capacidad o facultad para lograr el objetivo deseado, que se han definido previamente.	<b>Seguridad</b>	La empresa emplea medidas de seguridad para las distintas áreas.							X	X	X				
		La empresa ofrece seguridad para cada trabajador.							X	X	X				
		Como colaborador es importante conocer la seguridad que ofrece la empresa.													
		<b>Equipos de trabajo</b>	La empresa brinda instrucciones e indicaciones del manejo de los equipos de trabajo.							X	X	X			
			La empresa brinda equipos de trabajo adecuados para la realización de sus labores.							X	X	X			
		<b>Tiempo</b>	El tiempo de utilización que asigna la empresa de las maquinarias y procesos diarios son los adecuados, para el logro de sus labores.							X	X	X			
	<b>Eficiencia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo.	<b>Cumplimiento</b>	Sus compañeros les brindan su apoyo, para culminar con su labor en caso usted no haya terminado.							X	X	X			
			Acepta la ayuda de sus compañeros de trabajo para superar las metas establecidas.								X	X	X		
		<b>Recursos</b>	El área donde se desarrolla es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades.								X	X	X		
			Los recursos que tiene los trabajadores de la empresa son los suficientes para el cumplimiento de las actividades programadas.								X	X	X		
		<b>Orientación</b>	El jefe orienta de manera conjunta a todo el personal.								X	X	X		
			La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día.								X	X	X		
	<b>Eficacia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el tiempo acordado logrando su objetivo, pero tomando más recursos para cumplirlo.	<b>Confianza</b>	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad para cumplir con las actividades programadas.							X	X	X			
			Mantiene informado a los demás sobre situaciones problemáticas que se presenten.								X	X	X		
		<b>Participación</b>	Sus compañeros colaboran para la solución de las dificultades del trabajo.								X	X	X		
			Las labores que realiza dentro de la organización son útiles.								X	X	X		
		<b>Adaptación</b>	En el trabajo sus compañeros se sienten a gusto de trabajar juntos.								X	X	X		
			Considera que se alinea fácilmente a una nueva actividad de trabajo.								X	X	X		
<b>Desempeño</b>  Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en él	<b>Capacitación</b>	La empresa brinda charlas de capacitación para los colaboradores.							X	X	X				
		Como colaborador son importantes las capacitaciones.								X	X	X			
		Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo.								X	X	X			
	<b>Coordinación</b>	El jefe participa de manera conjunta para el logro de los objetivos.								X	X	X			
		Sus compañeros de trabajo participan de manera conjunta para el logro de los objetivos.								X	X	X			
	<b>Calidad</b>	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.								X	X	X			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Encuesta de satisfacción laboral y productividad.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Flores Vilca Wilber Hugo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Investigador Estadístico

**VALORACIÓN:**

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	------	----------

  
-----  
Mg. Wilber H. Flores Vilca  
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO  
CIP 77059  
-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**







PRODUCTIVIDAD		Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla																	
<b>Efectividad</b>  Capacidad o facultad para lograr el objetivo deseado, que se han definido previamente.	Seguridad	La empresa emplea medidas de seguridad para las distintas áreas.										✓		✓		✓			
		La empresa ofrece seguridad para cada trabajador.											✓		✓				
		Como colaborador es importante conocer la seguridad que ofrece la empresa.											✓		✓				
	Equipos de trabajo	La empresa brinda instrucciones e indicaciones del manejo de los equipos de trabajo.										✓		✓		✓			
		La empresa brinda equipos de trabajo adecuados para la realización de sus labores.										✓		✓		✓			
	Tiempo	El tiempo de utilización que asigna la empresa de las maquinarias y procesos diarios son los adecuados, para el logro de sus labores.										✓		✓		✓			
	<b>Eficiencia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo.	Cumplimiento	Sus compañeros les brindan su apoyo, para culminar con su labor en caso usted no haya terminado.										✓		✓		✓		
			Acepta la ayuda de sus compañeros de trabajo para superar las metas establecidas.										✓		✓		✓		
		Recursos	El área donde se desarrolla es el adecuado para el cumplimiento de sus actividades.										✓		✓		✓		
			Los recursos que tiene los trabajadores de la empresa son los suficientes para el cumplimiento de las actividades programadas.										✓		✓		✓		
	Orientación	El jefe orienta de manera conjunta a todo el personal.											✓		✓		✓		
		La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día.											✓		✓		✓		
<b>Eficacia</b>  Es el logro de los resultados deseados en el tiempo acordado logrando su objetivo, pero tomando más recursos para cumplirlo.	Confianza	En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad para cumplir con las actividades programadas.										✓		✓		✓			
		Mantiene informado a los demás sobre situaciones problemáticas que se presenten.										✓		✓		✓			
	Participación	Sus compañeros colaboran para la solución de las dificultades del trabajo.											✓		✓		✓		
		Las labores que realiza dentro de la organización son útiles.											✓		✓		✓		
Adaptación	En el trabajo sus compañeros se sienten a gusto de trabajar juntos.											✓		✓		✓			
	Considera que se adapta fácilmente a una nueva actividad de trabajo.											✓		✓		✓			
<b>Desempeño</b>  Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en él	Capacitación	La empresa brinda charlas de capacitación para los colaboradores.											✓		✓		✓		
		Como colaborador son importantes las capacitaciones.											✓		✓		✓		
		Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo.											✓		✓		✓		
	Coordinación	El jefe participa de manera conjunta para el logro de los objetivos.											✓		✓		✓		
		Sus compañeros de trabajo participan de manera conjunta para el logro de los objetivos.											✓		✓		✓		
	Calidad	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.											✓		✓		✓		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Encuesta de satisfacción laboral y productividad.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa Agropecuaria Roxana S.A.C

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vargas Díaz Ademar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciado

**VALORACIÓN:**

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	<del>Muy alto</del>
----------	------	-------	------	---------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 05

### CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA

"Año del buen servicio al ciudadano"

Lima, 11 de diciembre del 2017.

#### CARTA N°010-2017-LIMA

Señor:  
DUBER SOTO VAZQUEZ

Decano de la facultad de ciencias de gestión de la Universidad  
Autónoma del Perú

Presente:

De mi consideración.-

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez informar que la señorita Nataly Cristhele Bajonero Pasion, estudiante, perteneciente a la facultad que usted dirige, aplico unas encuestas referentes a su tesis de estudio, para obtener el grado de licenciada de Administración.

Sin otro particular, me valgo a la ocasión para exponerle mis sentimientos de aprecio y estima personal.

Atentamente.

AGROPECUARIA ROXANA S.A.C.  
  
Emily R. Bendezú Ascama  
GERENTE GENERAL

---

Emily Bendezú Ascama  
Gerente General Agropecuaria Roxana

## ANEXO 06

### MATRIZ DE DATOS DE EXCEL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	3	1	1	4	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3
2	5	3	2	2	5	5	3	2	1	3	2	5	3	2	2	3	5	2	2	3	4	3	1	5	4
3	1	1	1	3	4	4	1	1	3	3	3	4	1	1	3	3	5	5	4	5	2	3	1	2	2
4	2	5	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	5	1
5	1	3	1	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	1	4	3	3	5	5	3	3	2	1	4	5
6	1	2	5	2	1	1	2	4	1	3	2	1	2	5	2	3	5	1	3	3	4	1	1	2	4
7	4	1	4	5	4	4	1	4	4	3	5	4	1	4	5	1	3	5	3	3	4	2	5	4	2
8	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	5	4	3	5	1	3	3
9	2	2	2	3	2	2	5	2	1	3	3	2	5	2	1	3	3	1	2	3	3	5	1	4	1
10	2	4	1	1	2	2	4	4	1	3	1	2	4	4	1	3	3	4	4	3	5	1	3	5	4
11	4	2	3	3	1	4	3	4	2	4	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1
12	1	5	1	2	5	2	3	5	3	3	2	4	1	2	5	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2
13	5	3	4	1	4	5	3	4	3	3	3	3	4	1	4	5	3	5	5	2	4	4	5	2	2
14	3	2	1	2	3	3	3	3	1	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	5	5	4	2
15	2	3	4	5	2	3	3	3	2	5	3	3	2	5	2	3	3	4	2	3	4	2	5	4	5
16	1	2	2	4	4	1	3	2	3	5	2	3	2	4	5	1	3	3	2	3	3	1	1	5	3
17	3	3	5	3	5	2	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	3	4	3	2
18	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	2
19	2	3	3	4	2	2	4	3	5	2	3	3	5	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5
20	1	4	3	1	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5
21	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3
22	4	1	1	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2
23	2	5	5	3	3	3	5	4	2	5	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	3
24	3	3	1	4	3	3	3	5	4	5	5	3	3	2	5	3	3	3	3	5	4	5	5	2	5
25	1	2	2	2	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3
26	4	1	4	5	3	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4
27	1	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4
28	2	5	5	3	3	5	4	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	3	3
29	2	4	5	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4
30	1	4	2	1	3	3	2	4	2	5	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2
31	5	3	5	2	3	3	5	3	5	3	4	3	4	5	5	2	5	5	4	3	5	4	5	2	4
32	4	1	1	3	3	5	4	2	5	3	5	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	4
33	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3
34	3	3	3	4	3	4	4	2	5	5	3	4	5	3	3	3	4	2	5	3	4	5	3	4	3
35	1	2	5	2	3	5	3	3	3	3	5	4	2	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	3	3
36	4	1	5	5	3	3	3	2	5	2	2	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5
37	3	2	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5	2	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5
38	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	5	5	2
39	2	4	4	1	3	5	4	3	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	2	3	3	5	3	5

ID	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24
1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	4	4	1	3	2	3	5	3	1	4	4	1	3	3
2	2	3	5	3	2	5	3	2	3	5	3	2	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	3	1
3	3	3	5	3	4	4	1	4	4	1	3	1	3	3	5	3	2	4	4	1	1	3	3	3
4	4	4	1	3	4	1	5	3	2	2	3	2	3	3	5	2	3	2	1	4	4	1	3	3
5	3	2	2	3	5	4	4	1	1	3	3	1	4	3	5	1	2	3	5	3	2	2	3	2
6	1	1	3	3	2	1	2	5	2	3	3	5	2	3	3	2	2	2	4	1	1	3	3	2
7	5	2	3	3	3	5	3	3	1	4	3	4	5	3	4	5	2	5	2	5	2	3	3	3
8	3	1	4	3	4	2	1	2	5	2	1	3	3	3	4	3	2	4	3	3	1	4	3	3
9	2	5	1	4	4	1	3	1	4	5	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	5	2	3	5
10	1	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	4	4	4	1	4	5	3	4
11	2	3	4	1	1	3	2	5	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	5
12	5	2	2	5	2	3	3	4	4	1	3	4	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	3	4
13	4	4	3	3	1	4	3	2	2	3	5	5	3	4	2	5	5	4	2	4	4	1	3	3
14	4	5	1	2	5	2	1	3	2	2	4	4	4	2	4	3	5	2	2	5	2	3	3	3
15	4	5	4	1	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	5	2	3	2	4	4	1	3	5
16	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3
17	3	3	2	5	2	4	5	3	2	5	5	2	3	2	4	5	4	5	3	5	3	3	5	2
18	5	4	2	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	4	4	2	2	3	3	5
19	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4
20	3	3	2	1	2	5	2	3	2	5	1	3	2	3	5	3	4	3	3	2	2	5	3	3
21	5	3	2	4	1	4	5	5	2	2	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3
22	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	4	2	4	4	4	2	5	2
23	2	4	4	2	5	5	3	5	4	5	2	2	5	3	4	4	3	5	5	2	5	5	5	2
24	2	4	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	2	5	3	2	3	5	3	3
26	3	3	3	3	5	2	3	3	2	5	3	3	5	5	2	4	5	3	4	3	3	4	5	4
27	2	3	4	3	3	2	5	3	3	5	2	3	2	2	2	3	2	5	2	5	4	3	4	2
28	5	4	4	5	2	3	5	2	3	5	2	2	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	2	3
29	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	2	5	4	4	3
30	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3
31	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	2	4	4	4	2	3	2	5	4	5	4	5
32	3	4	2	5	3	4	4	4	5	2	5	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	5	3	5
33	3	2	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	2	5	5	5	3	3	3	5	5
34	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	2	4	3	2
35	2	3	2	3	5	5	5	3	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	2	4
36	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	2	2	2	5
37	4	4	3	2	4	5	2	4	3	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	2	3	2	3	5
38	3	3	3	3	5	4	5	2	2	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5
39	4	5	2	2	2	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	4	3	4	3	4	2	3	3	1

### PRUEBA PILOTO

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Calif .Con d.Tra	Ag.c ondi. tra	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Calif .Co mp.I ab.	Ag_c omp_ labor_ ales	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Calif .Cli ma. Org.	Ag_ clim a_or ga	P21	P22	P23	P24	P25	Cal. Com u.	Ag_ com u	Calif VS a	Ag- Sa.
1	1	4	4	1	1	1	12	1	4	4	1	3	1	1	4	4	22	1	1	3	3	1	2	2	12	1	3	3	1	3	3	13	1	59	1
2	5	3	2	2	5	5	22	3	3	2	1	3	2	5	3	2	21	1	2	3	5	2	2	3	17	1	4	3	1	5	4	17	2	77	2
3	4	2	3	3	1	4	17	2	3	4	2	4	3	2	3	3	24	2	1	1	3	3	2	3	13	1	3	3	1	3	1	11	1	65	1
4	1	5	1	2	5	2	16	2	3	5	3	3	2	4	1	2	23	2	5	2	3	2	2	2	16	1	3	1	1	3	2	10	1	65	1
5	5	3	4	1	4	5	22	3	3	4	3	3	3	3	4	1	24	2	4	5	3	5	5	2	24	3	4	4	5	2	2	17	2	87	2
6	3	2	1	2	3	3	14	1	3	3	1	4	3	3	1	2	20	1	3	3	3	1	3	2	15	1	3	5	5	4	2	19	2	68	1
7	2	3	4	5	2	3	19	2	3	3	2	5	3	3	2	5	26	2	2	3	3	4	2	3	17	1	4	2	5	4	5	20	2	82	2
8	1	2	2	2	3	3	13	1	4	3	5	3	3	3	2	3	26	2	5	3	3	5	5	4	25	3	5	3	3	3	3	17	2	81	2
9	4	1	4	5	3	5	22	3	4	3	3	2	4	4	3	3	26	2	3	5	3	3	5	5	24	3	5	5	5	4	4	23	3	95	3
10	1	2	3	3	3	3	15	2	5	3	3	3	3	3	3	3	26	2	5	5	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	4	15	2	78	2
11	2	5	5	3	3	5	23	3	4	2	3	3	4	4	3	4	27	2	5	5	5	4	5	2	26	3	5	5	5	3	3	21	3	97	3
12	2	4	5	1	3	2	17	2	3	3	4	4	4	3	3	3	27	2	4	5	4	5	3	5	26	3	3	5	5	2	4	19	2	89	2
13	1	4	2	1	3	3	14	1	2	4	2	5	5	2	2	3	25	2	2	3	3	3	3	3	17	1	5	5	5	5	2	22	3	78	2
14	5	3	5	2	3	3	21	3	5	3	5	3	4	3	4	5	32	3	5	2	5	5	4	3	24	3	5	4	5	2	4	20	2	97	3
15	4	1	1	3	3	5	17	2	4	2	5	3	5	3	3	3	28	2	2	5	3	3	3	3	19	2	2	5	3	3	4	17	2	81	2
16	2	5	5	3	3	3	21	3	3	3	3	5	5	4	5	5	33	3	4	5	3	3	3	4	22	2	3	5	5	4	3	20	2	96	3
17	3	3	3	4	3	4	20	2	4	2	5	5	3	4	5	3	31	3	3	3	4	2	5	3	20	2	4	5	3	4	3	19	2	90	3
18	1	2	5	2	3	5	18	2	3	3	3	3	5	4	2	4	27	2	3	5	3	4	5	5	25	3	4	3	5	3	3	18	2	88	2
19	4	1	5	5	3	3	21	3	3	2	5	2	2	5	5	3	27	2	3	3	4	5	4	4	23	2	5	3	5	5	5	23	3	94	3
20	3	2	5	3	3	4	20	2	3	5	3	3	3	4	5	2	28	2	5	4	4	5	3	3	24	3	5	5	5	3	5	23	3	95	3
21	5	5	5	3	3	3	24	3	3	4	5	5	5	4	3	3	32	3	3	3	3	4	2	2	17	1	5	3	5	5	2	20	2	93	3
22	2	4	4	1	3	5	19	2	4	3	5	3	3	3	3	2	26	2	2	2	3	3	5	2	17	1	3	3	5	3	5	19	2	81	2

### BASE TRANSFORMADA DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Calif. .Con d.Tra	Ag.c ondi. tra	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Calif. .Co mp.l ab.	Ag_c omp_ labor ales	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Calif. .Cli ma. Org.	Ag_ clim a_ or ga	P21	P22	P23	P24	P25	Cal. Com u.	Ag_ com u	Calif fys a	Ag. Sa.
1	1	4	4	1	1	1	12	1	4	4	1	3	1	1	4	4	22	1	1	3	3	1	2	2	12	1	3	3	1	3	3	13	1	59	1
2	5	3	2	2	5	5	22	3	3	2	1	3	2	5	3	2	21	1	2	3	5	2	2	3	17	1	4	3	1	5	4	17	2	77	2
3	1	1	1	3	4	4	14	1	1	1	3	3	3	4	1	1	17	1	3	3	5	5	4	5	25	3	2	3	1	2	2	10	1	66	1
4	2	5	2	3	2	2	16	2	5	2	3	3	3	2	5	2	25	2	3	3	3	2	3	3	17	1	4	2	2	5	1	14	1	72	2
5	1	3	1	4	3	3	15	2	3	1	4	3	4	3	3	1	22	1	4	3	3	5	5	3	23	2	3	2	1	4	5	15	2	75	2
6	1	2	5	2	1	1	12	1	2	4	1	3	2	1	2	5	20	1	2	3	5	1	3	3	17	1	4	1	1	2	4	12	1	61	1
7	4	1	4	5	4	4	22	3	1	4	4	3	5	4	1	4	26	2	5	1	3	5	3	3	20	2	4	2	5	4	2	17	2	85	2
8	1	2	3	3	1	1	11	1	2	3	1	3	3	1	2	3	18	1	1	3	3	1	5	4	17	1	3	5	1	3	3	15	2	61	1
9	2	2	2	3	2	2	13	1	5	2	1	3	3	2	5	2	23	2	1	3	3	1	2	3	13	1	3	5	1	4	1	14	1	63	1
10	2	4	1	1	2	2	12	1	4	4	1	3	1	2	4	4	23	2	1	3	3	4	4	3	18	2	5	1	3	5	4	18	2	71	1
11	4	2	3	3	1	4	17	2	3	4	2	4	3	2	3	3	24	2	1	1	3	3	2	2	13	1	3	3	1	3	1	11	1	65	1
12	1	5	1	2	5	2	16	2	3	5	3	3	2	4	1	2	23	2	5	2	3	2	2	2	16	1	3	1	1	3	2	10	1	65	1
13	5	3	4	1	4	5	22	3	3	4	3	3	3	3	4	1	24	2	4	5	3	5	5	2	24	3	4	4	5	2	17	2	87	2	
14	3	2	1	2	3	3	14	1	3	3	1	4	3	3	1	2	20	1	3	3	3	1	3	2	15	1	3	5	5	4	2	19	2	68	1
15	2	3	4	5	2	3	19	2	3	3	2	5	3	3	2	5	26	2	2	3	3	4	2	3	17	1	4	2	5	4	5	20	2	82	2
16	1	2	2	4	4	1	14	1	3	2	3	5	2	3	2	4	24	2	5	1	3	3	2	3	17	1	3	1	1	5	3	13	1	68	1
17	3	3	5	3	5	2	21	3	4	3	5	3	4	3	3	3	28	2	4	5	3	4	5	3	24	3	2	3	4	3	2	14	1	87	2
18	2	5	5	3	4	5	24	3	5	4	5	5	3	3	3	3	31	3	5	5	3	5	5	4	27	3	2	5	5	5	2	19	2	101	3
19	2	3	3	4	2	2	16	2	4	3	5	2	3	3	5	3	28	2	5	4	3	5	2	5	24	3	3	5	5	4	5	22	3	90	3
20	1	4	3	1	3	4	16	2	3	3	3	4	2	3	3	2	23	2	3	5	3	4	4	3	22	2	3	3	5	3	5	19	2	80	2
21	2	3	2	2	3	3	15	2	4	3	2	3	3	3	5	5	28	2	5	4	3	5	3	3	23	2	3	2	3	3	3	14	1	80	2
22	4	1	1	3	3	4	16	2	4	4	3	2	3	4	3	3	26	2	3	4	3	2	2	5	19	2	3	3	3	3	2	14	1	75	2
23	2	5	5	3	3	3	21	3	5	4	2	5	3	5	3	3	30	3	3	4	3	5	3	3	21	2	5	3	5	5	3	21	3	93	3
24	3	3	1	4	3	3	17	2	3	5	4	5	5	3	3	2	30	3	5	3	3	3	3	5	22	2	4	5	5	2	5	21	3	90	3
25	1	2	2	2	3	3	13	1	4	3	5	3	3	2	3	2	26	2	5	3	3	5	5	4	25	3	5	3	3	3	3	17	2	81	2
26	4	1	4	5	3	5	22	3	4	3	3	2	4	4	3	3	26	2	3	5	3	3	5	5	24	3	5	5	5	4	4	23	3	95	3
27	1	2	3	3	3	3	15	2	5	3	3	3	3	3	3	3	26	2	5	5	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	4	15	2	78	2
28	2	5	5	3	3	5	23	3	4	2	3	3	4	4	3	4	27	2	5	5	5	4	5	2	26	3	5	5	5	3	3	21	3	97	3
29	2	4	5	1	3	2	17	2	3	3	4	4	4	3	3	3	27	2	4	5	4	5	3	5	26	3	3	5	5	2	4	19	2	89	2
30	1	4	2	1	3	3	14	1	2	4	2	5	5	2	2	3	25	2	2	3	3	3	3	3	17	1	5	5	5	5	2	22	3	78	2
31	5	3	5	2	3	3	21	3	5	3	5	3	4	3	4	5	32	3	5	2	5	5	4	3	24	3	5	4	5	2	4	20	2	97	3
32	4	1	1	3	3	5	17	2	4	2	5	3	5	3	3	3	28	2	2	5	3	3	3	3	19	2	2	5	3	3	4	17	2	81	2
33	2	5	5	3	3	3	21	3	3	3	3	5	5	4	5	5	33	3	4	5	3	3	3	4	22	2	3	5	5	4	3	20	2	96	3
34	3	3	3	4	3	4	20	2	4	2	5	5	3	4	5	3	31	3	3	3	4	2	5	3	20	2	4	5	3	4	3	19	2	90	3
35	1	2	5	2	3	5	18	2	3	3	3	3	5	4	2	4	27	2	3	5	3	4	5	5	25	3	4	3	5	3	3	18	2	88	2
36	4	1	5	5	3	3	21	3	3	2	5	2	2	5	5	3	27	2	3	3	4	5	4	4	23	2	5	3	5	5	5	23	3	94	3
37	3	2	5	3	3	4	20	2	3	5	3	3	3	4	5	2	28	2	5	4	4	5	3	3	24	3	5	5	5	3	5	23	3	95	3
38	5	5	5	3	3	3	24	3	3	4	5	5	5	4	3	3	32	3	3	3	3	4	2	2	17	1	5	3	5	5	2	20	2	93	3
39	2	4	4	1	3	5	19	2	4	3	5	3	3	3	3	2	26	2	2	2	3	3	5	2	17	1	3	3	5	3	5	19	2	81	2



### BASE TRANSFORMADA DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

ID	V1	V2	V3	V4	V5	V6	Calif _DEF ectiv idad	Ag_e fectiv idad	V7	V8	V9	V10	V11	V12	Calif _DEF icien cia	Ag_e ficien cia	V13	V14	V15	V16	V17	V18	Calif _Efic acia	Ag_E ficiaci a	V19	V20	V21	V22	V23	V24	Calif _DES	Ag_D esem peño	Calif _V pro duc.	Ag_ Pro duc.
1	3	2	3	2	2	2	14	1	3	2	3	1	4	4	17	1	1	3	2	3	5	3	17	1	1	4	4	1	3	3	16	1	64	1
2	2	3	5	3	2	5	20	2	3	2	3	5	3	2	18	2	2	3	2	3	4	3	17	1	5	3	2	2	3	1	16	1	71	1
3	3	3	5	3	4	4	22	3	1	4	4	1	3	1	14	1	3	3	5	3	2	4	20	2	4	1	1	3	3	3	15	1	71	1
4	4	4	1	3	4	1	17	2	5	3	2	2	3	2	17	1	3	3	5	2	3	2	18	1	1	4	4	1	3	3	16	1	68	1
5	3	2	2	3	5	4	19	2	4	1	1	3	3	1	13	1	4	3	5	1	2	3	18	1	5	3	2	2	3	2	17	1	67	1
6	1	1	3	3	2	1	11	1	2	5	2	3	3	5	20	2	2	3	3	2	2	2	14	1	4	1	1	3	3	2	14	1	59	1
7	5	2	3	3	3	5	21	2	3	3	1	4	3	4	18	2	5	3	4	5	2	5	24	3	2	5	2	3	3	3	18	2	81	2
8	3	1	4	3	4	2	17	2	1	2	5	2	1	3	14	1	3	3	4	3	2	4	19	2	3	3	1	4	3	3	17	1	67	1
9	2	5	1	4	4	1	17	2	3	1	4	5	3	2	18	2	3	3	3	1	3	2	15	1	1	2	5	2	3	5	18	2	68	1
10	1	4	5	3	2	2	17	2	3	2	3	3	3	4	18	2	1	3	2	3	4	4	17	1	4	1	4	5	3	4	21	2	73	2
11	2	3	4	1	1	3	14	1	2	5	2	3	3	3	18	2	4	4	3	2	3	3	19	2	1	2	3	3	3	5	17	1	68	1
12	5	2	2	5	2	3	19	2	3	4	4	1	3	4	19	2	2	4	3	5	3	3	20	2	2	5	2	3	3	4	19	2	77	2
13	4	4	3	3	1	4	19	2	3	2	2	3	5	5	20	2	3	4	2	5	5	4	23	2	2	4	4	1	3	3	17	1	79	2
14	4	5	1	2	5	2	19	2	1	3	2	2	4	4	16	1	4	2	4	3	5	2	20	2	2	5	2	3	3	3	18	2	73	2
15	4	5	4	1	4	5	23	3	5	3	3	5	3	3	22	2	4	4	4	5	2	3	22	2	2	4	4	1	3	5	19	2	86	2
16	2	3	1	2	3	3	14	1	3	3	2	2	3	4	17	1	5	2	5	3	4	5	24	3	4	3	4	3	2	3	19	2	74	2
17	3	3	2	5	2	4	19	2	5	3	2	5	5	2	22	2	3	2	4	5	4	5	23	2	3	5	3	3	5	2	21	2	85	2
18	5	4	2	4	4	5	24	3	3	5	5	5	3	4	25	3	3	3	3	5	3	4	21	2	4	2	2	3	3	5	19	2	89	3
19	3	4	3	3	3	4	20	2	5	5	3	4	3	5	25	3	3	3	3	3	3	5	20	2	5	3	5	4	3	4	24	3	89	3
20	3	3	2	1	2	5	16	1	2	3	2	5	1	3	16	1	2	3	5	3	4	3	20	2	3	2	2	5	3	3	18	2	70	1
21	5	3	2	4	1	4	19	2	5	5	2	2	3	5	22	2	4	3	2	3	2	3	17	1	3	3	2	3	4	3	18	2	76	2
22	2	3	4	1	2	3	15	1	3	3	3	3	2	3	17	1	5	3	2	4	4	2	20	2	4	4	4	2	5	2	21	2	73	2
23	2	4	4	2	5	5	22	3	3	5	4	5	2	2	21	2	5	3	4	4	3	5	24	3	5	2	5	5	5	2	24	3	91	3
24	2	4	4	2	4	4	20	2	5	3	3	3	4	4	22	2	5	5	3	5	3	5	26	3	5	3	3	3	3	3	20	2	88	3
25	3	3	2	3	5	4	20	2	4	5	5	3	5	5	27	3	5	5	3	3	2	5	23	2	3	2	3	5	3	3	19	2	89	3
26	3	3	3	3	5	2	19	2	3	3	2	5	3	3	19	2	5	5	2	4	5	3	24	3	4	3	3	4	5	4	23	3	85	2
27	2	3	4	3	3	2	17	2	5	3	3	5	2	3	21	2	2	2	2	3	2	5	16	1	2	5	4	3	4	2	20	2	74	2
28	5	4	4	5	2	3	23	3	5	2	3	5	2	2	19	2	5	5	4	3	4	3	24	3	3	5	5	4	2	3	22	3	88	3
29	4	5	3	3	5	4	24	3	3	3	3	3	3	5	20	2	5	3	3	3	5	5	24	3	3	2	5	4	4	3	21	2	89	3
30	5	3	3	3	3	3	20	2	5	5	4	3	5	5	27	3	3	5	3	3	4	4	22	2	4	3	3	5	3	3	21	2	90	3
31	5	5	4	4	2	3	23	3	3	3	3	3	2	5	19	2	2	4	4	4	2	3	19	2	2	5	4	5	4	5	25	3	86	2
32	3	4	2	5	3	4	21	2	4	4	5	2	5	3	23	3	4	3	2	3	3	4	19	2	4	3	3	5	3	5	23	3	86	2
33	3	2	5	3	5	4	22	3	5	5	4	3	5	5	27	3	4	3	5	2	5	5	24	3	5	3	3	3	5	5	24	3	97	3
34	3	5	5	3	3	3	22	3	4	3	3	2	2	2	16	1	3	3	3	5	3	5	22	2	3	3	2	4	3	2	17	1	77	2
35	2	3	2	3	5	5	20	2	5	3	2	4	5	3	22	2	5	3	5	5	3	5	26	3	3	5	3	3	2	4	20	2	88	3
36	5	5	5	5	5	3	28	3	5	3	4	2	3	5	22	2	4	4	5	3	4	4	24	3	3	5	2	2	2	5	19	2	93	3
37	4	4	3	2	4	5	22	3	2	4	3	3	5	4	21	2	3	5	3	5	4	4	24	3	5	2	3	2	3	5	20	2	87	3
38	3	3	3	3	5	4	21	2	5	2	2	2	3	5	19	2	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	4	3	3	5	25	3	91	3
39	4	5	2	2	2	3	18	2	5	3	3	5	5	5	26	3	2	5	5	4	3	4	23	2	3	4	2	3	3	1	16	1	83	2



**Diccionario de datos**

Valor		Etiqueta
	1	Nunca
	2	Casi nunca
P1 hasta P24	3	A veces
	4	Casi Siempre
	5	Siempre
	1	Nunca
	2	Casi nunca
V1 hasta V24	3	A veces
	4	Casi Siempre
	5	Siempre
agr. Satisfacción laboral	1	Insatisfecho
	2	Poco Satisfecho
	3	Satisfecho
Ag_ condi.de trabajo	1	Insatisfecho
	2	Poco Satisfecho
	3	Satisfecho
Ag_ comp. Laborales	1	Insatisfecho
	2	Poco Satisfecho
	3	Satisfecho
Ag_ clima_organizacional	1	Insatisfecho
	2	Poco Satisfecho
	3	Satisfecho
Ag_ comunicación	1	Insatisfecho
	2	Poco Satisfecho
	3	Satisfecho
Ag_ productividad	1	Baja
	2	Regular
	3	Alta
Ag_ efectividad	1	Baja
	2	Regular
	3	Alta

Ag_eficiencia	1	Baja
	2	Regular
	3	Alta
Ag_Eficacia	1	Baja
	2	Regular
	3	Alta
Ag_desempeño	1	Baja
	2	Regular
	3	Alta

---

---

**ANEXO 07**  
**EVIDENCIAS**





