



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN
LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL -
CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Cornejo Fernandez Fernando Jose

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5198-5263>

Bach. Mayta Novoa Melany Alejandra

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8128-9787>

Asesora:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS

Satisfacción Laboral y Productividad en los colaboradores del Grupo CEREGRAL – CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022

Asesor (a): Dr. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CORNEJO FERNANDEZ FERNANDO JOSE	DNI: 77238945	
MAYTA NOVOA MELANY ALEJANDRA	DNI: 72914768	

Pimentel, 06 de julio de 2023

Dedicatoria

Como en primera instancia, dedicamos esta tesis a nuestro todopoderoso, creador de todas las cosas, que nos da fuerza para seguir adelante y salud para poder avanzar día a día y alcanzar nuestras metas.

De la misma manera a nuestros padres por su incondicional apoyo, no solo en nuestra formación profesional universitaria sino a lo largo de los años.

A nuestros profesores por las lecciones aprendidas a lo largo de la carrera y a nosotros mismos por el gran esfuerzo, solidaridad, perseverancia y compromiso para poder lograr este objetivo declarado.

Agradecimiento

Una tesis es esencialmente un grupo de ideas, esfuerzos y trabajos pasados correspondientes a otras personas.

A su vez, una tesis es además fruto del reconocimiento y del apoyo fundamental que nos brindan las personas que nos aprecian, careciendo de este, no tendríamos ese aliento, motivación y energía que nos impulsa a crecer como personas y como expertos.

Agradecemos también, a nuestras propias familias, a nuestros propios papás y a nuestros propios hermanos, siendo ellos nuestras fuentes de motivación y fuerza de seguir.

Agradecemos a nuestros propios amigos de carrera, que continuamente nos han brindado un enorme apoyo moral y también siendo guías, necesarios en los instantes difíciles de este trabajo y esta profesión.

A todos, muchas gracias.

Resumen

La presente tesis, consiste en analizar los factores influyentes dentro del Grupo Ceregral, pues conociendo estos datos importantes, los altos mandos de la compañía se preocuparán por el bienestar de sus colaboradores, ya que si estos están satisfechos en sus puestos laborales serán más productivos y obtendrán más beneficios como empresa. Este grupo se encarga de transformar y repartir alimentos a municipios distritales con los cuales tienen contratos, alimentos altamente nutritivos que son recibidos por la población mediante los distintos programas sociales. El objetivo de esta investigación es Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022. Presentando en el contexto teórico antecedentes, así como también bases teóricas relacionadas con las variables de los temas propuestos. Esta investigación es de tipo descriptiva - correlacional y de diseño cuantitativo - no experimental, pues ninguna de nuestras variables o resultados ha sido manipulada. Empleando una población de 17 colaboradores, empleando una muestra censal, pues se seleccionó el 100% de la población. Para la medición de las variables se utilizó la técnica de la encuesta, haciendo uso de 2 cuestionarios, mismos que serán llenados por los colaboradores del Grupo CEREGRAL. Finalmente, la presente investigación se concluye tras las observaciones encontradas a esta investigación, que lo mencionado en el marco teórico está comprobado en la realidad de la empresa donde se haya relación entre el nivel de productividad y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa del Grupo Ceregral.

Palabras clave: colaborador, desempeño, equipo, productividad y satisfacción laboral

Abstract

This thesis consists of analyzing the influential factors within the Ceregral Group, since knowing these important data, the company's senior managers will be concerned about the well-being of their collaborators, since if they are satisfied in their jobs they will be more productive and they will make more profit as a company. This group is in charge of transforming and distributing food to district municipalities with which they have contracts, highly nutritious food that is received by the population through different social programs. The objective of this research is to determine how job satisfaction and productivity of the employees of the CEREGRAL-CP E.I.R.L. Group are correlated. Jose Leonardo Ortiz – 2022. Presenting in the theoretical context antecedents, as well as theoretical bases related to the variables of the proposed topics. This research is descriptive - correlational and quantitative design - non-experimental, since none of our variables or results have been manipulated. Using a population of 17 collaborators, using a census sample, since 100% of the population was selected. For the measurement of the variables, the survey technique was used, making use of 2 questionnaires, which will be filled out by the collaborators of the CEREGRAL Group. Finally, the present investigation is concluded after the observations found in this investigation, that what is mentioned in the theoretical framework is verified in the reality of the company where there is a relationship between the level of productivity and the level of satisfaction of the workers of the company. of the Brain Group.

Keywords: collaborator, performance, team, productivity and job satisfaction

Índice de contenido

Aprobación del jurado.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenido.....	viii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables y operacionalización.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ...	37
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	39
2.7. Criterios de rigor científico.	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	41
3.2. Discusión de resultados.....	51
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
4.1. Conclusiones	55
4.2. Recomendaciones	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable: Satisfacción Laboral	35
Tabla 2 Operacionalización de la Variable: Productividad	36
Tabla 3 Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento que mide la satisfacción laboral.....	38
Tabla 4 Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento que mide la productividad.....	39
Tabla 5 Satisfacción en sus condiciones físicas y de confort.....	41
Tabla 6 Satisfacción de sus beneficios laborales y remunerativos.....	42
Tabla 7 Satisfacción de sus políticas administrativas.....	43
Tabla 8 Satisfacción de su relación con la autoridad	44
Tabla 9 Satisfacción de sus relaciones interpersonales.....	45
Tabla 10 Satisfacción de su realización personal.....	46
Tabla 11 Satisfacción de su desempeño de tareas.....	47
Tabla 12 Eficiencia de los colaboradores	48
Tabla 13 Eficacia de los colaboradores.....	49
Tabla 14 Efectividad de los colaboradores.....	50
Tabla 15 Matriz de consistencia	66

Índice de figuras

Figura 1 Satisfacción en sus condiciones físicas y de confort.....	41
Figura 2 Satisfacción de sus beneficios laborales y remunerativos	42
Figura 3 Satisfacción de sus políticas administrativas	43
Figura 4 Satisfacción de su relación con la autoridad	44
Figura 5 Satisfacción de sus relaciones interpersonales.....	45
Figura 6 Satisfacción de su realización personal	46
Figura 7 Satisfacción de su desempeño de tareas.....	47
Figura 8 Eficiencia de los colaboradores.....	48
Figura 9 Eficacia de los colaboradores	49
Figura 10 Efectividad de los colaboradores	50
Figura 11 Cuestionario de Satisfacción Laboral	67
Figura 12 Cuestionario de Productividad	67
Figura 13 Validación por Juicio de Expertos	67
Figura 14 Carta de aceptación para realizar la investigación del Grupo CEREGRAL – CP EIRL.....	67
Figura 15 Formato N° T1-CI-USS (Autorización de los Autores.....	67
Figura 16 Resolución de Aprobación de Tesis	67
Figura 17 Fotografías	67
Figura 18 Correlación de ambas variables	67
Figura 19 Reporte de Similitud TURNITIN	67
Figura 20 Acta de Originalidad	67

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Nos encontramos con el caso de la empresa en donde se realizará la presente investigación, el Grupo CEREGRAL-CP EIRL, dedicada a la venta de alimentos para programas sociales del estado, empresa ubicada en la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque - Perú, con una cantidad de 17 colaboradores que realizan labores operativas como mano de obra y labores de oficina. En esa línea se tiene la noción de que existe un índice bajo de productividad por parte de los colaboradores, y se estima que sea por la falta de identificación y compromiso con la organización resultante de la insatisfacción laboral.

Es, por tanto, necesario reconocer la problemática que representa el no aplicar medidas orientadas a conseguir el nivel superior de complacencia de los cooperadores en la organización, o, por su parte, implementar sistemas que permitan medir adecuadamente en qué régimen de satisfacción que se encuentran los colaboradores en el centro de trabajo, pues, como indicamos anteriormente, la insatisfacción en el centro de labores puede desencadenar una serie de problemas críticos en la institución, tanto en ámbito externo e interno.

Es de gran relevancia validar tanto los factores influyentes y decidir las métricas adecuadas para conocer el estado real de dichos indicadores (el nivel de productividad y el nivel de contentamiento en el centro de labores), para precisar si hay una recta correlación en medio de ambos factores, mediante la cual, y luego de analizar el índice de correlación existente, de ser positivo implementar medidas que logren perfeccionar el índice de productividad de los cooperantes del Grupo CEREGRAL como resultado de elevar la categoría de satisfacción de los mismos en su centro de trabajo, mientras que, de ser negativo, y habiendo identificado las dimensiones de mayor peso en ambas variantes, poder aplicar medidas independientes que permitan mejorar los índices, y por tanto, mejorar los indicadores generales de gestión de la organización.

Como lo menciona el autor Toro (2020) quien muestra que estudios realizados a nivel mundial demostraron que el 45% de los cooperadores no se aprecian a gusto en su centro de trabajo, de los cuales, un enorme porcentaje considera que la principal implicancia es el ambiente de labores, indicando que sienten que sus ideas son muy poco probables que se tomen en cuenta, no existe una clara y directa comunicación entre colaboradores, ni amparo para la realización de los objetivos. Asimismo, se encuentra directamente enlazada con la remuneración que perciben, en función del liderazgo ejercido.

Finalmente Cabanilla (2022) quien precisa que el contentamiento de los cooperantes está en función de su estado emocional, mismo que precisaremos tomando en cuenta que se cumplan sus expectativas en cuanto a las condiciones de trabajo que se presenten, por un lado, con los recursos y condiciones adecuadas para cumplir sus labores, y, por otro, las medidas preventivas e higiénicas que reflejen el valor que se le da al colaborador, asimismo, un factor influyente resulta la capacidad de poner en valor sus conocimientos y destrezas, y el poder recibir incentivos a partir de ello, sumando como un complemento en su satisfacción.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Soledispala *et al.* (2022) Ecuador, en su artículo *“La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landela Buseta Importadora de banano”* nos indica que en los modelos de gestión de empresas que se desarrolla actualmente, es necesario contemplar la satisfacción del colaborador con su espacio de trabajo y actividades realizadas, pues, lo relaciona directamente con el compromiso, la motivación y con el nivel de productividad que estos lograrán tener luego en sus respectivos puestos de trabajo, esto, a su vez, se traducirá en la obtención de las metas planteadas por la corporación para su crecimiento y desarrollo. Esta idea se vuelve fundamental en la correcta gestión del talento humano de toda empresa, tanto pública como privada.

Flores & Salazar (2019) Bolivia, realizaron el estudio *“La satisfacción laboral influye en la productividad, Caso: Empresa el Volcán SA.”* quien estudió estos dos conceptos de acuerdo a los conceptos clásicos de productividad, teniendo en cuenta el papel de los trabajadores en la organización, trazó la primera directriz entre la relación entre la productividad en capacidad del grado de satisfacción de los empleados con la labor que desempeñan. Para analizar la productividad se recolectaron los datos históricos finales anteridios de los 12 años de la empresa, mientras que para calcular la satisfacción de los cooperadores se aplicó un instrumento constituido por una encuesta tomando en cuenta las variantes establecidas por los autores Meliá y Perió, así como los factores decisivos establecidos por Robins.

Este estudio encontró que, en el caso de El Volcán, no había vínculo entre mencionadas variantes, sin embargo, un estudio detallado sugiere que los resultados pueden ser más o menos importantes según la región de trabajo y el impacto en el colaborador. Un ejemplo de ello es el taller de maestranza, donde se comprobó la correlación existente en mencionadas variables en el porcentaje de actividades que allí se realizan, pues en ella se comprobó la menor tasa de productividad, así como también la menor tasa de satisfacción por parte de los colaboradores. En cambio, en las fundiciones y fábricas de plásticos se corroboró insatisfacción, sin embargo, no fue ese el caso con la productividad. Esta investigación nos mostró la influencia de la naturaleza de las labores a realizar en la correlación existente entre las variantes, cuando se trata de trabajos con niveles de complejidad elevados en cuanto a la realización de esfuerzo físico, como los trabajos en caliente y trabajos de índole industrial, la satisfacción pasará a jugar un papel secundario en cuanto a la productividad, esto nos da una idea de cómo debemos analizar el tipo de trabajo a realizar para poder aplicar el instrumento adecuado en función de la naturaleza del mismo.

Chiang & Ojeda (2018) Chile, realizaron un estudio en el cual relacionó *la “Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres”*, esto se realizó en una demografía general de doscientos sesenta y cuatro cooperantes de las ferias libres chilenas, trabajando con una muestra significativa relativo al 60%, equivalente a ciento cincuenta y ocho encuestados.

A fin de llegar a completar los objetivos planteados previamente se hizo uso del cuestionario de la encuesta, la cual constó de 54 ítems, dividido en 3 partes cada una orientada a recopilar información sobre un determinado tema. La primera parte recogió información general del sujeto, mientras que la segunda parte recopiló información sobre el promedio de sus ventas, así como sus sueldos, de este modo se logró medir su productividad. Finalmente, la última parte contuvo preguntas orientadas a conocer el nivel de satisfacción del colaborador en cuestión.

Sobre las dimensiones que miden los niveles de satisfacción en el trabajo, los resultados evidencian la importancia que tiene para el colaborador y su trabajo, la relación con su jefe y el valor de los reconocimientos y cómo es que la estadística demuestra su impacto en la productividad corporativa, las ventas e incluso la cantidad de horas de trabajo. Otra de las dimensiones que mostraron relación significativa fue la satisfacción con el entorno, con la cual se evidenció relación directa con las compensaciones y remuneraciones en general y cómo se vinculan directamente con el tiempo empleado para la ejecución de las tareas que realizan. Esta investigación nos permitió partir de la idea de que la satisfacción de los colaboradores con factores propios del trabajo, como el espacio físico, el vínculo que se logre con los compañeros o con las autoridades del trabajo, entre otros, tienen incidencia directa con el rendimiento en la realización del trabajo asignado, esto sobre todo por el nivel de compromiso y comodidad con el trabajo a realizar, lo que se relaciona directamente con la actitud que se presentará al ejecutar las labores, repercutiendo positivamente en los resultados de la misma.

Rodríguez (2018) España, realizó una investigación sobre *“La satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada perteneciente al sector de renta de vehículos menores en España”*, dicho estudio buscó analizar el nivel de contentamiento en el centro de labores que tienen los cooperantes de dicha entidad dedicada a la venta y alquiler de vehículos. La investigación tuvo un diseño empírico con un muestreo no probabilístico el cual recopiló información de una población de 192 trabajadores, trabajando con un muestrario significativo de 153 a los cuales se les asignó el instrumento, el cual fue el interrogatorio de

preguntas de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1998), previamente sometido a la prueba de confiabilidad de Cronbach obteniendo un valor aceptable.

Los resultados obtenidos muestran diversas variables significativas vinculadas de primera mano con la satisfacción de los cooperantes en el cargo laboral, entre ellos, se determinó que los 5 más importantes son la satisfacción que siente el personal en cuanto a la forma de supervisión, en cuanto al lugar donde realiza sus tareas, con respecto a las compensaciones que recibe, así como, con la motivación y los niveles de participación que logra en la organización. Este trabajo evidenció además que la salud laboral tiene relación con el nivel de desarrollo que alcanza la organización en un ambiente adecuado para las tareas laborales, lo cual sirvió como un punto inicial para relacionarlo posteriormente a otras variables de nuestro interés, como es el caso de la productividad.

Vargas et al. (2018) Méjico. En su investigación *“El lugar de trabajo y su impacto en la producción”*. La finalidad de este estudio fue establecer cual fueron las causas y efectos que tuvo la satisfacción laboral de los colaboradores en relación a su rendimiento a través de una investigación continua explorable. La muestra intencional consistió en 50 colaboradores del área de planificación y control de producción de una compañía privada que se dedica a la industria del vidrio en la Ciudad de Puebla de Zaragoza, Méjico. Los dispositivos semiestructurados se han aplicado en función del cuestionario de Meliá y Peiró. Los resultados arrojados fueron estudiados estadísticamente con la ayuda del software SPSS. Se logró hallar la existencia de una correlación significativa entre mencionadas variables, donde los aspectos más importantes que influyeron de manera negativa en la productividad, estuvieron relacionados mayormente con los factores del salario.

1.2.2. Nacionales

Rondoy (2022) Piura, en su investigación *“Satisfacción laboral y su Influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Multiservicios e Inversiones Catalina SAC, 2022”*, quien indica que toda empresa debe ser un medio por el

cual todo trabajador debería visualizar la posibilidad de crecer, desarrollarse, y obtener riquezas y servicios necesarios para saciar sus necesidades como resultado de poner en valor sus conocimientos y destrezas, esta perspectiva prioriza al trabajador como un individuo que ve en su trabajo la posibilidad de desarrollarse, por tanto, la respuesta que tenga de este y la forma en la que vea que sus expectativas se cumplen, influirá en la motivación con la que realizará sus labores, y, por tanto, en los resultados que obtenga de la ejecución de los mismos.

Es entendible, por tanto, que la problemática de la insatisfacción laboral en Perú haya tenido como resultados estos factores influyentes, pues, se toma muy poco en cuenta factores subjetivos como las aspiraciones personales de los colaboradores, y cómo pueden potenciarse para maximizar los resultados por parte de los trabajadores.

Yucra & Parillo (2021) Arequipa, realizaron un estudio que buscaba *“Relacionar la satisfacción laboral con la productividad, en el personal de la municipalidad de José María Quimper durante el año 2020”*. Esta investigación contó con principal objetivo precisar la verdadera correlación en medio de las variables en cuestión, para lo cual utilizó el instrumento de la encuesta como principal canal para extraer los datos de los encuestados pertenecientes a mencionada organización. Fue de tipo descriptiva correlacional el estudio, buscando precisar si existe una relación directa entre las variables satisfacción y productividad, asimismo, fue transversal, puesto que se realizó en un único tiempo, y de tipo no experimental, pues no se intervino ni manipuló las variables utilizadas.

La investigación realizada utilizó una población total de 40 trabajadores, que ejercían sus respectivas labores tanto interna como externamente a la municipalidad, se trabajó con el 100% de los colaboradores, por lo que se trata de una muestra censal. Como principales anotaciones se evidenció correlación directa entre ambas variables, corroborando así que la productividad se ve influenciada en la complacencia laboral de los colaboradores con sus empleos, a causa de la interacción de los diversos factores, en medio de los cuales se

destaca el entorno laboral, relación con compañeros de trabajo y autoridades, así como elementos físicos del espacio de trabajo. Como principal recomendación se presentó la idea de tener correctamente organizada la información de los colaboradores, así como también implementar mecanismos adecuados que permitan el levantamiento efectivo de dicha información. Esta investigación nos mostró la idea de que existen múltiples factores que pueden llevar a la insatisfacción del colaborador al trabajo que realiza, y que no necesariamente estos estarán ligados a la inatención o falta de visualización de los mismos, sino de la aplicación de medidas que no necesariamente representan una salida cómoda para los colaboradores, esto nos presenta la idea de que se debe realizar un análisis adecuado de la naturaleza del que realiza un determinado colaborador, para no caer en supuestos equivocados sobre los motivos por la cuales se presenta insatisfacción y sobre todo sobre la parte a la cual se debe aplicar las potenciales medidas de mejora.

Medina (2021) Lima, en su investigación *“Satisfacción Laboral y Productividad del Talento Humano de una empresa Textil, Ate Vitarte, Lima, 2020”* el cual parte de la premisa de que si los colaboradores se sienten contentos con su trabajo, como resultado de la aplicación de mecanismos por parte de la organización que permitan incrementar el nivel de satisfacción en el puesto de labores de los mismos, estos van a sentir que son tomado en cuenta por las autoridades de la empresa, lo que conllevará a un máximo esfuerzo de su parte, obteniendo así una productividad de mayor nivel.

Esta investigación complementó la idea previa de la existencia de algún nivel de implicancia de la satisfacción laboral de los cooperadores según la naturaleza de la labor que realizan y como el fruto de factores tanto internos del trabajo como externos que representan una amenaza o situaciones a superar por parte de los colaboradores, frente a esta idea y tratándose de trabajos en este caso que no suponen esfuerzo físico, o mayor complicación con la realización de las actividades, se refuerza la idea de que en el caso de este tipo de trabajos la satisfacción que presente el colaborador se encuentra ampliamente relacionada con el nivel de productividad que presentará como resultado de la ejecución de sus labores.

Quintana (2019) Lima, en su investigación *“Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Cooperativa Agroindustrial MACHUPICCHU LTDA., Andahuaylas, Apurímac – 2018”*. Tuvo como finalidad determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores en mencionada cooperativa. Siendo esta investigación básica, no experimental y de tipo transaccional correlacional. Se hizo uso como técnica de recolección de datos a la encuesta, en una muestra no probabilística e intencional, por contar una población de 32 individuos. Donde los resultados arrojados fueron que, si existe dicha influencia entre ambas variables plasmada en una realidad específica, posteriormente esos resultados beneficiaran la gestión de la cooperativa. Como conclusión, existe una correlación positiva moderada del 0.526 en el valor de Rho de Spearman.

Guillermo (2018) Lima, realizó el estudio titulado *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017”* estudio que fue destinado a determinar de qué manera se asocia la satisfacción en el centro de labores con la productividad de los cooperadores de la institución. Para tal efecto, se desarrolló un modelo de investigación aplicada de diseño correlacional descriptivo transversal no experimental. La muestra incluyó a 141 empleados a los cuales se les ejecuto el instrumento que consistió en una encuesta.

Los frutos de este análisis encontraron un nivel de correlación significativo con un valor $p=0.000$ como resultado de la aplicación de la prueba Rho de Spearman a un nivel de significancia del 0.01, y una correlación alta del 0.841, por tanto, se concluyó que, en efecto existe una fuerte relación entre la productividad con el grado de satisfacción en el centro de labores, encontrándose cuánto valoran, por ejemplo, los funcionarios de la Municipalidad de Huaura que tiene una categoría grado de satisfacción tienen también un alto grado de productividad.

1.2.3. Locales

Espinoza (2021) “Satisfacción Laboral y Productividad en la empresa Telecomunicaciones JOSOL EIRL – 2019”. La finalidad fue saber cómo afecta el bienestar del colaborador en la ejecución de sus faenas. Fue una investigación descriptiva - no experimental. Como resultados, se evidenció que el 100% de los participantes indican que presentan contratiempos al momento de ejecutar las tareas asignadas, así mismo, el 80% de los encuestados mencionan que las condiciones y comodidades no son las correctas y el 100% manifiestan insatisfacción en relación a sus remuneraciones y compromisos. Concluyendo que, los impedimentos para ejecutar sus tareas son el ambiente laboral y sus pagos son los que repercuten en el rendimiento de la compañía. Se recomendó que deben prestar atención a los elementos que crean un negativo impacto en la complacencia del colaborador.

Nieto (2020) *“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora”*. Su objetivo fue determinar el impacto de la satisfacción laboral en la productividad del personal administrativo de mencionada entidad. El tipo de estudio es cuantitativo, el diseño es no experimental y la muestra es de 34 encuestados. Para ello, se emplearon dos tipos de encuestas como herramientas de recolección de datos: Las respuestas se basaron en escalas tipo Likert. Los resultados mostraron que el 50% de los colaboradores estuvo de acuerdo con la satisfacción laboral del gobierno de la ciudad, el 29,4% dijo que no le importaba, ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,7% totalmente de acuerdo y el 5,9% en desacuerdo. La conclusión fue que debían desarrollar una estrategia para revertir la proporción de apatía, ya que esto podría tener implicaciones preocupantes para los empleados, además, de esta manera, podrían evitarse en el futuro como datos de niveles preocupantes de inconsistencia.

Toro (2020) desarrolló el estudio *“Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones S.A.C - Chiclayo”* estudio realizado con el objetivo de establecer el nivel de relación entre las variables de estudio anteriormente mencionadas. El estudio utilizó el método

cuantitativo no experimental, puesto que no se manipularon las variables utilizadas. Asimismo, se empleó el instrumento entrevista, aplicado a una muestra significativa de 32 colaboradores que realizaban la labor de ventas en la organización, la entrevista se realizó a los superiores directos de los cooperantes que formaron parte en el estudio, a fin de determinar su nivel de productividad en función de parámetros previamente definidos.

En el resultado de dicho estudio se evidenció que no hay relación estadísticamente significativa entre mencionadas variantes, asimismo, no se encontró relación significativa como resultado de analizar de forma independiente la variable satisfacción laboral con las dimensiones de la variable productividad, las cuales para el presente estudio fueron la actitud, el desempeño laboral, el conocimiento y los recursos. Por lo cual, se recomendó la aplicación de mecanismos que permitan maximizar la motivación de los colaboradores, y el manejo efectivo del liderazgo, pues se encontraron que estos factores tienen un alto nivel de influencia sobre la satisfacción de los colaboradores. Esta investigación nos permitió conocer más acerca de la influencia de factores externos en nuestra variable de estudio satisfacción laboral, la cual corrobora la necesidad de evaluar las condiciones de trabajo realizado, la naturaleza de las labores y las implicancias directas que tienen sobre los trabajadores, a fin de poder aplicar adecuadamente los instrumentos y poder relacionarlos una segunda variable como es el caso del estudio realizado.

Toro (2019) estudió sobre *“La importancia de contar con una dirección estratégica de la motivación para poder mejorar la satisfacción en el área de patrimonio fiscal del Gobierno Regional de Lambayeque”*. Dicha investigación tuvo como objetivo realizar un diagnóstico y diseñar una forma estratégica de motivar a los colaboradores de dicha área. Con este fin se hizo uso de un diseño experimental, horizontal descriptivo, de tipo aplicativo a un total de 14 trabajadores quienes desarrollaron un cuestionario donde pudieron expresar sus perspectivas sobre cómo estar mejor para sentirse mejor en el trabajo.

De esta investigación se lograron evidenciar la relación directa e importante que tienen las variables motivación y satisfacción laboral entre los participantes.

Como indica la investigación, fueron las acciones de motivación las que permitieron mejorar las relaciones entre compañeros y que con el reconocimiento adecuado también aumentó su productividad.

Carrión (2018) realizó una investigación titulada “*Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña*”. Este análisis fue de enfoque descriptivo y aplicado cuantitativo fijó, como finalidad tuvo en hallar la correlación de la satisfacción laboral de los empleados de la institución y el clima organizacional, en términos reales, desde el enfoque del trabajador y en función de su desempeño laboral.

Entre los resultados alcanzados por el instrumento a un muestrario de 30 encuestados pertenecientes a dicha institución, trabajando tanto con varones como con mujeres, se resolvió la existencia de relación directa y positiva entre las variables, llegando a la conclusión que, para que una organización tenga una alta satisfacción laboral es primordial la existencia de un adecuado entorno laboral, Esta investigación nos muestra la idea de la influencia de factores netamente internos como influyentes en la satisfacción del colaborador con el trabajo que desempeña, esta premisa aporta a nuestra investigación, pues, como parte la literatura revisada se planteó la idea de la satisfacción del colaborador como resultado de factores tanto intrínsecos como extrínsecos y que en función de esta se encuentra la productividad que pueden presentar los colaboradores, sumándose además otros factores influyentes como la naturaleza del trabajo en cuestión y otros que analizaremos en el presente estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Satisfacción Laboral

1.3.1.1. Definición

Rodríguez (2018) precisa que la satisfacción es un complemento básico que sumado a la remuneración y otros incentivos directos o indirectos pueden aumentar la productividad de los colaboradores pues al brindar sus servicios y conocimientos lo hacen de forma más optimista dentro de la empresa o institución. Si junto a la remuneración viene también el ser valorado, apreciado y

recibir agradecimientos corporativos crece y mejora su desempeño en todas las actividades que se le asignan.

Condori (2018) indica que la satisfacción laboral puede estar más enfocada a las actitudes de los colaboradores en cuanto a la relación que tienen para con su labor, a causa de, cada vez que una persona se siente complacido, sus posturas reflejadas son positivas, mientras que, cuando es lo contrario, dichas actitudes y sus comportamientos tenderán a ser negativas. Asimismo, precisan a la satisfacción laboral como un estadio de sensación positiva que surge a partir de la evaluación personal del colaborador y que tendrá entre sus características o identidades personales.

Deza (2017) indica que la satisfacción en la empresa puede conceptualizarse como la suma de actitudes diversas de un colaborador hacia las funciones que le toca desempeñar, que incluye a la empresa en sí misma, la relación con los jefes, con los demás colaboradores, las remuneraciones, las oportunidades de crecimiento y las condiciones ambientales en general.

Manene (2017) comenta que podría ser también una perspectiva subjetiva del colaborador, y que más bien puede tratarse de ideas, comentarios, pensamientos o sentimientos que la persona tiene con respecto a la organización y sobre los cuales influyen aspectos que se interpretan a la luz de sus experiencias previas o de otros en cuanto al puesto, el dinero, las relaciones sociales, la higiene interna, dependiendo de sus perspectivas para comprender el ambiente.

De esta manera, se alcanza decir que el tema de la satisfacción es un valor que los colaboradores toman en cuenta y del cual dependen sus acciones en el centro de trabajo pues influye de manera directa en su estado de ánimo, sus actitudes y sus comportamientos que, a su vez, influyen en su nivel de compromiso y por tanto en la productividad.

1.3.1.2. Factores influyentes en la Satisfacción Laboral

Condori (2018) es importante precisar como muy importantes para la satisfacción laboral individual, la forma en que el colaborar orienta su disposición

frente a sus labores y roles en la empresa. Por lo tanto, un trabajador debe sentirse realizado a través de lo que hace.

Deza (2017) señala que existen 5 fundamentales elementos institucionales donde se determinan que la satisfacción laboral es:

- Desafío de la labor
- Sistema de distinción justas
- Capacidades convenientes de la labor
- Compañeros de trabajo que proporcionen defensa
- Compatibilidades en medio de personalidad y puestos de trabajo

1.3.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Sánchez (2010) nos permiten comprender que, para medir la satisfacción, se pueden usar las siguientes dimensiones:

- **Dimensión 1: Condiciones físicas**

Ramírez (2017) precisa el predominio de los estados laborales en la satisfacción del colaborador, buscándose desarrollar diversas actividades que generen oportunidades, que les permita sentirse libres de opinar, de aportar, de expresar sus pensamientos y conocimientos.

Se puede describir este tema usando la Teoría de los dos factores, de Herzberg (1987), en la capacidad de condiciones física forman parte de los factores extrínsecos indicando el peso que tiene el horario laboral, las características ambientales, las instalaciones y los materiales. Puntualmente, en el tema del horario laboral nos precisa la importancia de los horarios asociados con actividades que favorezcan la vida de los colaboradores y los porqués se suelen rechazar los turnos rotativos.

Deza (2017) señala que los componentes tangibles o de soporte son importantes para facilitar la ejecución de las tareas cotidianas y cómo es que son importantes para la eficiencia y el desempeño de los trabajadores. Dentro de esas condiciones físicas incluye el confort planteado por las circunstancias de bienestar que brindan en una instalación de salud como el oxigenamiento y luminosidad, el aseo y los ambientes en orden.

En este sentido, podemos indicar que las condiciones físicas son factores relacionados a la comodidad del colaborador con el lugar de trabajo y como de forma tangible valora lo que le rodea y, en esa línea, como la amplitud de espacios, la distribución de los ambientes, el mobiliario, la privacidad y la disposición de los servicios son considerados como parte de la satisfacción laboral.

- **Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos**

Ramírez (2017) nos presenta una idea sobre las remuneraciones justas, pues según argumenta las recompensas laborales son generalmente reconocidas como retribuciones o mejoras que la empresa ofrece a los cooperantes tomando en cuenta el esfuerzo que cada colaborador le dedica a cada actividad en su centro de trabajo. No obstante, para que el cooperante esté cómodo debe pertenecer a un sistema justo, siendo medido a través del sueldo o salario.

Carrión (2018) señala que el salario históricamente es una de las formas más complejas de transacción entre el esfuerzo y un conjunto de tareas diarias, se somete también a continuar un patrón de actividades por un periodo de tiempo (generalmente) extenso y a una extensa sucesión de relaciones interpersonales dentro de una misma organización con todos los pros y contras que ello implica y que no se conocen antes de asumirlos y que no son estáticos a través del tiempo salvo en cuanto a salario.

Deza (2017) señala que la retribución, que incluye sueldos, salarios, prestaciones, etc. es una forma de recompensa para los cooperadores por toda la labor que realizan. No obstante, advierte, que los sistemas de méritos y concretamente el sueldo debe ir acompañada de la promoción y, se deben tener en cuenta los demás elementos de determinación y de influencia para alcanzar la satisfacción laboral, porque sin ellos sería muy difícil que solo con el sueldo puedan satisfacerse todas las necesidades del individuo. Se requieren los demás complementos como símbolos del "status", del reconocimiento, de la seguridad y de la pertenencia.

De lo anteriormente mencionado podemos inferir, por tanto, que la satisfacción del colaborador está altamente relacionadas a la perspectiva de éste sobre cuán justas y equitativas son las compensaciones que recibe en cuanto a los demás y desde luego, en esa línea existe un enorme conjunto de oportunidades, pues, los trabajadores perciben que las recompensas las reciben en función de su desempeño y, por ende, si aplicamos la misma fórmula al revés, se puede inferir que al percibir una remuneración injusta entonces conllevará a un decrecimiento del desempeño que pueda presentar.

- **Dimensión 3: Políticas administrativas**

Carrión (2018) define a las políticas corporativas como lineamientos que definen la vida y el desarrollo institucional de una organización con una visión a medianos plazos que permite la interacción y la claridad entre los que forman parte y tiene un aspecto altamente valorado porque satisface necesidades sociales superiores también a mediano y largo plazo entre los colaboradores.

Deza (2017) señala que dichas políticas son también y por supuesto el grado de acuerdo o el contrato entre las políticas corporativas que suelen ponerle marco a las relaciones internas y el colaborador como tal y que entonces constituyen medios o canales donde poder alcanzar las metas y los objetivos corporativos y personales. Así mismo, las políticas explican la forma en que se espera que se alcancen los objetivos y ejercen como líneas bases que determinan el camino y ámbito general de las acciones tolerables dentro de la corporación.

De esto entonces, podemos inferir que las políticas servirán como un fundamento para la toma de decisiones de parte de los cooperadores, y, por lo tanto, una pauta de las actitudes y las acciones que se esperan de ellos frente a diferentes situaciones. Por tanto, deben ser lo suficientemente amplias en cuanto a visión y perspectiva a aplicar, pero también y a la vez, deben ser permanentes y ser flexibles como para poder ser adaptadas en distintas situaciones, y ser cuidadosamente diseñadas para que no entren en conflicto con los diferentes campos de aplicación y para que no den paso a la inconsistencia o a la incertidumbre o, a la incoherencia en la relación entre los colaboradores y la organización.

- **Dimensión 4: Relación con la autoridad**

House & Desseley (1974) “El comportamiento del jefe va a ser apreciada como admisible para sus cooperadores en el nivel en que dichos vean el comportamiento como origen de satisfacción rápida o como medio para una satisfacción posterior” por lo que es importante que el líder tenga capacidades comunicativas así como también que permita reflejar los objetivos en común guardando la coherencia dentro del grupo logrando transmitir y visibilizar el conjunto de actividades y acciones individuales que se necesitan realizar por el equipo y que éstas puedan ser direccionadas hacia un mismo objetivo común, que refleje el interés de todos y que incluya la participación de todos.

Deza (2017) hace mención a la importancia del valor que el trabajador le da a la interacción con su jefe directo y a los valores que éste aplica en el quehacer diario; es decir, la coherencia, la prudencia, la justicia, la equidad, entre otros. Así también, menciona que el logro laboral está altamente condicionado por cuán aceptado o rechazado es ese jefe directo.

De lo mencionado entonces podemos concluir que hay distintos elementos que se involucran en la formación del vínculo entre un colaborador y su jefe inmediato, donde influyen tanto elementos propios de cada persona como la capacidad de comunicación que tengan ambos. Por un lado, el jefe que reflejará los objetivos y aspiraciones del corporativo y, por otro, la conducta única del individuo que resultará de la interacción de ambas partes.

- **Dimensión 5: Relaciones interpersonales**

Carrión (2018) señala que las relaciones interpersonales son una piedra angular en el ejercer de las organizaciones y que se definen como la capacidad que tienen sus miembros para mantener relaciones de confianza y poder apoyarse mutuamente. Empero, para lograrlas son necesarias destrezas comunicativas, lograr hacerse entender con un mensaje claro y preciso, de forma simple y adecuada, para poder entenderse fácilmente de forma mutua evitando los conflictos en el intercambio de información.

Deza (2017) señala también que este factor de interacción entre las personas dentro de una organización es clave. Las correctas relaciones

interpersonales brindan credibilidad y confianza, mediante demostraciones de privacidad, compromiso y comprensión, y trascienden a la corporación y la proyectan como una empresa de calidad, seguridad y con valores. Asimismo, indica que es fundamental “una comunicación positiva en la que sea importante el conocimiento, la empatía, los valores y el apoyo recíproco para vencer debilidades, asegurar fortalezas que influyen en el convivio, el aumento de los individuos, la calidad de su funcionamiento y el provecho de quienes hacen uso de sus servicios”

Es importante indicar que, al igual que sucede con el contacto superior-cooperante, las relaciones formadas y los vínculos desarrollados entre miembros de un mismo equipo resultan esenciales para el crecimiento de la organización, de estos dependerá superar adversidades, compartir información y complementar esfuerzos para poder sobrellevar las diferentes situaciones que puedan surgir y de esa interacción saldrán las capacidades para alcanzar los objetivos fijados por la organización.

- **Dimensión 6: Realización personal**

Deza (2017) precisa que los colaboradores incluso tienden a escoger puestos que les permitan mostrar todas sus capacidades en libertad en eventos y con transparencia suficiente sobre el rendimiento de todos, por sobre otros, pues, todas estas características logran que la labor sea un gran desafío para la mente del colaborador. En esa línea, los colaboradores deben ser competentes en sus actividades para que puedan gozar de cierta autonomía personal usando sus capacidades críticas y analíticas, sin dejar de formar su identidad personal, siendo auténticos y coherentes en todo momento.

Carrión (2018) que, como parte de la teoría de los dos factores, indica que uno los intrínsecos es la seguridad laboral, definida como la percepción del nivel de confianza que tiene el colaborador sobre la continuidad de su empleo, teniendo como factor relevante la estabilidad del mismo.

Estas ideas se sintetizan en que los colaboradores encuentran también su satisfacción laboral en función de sus sentimientos personales cuando se les permiten enfrentar retos que les permita poner en práctica todos sus

conocimientos, permitiéndoles además ampliarlos y encontrar nuevas salidas y soluciones que los hagan percibirse como más competentes, más útiles y que esto, a su vez, se vea reflejado con la mayor estabilidad laboral producto de su productividad y valor en la organización.

- **Dimensión 7: Desempeño de tareas**

Ramírez (2017), señala que el vínculo entre la organización y sus miembros es un lazo que debe ser lo más sano posible porque de ella depende que se finalicen y cumplan con las metas conjuntas, bajo un “mismo espíritu” común y siempre buscando el éxito de la institución que, a su vez, retornará siendo el éxito de todos los que la integran.

1.3.2. Productividad

1.3.2.1. Definición

Condori (2018) define a la productividad como la creación de valor compartido y sustentable, en cuanto a la cantidad de recursos que emplea para su desarrollo.

Ramírez (2017) señala por su parte que, al mencionar productividad mencionamos necesariamente un tema numérico que mide el trabajo en comparación con el tiempo utilizado dentro de un ámbito laboral, así mismo, el autor la considerada incluso como “una medida de la eficiencia del uso y combinación de factores de producción e insumos para producir una determinada cantidad de insumos y servicios”.

Condori (2018) la define como la relación que existe entre los productos y los insumos que conllevan a su elaboración, convirtiéndola al mismo tiempo en un indicador de la eficiencia con la cual una institución emplea sus recursos para crear bienes y servicios.

Koontz & Weihrich (2008) indican que productividad va de la mano con el rendimiento y en un sistema complejo propone que algo o alguien es productivo en la medida de la cantidad de procesos (insumos) que utiliza durante un periodo de tiempo y los resultados que alcanza con ellos, de esta manera, la productividad en las máquinas y los equipos está medida como parte de sus cualidades no son tan precisas o claras en los recursos humanos o los

trabajadores que no son exactas y que más bien pueden ser influenciadas por el ambiente.

En resumen, podemos decir que la productividad es una variable en el tratamiento de producción de una empresa que puede servir como un indicador de la forma como una empresa utiliza los recursos para convertirlos en bienes finales y en cuánto valor aporta en una secuencia establecida.

1.3.2.2. Importancia y función de la productividad

Condori (2018) menciona que es prioridad porque es una manera que se puede evaluar la capacidad competitiva de una empresa, además, porque a través de estos se puede saber el nivel de la calidad de un proceso y comparar lo planificado por la compañía con los resultados alcanzados por la misma, con el fin de tomar acciones correctivas en el momento preciso.

Prokopenko (1989) “la trascendencia de ésta es para incrementar el bienestar nacional ahora es generalmente reconocido. No hay actividad humana que no se beneficie de una mayor productividad” Y tiene especial valor porque al aumentar el producto bruto interno (PBI) se necesita mejorar siempre la eficiencia y la calidad de la mano de obra, del trabajo como tal y del capital que se interviene ahí, es decir, el ingreso a una nación aumenta más rápido cuando productividad mejora y se aprovechan mejor los insumos.

Condori (2018) señala que la explicación que resume las grandes diferencias existentes son un tema de productividad, la variación de esta es la brecha que existe entre naciones. Empero, no es un tema simple, pues, estas diferencias se tienen que evaluar tomando en cuenta otros muchísimos factores que asocian directa e indirectamente la eficiencia y eficacia de las empresas; como, por ejemplo, la educación, la salud y la capacidad de contar con empleo digno.

1.3.2.3. Factores influyentes en la productividad

Meyer Goldstein et al. (2011) nos señala que los factores que intervienen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo orientadas hacia la innovación, la tecnología, los valores

corporativos, las actitudes sociales de los colaboradores y del entorno y de las políticas gubernamentales.

Deza (2017) indica que hay 4 elementos decisivos primordiales en la productividad en las empresas; el ambiente, las características de la compañía, las cualidades de la zona de trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos y cómo interactúan entre sí.

1.3.2.4. Dimensiones de la productividad

Koontz & Weihrich (2008) nos indica que, para evaluar el desempeño de un determinado sistema, relacionado directamente a productividad, se tiene que tener en cuenta tres criterios que son usados comúnmente:

- **Eficiencia**

Chiavenato (2007) la conceptualiza como “la implementación adecuada de los recursos disponibles”.

Pérez (2010) por su parte, define a la eficiencia como el principio que permite comprender la relación que existe entre los recursos que se utilizan y los productos que se obtienen, porque de manera simultánea hacen posible que el trabajador se sienta realizado alcanzando un sentimiento de resultado y de plena intervención.

En síntesis, podemos entender que la eficiencia es el concepto que mide la realización o alcance de una determinada actividad haciendo el uso de la menor cantidad de recursos posibles sin alterar la calidad del resultado.

- **Eficacia**

Pérez (2010) sostiene que la eficacia es el concepto que refiere al aseguramiento del cumplimiento de las políticas y metas establecidas por la alta dirección, estableciendo una estrecha relación en medio de los objetivos pactados y los objetivos conseguidos.

Esta conceptualización nos permite comprender que una organización es mucho más eficaz cuando todos los que integran están en capacidad de solucionar problemas en todo momento

Podemos, por tanto, establecer que la eficacia se refiere al cumplimiento de las actividades planificadas como principal factor de éxito, sin importar los recursos que se emplean o el cómo es que se inviertan, lo determinante es el cumplimiento de todo lo proyectado y planificado.

- **Efectividad**

Medianero (2016) señala que la efectividad es la relación existente entre los resultados comparando los resultados proyectados o propuestos con los resultados finales, lo cual permite medir el grado de cumplimiento de lo planificado.

Deza (2017) la efectividad es el resultado de un objetivo postulado en condiciones comunes y que se puede graficar como la interacción entre los resultados logrados en situaciones reales y las metas esperadas.

Por tanto, podemos concluir que la efectividad como la unión de la eficiencia y la eficacia que podemos también describir como el cumplimiento de los objetivos planificados o proyectados haciendo uso de la menor cantidad de recursos posibles, a lo que llamamos optimización.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación será útil para orientar otras investigaciones relacionadas a la materia y a los empresarios interesados en analizar a la variable de la satisfacción de los colaboradores relacionada a la productividad de los mismos, en simultaneo, se determinará el nivel de satisfacción de los trabajadores del Grupo CEREGRAL, para conocer los puntos críticos que crean la insatisfacción, así como también se determinará el nivel de productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL.

1.6. Hipótesis

H1: Sí existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022.
- Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022.
- Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022.
- Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022.
- Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación: descriptiva - correlacional

A partir de la perspectiva de los autores Hernández et al. (2014) la indagación detallada es ordenada además de probatoria, no se pueden brincar pasos, además, tiene un orden estricto, puesto que, toma una iniciativa y esta va desarrollándose hasta derivar fines e interrogantes en relación en la línea de la averiguación, estableciendo conjetura para después obtener cambiantes, mismas que se miden en el entorno en el cual se realiza la averiguación, después, se analizan las métricas logradas de las mediciones realizando uso de la estadística para obtener las conclusiones.

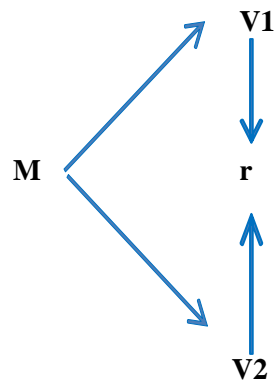
Hernández et al (2014) “muestran que nos permite ver si existe una relación entre ambas variables que se están estudiando, es decir, si una de ellas es dependiente de la otra”.

2.1.2. Diseño de investigación: cuantitativo - no experimental

Cuantitativa, el autor Tamayo (2004), se basa en la comparación de teorías que ya existen desde una secuencia de conjetura surgidas de la misma, siendo fundamental encontrar una muestra, ya sea en forma al azar o excluida, no obstante, característica de un poblamiento o fenómeno objeto de estudio.

Según lo propuesto por Hernández et al., 2014, por el análisis y el alcance de los resultados investigados, se utilizó un diseño no experimental, porque la información se recogerá sin manipular deliberadamente los resultados, observándose la realidad problemática en su contexto tal cual se presenta. También se recogerá la información en un mismo momento, tiempo y lugar.

Esquema



DONDE:

- M** : Muestra de estudio.
- r** : Relación entre las variables
- V1** : VI : Satisfacción Laboral
- V2** : VD : Productividad

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población:

Conformada por 17 colaboradores del Grupo CEREGRAL EIRL. a los cuales se les aplicarán 2 cuestionarios sobre el nivel de satisfacción laboral y productividad en la empresa.

2.2.2. Muestra:

La muestra es censal puesto que se seleccionó el 100% de los colaboradores, pues se considera un número moldeable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) instituye que dicha muestra es aquella donde cada una de las unidades de indagación son consideradas como muestra.

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de la Variable: Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con las condiciones físicas del ambiente de trabajo	1 - 2	Encuesta - Cuestionario
	Beneficios laborales y remunerativos	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con la compensación y beneficios laborales	3 - 5	
	Políticas administrativas	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con las políticas administrativas	6 - 7	
	Relación con la autoridad	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con la relación laboral con sus jefes	8 - 9	
	Relaciones interpersonales	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con las relaciones con sus compañeros	10	
	Realización personal	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con su desarrollo personal	11 - 12	
	Desempeño de tareas	Nivel de satisfacción de los colaboradores del Grupo CEREGRAL con su trabajo	13 - 15	

Nota. Se muestran las dimensiones, indicadores, ítems y técnica e instrumentos de la variable Satisfacción Laboral

3.1.1. Variable 2: Productividad

Tabla 2

Operacionalización de la Variable: Productividad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Productividad	Eficiencia	Porcentaje de adecuada utilización de los recursos.	1 - 5	Encuesta - Cuestionario
	Eficacia	Porcentaje logrado en los atributos del producto.	6 - 9	
	Efectividad	Porcentaje alcanzado en el impacto de los resultados	10 - 15	

Nota. Se muestran las dimensiones, indicadores, ítems y técnica e instrumentos de la variable Productividad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para la medición de las variables se utilizará la técnica de la encuesta, haciendo uso de 2 cuestionarios, mismos que serán llenados por los colaboradores del Grupo CEREGRAL mediante un enlace que se les brindará de Google Formularios y dichas respuestas brindadas serán recopiladas en una hoja de Excel. Los cuestionados empleados serán validados por expertos, y han sido usados en investigaciones previas.

Hernández et al., 2014 nos explica que una encuesta es una composición la cual provee una estrategia que podría ser descrito de manera numérica, en la cual se puede detectar y examinar tendencias, reacciones, u opiniones de una población definida, realizando uso de la aplicación de la misma a una muestra significativa que parta poblacional definida. Esto significa, que en la literatura que explica la técnica de la encuesta como instrumento en la manera en la que se realiza el análisis, en la modalidad cuantitativa, para recoger, guardar, por medio de cuestiones, datos acerca de un definido conjunto de individuos, las cuales representan una muestra poblacional.

2.4.2. Instrumentos para la recolección de datos

Se utilizarán 2 cuestionarios:

- Para la recopilación de información respecto a la variable independiente: satisfacción laboral, se utilizará un primer instrumento formulario tipo escala de 3 niveles, mediante un cuestionario de encuesta adaptado de Alva & Juárez (2014) que consta de 15 ítems o preguntas y que permitirá establecer el nivel de satisfacción laboral que tienen los colaboradores.
- Para el estudio de la variable dependiente: productividad se utilizará un segundo instrumento que fue una encuesta para recolectar datos sobre la productividad, el cual fue aplicado por Fuentes (2012) citado por Deza (2017) y adaptado para esta investigación, este consta de 14 ítems o preguntas y una escala de 3 niveles.

Para la recolección y almacenamiento de datos se empleará el programa Microsoft Excel, donde se recopilarán todos los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas a través de 2 matrices.

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

2.4.3.1. Validez

Según Hernández et al., 2014, “La validez hace referencia al nivel en que una herramienta en verdad mide la variable que pretende medir” esto significa, que la validez de una herramienta se refiere a enseñar la efectividad que tiene el mismo para obtener los resultados de un definido aspecto que se busca medir.

Para asegurar el valor del instrumento esta investigación se empleará la técnica de validación por expertos, misma que pretende validar la intencionalidad del presente estudio en función de los ítems que poseen los instrumentos. Por 2 magísteres altamente calificados trabajadores del sector público y un magister estadístico con vasta experiencia en la materia serán los llamados a realizar este análisis.

2.4.3.2. Confiabilidad

Para validar la confiabilidad del instrumento de toma de datos, se realizó una prueba Piloto en un total de 10 colaboradores del Grupo CEREGRAL, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en este grupo fueron sometidos a la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach.

Tabla 3

Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento que mide la satisfacción laboral.

Estadísticos de fiabilidad de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach 0.89	N de elementos 15

Nota. El resultado obtenido fue de 0.89, valor que reveló una excelente confiabilidad del instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral

Tabla 4

Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento que mide la productividad.

Estadísticos de fiabilidad de productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.92	14

Nota. el resultado obtenido fue de 0.92, valor que reveló una excelente confiabilidad del instrumento utilizado para medir la productividad de los colaboradores

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Hemos gestionado la estadística a través del Programa SPSS versión 26, con lo cual, se realizará un análisis de tipo descriptivo a través del cual se obtendrán promedios, mínimos, máximos y desviación estándar. Además, al tratarse de cambiantes categóricas se calcularán frecuencias y porcentajes de incidencia, que nos posibilite visibilizar los resultados en funcionalidad de las magnitudes del instrumento, lo que después nos ayudará a hacer relacionarlos y encontrar correlaciones.

2.6. Criterios éticos

La presente indagación empleará los 4 principios éticos, los cuales son: soberanía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Dichos principios son universales y no cuentan con restricciones nacionales, jurídicas o económicas y tienen que ser entendidos y consecutivos de manera integral por todos los competidores del análisis, sin excepción.

El inicio de soberanía es el derecho que tiene todo individuo de conceptualizar de manera independiente y responsable el sistema de valores que quiere continuar, así como, además, las metas que marcará en su historia como sujeto.

El inicio de beneficencia expresa la obligatoriedad hacia el investigador, de orientar en todo instante el análisis hacia el bien del paciente, en dicha línea, este análisis dejará mejorar el grado de satisfacción y productividad de los

ayudantes del Conjunto CEREGRAL, perfeccionando la calidad de vida de los mismos.

El inicio de justicia es la igual importancia y el respeto para con las personas, evitándose escenarios de discriminación. Este análisis va a ser llevado a cabo a todos los ayudantes de la compañía, bajo criterios de integración que permanecen solamente involucrados a la disposición del colaborador de participar, y de su tiempo en la organización.

Al final, el inicio de no maleficencia es el compromiso del investigador a no crear mal que perjudique la totalidad del cliente, con la cual, se mantendrá la confidencialidad de los datos logrados como consecuencia de la indagación, mismos que no van a ser utilizados para ningún otro fin que no sean los establecidos como objeto de análisis.

2.7. Criterios de rigor científico.

Castillo & Vásquez (2003) nos indican que hay criterios que nos permiten evaluar la calidad y el rigor científico en indagaciones, en donde existe un pacto parcial, dichos criterios son la credibilidad, la conformabilidad y la transferibilidad. La credibilidad se consigue una vez que los resultados logrados por medio de las conversaciones y las diversas visualizaciones con los individuos competidores de un análisis, son luego ubicados como “reales” pudiendo un aproximado de su forma de sentir y pensar. La conformabilidad se relaciona a la imparcialidad en la interpretación o estudio de la información la cual queda en prueba una vez que otro investigador puede continuar la ruta dejada. Para eso es importante llevar registro y archivos enteros de las pautas relacionadas en el análisis, de manera tal que estos datos logren ser analizados y lleven a conclusiones futuras, respetando las perspectivas de futuros estudiosos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 5

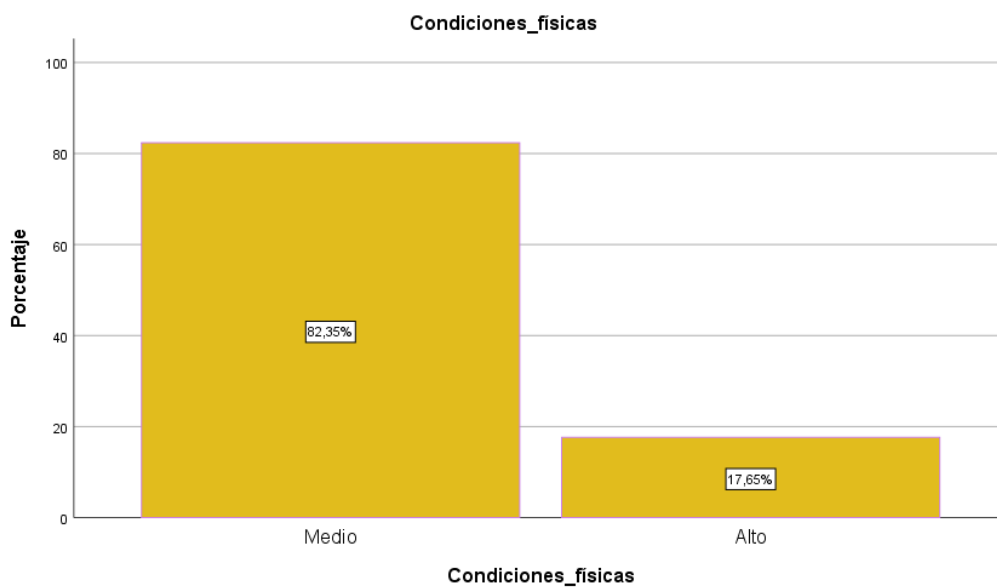
Satisfacción en sus condiciones físicas y de confort

Escala	N°	%
Alto	3	17.65%
Medio	14	82.35%
Bajo	0	0%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Satisfacción en sus condiciones físicas y de confort



Nota. En la tabla 5 y figura 1 se muestra los porcentajes de la satisfacción en sus condiciones físicas y de confort de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstas de grado medio 82.35% y grado alto 17.85%.

Tabla 6

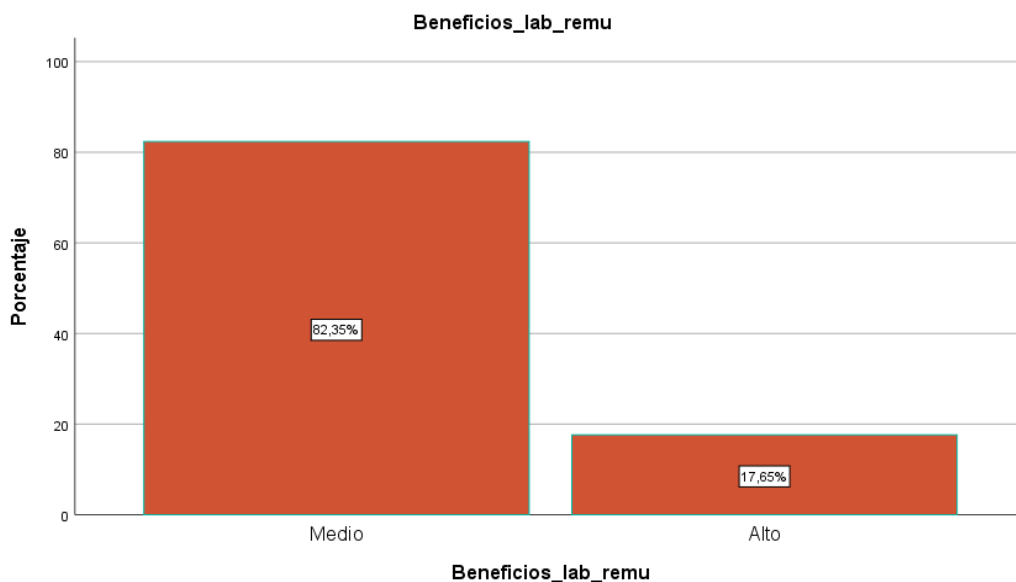
Satisfacción de sus beneficios laborales y remunerativos

Escala	N°	%
Alto	3	17.65%
Medio	14	82.35%
Bajo	0	0%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Satisfacción de sus beneficios laborales y remunerativos



Nota. En la tabla 6 y figura 2 se muestra los porcentajes de la satisfacción en sus beneficios laborales y remunerativos de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstas de grado medio 82.35% y grado alto 15.65%.

Tabla 7

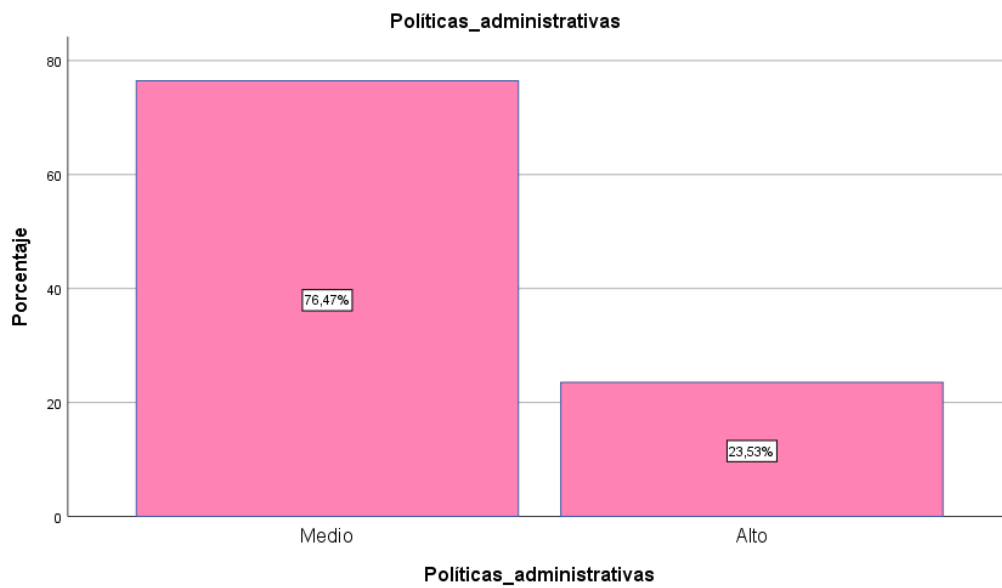
Satisfacción de sus políticas administrativas

Escala	N°	%
Alto	4	23.53%
Medio	13	76.47%
Bajo	0	0%
TOTAL	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Satisfacción de sus políticas administrativas



Nota. En la tabla 7 y figura 3 se muestra los porcentajes de la satisfacción en sus políticas administrativas de los colaboradores del Grupo CEREGRAL., siendo éstas de grado medio 76.47% y grado alto 23.53%.

Tabla 8

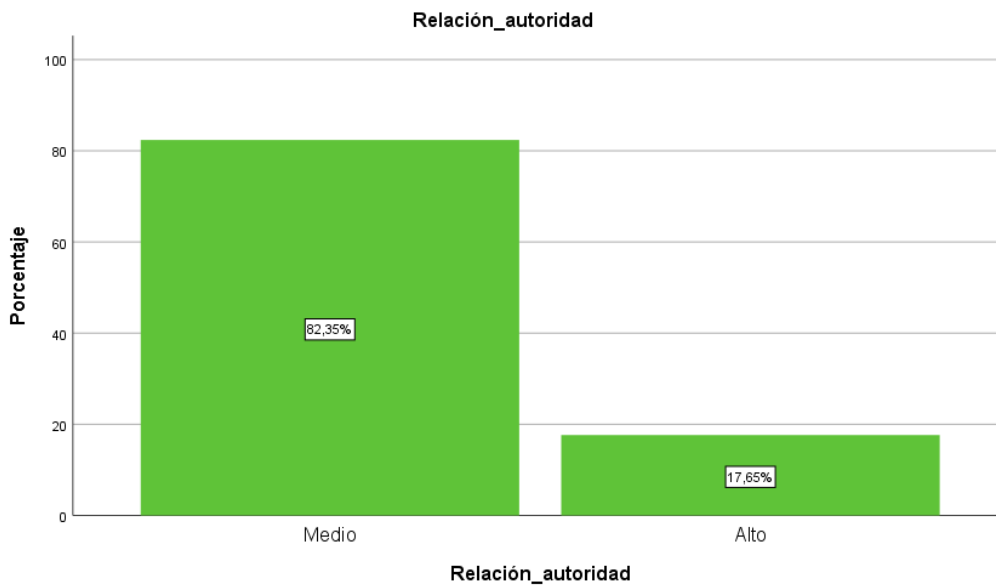
Satisfacción de su relación con la autoridad

Escala	N°	%
Alto	3	17.65%
Medio	14	82.35%
Bajo	0	0%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Satisfacción de su relación con la autoridad



Nota. En la tabla 8 y figura 4 se muestra los porcentajes de la satisfacción en su relación con la autoridad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstas de grado medio 82.35% y de grado alto 17.65%.

Tabla 9

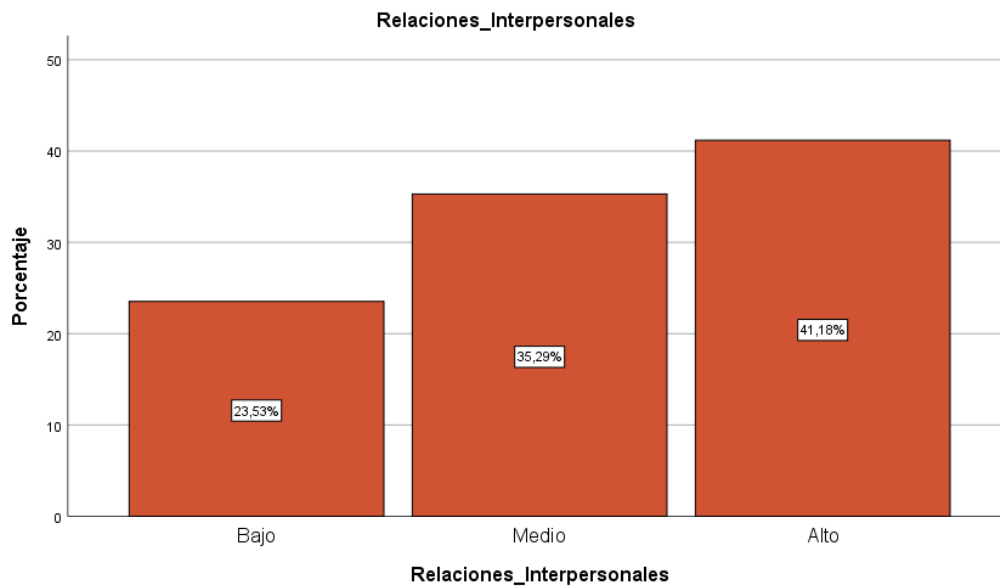
Satisfacción de sus relaciones interpersonales

Escala	N°	%
Alto	7	41.18%
Medio	6	35.29%
Bajo	4	23.53%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Satisfacción de sus relaciones interpersonales



Nota. En la tabla 9 y figura 5 se muestra los porcentajes de la satisfacción en sus relaciones interpersonales de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstos de grado alto 41.18%, 35.29% de grado medio y finalmente, de grado bajo 23.53%.

Tabla 10

Satisfacción de su realización personal

Escala	N°	%
Alto	2	11.76%
Medio	15	88.24%
Bajo	0	0%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Satisfacción de su realización personal



Nota. En la tabla 10 y figura 6 se muestra los porcentajes de la satisfacción en su realización personal de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstos de grado medio 88.24% y 11.76 de grado alto.

Tabla 11

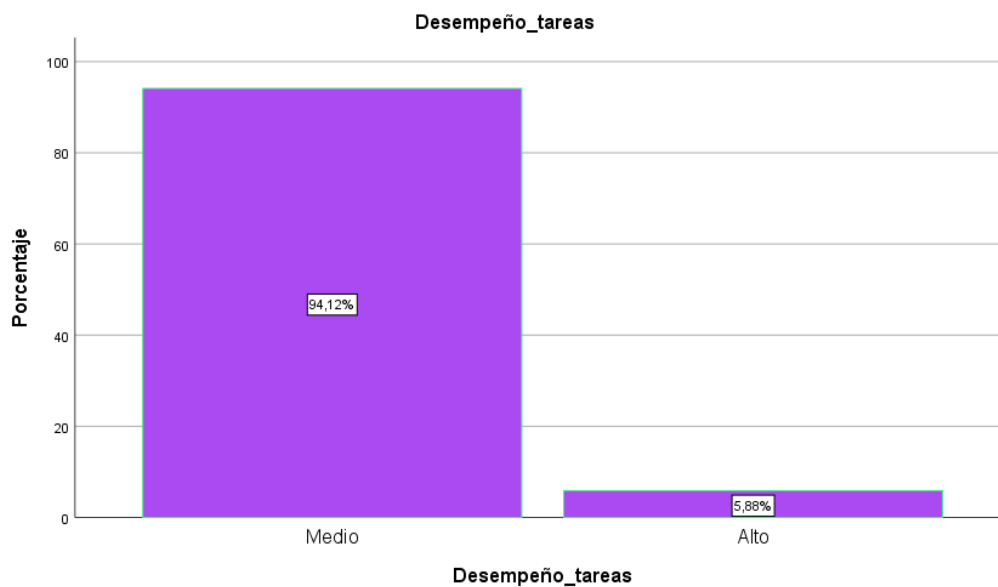
Satisfacción de su desempeño de tareas

Escala	N°	%
Alto	1	5.88%
Medio	16	94.12%
Bajo	0	0%
Total	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Satisfacción de su desempeño de tareas



Nota. En la tabla 11 y figura 7 se muestra los porcentajes de la satisfacción en su desempeño de tareas de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, siendo éstos de grado medio 94.12% y 5.88 de grado alto.

Tabla 12

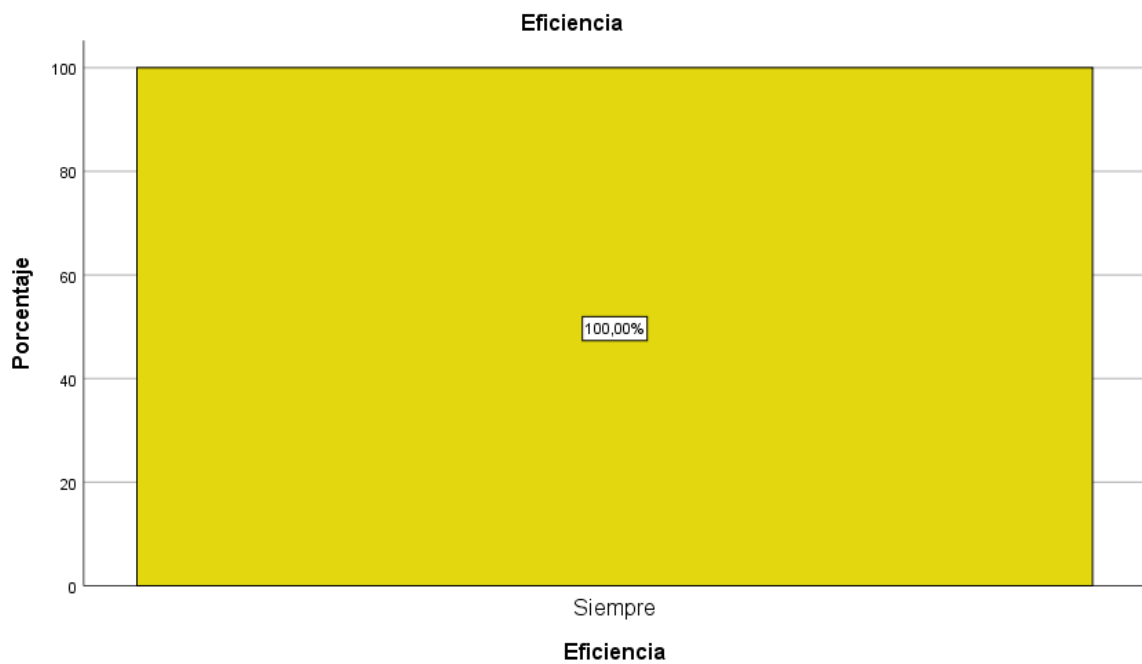
Eficiencia de los colaboradores

Escala	N°	%
Siempre	17	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Eficiencia de los colaboradores



Nota. En la tabla 12 y figura 8 se muestran los porcentajes de la eficiencia de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, estos resultados arrojan al 100% que siempre son eficientes.

Tabla 13

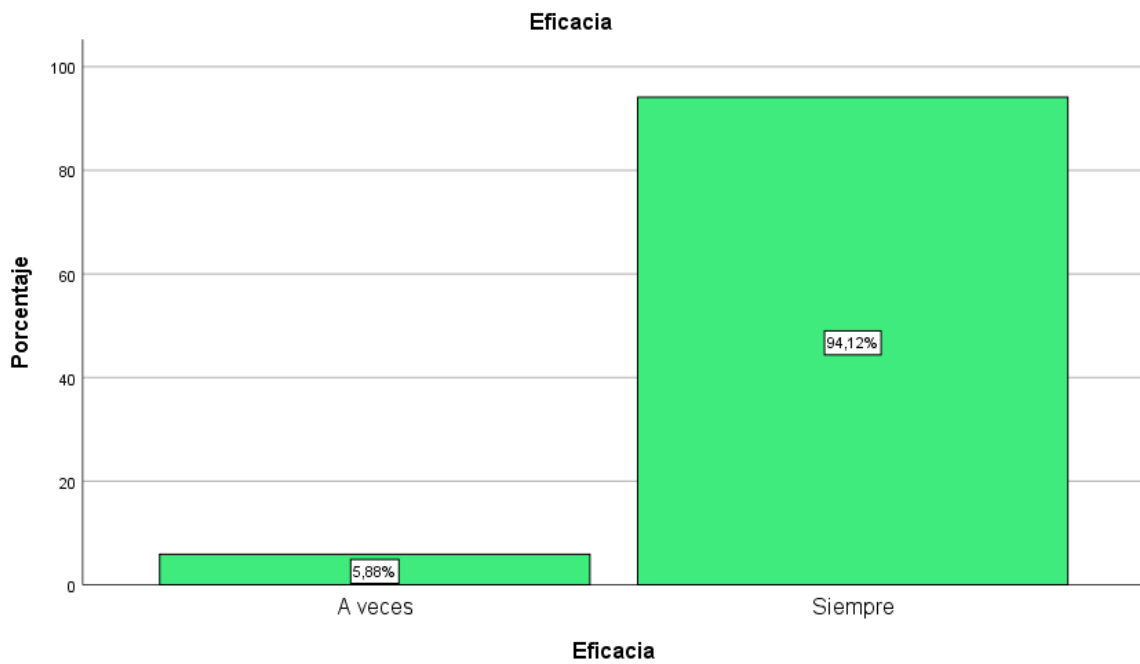
Eficacia de los colaboradores

Escala	N°	%
Siempre	16	94.1%
A veces	1	5.9%
Nunca	0	0%
TOTAL	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Eficacia de los colaboradores



Nota. En la tabla 13 y figura 9 se muestran los porcentajes de la eficacia de los colaboradores del Grupo CEREGRAL, estos resultados arrojan que 94.1% siempre son eficaces y 5.9% a veces.

Tabla 14

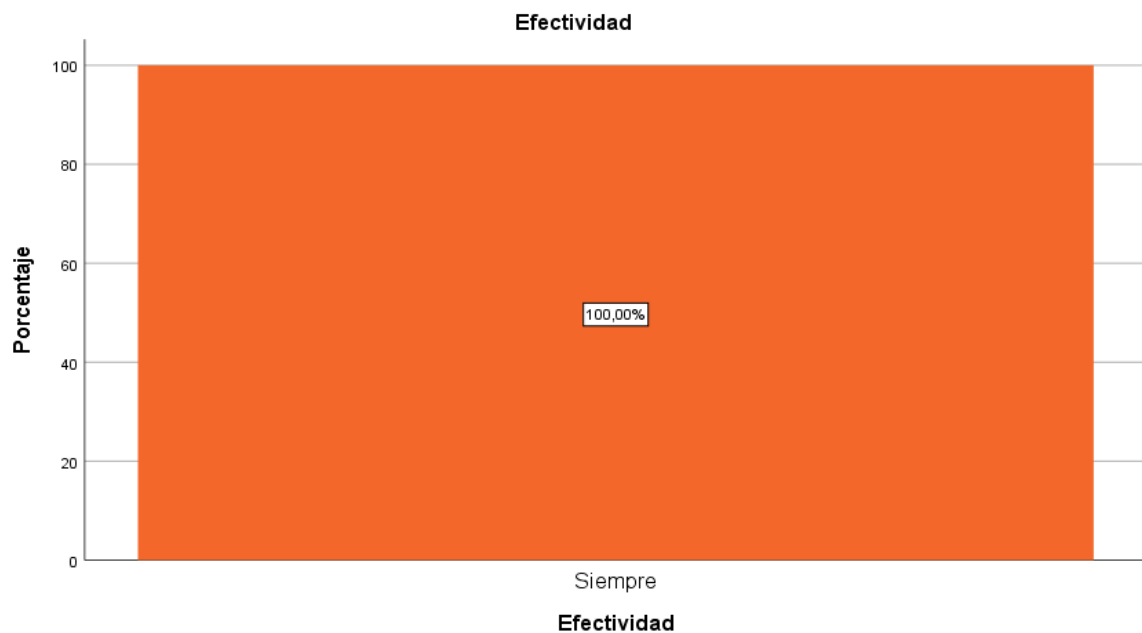
Efectividad de los colaboradores

Escala	N°	%
Siempre	17	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	17	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Efectividad de los colaboradores



Nota. En la tabla 14 y figura 10 se muestran los porcentajes de la efectividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL., estos resultados arrojan al 100% que siempre son efectivos.

3.2. Discusión de resultados

La discusión inicia con el objetivo general que fue determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022. En la presente investigación se encontró un nivel de correlación significativo con un valor $p=0.000$ como resultado de la aplicación de la prueba Pearson a un nivel de significancia del 0.492, y una correlación positiva muy baja del 0.179, lo que lleva a concluir que si existe una relación significativa entre ambas variables, de la misma forma que autores como Guillermo (2018) Lima, quien en su investigación también corrobora la existencia de una relación entre la variable satisfacción laboral y productividad en los colaboradores, coincidiendo de esta forma con la presente investigación. Sin embargo, autores como Flores & Salazar (2019) Bolivia, encontraron que si bien es cierto la satisfacción laboral influye en la productividad, esta relación puede no llegar a ser positiva como los resultados anteriores mencionados, sino que depende del contexto donde sea aplicado el instrumento. Estas investigaciones aportan información que puede ser determinante para poder aumentar la productividad de una empresa, basándose en mejorar las condiciones laborales, aumentando la satisfacción laboral en sus colaboradores.

En el objetivo 1: Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022. La investigación presentó niveles de satisfacción media, pues que para lograr que los trabajadores se sientan motivados a realizar sus labores de manera eficiente, se debe emplear un plan de mejora en las condiciones físicas y de confort en la organización, al igual que investigaciones como la de Rondoy (2022) España quien menciona que toda organización debe contar con los recursos necesarios con la finalidad de aumentar los conocimientos y destrezas de sus colaboradores, pues esto influirá en la motivación que el colaborador realizará sus labores, mejorando significativamente la productividad, al igual que investigaciones como la de Chiang & Ojeda (2018) Chile, estas investigaciones mencionan como aporte, que los niveles de satisfacción estarán directamente relacionados con las diversas condiciones de trabajo que ofrecen las empresas son sus colaboradores.

En el objetivo 2: Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. Se encontró niveles bajos de productividad, esto quiere decir que el desempeño de las tareas realizados por los trabajadores de la empresa no es muy alto, lo cual tiende a relacionarse con algunas necesidades que no cumple la empresa y no permite que se desenvuelven de una manera adecuada. Investigaciones como la de Guillermo (2018), también mencionan que los niveles de productividad dependerán del grado de satisfacción de los trabajadores, de la misma forma que Vargas et al. (2018) Méjico, quien mencionó que el impacto en la producción será alto o bajo en función al lugar de trabajo y otros factores como el salario. Estas investigaciones mencionan como aporte, de si bien la productividad dependerá de los niveles de satisfacción de los trabajadores, esta también estará condicionada por diversos factores, como el dinero o el lugar de trabajo.

En el objetivo 3: Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. La investigación encontró factores como los beneficios laborales y remunerativos influyen y se relacionan en la satisfacción del colaborador, si este no se siente bien remunerado, su satisfacción y productividad en la empresa será bajo. Estos resultados coinciden con los resultados encontrados por Chiang y Ojeda (2018) Chile nos mencionan que la satisfacción de los trabajadores que influye en factores propios del trabajo, esto tiene incidencia directa con el rendimiento en la realización de las labores dados, al igual que Vargas et al. (2018) Méjico, y la influencia del factor económico, de la misma forma investigaciones como la realizada por Rodríguez (2018) España, quien describe a factores como el lugar donde realizan sus tareas, compensaciones que recibe, motivación, la participación que logra en la organización, generan en los trabajadores bienestar y satisfacción, incrementando significativamente la productividad. Estas investigaciones aportar información valiosa acerca de los factores que favorecen la satisfacción de sus colaboradores, que, aplicado a la realidad, las empresas deberán tomar en consideración al momento de mejorar los índices en su productividad.

En el objetivo 4: Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. La investigación encontró que los factores de la productividad que incrementa la satisfacción radican en que los trabajadores se sientan conformes y satisfechos en su lugar de trabajo, por ello la empresa debe brindar las condiciones necesarias para desenvolverse de la mejor manera en su lugar de trabajo. De igual manera que lo mencionado por Flores & Salazar (2019) Bolivia, o Soledispala et al. (2022) Ecuador, ambos trabajos coinciden con la presente investigación, pues ponen de manifiesto que las características de los factores de la productividad, se basan en el compromiso, buen ambiente laboral, espacio adecuado de trabajo, motivación, establecimiento de objetivos, además de la obtención de las metas planteadas por la corporación para su crecimiento y desarrollo. Esta idea se vuelve fundamental en la correcta gestión del talento humano de toda empresa, tanto pública como privada. Los datos aportados por las investigaciones en cuestión serán determinantes para no solo basarse en lograr niveles altos de satisfacción, sino también para tener en consideración que aspectos se deben mejorar antes, con la finalidad de mejorar los índices de productividad.

En el objetivo 5: Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz – 2022. La investigación encontró que para que ambas variables puedan tener una relación de manera positiva debe haber una buena relación entre empresa y colaborador, donde ambas partes busquen el desarrollo de la organización. Investigaciones como la realizada por Yucra & Parillo (2021) Arequipa, corroboran esta información, donde nos mencionan que hay múltiples factores que pueden lograr que el colaborador alcance una satisfacción con el trabajo que realiza, siendo uno de ellos la buena relación que estos puedan llegar a alcanzar, de la misma forma Quintana (2019) Lima, que destaca que una gestión cooperativa entre empresa y empleador trae como consecuencia beneficios positivos tanto para la satisfacción de los colaboradores y por consecuente mejora la productividad de los mismos. Estas investigaciones mencionan como aporte que debe de existir un sistémica dinámico dentro de las empresas, que beneficie a ambas partes, mejorando los niveles de satisfacción,

además de mejorar como consecuencia los niveles de productividad, siendo esta una relación estable que dependerá una de la otra.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La satisfacción laboral y la productividad son ambos factores principales para el buen desarrollo de la organización, tras realizar el análisis de la empresa CEREGRAL - CP EIRL se consiguieron los siguientes resultados:

Con respecto al objetivo general, se concluye que satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. en José Leonardo Ortiz durante el año 2022, efectivamente guardan una correlación positiva, sin embargo, aunque la correlación encontrada fue baja (0.179), esta sigue siendo significativa, siendo la incidencia de ambas positiva en el crecimiento del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L

En referencia al objetivo N° 01, que hace referencia a diagnosticar la satisfacción laboral, se concluye, que el Grupo Ceregral no está desempeñando un buen papel con respecto a la mejora de la satisfacción en sus condiciones físicas y de confort hacia sus colaboradores, presentando niveles bajos de productividad, los cuales parecen estar relacionados con ciertas necesidades que la empresa no satisface adecuadamente, lo que puede estar afectando el desenvolvimiento adecuado de los trabajadores en sus funciones.

En referencia al objetivo N° 02, que describe el nivel de la productividad de los colaboradores, se concluye que la productividad de los colaboradores de la empresa CEREGRAL no es muy buena, consecuencia de factores como beneficios laborales y remunerativos, los que no son totalmente buenos, esta situación sugiere que existen otros aspectos que podrían estar afectando el rendimiento laboral y que podrían ser objeto de mejora.

En referencia al objetivo N° 03, que hace referencia a determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad, se pudo concluir que en la empresa CEREGRAL existen diferentes factores relevantes que influyen en la satisfacción laboral y la productividad, uno de ello sería la sobre carga de trabajo, los colaboradores se pasan de sus horas y no son remunerados ni monetariamente o con tiempo de

descanso, esto destaca la importancia de ofrecer compensaciones justas y beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados para mejorar su nivel de satisfacción y, por ende, su productividad.

En referencia al objetivo N° 04, que pretende determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores, se concluyó que hay diferentes factores de la productividad que influyen en la satisfacción de los colaboradores, tales como: un espacio de trabajo adecuado, motivación, establecimiento claro de objetivos y metas alcanzables que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la corporación.

En referencia al objetivo N° 05, que pretende comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores, se pudo concluir que ambas variables son influyentes en los colaboradores, siendo incidentes y determinantes, esto ya que van de la mano al momento de realizar sus labores diarias. Todo trabajador satisfecho tendrá alto índices de rendimiento, cumpliendo así los objetivos de la empresa, destacando, además, la importancia de crear un sistema dinámico dentro de las empresas que beneficie a ambas partes.

4.2. Recomendaciones

Como resultado al trabajo de investigación, se logró plantear las siguientes recomendaciones relacionadas con las variables de estudio:

Es de gran significancia validar tanto los factores influyentes y decidir las métricas adecuadas para conocer el estado real de dichos resultados (el nivel de productividad y el nivel de satisfacción en el centro de labores), para precisar si existe una recta correlación en medio de ambos factores, mediante la cual, y luego de analizar el índice de correlación existente, de ser positivo implementar medidas que logren perfeccionar el índice de productividad de los cooperantes del Grupo CEREGRAL como resultado de elevar la categoría de satisfacción de los mismos en su centro de trabajo, mientras que, de ser negativo, y habiendo identificado las dimensiones de mayor peso en ambas variantes, poder aplicar medidas independientes que permitan mejorar los índices, y por tanto, mejorar los indicadores generales de gestión de la organización.

Se recomienda a la empresa del GRUPO CEREGRAL - CP EIRL, implementar un estudio dentro de la organización, el cual se pueda lograr identificar los motivos de por qué los colaboradores no están totalmente satisfechos en sus lugares de trabajo, esto ayudara a la empresa a mejorar día a día, logrando tener trabajadores comprometidos con el desarrollo de la organización.

Es importante que la empresa del GRUPO CEREGRAL - CP EIRL, implemente programas de motivación, donde los trabajadores puedan interactuar y ser parte de ello. El tema de ser reconocidos como pieza fundamental de la empresa, como también monetariamente, influirá en su rendimiento físico y psicológico a la hora de realizar sus labores.

Es importante que la empresa del GRUPO CEREGRAL – CP EIRL, cree espacios de recreación para los trabajadores, ya sea que pueda ser utilizado en su hora de refrigerio compensando el exceso de trabajo que se podría acumular en el día, pero también reconocer las horas extras que realizan para que estos puedan sentirse satisfechos

La empresa del GRUPO CEREGRAL - CP EIRL debe crear un espacio de trabajo donde sus trabajadores se sientan cómodos y libres de trabajar, donde haya respeto y compañerismo al momento de realizar las labores, también deben contar con las herramientas necesarias para que su productividad sea mejor y no haya inconvenientes.

Y como recomendación final es necesario que el gerente o dueño de la empresa emplee los planes de mejora que se obtuvieron tras el análisis de investigación que fue realizado, esto ayuda a conocer los errores que se están cometiendo y a su vez mejorar la satisfacción y productividad de los colaboradores de la empresa, pues mejorar la satisfacción y productividad de los colaboradores requiere proporcionar un entorno laboral adecuado, ofrecer compensaciones justas, fomentar un buen ambiente, establecer metas claras, implementar programas de motivación, promover una gestión colaborativa y realizar seguimiento y evaluación periódica.

REFERENCIAS

- Alva, J., & Torres, 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*”. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/716>
- Bravo, B. (2017). “*Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017*”. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/986>
- Cabanilla, G. (2022). “*Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*”. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Carranza, D. (2019). “*Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Eventual Servis S.A región Lambayeque 2019*”. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6212>
- Carrión, B. (2019). “*Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018*”. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). “*El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Colombia Médica*”, 34(3), 164-167. ISSN: 0120-8322
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2018). “*Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*” Science Direct. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>

- Chiavenato, I. (2007). *“Introducción a la teoría general de la Administración (7th ed.)”*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://www.marcialpons.es/libros/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion/9781456272104/>
- Condori, J. (2018). *“Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018”*
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1035>
- Deza, A. (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica”*.
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, S. (2021) *“Satisfacción Laboral y Productividad en la empresa Telecomunicaciones JOSOL EIRL – 2019”*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8989/Espinoza%20C%C3%B3rdova%20Sujey%20Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, Y., & Salazar, E. (2019). *“La satisfacción laboral influye en la productividad Caso: Empresa El volcán S.A.”*
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23667/T-2656.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Georgopoulos, B., & Tannenbaum, A. (1957). “A study of organizational effectiveness”. *American sociological review*, 22(5), 534-540.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.1972.tb02100.x>

- Guillermo, Y. (2018). "*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*".
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). "*Metodología de la investigación*" (6ta ed.). MC Graw Hill Education.
<https://catalogo.minvu.cl/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=24469>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). "*Administración una perspectiva global y empresarial*" (8th ed.). McGraw-Hill/ Interamericana editores.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Manso, J. (2002). "*El Legado de Frederick Irving Herzberg*".
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Medina, J. (2021). "*Satisfacción Laboral y Productividad del talento humano de una empresa Textil, Ate Vitarte, Lima, 2020*". Repositorio UPA.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1919>
- Meyer, S., Schroeder, R., & Rungtusanatham, M. (2011). "*ADMINISTRACION DE OPERACIONES*" (5th ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
https://www.academia.edu/32382275/Admon_de_Operaciones_Roger_G_Schroeder_pdf
- Nieto, P. (2020) "*Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*".
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto_PPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Prokopenko, J. (1989). *“La gestión de la productividad: manual práctico (1st ed.)”*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.academia.edu/27514933/IA_GESTION_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_Manual_pr%C3%A1ctico
- Quintana, R. (2019) *“Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Cooperativa Agroindustrial MACHUPICCHU LTDA., Andahuaylas, Apurímac 2018”*. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3586/Tesis_Satisfacci%C3%B3n_Laboral_Productividad_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, K. (2018). *“Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del sector renta car en España”*. <https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/13530/1/2018kiararodriguez.pdf>
- Rondoy, W. (2022). *“Satisfacción laboral y su Influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Multiservicios e Inversiones Catalina SAC, 2022”*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86820>
- Roni, P. (2018). *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017”* <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Ruíz, N. (2021). *“Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú.”* https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

- Sánchez, K. (2010). *“Clima organizacional y su relación con la satisfacción del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”*. Repositorio UNSM. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2081>
- Soledispa, X., Balladares, M., & Barco, M. (2022). *“La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta “Buseta” importadora de banano” Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales,* 7(1), 48-64. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582/1018>
- Tamayo, M. (2004) *“El Proceso de Investigación Científica”* Editorial Limusa. <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Toro, J. (2020). *“Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC – Chiclayo”* Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57888>
- Toro, V. (2019). *“Estrategia motivacional para mejorar la satisfacción laboral en el área de división de patrimonio fiscal del Gobierno regional de Lambayeque, 2017”* <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/225>
- Yeren, Y. (2017). *“Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. Lima – 2016”* <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/388>
- Yucra, F., & Parillo, M. (2021). *“Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la Municipalidad José María Quimper 2020”*.

Repositorio Institucional de la UNSA.

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13332>

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. & Villegas, E. (2018). *“El lugar de trabajo y su impacto en la producción”*. <https://pdfs.semanticscholar.org/a8f4/bc1199f49c3e97dfd5b6ffef340fa1caa870.pdf>

ANEXOS

Tabla 15: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS	PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
Satisfacción Laboral y Productividad en los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz - 2022	<p>Objetivo General. Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.</p> <p>Objetivos específicos. - Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022. - Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. - Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. - Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. - Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022</p>	<p>H1: Sí existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.</p>	<p>Variable Independiente. Satisfacción Laboral</p> <p>Variable dependiente. Productividad</p>	<p>Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>Cuantitativo No experimental</p> <p>M: Muestra de estudio. r : Relación entre las variables V1: Variable Independiente: Satisfacción Laboral. V2: Variable Dependiente: Productividad</p>	17	Encuesta	<p>Para el análisis e interpretación de datos se utilizará gráficos y tablas. Con la ayuda de Microsoft Office con los programas de: Microsoft Excel, Microsoft Word y SPSS</p>

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Cuestionario de Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO DE ENCUESTA: SATISFACCIÓN LABORAL				
Instrucciones: Estimado(a) Sr.(a) colaborador(a) del Grupo CEREGRAL la presente encuesta es parte de una investigación. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x)				
ESCALA DE VALORACIÓN				
-		0	+	
1		2	3	
Bajo		Medio	Alto	
PREGUNTAS		Bajo	Medio	Alto
Condiciones físicas y confort				
1.	¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?			
2.	¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, materiales, inversión, etc) para lograr mayor nivel de productividad			
Beneficios laborales y remunerativos				
3.	¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?			
4.	¿Son satisfactorios los ascensos y promociones?			
5.	¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa?			
Políticas Administrativas				
6.	¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?			
7.	¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?			
Relación con la autoridad				
8.	¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?			
9.	¿Mi superior inmediato me trata con respeto?			
Relaciones interpersonales				
10.	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?			
Realización personal				
11.	¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?			
12.	¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?			
Desempeño de tareas				
13.	¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?			
14.	¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?			
15.	¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?			

Figura 12

Cuestionario de Productividad

CUESTIONARIO DE ENCUESTA: PRODUCTIVIDAD					
Instrucciones: Estimado(a) Sr.(a) colaborador(a) del Grupo CEREGRAL la presente encuesta es parte de una investigación. Sírvese marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x)					
ESCALA DE VALORACIÓN					
-		0	+		
1		2	3		
Nunca		A veces	Siempre		
PREGUNTAS			N	AV	S
Eficiencia					
1.	¿Se alcanzan las metas propuestas en el menor tiempo posible?				
2.	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?				
3.	¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?				
4.	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?				
5.	¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?				
Eficacia					
6.	¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?				
7.	¿En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad?				
8.	¿Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al mercado?				
9.	¿Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio?				
Efectividad					
10.	¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa?				
11.	¿Cree que la empresa debe darles prioridad a los recursos humanos?				
12.	¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?				
13.	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?				
14.	¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?				

Figura 13

Validación por Juicio de Expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Luis Alberto Camacho Pintado
	PROFESION	Lic. En Administración de Empresas
	ESPECIALIDAD	Maestría en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años
	CARGO	Jefe de la Oficina de Logística de la unidad Ejecutora Hospital II – 2 Tarapoto
Título de Investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ – 2022"		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS		Fernando José Comejo Fernández Melany Alejandra Mayta Novoa
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X)
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION		GENERAL Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.
		ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022. b) Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. c) Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. d) Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. e) Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE		

EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 29 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	
1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, materiales, inversión, etc) para lograr mayor nivel de productividad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Son satisfactorios los ascensos y promociones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

5. ¿Mi superior inmediato me trata con respeto?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	
1. ¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

4. ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al mercado?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cree que la empresa debe darles prioridad a los recursos humanos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>14. ¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
---	--

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA: 29 Nº TD: _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES: Me encuentro conforme en la elaboración y aplicación de este cuestionario.</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



Mg. Luis Alberto Camacho Pintado
 Gestión Pública
 REGUC : 14472

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Diego Alfonso Chicoma Palacios	
	PROFESIÓN	Lic. En Administración y Negocios Internacionales	
	ESPECIALIDAD	Maestría en Administración Pública	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años	
	CARGO	Especialista en contrataciones en ESSALUD Jaén	
Título de Investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ – 2022"			
DATOS DEL TESISISTA			
NOMBRES y APELLIDOS		Fernando José Comejo Fernández Melany Alejandra Mayta Novoa	
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION		GENERAL Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022.	
		ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022. b) Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. c) Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. d) Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. e) Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE			

EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 29 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	
1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, materiales, inversión, etc) para lograr mayor nivel de productividad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Son satisfactorios los ascensos y promociones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

9. ¿Mi superior inmediato me trata con respeto?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	
1. ¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

4. ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al mercado?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Cree que la empresa debe darles prioridad a los recursos humanos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

14. ¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
--	---

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 29 N° TD: _____
2. COMENTARIO GENERALES: Estoy totalmente de acuerdo en la elaboración de este cuestionario y doy el visto bueno para que sea aplicado.	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Diego Alonso Chicoma Palacios
Administración Pública
REGUC : 18340

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rodas Cobos José Luis	
PROFESIÓN	Estadística	
ESPECIALIDAD	Base de datos	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años	
CARGO	Docente tiempo completo en la Universidad Señor de Sipán	
Título de Investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ – 2022"		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES y APELLIDOS	Fernando José Comejo Fernández Melany Alejandra Mayta Novoa	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz – 2022..	
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la satisfacción laboral del Grupo CEREGRAL-CP E.I.R.L. José Leonardo Ortiz-2022. b) Describir el nivel de la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. c) Determinar las características de los factores relevantes de la satisfacción laboral que incrementa la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. d) Determinar las características de los factores relevantes de la productividad que incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL José Leonardo Ortiz - 2022. e) Comprobar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del Grupo CEREGRAL-CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE		

EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 29 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

<p>1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, materiales, inversión, etc) para lograr mayor nivel de productividad?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Son satisfactorios los ascensos y promociones?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>1. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

4. ¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Mi superior inmediato me trata con respeto?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	
1. ¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>2. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidad?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al mercado?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Cree que la empresa debe darles prioridad a los recursos humanos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

12. ¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>29</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES : Cuestionario puede ser aplicado	



 Mg. Rodas Cobos José Luis
 Estadístico

Figura 14

Carta de aceptación para realizar la investigación del Grupo CEREGRAL – CP EIRL



GRUPO CEREGRAL -
CP E.I.R.L. RUC 20603772530
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

José Leonardo Ortiz, 11 de mayo del 2022

Sra.
Dra. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de la escuela profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

*Asunto: Autorizo levantamiento de información
para proyecto de investigación*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla afectuosamente a nombre de la empresa GRUPO CEREGRAL CP EIRL con RUC 20603772530 y a la vez manifestarle lo siguiente : Que habiendo recibido la carta de presentación de los jóvenes Melany Alejandra Mayta Novoa y Fernando José Carrejo Fernández, ambos estudiantes del 9no ciclo de la escuela profesional de Administración, identificados con el DNI N° 72914768, con código universitario N° 2181801015 y DNI N° 77238945, con código universitario N°2181800372 respectivamente, acepto y autorizo que realicen su proyecto de investigación titulado "Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores del Grupo Ceregral – CP EIRL. José Leonardo Ortiz - 2022".

Conociendo que su proyecto de investigación será de beneficio para la compañía se le brindará toda la información que los interesados soliciten.

Esperando su atención al presente aprovecho la oportunidad para reiterarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,

GRUPO CEREGRAL CP EIRL

Alejandro Cordero Banda
TITULAR CEREBTE

Figura 16

Resolución de Aprobación de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas Internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/IPD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, Indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS ENRIQUE GÓMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGELY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADmisIÓN E INFORMES
074 481020 - 074 481022
CAMPUS USS
Rta. S. Corchero a Pimentel
Chiclayo, Perú


www.uss.edu.pe

Nº	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALBERCA SANTOS YESICA YARLE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACION CON LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES EN FAMACORP GROUP SAC- JAEN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ATENCIO SUAREZ JHON JHORDY - BUING GONZALEZ GINO ALFREDO	LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PEGAMENTOS CERÁMICOS SIPÁN PERÚ E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BARRENECHEA MANTILLA VICTOR LEAO - DE LOS SANTOS CALLIRGOS DAVID	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ - CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BEDERRA ROJAS ALEX JOEL	CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR S.A.C. - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARHUAVILCA RISCO FRANCISCO ALEJANDRO	ESTRATEGIAS DE SOCIAL MEDIA MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DEL HOSPEDAJE 101, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARRASCO PATAZCA VALERIA BELEN	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA IMPULSAR EL POSICIONAMIENTO DE LA COMPETIDORA SAC, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CORDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA - REA ROSAS CINTHIA SMITH	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CORNEJO FERNANDEZ FERNANDO JOSE - MAYTA NOVOA MELANY ALEJANDRA	SATISFACCION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CERESGRAL - CP E.I.R.L. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CUEVA AGUILAR LUIS ENRIQUE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CULQUI BARBOZA LARRY BRYAM	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	DEJO MOYANO CAROLYNE SOFIA - ZAPATA MORANTE MARTHA SOFIA	SALARIO EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SOCIEDAD AUTOMOTORES INKA - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DIAZ NAVARRO XULIO ANDRE	LA COMUNICACION INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	FUSTAMANTE HUAMAN KEYLA CARICIA	GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZANA, ZANA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GALLARDO SALDAÑA ENRIQUE JAVIER	ESTRES LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD TRUJILLO -LA LIBERTAD 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GAONA BANDA JOSE CARLOS	GESTION DE ALMACEN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONSTRU INNOVA S.A.C - BAGUA GRANDE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Figura 15

Formato N° T1-CI-USS (Autorización de los Autores)

FORMATO T1

 **FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 06 de julio del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:
Cornejo Fernandez Fernando Jose con DNI 77238945
Mayta Novoa Melany Alejandra con DNI 72914768

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: "Satisfacción Laboral y Productividad en los colaboradores del Grupo CEREGRAL – CP EIRL. José Leonardo Ortiz – 2022", presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciados en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.



APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
Cornejo Fernandez Fernando Jose	77238945	
Mayta Novoa Melany Alejandra	72914768	

Figura 17

Fotografías

PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO EN GOOGLE FORMULARIO

The screenshot shows a Google Forms interface with the following elements:

- Browser tabs: "Formulario sin título - Formulari..."
- Address bar: "docs.google.com/forms/d/1VjQ6hm_RWlcVwbCjsLYTi8NyS_oJeuXsrQSFUshY7TI/edit#responses"
- Form title: "Formulario sin título"
- Navigation: "Preguntas", "Respuestas 17", "Configuración"
- Response status: "17 respuestas", "Ver en Hojas de cálculo", "No se aceptan más respuestas" (toggle off)
- Message for respondents: "Mensaje para los encuestados", "Ya no se aceptan respuestas en este formulario"
- View options: "Resumen", "Pregunta", "Individual"
- Question: "1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?"
- Legend: "Alto" (blue), "Medio" (red), "Bajo" (yellow)
- Chart: Pie chart showing 17.6% for "Medio".

RESULTADOS EN EXCEL

Formulario sin título - Formulario x Respuestas de la Encuesta - Hoja x

docs.google.com/spreadsheets/d/1xeyW8_XKW9PETDyRERtIn0hZ1V1zcU608DLHliokBM/edit?resourcekey#gid=166093682

MELANY ALEJAND... Imágenes

Respuestas de la Encuesta

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% 123 Predet... 10 B I A

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	1. ¿Las condiciones gen	2. ¿La empresa proporci	3. ¿En relación a las resp	4. ¿Son satisfactorios los	5. ¿Estoy satisfecho con	6. ¿La empresa se adapt	7. ¿El área de trabajo se	8. ¿Es satisfactoria la rel	9. ¿Mi superior inmediatc	10. ¿La relación
2	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
3	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto
4	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
5	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
6	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio
7	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
8	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
9	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto
10	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Bajo
11	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Bajo
12	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Bajo
13	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
14	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
15	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
16	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Bajo
17	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
18	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
19										
20										
21										
22										
23										

Respuestas de formulario 1

Explorar

Figura 18

Correlación de ambas variables

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Productividad
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,179
	Sig. (bilateral)		,492
	N	17	17
Productividad	Correlación de Pearson	,179	1
	Sig. (bilateral)	,492	
	N	17	17

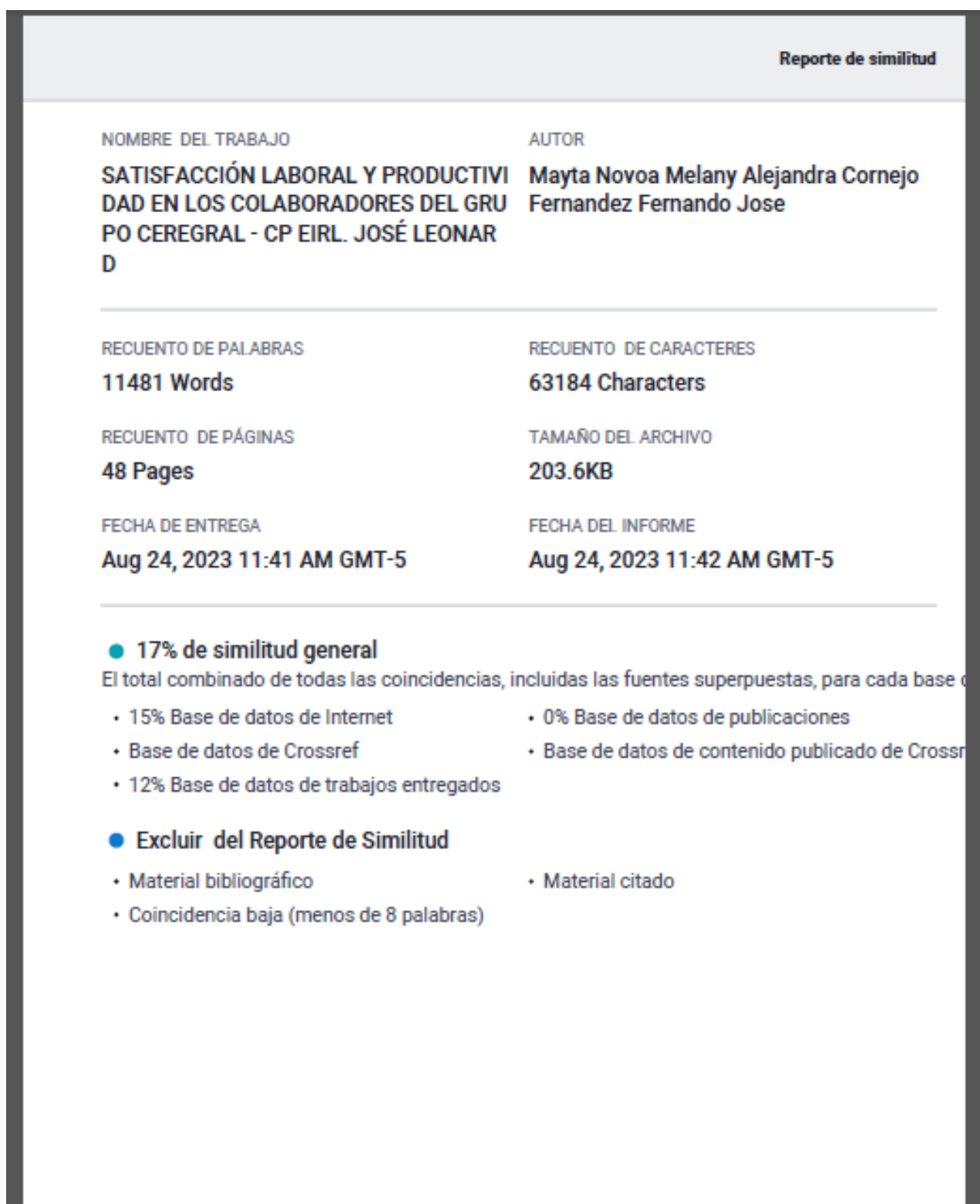


Figura 20

Acta de Originalidad

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0443-2022-FACEM-USS presentado por los Bachiller, Comejo Fernández Fernando José y Mayta Novoa Melany Alejandra con su tesis Titulada "SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ – 2022"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de agosto de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.