



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA TECNOLOGIA INTEGRAL DE
PESAJE PERU S.A.C. DISTRITO LOS OLIVOS,
2016.”**

Autor

Bach. López Cachay Gerson Richard

Asesor

Wong Aitken Higinio Guillermo

Línea de investigación

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

Pimentel – Perú

2017

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE PERU S.A.C. DISTRITO LOS OLIVOS - 2016.

TESIS

Asesor Metodológico
Mg. Espinoza De La Cruz Manuel

Presidente del Jurado de Tesis
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán

Secretaria del Jurado de Tesis
Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Vocal del Jurado de Tesis
Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera

Dedicatoria

Sobre todas las cosas a Dios quien fue mi fortaleza para culminar este gran anhelo, a mis padres, Petronila y Ricardo que siempre me instruyeron el valor de la perseverancia, a mi prima María por el apoyo que me brindo durante estos meses, a todos mis amigos por sus palabras de motivación, y a mis pedagogos que me concedieron su tiempo y dedicación de esa manera transmitiéndome sabiduría y aprendizaje para el crecimiento de mi formación profesional.

Agradecimiento

Quiero dar las gracias a la universidad Señor de Sipán, a todos los maestros de quienes me llevé una gran enseñanza y aprendizaje a lo largo de los cinco años y en especial a mis pedagogos; Higinio Wong y Cristhian Sánchez a los cuales vi como amigos y grandes educadores para la profesión y para la vida. Como también agradezco a nuestros asesores de desarrollo de proyecto de investigación de Tesis, que gracias a su apoyo incondicional durante los últimos ciclos estuvieron guiándonos en nuestro trabajo para que así podamos culminar de manera exitosa nuestra carrera profesional.

Índice

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCION	2
1.1 Situación Problemática.....	2
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Hipótesis.....	4
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo General.....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
1.5 Justificación	5
1.6 Antecedentes de investigación	5
1.6.1 Antecedentes internacionales.....	6
1.6.2 Antecedentes nacionales.....	6
1.7 Marco Teórico	8
1.7.1 Variable 1.....	10
1.7.1.1. Concepto de la satisfacción laboral.....	10
1.7.1.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	10
1.7.1.3 Modelos de satisfacción.....	11
1.7.1.3.1 Modelo Herzberg.....	11
1.7.1.3.2 Modelo SL-SPC.....	12
1.7.1.3.3 Modelo Locke.....	13
1.7.2 Variable 2.....	13
1.7.2.1 Concepto de la productividad.....	14
1.7.2.2 Beneficios de la productividad.....	14
1.7.2.3 Satisfacción con el trabajo en si- reto del trabajo...	14
1.7.2.4 Indicadores de la productividad.....	15
1.7.2.4.1 Eficacia.....	15
1.7.2.4.2 Eficiencia.....	16
1.7.2.4.3 Efectividad.....	16
CAPÍTULO II.....	16
MATERIALES Y METODOS	17
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
2.1.1 Tipo de investigación.....	18
2.1.2 Diseño de investigación.....	18
2.2 Métodos de investigación.....	19
2.3 Población y Muestra.....	19
2.4 Variables y operacionalización.....	20

2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	22
2.5.1	Técnicas.....	22
2.5.2	Instrumentos de recolección.....	22
2.5.3	Procedimiento para la recolección de datos.....	23
2.5.4	Plan de análisis estadísticos de datos.....	24
2.6	Validación y confiabilidad de instrumentos.....	25
2.6.1	Confiabilidad del instrumento de medición.....	25
CAPÍTULO III.....		26
RESULTADOS.....		27
3.1	Resultados en tablas y figuras.....	27
3.2	Validez y confiabilidad del instrumento.....	42
3.2.1	Variable 1: Satisfacción laboral.....	42
3.2.2	Variable 2: Productividad.....	43
3.3	Prueba de hipótesis.....	44
3.3.1	Prueba de la normalidad general.....	44
CAPÍTULO IV.....		49
DISCUSION.....		50
4.1	Discusión.....	50
CAPÍTULO V.....		51
PROPUESTA DE INVESTIGACION.....		52
CAPITULO VI.....		56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		57
6.1	Conclusiones.....	57
6.2	Recomendaciones.....	57
CAPITULO VII.....		58
REFERENCIAS.....		59
ANEXOS.....		62

Índice de tablas

Tabla 1	Componentes motivacionales y factores higiénicos.....	12
Tabla 2	Muestra de la investigación.....	20
Tabla 3	Satisfacción laboral.....	20
Tabla 4	Productividad de los trabajadores.....	21
Tabla 5	Distribución de los trabajadores según la dimensión del nivel satisfacción laboral.....	27
Tabla 6	Distribución de los trabajadores según la dimensión del nivel productividad de los trabajadores.....	33
Tabla 7	Resumen de procedimientos de datos.....	42
Tabla 8	Nivel de confiabilidad de la variable satisfacción laboral.....	42
Tabla 9	Tabla categórica de Cronbach.....	42
Tabla 10	Resumen de procedimientos de datos.....	43
Tabla 11	Nivel de confiabilidad de la variable productividad de los trabajadores...	43
Tabla 12	Tabla categórica de Cronbach.....	43
Tabla 13	Prueba de normalidad.....	44
Tabla 14	Correlación por dimensiones entre variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores.....	45
Tabla 15	Correlación por dimensiones entre variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores.....	46
Tabla 16	Tabla 14: Correlación entre las dimensiones de la variable productividad de los trabajadores – dimensión de la satisfacción laboral.....	47
Tabla 17	Tabla 15: Correlación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral – dimensión productividad de los trabajadores.....	48
Tabla 18	Cronograma de taller motivacional.....	52
Tabla 19	Cronograma de actualización y capacitación.....	53
Tabla 20	Indicadores para el curso de elección.....	53
Tabla 21	Reconocimiento.....	54
Tabla 22	Indicadores para el reconocimiento.....	55
Tabla 23	Inversión para mejorar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en la empresa TECNIPESA PERU SAC.....	56

Índice de figuras

Figura 1	Procedimientos para la recolección de datos.....	24
Figura 2	Alfa de Cronbach.....	25
Figura 3-4	Satisfacción del salario.....	28
Figura 5-6	Satisfacción de promociones.....	29
Figura 7-8	Satisfacción de reconocimientos.....	30
Figura 9-10	Satisfacción de condiciones de trabajo.....	31
Figura 11-12	Satisfacción de los beneficios.....	32
Figura 13-14-15-16-17-18	Dimensión eficacia.....	34-38-36
Figura 19-20-21-22-23-24	Dimensión efectividad.....	37-38-39
Figura 25-26-27	Dimensión eficiencia.....	40-41
Figura 28	Coordinación para la realización de encuestas.....	75
Figura 29	Observando al personal de trabajo.....	75

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE PERU S.A.C. DISTRITO LOS OLIVOS, 2016

RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF JOB SATISFACTION AND THE LEVEL OF PRODUCTIVITY OF WORKERS ENTERPRISE INTEGRAL TECHNOLOGY WEIGHING PERU S.A.C. DISTRICT LOS OLIVOS, 2016

Gerson Richard López Cachay

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental investigar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Esta investigación fue de tipo básica con nivel descriptivo- Correlacional, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra seleccionada está constituida por 25 trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C en el distrito de Los Olivos. Para recabar los datos se empleó un cuestionario, el procesamiento y Análisis de datos se realizó utilizando el paquete estadístico Statistcal Pachage Sciencies Socials- SPSS 22. El propósito fue establecer la satisfacción laboral y la relación con la productividad y otras teorías relacionadas a la investigación. De los resultados se rescata que los encuestados mencionaron tener un buen nivel de satisfacción laboral ya que son reconocidos, por la labor que desempeñan y las condiciones del trabajo son favorables; mientras tanto en la productividad los trabajadores obtuvieron un buen resultado, lo que quiere decir que los objetivos planteados se alcanzan por el buen trabajo que se realiza habitualmente. Finalmente, la satisfacción laboral tiene una escasa relación con la productividad de los trabajadores, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, la satisfacción laboral influye en la productividad y viceversa, pero de manera escasa ya que cada variable es independiente de la otra en la población de la que proviene la muestra.

Palabras clave: satisfacción laboral, productividad de los trabajadores.

Abstract

This present investigation had as fundamental objective to investigate the relationship between job satisfaction and productivity of workers. This research was basic descriptive-correlational type level, with a quantitative approach, not experimental and cross-sectional design. The selected sample consists of 25 company employees TECNIPESA PERU S.A.C in the district of Los Olivos. To collect data a questionnaire, processing and data analysis was used was performed using the statistical package SPSS Statistcal Pachage Sciencies Socials- 22. The purpose was to establish job satisfaction and relationship with productivity and other theories related to research. The results said that respondents mentioned having a good level of job satisfaction as they are recognized for the work they perform and working conditions are favorable; Meanwhile in the productivity, workers obtained a good result, which means that the objectives are achieved by the good work that is usually done. Finally, job satisfaction has little relation to productivity of workers, therefore the alternative hypothesis is accepted, job satisfaction influences productivity and vice versa but little way since each variable is independent of the other in the population from which the sample comes.

Keywords: job satisfaction, worker productivity.

CAPITULO I: INTRODUCCION

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1 Situación problemática

En la actualidad la mayoría de las organizaciones en nuestro país brindan sus destacados productos y servicios a su target; sin embargo, tienen poco interés en los dilemas que afectan a los operarios de su propia compañía, teniendo en cuenta que requieren y deben fortalecer sus habilidades, y así poder estar complacido con lo que desarrollan y elaboran en la empresa.

Actualmente se encuentra un asentimiento que la primera variable, satisfacción laboral es muy sustancial con la segunda variable productividad del trabajador.

Lo primordial en una industria son las personas que laboran, lo cual es obligatorio producir satisfacción económicamente como por ejemplo en el trabajo, por lo tanto, se compromete la productividad y rentabilidad de la organización.

Las empresas de fabricación, comercialización de balanzas y sistemas de Pesaje del departamento de Lima está constituidas por importantes industrias como: PESACON, PRESICION PERU, CIAPESA, etc., teniendo conocimientos que cada industria busca aminorar costo y de esa manera ser más productivos para tener una mejor competitividad en el mercado peruano.

Hoy en día se vive en un mundo globalizado, donde las organizaciones requieren personal competente que posean ventajosos conocimientos, que estén preparados a cualquier cambio que pueda ocurrir en la empresa; cuando las actitudes son adversas, contribuyen problemas a futuro dentro la organización, donde esas actitudes implican huelgas, desaceleración del trabajo, abandono de trabajo, protestas, baja productividad, escaso servicio a los clientes, entre otros.

La empresa TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE PERU S.A.C se sitúa en el distrito de Los Olivos – Lima, lugar donde se encuentra la oficina principal, y también cabe mencionar que brinda servicios de mantenimiento alrededor de todo el Perú. Es una empresa que se dedica a la fabricación, comercialización de balanzas y sistemas de Pesaje.

La empresa está organizada por diferentes áreas las cuales figuran: el área de logística, el área de administración, área de servicio técnico, el área de ventas y contabilidad.

Bueno enfocándonos en el problema de la empresa TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE PERU S.A.C, los trabajadores presentan casos de insatisfacción laboral, poca motivación en su área laboral y poco compromiso en el trabajo, teniendo en cuenta que los trabajadores quieren talleres motivacionales, ser reconocidos por las actividades laborales que realizan por parte de la gerencia, y también que le brinden mejores beneficios y premios por el desempeño que tienen en la producción para que de esa manera no haya un declive en la empresa.

Es cierto que la intensidad del trabajo puede cambiar en algo uniforme y redundante al grado que el personal de trabajo se perjudique sensiblemente y eso conlleve a que no emprendan con los objetivos establecidos.

Según **García** (2007) mencionó que:

Las retribuciones o premios que la originan son autonómicos de la acción que el colaborador desarrolla con la finalidad de lograrlo, y el control va a depender de personas o eventos externos al propio individuo que ejecuta la tarea. Lo cual hacemos determinadas acciones porque así podemos encubrir una serie de necesidades mediante las retribuciones, que otras personas nos brindan, a cambio. El colaborador no tiene la clave del refuerzo (p.58). Hoy en día observamos que hay diferentes maneras de motivar al personal de trabajo para que así puedan desarrollar una mejor productividad, lo cual es la satisfacción laboral; por lo consiguiente, puede ser por medio de recompensas o incentivos, ya que es una manera de motivarlos con el fin de que puedan desarrollar una buena productividad laboral, y así las empresas puedan obtener un bienestar y crecimiento económico; por lo cual muchas empresas no se han dado cuenta del gran problema que están cometiendo ya que su principal arma de trabajo son sus trabajadores, y por lo cual deben de incentivarlos y motivarlos para que así puedan desarrollar una mejor productividad.

Morales (2009) manifestó que:

El desempeño es la producción que realiza el trabajador en su área de trabajo, lo cual son fundamentales; como, por ejemplo, la aptitud que toma para realizar las actividades laborales como la eficiencia, la calidad de trabajo que realiza, la productividad con que elabora las tareas asignadas en el tiempo

encomendado, la ejecución de las normas de seguridad y salud en el trabajo y por ultimo las cualidades que el personal necesita en el cumplimiento de designados cargos y, por ende, la capacidad evidenciada (Morales, 2009). Por lo cual es muy importante saber acerca de la definición del desempeño laboral en la empresa ya que hoy en día los gerentes de las empresas no lo tienen muy bien definido, por lo consiguiente hay que tener muy en cuenta la motivación e incentivos en las empresas para que así los trabajadores puedan tener la máxima productividad.

Según **García** (2010) mencionó que:

El compromiso es más compacto que la satisfacción laboral de cara a demostrar el comportamiento, manifiesta la lealtad del colaborador a la organización. El estado psicológico de “estar comprometido con la empresa” simboliza una actitud activa, al atender a la responsabilidad y anhelos personales de trabajar para la empresa-organización. Cumple, así, un rol notable en la conducta laboral comprendida como las contribuciones individuales al bienestar de la organización y, por ende, al bienestar personal (p.9). En la actualidad, la satisfacción laboral y la productividad se complementan el uno al otro, por lo consiguiente, los dos cumplen un papel muy importante en la empresa como en lo trabajadores o también llamados colaboradores; porque cuando se brinda o se otorga una buena motivación al personal de trabajo, eso se refleja tanto en el desempeño de ellos mismos como para la empresa u organización.

1.2 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. Distrito Los Olivos, 2016?

1.3 Hipótesis

1.3.1 Hipótesis general.

La satisfacción laboral tiene relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Precisar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. Distrito Los Olivos.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Establecer el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. Distrito Los Olivos.
2. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. Distrito Los Olivos.

1.5 Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación obtiene como relación la teoría bifactorial sugerida por Henry Herzberg vinculando los componentes intrínsecos y extrínsecos que contribuyen en la primera variable satisfacción laboral y la consecuencia en la segunda variable productividad de los trabajadores de la empresa TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE S.A.C.

Esta investigación definirá a los componentes más sobresalientes de la primera variable que es la satisfacción laboral, que colaborarán al excelente crecimiento individual y profesional, lo cual trasciende en superiores ganancias para la empresa.

Se considera que los trabajadores, establecen la dinámica más fundamental en la compañía.

Cabe mencionar la importancia de este proyecto de investigación en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. es poder conocer qué tanto están identificados con sus trabajadores y que tan satisfecho está con su trabajo, ya que hoy en día es muy importante motivarlos con incentivos, premios, remuneraciones, etc. para que así puedan desarrollar una mejor productividad laboral dentro de la empresa.

Bueno, enfocándonos en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. podemos decir que la investigación se está realizando con la aspiración de decretar qué relación puede hallarse entre ambas variables, y así poderlas aplicar en la empresa ya que hoy en día es una de las empresas peruanas que está apostando por mejorar el desempeño de sus trabajadores mediante una mejor motivación e incentivos, por lo cual, si buscan mejorar el crecimiento económico deben de empezar a poner en marcha las

maneras de satisfacerlos y también poner mucha atención en sus principales herramientas de trabajo, los cuales son los trabajadores o también llamados colaboradores.

Por otra parte, este proyecto de investigación le será de mucha utilidad e importancia para el gerente de dicha empresa ya que podrá saber o tener la certeza de cuán satisfechos están sus trabajadores para poder realizar una buena productividad laboral, y también le servirá para poder mejorar y corregir algunos aspectos que sus colaboradores no se sientan a gustos.

Cabe indicar que, la presente investigación no solo podría otorgar beneficios a la empresa en estudio, sino también, permitiría ayudar de precedente a futuras investigaciones relacionadas al área de gerencia general.

La presente investigación cuenta con los recursos necesarios para poder explicar la presente investigación.

1.6 Antecedentes de investigación

La investigación que se precisará a continuación serán mis antecedentes tanto internacionales como nacionales, y así poder desarrollar una excelente investigación para mi tesis.

1.6.1 Antecedentes internacionales

Fuentes S. (2012) en su investigación titulada Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Los estudios fueron realizados en la delegación de RRHH del organismo judicial, localizado en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología industrial/ Organizacional, Guatemala. Tipo de Investigación: Diseño descriptivo, transversal, correlacional. Objetivo absoluto es instaurar la contribución que tiene la variable satisfacción laboral en la otra variable productividad de los trabajadores. De los resultados se dedujo; que no existe una gran contribución de satisfacción laboral en la productividad, las personas encuestadas por medio de los cuestionarios revelaron tener un gran nivel de satisfacción laboral (de 67 a 100 puntos) y esto se da por lo que son reconocidos por la labor que realizan en la compañía, tienen excelentes vínculos interpersonales, el clima laboral del trabajo es extraordinario, los regímenes de la compañía van en relación con cada trabajador y el organismo Judicial es un gran patrono. En los resultados de las encuestas de la variable productividad, casi la totalidad del personal

de trabajo alcanzaron 90 puntos, lo cual indica que los objetivos que se establecen en la Delegación de RRHH se obtienen por el buen desempeño que se efectúa a diario.

Gamba J. (2014) en su trabajo titulado La motivación y su relación con la productividad. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de empresas, México. Tipo de Investigación: Diseño descriptivo, transversal, correlacional. Objetivo absoluto es hallar la relación entre la variable motivación y la variable productividad. De los resultados de las encuestas se dedujo; existe una relación moderada entre ambas variables. Los componentes de la variable productividad más sobresalientes son los que se acatan los modelos determinados dentro de la compañía, y el personal de trabajo realiza las actividades laborales de acuerdo a su preparación. Para la otra variable que es la motivación hallamos que el clima laboral es perfecto para determinar las actividades, así como también hallamos que la retroalimentación de como ejecutan su trabajo entre los directivos como los operadores de las distintas áreas es bastante sana. Se dedujo que la compañía obtiene una magnífica motivación, por los registros de producción dentro de sus estándares.

Ríos F. (2014) en su tesis titulada Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área de Administración de la empresa Eléctrica Municipal, localizada en la cabecera departamental de Huehuetenango, Guatemala. Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología Industrial/ Organizacional. Tipo de investigación: Diseño descriptivo, correlacional. El objetivo absoluto es hallar si la variable satisfacción laboral interviene en el clima organizacional del personal de trabajo del área administrativa de la Empresa Eléctrica Municipal, localizada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango. De los resultados se dedujo; que en lo absoluto la variable satisfacción laboral como la variable clima organizacional están en niveles adecuados, ya que la mayoría confirmó estar satisfechos y con un alto nivel de clima organizacional; finalizando que coexiste una correlación altamente apropiada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional, en el personal evaluado, pues al incrementar una de las dos variables inminentemente asciende a la otra, exhibiendo que coexiste una relación eficaz.

Ávalos, López, Martín, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014). en su tesis titulada Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo. Tesis de un proyecto de investigación acerca de la motivación y la satisfacción

laboral, España. Tipo de investigación: Diseño correlacional. Objetivo absoluto es demostrar el impacto que define una ocupación de trabajo concreto en la motivación de incentivos y la satisfacción laboral en lugares de enseñanza de Granada. De los resultados se dedujo; En el estudio de relación se puede notar que las variables horas laboradas, meses laborados y la edad no tienen relaciones significativas ni con la primera variable motivación laboral, ni con la segunda variable satisfacción laboral. A distinción de la relación de horas laboradas con la variable satisfacción laboral, ya que hemos logrado que la satisfacción laboral se relacione con las horas laboradas muy significativamente y de manera eficaz ($r = -.254$; $p < 0,01$). Hay que considerar que la relación entre la edad y la motivación es negativa, aunque no sea importante (p.38).

Paris L. (2011) en su tesis titulada Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria de cereales. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología, Argentina. Tipo de investigación: Diseño correlacional. Objetivo absoluto, Determinar la correlación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en colaboradores de una industria de cereales. De los resultados se concluye que coexiste algún grado de estrés en los colaboradores, los estresores frecuentes son “carencia de justicia organizacional”, “obstáculos interpersonales” y “exceso laboral”; están insatisfecho con “la equidad y justicia de la relación de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. Las correlaciones entre las variables están asociadas en forma negativa, es decir, los colaboradores que tiene menos satisfacción en el trabajo desarrollan un alto estrés. Lo mismo ocurrió con estrés laboral y bienestar psicológico, los colaboradores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés (p.2).

1.6.2 Antecedentes Nacionales

Pérez y Rivera (2015) en su tesis titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013, Perú- Iquitos. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Empresarial. Tipo de investigación: Diseño correlacional. Objetivo absoluto es que la tesis nos sirva como una herramienta de alusión para las políticas de gestión

y dirección dentro de esta notable compañía, y de esa manera conceda prosperar los procedimientos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, implicando una mejoría en la producción, en torno a la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana dentro la Región y el país. De los resultados se dedujo; que coexiste influencia del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un apropiado clima organizacional es un componente muy importante en la institución porque contribuye en la satisfacción laboral; finalizando que coexiste una afinidad causa efecto eficaz entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Alva y Juárez (2014) en su tesis titulada *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de TRUJILLO-2014*”. Tesis para optar el grado de licenciatura en Administración. Tipo de investigación: Descriptivo con corte transversal. Objetivo absoluto es determinar la relación que existe 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. De los resultados se dedujo; que coexiste un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad interpretada en el desempeño laboral que es moderado donde se encontró que los colaboradores de la industria trabajan los días festivos siendo retribuidos con un día libre, la cual ocasiona una desmotivación ya que el colaborador desea obtener una remuneración.

Rodríguez y Soledad (2014) en su tesis titulada *La motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión, 2009*. Tesis de proyecto de investigación. Tipo de investigación: Descriptivo con corte transversal. Objetivo absoluto es hallar la correlación de la variable motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión. De los resultados se dedujo; se halla una correlación conjunta significativa entre las variables predictores componentes extrínsecos o de higiene y componentes intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido de la actividad laboral, trabajo en conjunto, recompensa laboral, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral),

(Hotellings=1.872, $p=.000$). Los coeficientes de determinación múltiples son altamente significativos para las variables de criterio con correlación al conjunto de variables predictores (actividad laboral $r_1=.282$, $p=.000$, Trabajo en conjunto $r_2=.194$, $p=.006$, recompensa laboral $r_3=.564$, $p=.000$, Condiciones de trabajo $r_4=.399$, $p=.000$). Finalmente se concluye, la motivación muestra relaciones altamente significativas con las variables de criterio: actividad laboral, trabajo en conjunto, recompensa laboral, condiciones de trabajo y con la satisfacción laboral (p.1).

Castillo N. (2014) en su tesis titulada Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología, Lima - 2014. Tipo de investigación: Nivel Descriptivo. Objetivo absoluto es hallar la correlación en tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. De los resultados se dedujo; una relación importante y eficaz entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p<0,1$. Coexisten también en los distintos grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. El personal de trabajo que llenan posiciones más altas dentro de la compañía, observa el clima organizacional de manera más beneficiosa, manifiestan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

1.7 Marco teórico

1.7.1 Variable 1: Satisfacción laboral

1.7.1.1 Concepto de Satisfacción laboral

Según **Chiang, Martín y Núñez** (2010) manifestó:

Son facetas fundamentalmente de satisfacción al personal de trabajo, las siguientes son la tarea, la remuneración, la inspección, la rentabilidad, las oportunidades de trabajo, las limitaciones del empleo, los personales de trabajo y las prácticas en la compañía (p.155).

Según **Chiang, Martín y Núñez** (2010) mencionó:

La satisfacción en el trabajo es una mezcla entre lo que predomina los sentimientos y el pensamiento. Mientras tanto el pensamiento como lo que

colabora en los sentimientos aportan a la satisfacción laboral. Se puede deducir que es un estado interno que se manifiesta de manera cordial o cognitiva (p.156).

Para **Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz** (2012) manifestaron:

Se define como una prioridad relativamente duradera hacia la actividad laboral, mostrada en creencias y valores avanzados a partir de su experiencia ocupacional (p.23).

Alva y Juárez (2014) mencionaron:

Se cita a la apariencia de un colaborador hacia su trabajo. Se debe tener en cuenta que la actividad de una persona es mucho más que las actividades normales, como organizar tramites o esperar a los consumidores. Cada actividad debe interactuarse entre la gerencia y los demás colaboradores para que de esa forma se pueda promover un excelente clima laboral y de esa manera alcanzar los objetivos establecidos (p.23)

García (2010) mencionó:

Se define como un conjunto de actitudes de una persona hacia sus actividades laborales. Lo cual está entusiasmado con su trabajo y tiene excelentes actitudes; sin embargo, la persona que está fastidiado, presenta actitudes perniciosas. Cuando las personas dialogan de las actitudes de los trabajadores la mayoría de veces se manifiesta a la satisfacción laboral; por lo cual, es usual utilizar una u otra expresión indistintamente.

1.7.1.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Según **Márquez** (2002) manifestó:

De acuerdo a los descubrimientos, exploraciones y saberes acumulados examinamos que los importantes componentes que definen la satisfacción laboral son:

1. Reto del trabajo.
2. Sistema de recompensas justas.
3. Condiciones favorables de trabajo.
4. Colegas que brinden apoyo.

1.7.1.3. Modelos de Satisfacción

A continuación, se detallarán los modelos que dan soporte a la investigación.

Ellos son el Modelo Herzberg, el Modelo SL-SPC y el Modelo Locke.

1.7.1.3.1 Modelo Herzberg

Según **Acosta** (2006) manifestó:

Después de un gran estudio de campo, Frederick Herzberg analizó que la satisfacción y el descontento no son opuestos. Eliminar los factores que causan satisfacción no genera descontento, y viceversa. Los contrarios son:

No satisfacción ----- Satisfacción

Descontento ----- No descontento

Esto es más que un juego de palabras. Establece la existencia de dos tipos de factores: higiénicos y motivadores.

Los factores higiénicos tienen relación con el entorno: estilo de dirección, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salarios, seguridad (...) Una parte importante de ellos depende del jefe. (p.160)

Según **Fernández** (2013) mencionó:

Una tabla de componentes motivacionales y factores higiénicos

Tabla 1

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIÉNICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación con su cargo.)	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación con su Empresa.)
1. El trabajo en sí.	1. Las condiciones de trabajo.
2. Realización	2. Administración de la empresa.
3. Reconocimiento	3. Salario
4. Progreso profesional	4. Relaciones con el supervisor.
5. Responsabilidad	5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Modelo Herzberg

1.7.1.3.2 Modelo SL-SPC

Según **Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz** (2012) manifestó:

La escala SL-SPC acepta un diagnóstico de la actitud hacia la actividad laboral, revelando que tan agradable o desagradable le resultan al colaborador sus tareas del trabajo. La encuesta se halla sujeta principalmente con la teoría motivacional, además de las teorías ligadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se halla el nivel absoluto de satisfacción hacia el trabajo y los niveles peculiares de satisfacción con relación a cuatro componentes: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos.

La escala se presenta con la técnica de Likert y está constituida por 27 ítems, tanto positivos como negativos. La valoración se desarrolla con la técnica de Likert, con un puntaje de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo; alcanzando un puntaje total que fluctúa entre 27 y 135 puntos. (p.27)

1.7.1.3.3 Modelo Locke

Según **Locke** (1976) manifestó:

Es un "carácter emocional eficaz o confortable de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del personal de trabajo".

Según **Ferrero** (2012) manifestó que fue uno de los principales descubridores que probo reconocer diversas de estas peculiaridades, organizándolas en dimensiones de la satisfacción laboral (p.12):

1. Satisfacción con el salario: es la evaluación con la apariencia cuantitativa de la remuneración, la semejanza con afinidad al mismo o al sistema de repartición.
2. Satisfacción con las promociones: son ocasiones de brindar una mejor formación o el principio a partir de lo que se realiza la promoción.
3. Satisfacción con el reconocimiento: esto envuelve los ensalzamientos, premios por la elaboración de una buena actividad laboral, las críticas, la relación con la correspondiente percepción.
4. Satisfacción con los beneficios: las cuales son las gratificaciones, atención médica, vacaciones, sobresueldos.

5. Satisfacción con las condiciones de trabajo: los siguientes son la jornada, los descansos, el plan del puesto de trabajo, el ambiente laboral.
6. Satisfacción con la supervisión, con la camarada, con la compañía y la gerencia.

1.7.2 Variable 2: La Productividad

1.7.2.1 Concepto de La Productividad

Según **Fuentes** (2012) manifestó:

La productividad de los trabajadores se define como el resultado de bienes producidos que se ejecutan en la empresa, y esto se divide entre los recursos usados para consumir con la producción. También se menciona que sirve para hallar el grado de funcionamiento de la fábrica, las herramientas y al personal de trabajo, debemos saber que la variable está limitada al desarrollo del ámbito de elaboración asimismo del mejoramiento de las habilidades del RRHH (p.42)

Para **Alva y Juárez** (2014) manifestó:

La productividad es una variable que nos indica la cantidad de recursos que estamos utilizando en la elaboración de bienes y servicios; descifrada en un vínculo entre los recursos empleados y los artículos logrados, mostrando la eficacia con los RRHH, patrimonio, inteligencia, firmeza, etc. (p.30).

1.7.2.2. Beneficios de la productividad

Para **Fuentes** (2012) mencionó:

Los beneficios de la productividad son de mucha importancia ya que es una herramienta comparativa para todos los profesionales como, por ejemplo; jefes de las industrias, ingenieros, economistas y políticos; pues se conecta a la elaboración en distintos niveles económicos (entidad, ambiente o nación) con los bienes solicitados.

Sin embargo, las renovaciones en la productividad intervienen en innumerables asuntos sociales y económicos como, por ejemplo, el incremento económico, la elevación de los niveles de vida, mejoramiento en la balanza de retribución de la nación, la inspección de la inflación y la calidad de las tareas recreativas (p.44).

1.7.2.3 Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo

Según **Márquez** (2002) mencionó:

En estos factores, sobresalen, según investigaciones, en el interior de las características de la ocupación, el interés de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante fundamental de la satisfacción de la ocupación. Los autores Hackman y Oldham (1975) utilizaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en la ocupación a diversos colaboradores que laboraban en 62 ocupaciones distintas. Se hallaron las subsiguientes cinco “dimensiones centrales”:

1. Variedad de habilidades. El nivel en el cual una ocupación requiere de una diversidad de distintas actividades para desarrollar el trabajo, lo que muestra el uso de distintas destrezas e inteligencia por parte del colaborador.
2. Identidad de la tarea. El nivel en el cual la ocupación requiere elaborar una tarea o desarrollo desde el inicio hasta el final con una solución evidente.
3. Significación de la tarea. El nivel en que la ocupación posee un impacto sobre las vidas o el trabajo de otros colaboradores en la compañía inmediata o en el entorno externo.
4. Autonomía. El nivel en el cual la ocupación ofrece autonomía, autosuficiencia y prudencia sustanciales al colaborador en el planteamiento de su actividad laboral y el uso de instrumentos necesarios para ello.
5. Retroalimentación del puesto mismo. El nivel en el cual el cumplimiento de las actividades laborales solicitadas por la ocupación hace que el colaborador alcance información nítida y recta sobre la efectividad de su función.

Se debe tomar en cuenta que el reto del trabajo tiene que ser medido, ya que un desafío excesivamente arduo crearía decepción y percepción de fracaso en el colaborador, y de esa manera el más afectado sería la satisfacción.

1.7.2.4 Indicadores de productividad laboral

Para **Fuentes** (2012), nos dice que existen tres criterios, los cuales son los más usados en el análisis del cumplimiento de un método, los cuales están asociados con la variable productividad (p.44).

1.7.2.4.1 Eficacia

Según **Alva y Juárez** (2014) mencionó:

Se aprecia la sensación de lo que se desarrolla, del producto o servicio que se brinda. No alcanza con fabricar lo máximo de efectividad el servicio o bien que se requiere, en cuanto cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; el cual consume realmente satisfacer al consumidor o impresionar en el mercado (p.33).

1.7.2.4.2 Eficiencia

Para **Alva y Juárez** (2014), en la ejemplar introducción a la teoría general de la administración, explica la eficiencia como el uso adecuado de los bienes disponibles (p.31).

Alude a los bienes utilizados y los resultados alcanzados mientras la producción. De tal manera, simboliza una inteligencia o habilidad fundamental de las compañías u organizaciones, cuya finalidad es alcanzar los objetivos, aunque combinan circunstancias dificultosas y muy desafiantes.

1.7.2.4.3 Efectividad

Según **Fuentes** (2012) mencionó:

Es el vínculo de los resultados alcanzados y los resultados planteados, permite medir el nivel de desempeño de los objetivos programados. También se estima la cantidad como un criterio primordial, se disminuye en estilos efectivistas, en donde lo primordial es el resultado, no importa cuanto pueda invertir. La efectividad se liga con la productividad a través de impresionar en el resultado de mayores y destacados bienes (p.45)

CAPITULO II: MATERIAL Y METODOS

CAPITULO II

MATERIAL Y METODOS

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Según Lizardo Carbajal (2013) manifestó que:

La investigación elemental, sencilla o principal: Es una actividad Científica y Tecnológica que muestran normas universales o normas generales. Que constituye un tipo de investigación, dentro del contexto de la exploración científica y que está relacionada con la investigación aplicada y con el desarrollo experimental.

La tesis que se desarrollara es de diseño Cuantitativo, ya que se mide numéricamente sobre las variables como el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU SAC.

Según **Angulo, E** (2012) manifestó que:

En la investigación cuantitativa se utiliza la recolección y el análisis de datos para que de esta manera se pueda responder interrogantes de investigación y comprobar hipótesis constituidas anticipadamente, y también se pueda creer en la medición numérica, el conteo y repetidamente el fin de la estadística para hallar con exactitud patrones de conducta en la población que se está elaborando.

2.1.2 Diseño de investigación

La investigación es no experimental de corte transversal y correlacional, por lo que no se cambiará ni se presentará a prueba las variables de la investigación.

Kerlinger y Lee (2002) nos manifestó que el estudio no experimental alude a la investigación empírica y sistemática en donde el científico no adquiere un control directo de las variables individualistas, ya que sus declaraciones han sucedido o que son inherentemente no manejables. Se realizan derivaciones sobre los vínculos entre las variables, sin participación directa, de la alteración relacionada de las variables independiente y dependiente (p. 504).

Para **Hernández, Fernández, Batista** (2010) manifestó a la investigación no experimental como:

(...) investigación que se muestra sin cambiar premeditadamente variables. Es decir, se refiere a estudios donde no desarrollamos modificar de manera intencional las variables individualistas para observar su consecuencia acerca de las

otras variables. Lo que elaboramos en la investigación no experimental es ver fenómenos tal como se muestran en un ambiente natural, para después examinarlos (p.149).

Según **Hernández Sampier, Roberto** (2004) manifestó que:

Investigación correlacional, Tipo de investigación social que su objetivo principal es calcular el nivel de correlación que hay entre dos o más ideas o variables, en un ambiente específico. En algunas ocasiones solo se muestra la correlación entre dos variables, pero repetidamente se encuentran en el estudio correlaciones entre tres variables.

Según **Hernández** (1991) manifestó que:

“Los diseños de investigación transversal recaudan información en un solo instante, en un horario único. Su determinación es explicar variables, y usar su incidencia e interrelación en un instante adecuado” (p. 191).

2.2 Métodos de investigación

Según **Pascual, Frías, García**. (1996) manifestó:

El método hipotético-deductivo es un proceso iterativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones. Se actúa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer.

2.3 Población y muestra

Población

Sampieri (1998) indica que es “el grupo de todos los sucesos que coinciden con una progresión de determinaciones”. La misma estuvo constituida por 25 colaboradores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C (p.58).

Muestra

Sampieri (1998) “señala la muestra censal “es cualidad de una asociación de la población se adaptó en efecto el muestreo censal, ya que los individuos forman una asociación pequeña por lo cual se trabajó con todo el personal de la población” (p.207).

Tabla 2

Muestra de la investigación

Denominación por Áreas	N de clientes
Administración	3
Logística	5
Servicio técnico	9
Contabilidad	3
Ventas	5
TOTAL	25

Fuente: Elaboración propia

Diseño propio, Fuente: Archivos de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C

2.4 Variables y Operacionalización

En nuestra investigación las variables son las siguientes:

1. Satisfacción laboral
2. Productividad

Tabla 3

Satisfacción laboral

VARIABLE	Satisfacción laboral		
conceptualización	Según Locke (1976) “Es un carácter emocional, eficaz o confortable de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del personal de trabajo”.		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Satisfacción con el salario.	Sueldos	1, 2	Técnica: Encuesta
Satisfacción con las promociones.	Oportunidades de formación	3, 4	

Satisfacción con el reconocimiento.	Elogios	5, 6	Instrumento: cuestionario Escala de Likert
Satisfacción con los beneficios.	Seguros médicos Movilidad	9, 10	
Satisfacción con las condiciones de trabajo.	Los descansos	7, 8	

Fuente: Elaboración propia

MODELO: EL Modelo de LOCKE (2010).

Tabla 4

Productividad de los trabajadores

VARIABLE	Productividad		
conceptualización	Según Fuentes (2012) manifestó: (...) sirve para hallar el grado de funcionamiento de la fábrica, las herramientas y al personal de trabajo, debemos tener en cuenta que la variable productividad está limitada por progresión del ámbito de producción y además del mejoramiento de las habilidades del RRHH (p.42).		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Eficiencia	Recursos obtenidos	5,8,9	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Escala de Likert
Efectividad	Resultados logrados	2,3,10,12,13,14	
Eficacia	Satisfacción total	1,4,6,7,11,15	

Fuente: Elaboración propia

AUTOR: Fuentes (2012).

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

2.5.1 Técnicas:

Técnica: Encuesta e Instrumento: Cuestionario

Según **Trespalcios, Vázquez, Bello** (2005) manifestaron que:

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que ayudan a identificar a priorizar las preguntas a realizar, las personas elegidas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y hallar el método empleado para recolectar la información que se obtenga (p36).

Según **Grasso** (2016) mencionó que:

La encuesta es un procedimiento que permite investigar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo recaudar esa información de una población, así, por ejemplo: Permite investigar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (p13).

Según **Galán M** (2009) manifestó que:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario ayuda a estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal elaborado e impreciso conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera mostrará información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.

2.5.2 Instrumento de recolección

En la recolección de datos de las encuestas que se realizó a la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú SAC, estuvo dividido en dos cuestionarios tanto para la primera variable satisfacción laboral y la segunda variable productividad de los trabajadores.

El cuestionario de investigación consta de 8 dimensiones para ambas variables, las cuales se subdividen en 5 dimensiones de la primera variable que es Satisfacción laboral y la segunda en 3 dimensiones que es la variable Productividad.

CAPITULO III: RESULTADOS

CAPITULO III RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

Tabla 5

Distribución de los trabajadores según dimensiones del nivel de satisfacción laboral de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

SATISFACCION LABORAL		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total		Promedio	Desv Std
		Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%		
DIM1	P1	0	0%	1	4%	4	16%	18	72%	2	8%	25	100%	3.83	0.62
	P2	0	0%	1	4%	4	16%	12	48%	8	32%	25	100%	4.04	0.81
DIM2	P3	0	0%	0	0%	1	4%	14	56%	10	40%	25	100%	4.38	0.57
	P4	0	0%	0	0%	3	12%	6	24%	16	64%	25	100%	4.54	0.71
DIM3	P5	0	0%	0	0%	0	0%	10	40%	15	60%	25	100%	4.58	0.50
	P6	0	0%	0	0%	1	4%	10	40%	14	56%	25	100%	4.54	0.59
DIM4	P7	0	0%	2	8%	6	24%	15	60%	2	8%	25	100%	3.63	0.75
	P8	0	0%	0	0%	5	20%	14	56%	6	24%	25	100%	4.00	0.68
DIM5	P9	0	0%	2	8%	12	48%	6	24%	5	20%	25	100%	3.50	0.92
	P10	0	0%	4	16%	9	36%	7	28%	5	20%	25	100%	3.46	1.00
NIVEL GENERAL DE SATISFACCION LABORAL =													4.1	0.323	
BUENO															

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Descripción:

En la Tabla 5, se concluye que el nivel que destaca en la variable satisfacción laboral, es el nivel bueno; ya que se obtuvo un puntaje promedio de satisfacción laboral de 4.1.

Figura 3 y 4

Distribución de los trabajadores según dimensión satisfacción con el salario de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

1. ¿Considera usted que la remuneración percibida está de acuerdo con la labor que desarrolla?

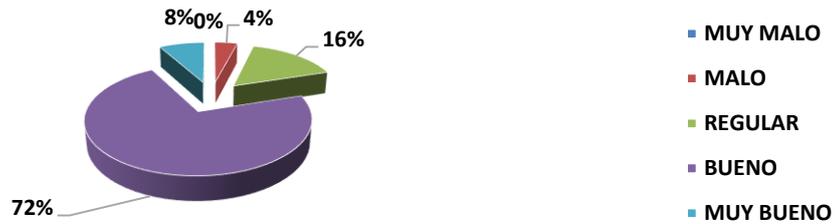


Figura 03: se observa que el nivel predominante en la pregunta 01 de satisfacción laboral, es el nivel bueno con un 72% (18 trabajadores). De lo cual se puede finalizar que el grado predominante en la dimensión satisfacción con el salario es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

2. ¿Considera usted que es necesario un incremento en su remuneración mensual?

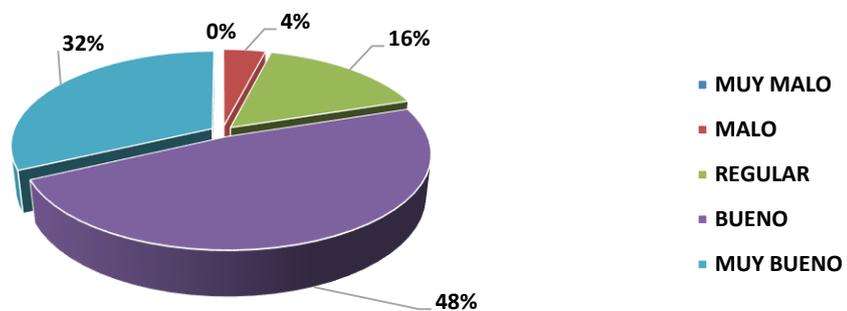


Figura 04: se observa que la pregunta 2 de satisfacción laboral, se encontró también un nivel bueno con un 48% (12 trabajadores). De lo cual se puede finalizar que el grado predominante en la dimensión satisfacción con el salario es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Figura 05 y 06

Distribución de los trabajadores según la dimensión satisfacción con las promociones de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

3. ¿Te gustaría que te brinden algún otro beneficio como convenios, bonos, etc.?

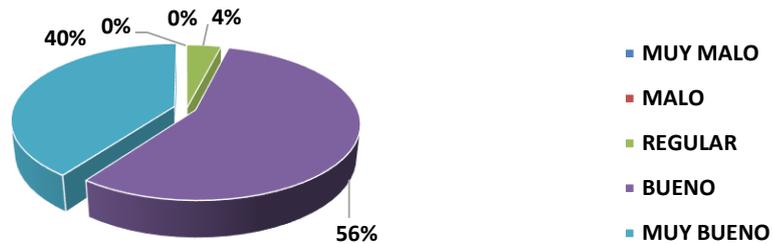


Figura 05: se observa que el nivel predominante en la pregunta 3 de satisfacción laboral, es el nivel bueno con un 56% (14 trabajadores). De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión satisfacción con las promociones es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

4. ¿Usted cree que es importante considerar a todos los trabajadores la oportunidad de formación? (sin excluir áreas.)

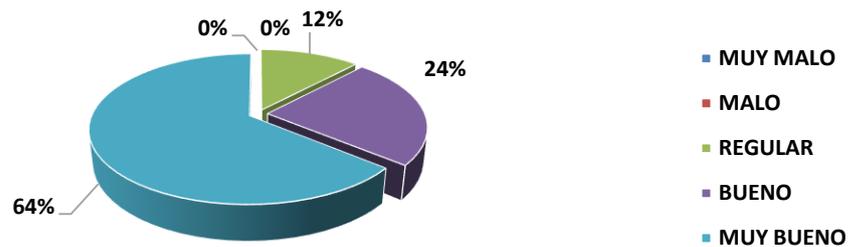


Figura 06: se observa que en la pregunta 4 de satisfacción laboral, se encontró también un nivel muy bueno con un 64% (16 trabajadores). De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión satisfacción con las promociones es muy bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Figura 07 y 08

Distribución de los trabajadores según la dimensión satisfacción con el reconocimiento de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

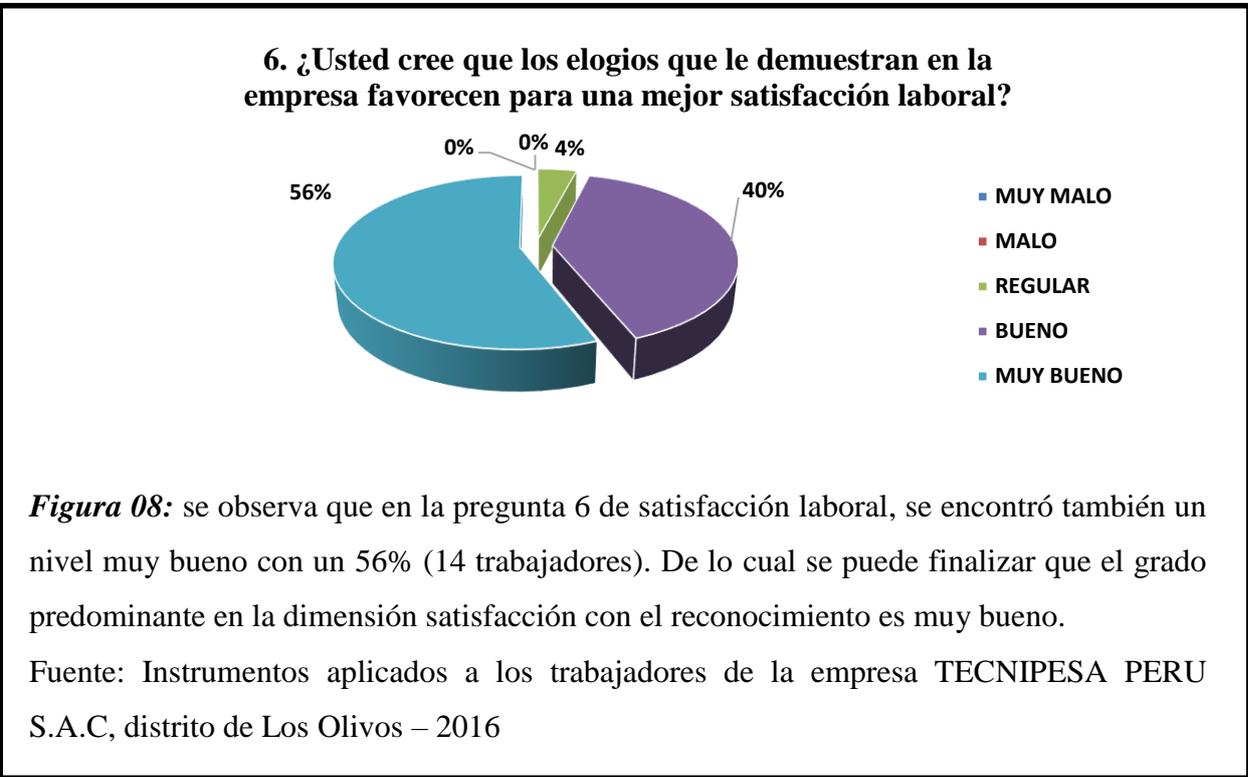
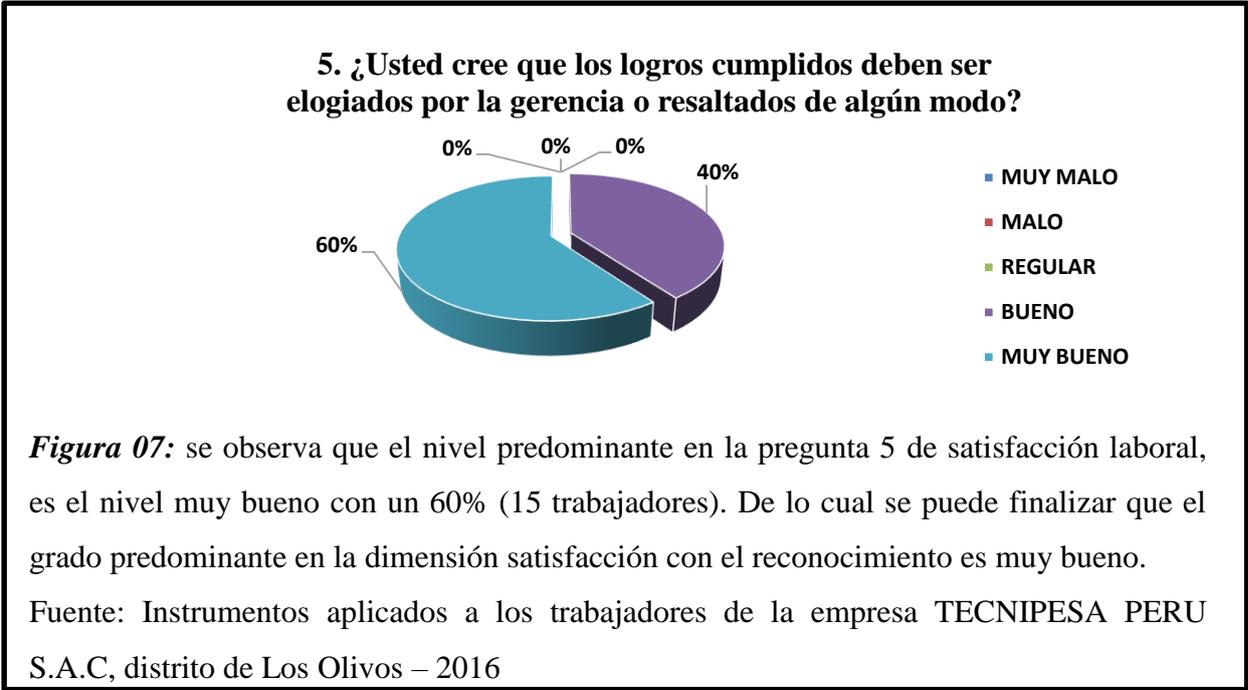


Figura 09 y 10

Distribución de los trabajadores según dimensión la satisfacción con las condiciones de trabajo de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

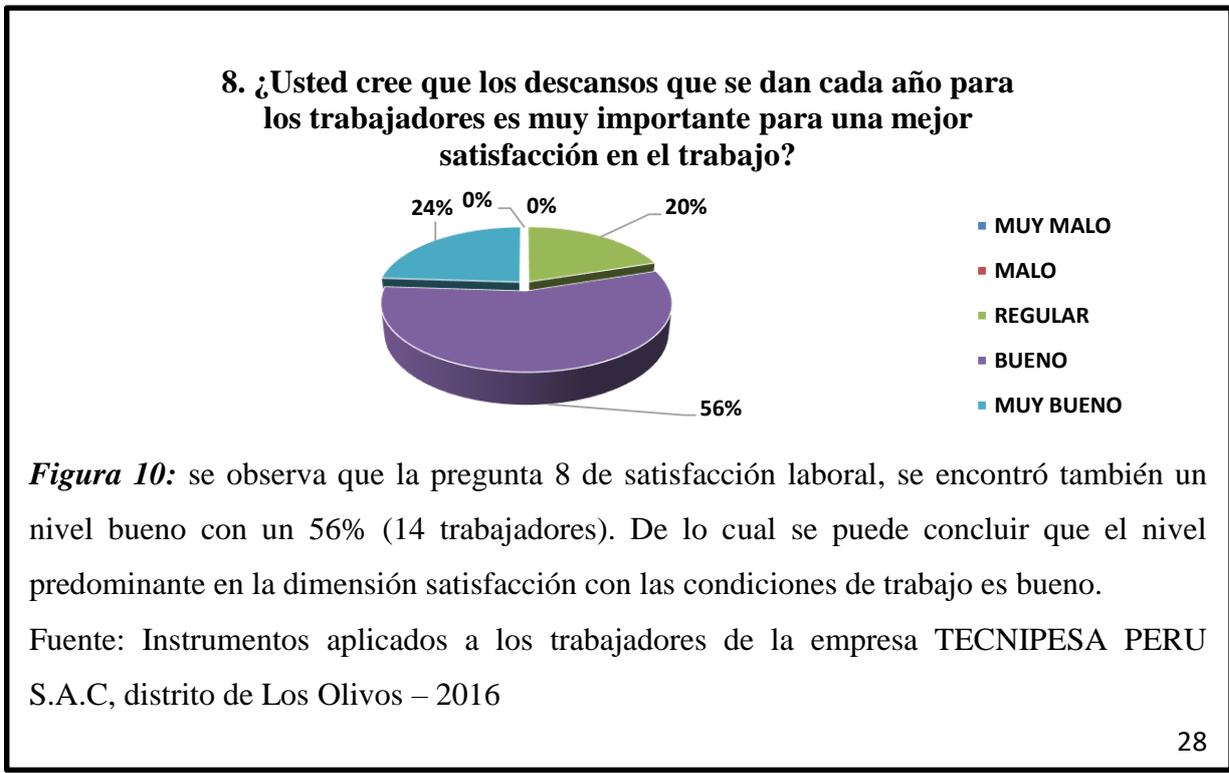
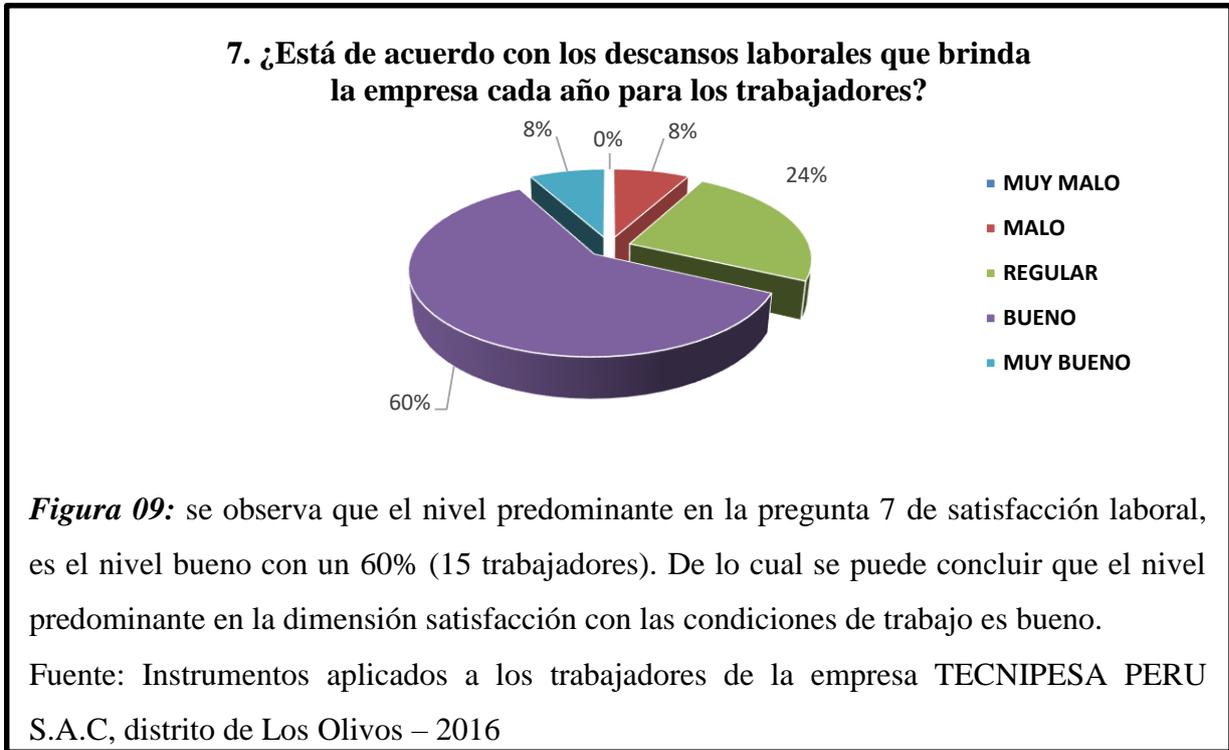


Figura 11 y 12

Distribución de los trabajadores según la dimensión satisfacción con los beneficios de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

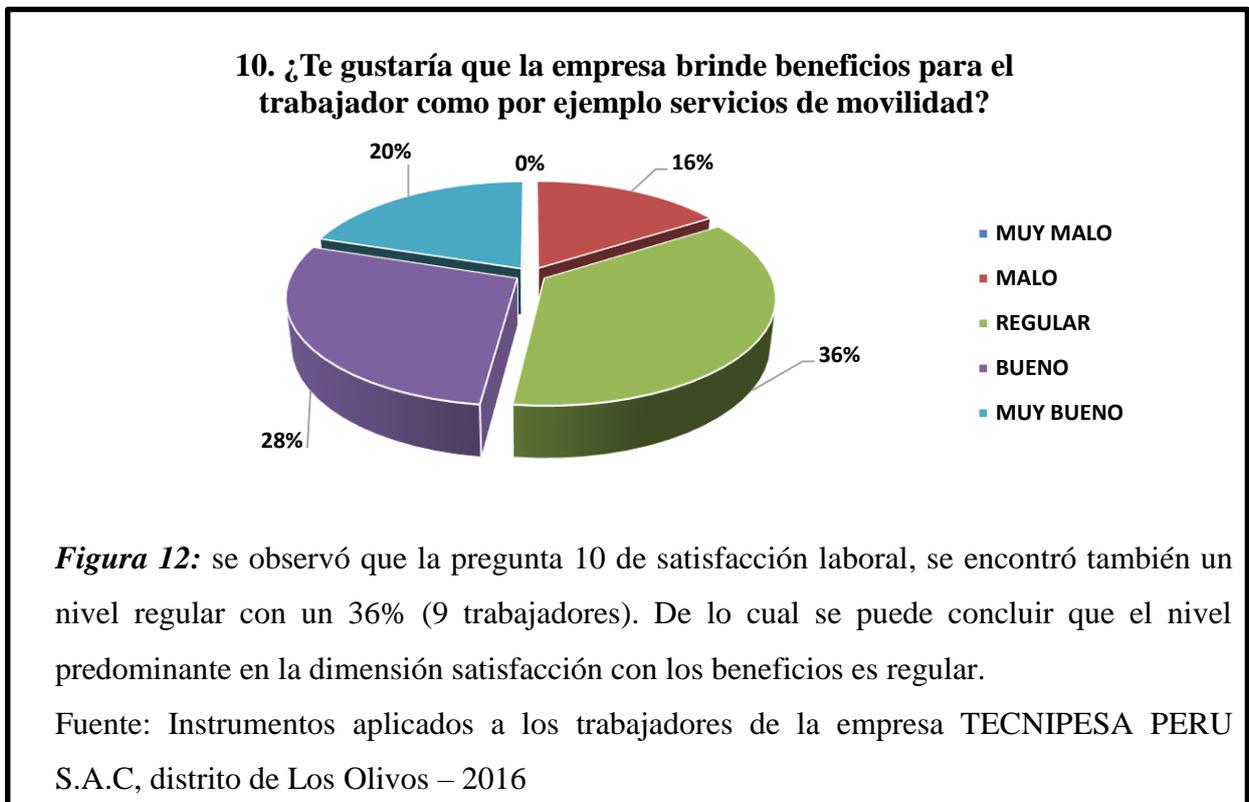
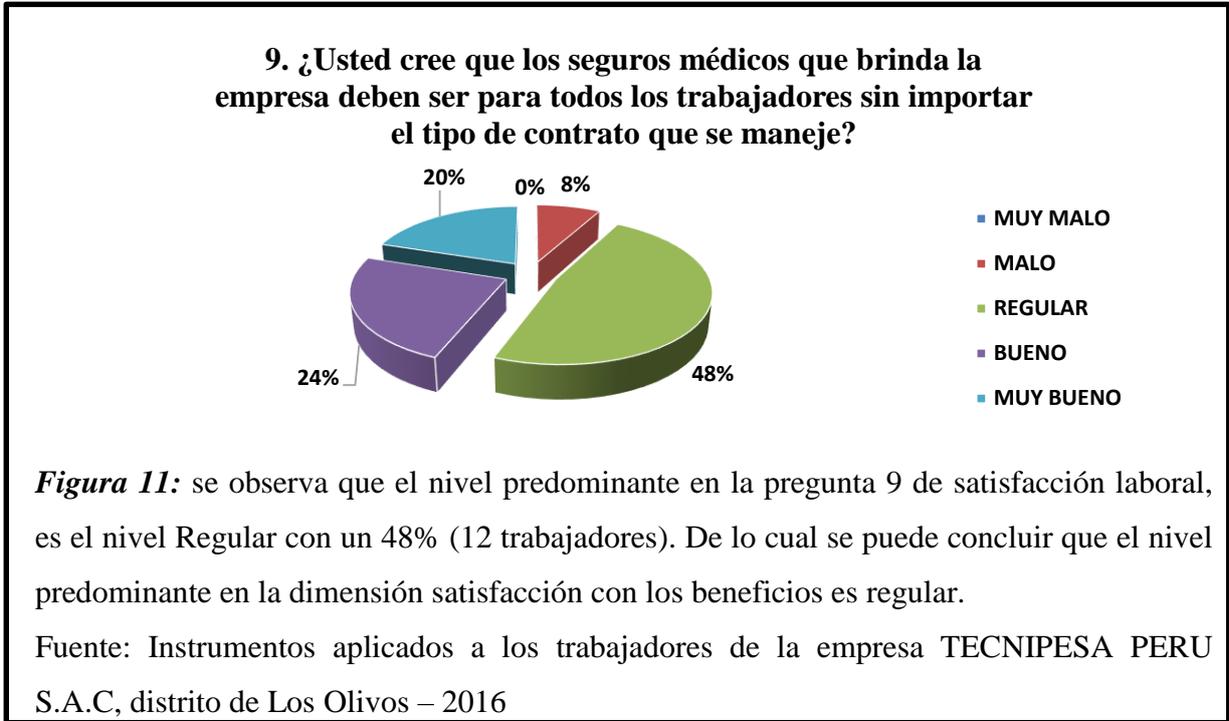


Tabla 6

Distribución de los trabajadores según dimensiones del nivel de productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

PRODUCTIVIDAD	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total		Prom	Desv Std	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%			
DIM 1	P1	0	0%	4	16%	16	64%	5	20%	25	100%	4.04	0.61
	P4	1	4%	8	32%	9	36%	7	28%	25	100%	3.88	0.88
	P6	0	0%	2	8%	20	80%	3	12%	25	100%	4.04	0.45
	P7	0	0%	5	20%	15	60%	5	20%	25	100%	4.00	0.65
	P11	0	0%	9	36%	14	56%	2	8%	25	100%	3.71	0.61
	P15	0	0%	4	16%	20	80%	1	4%	25	100%	3.88	0.44
DIM 2	P2	0	0%	4	16%	15	60%	6	24%	25	100%	4.08	0.64
	P3	0	0%	5	20%	19	76%	1	4%	25	100%	3.83	0.47
	P10	0	0%	8	32%	15	60%	2	8%	25	100%	3.75	0.60
	P12	0	0%	4	16%	20	80%	1	4%	25	100%	3.88	0.44
	P13	0	0%	5	20%	19	76%	1	4%	25	100%	3.83	0.47
	P14	0	0%	4	16%	19	76%	2	8%	25	100%	3.92	0.49
DIM 3	P5	0	0%	1	4%	23	92%	1	4%	25	100%	4.00	0.29
	P8	0	0%	2	8%	22	88%	1	4%	25	100%	3.96	0.35
	P9	0	0%	1	4%	23	92%	1	4%	25	100%	4.00	0.29
NIVEL GENERAL DE PRODUCTIVIDAD =											3.9	0.36	
												BUENO	

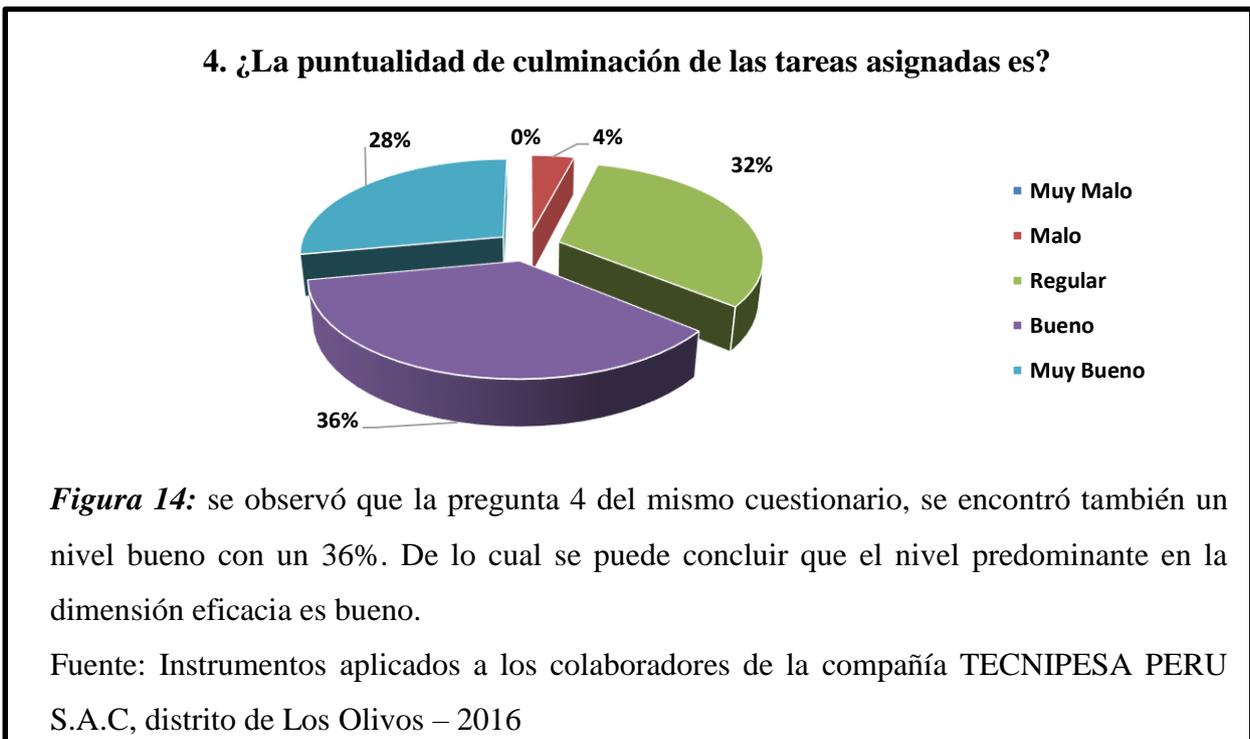
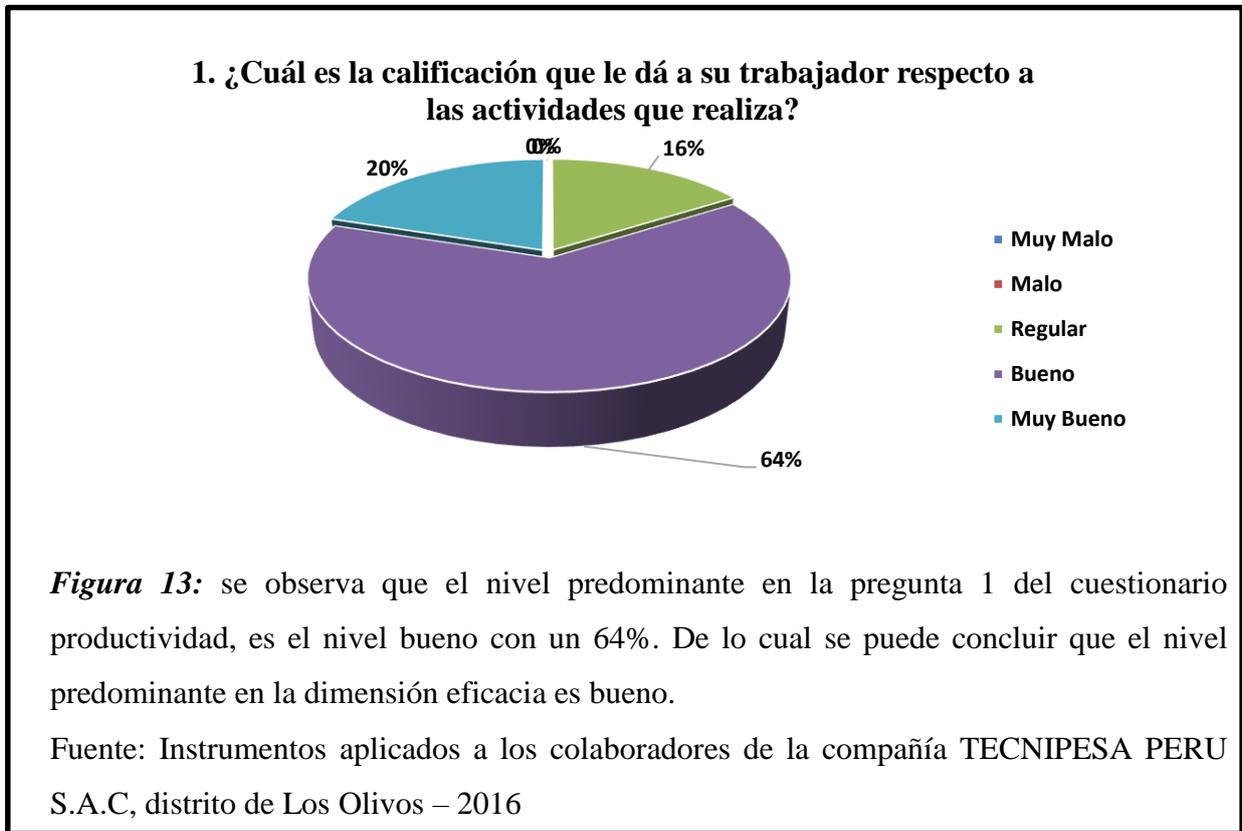
Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Descripción:

En la Tabla 5, se concluye que el nivel que destaca en la variable productividad es el nivel bueno; ya que se obtuvo un puntaje promedio de productividad de 3.92.

Figura 13,14,15,16,17,18

Distribución de los trabajadores según la dimensión eficacia de la Productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.



6. ¿El grado de apoyo del trabajador que brinda a la empresa es?

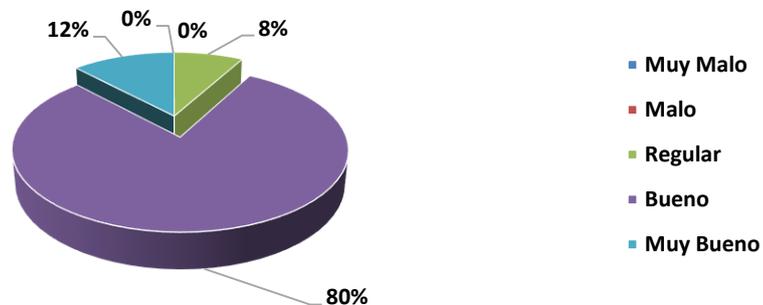


Figura 15: se observó que en la pregunta 6 se encontró un nivel bueno con un 80%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión eficacia es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

7. ¿El grado de compromiso de su trabajador es?

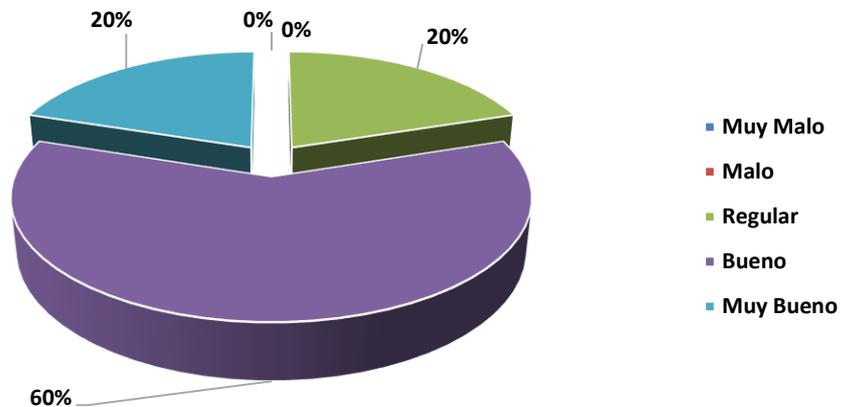


Figura 16: se observó que en la pregunta 7 se encontró un nivel bueno con un 60%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión eficacia es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

11. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?

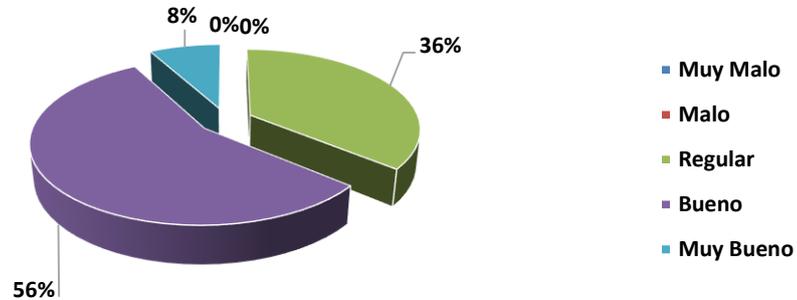


Figura 17: se observó que en la pregunta 11 se encontró un nivel bueno con un 56%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión eficacia es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

15. ¿Qué tan eficiente es el trabajador en la etapa de producción?

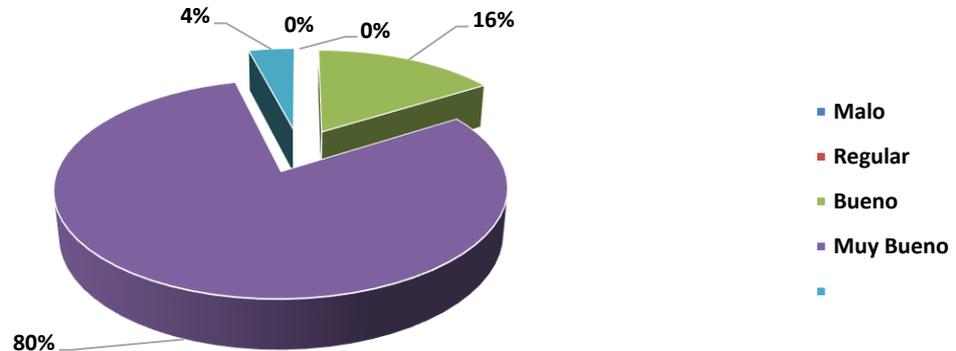
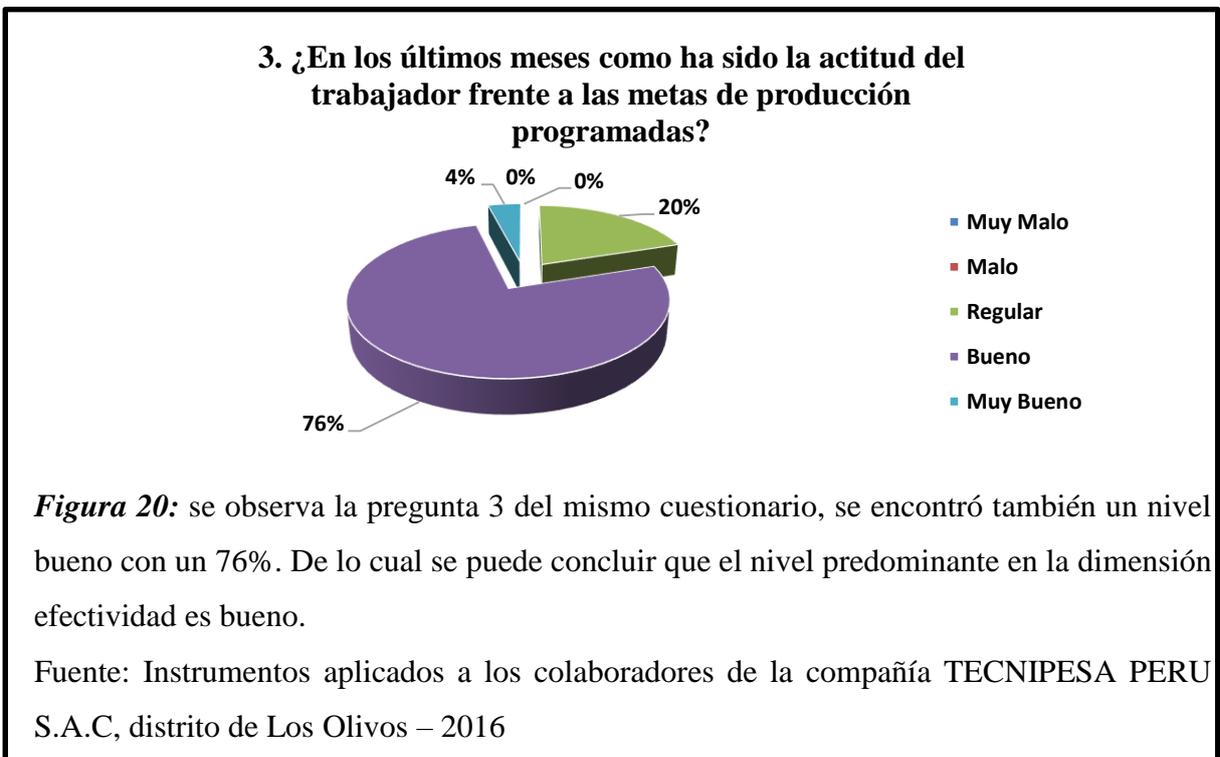
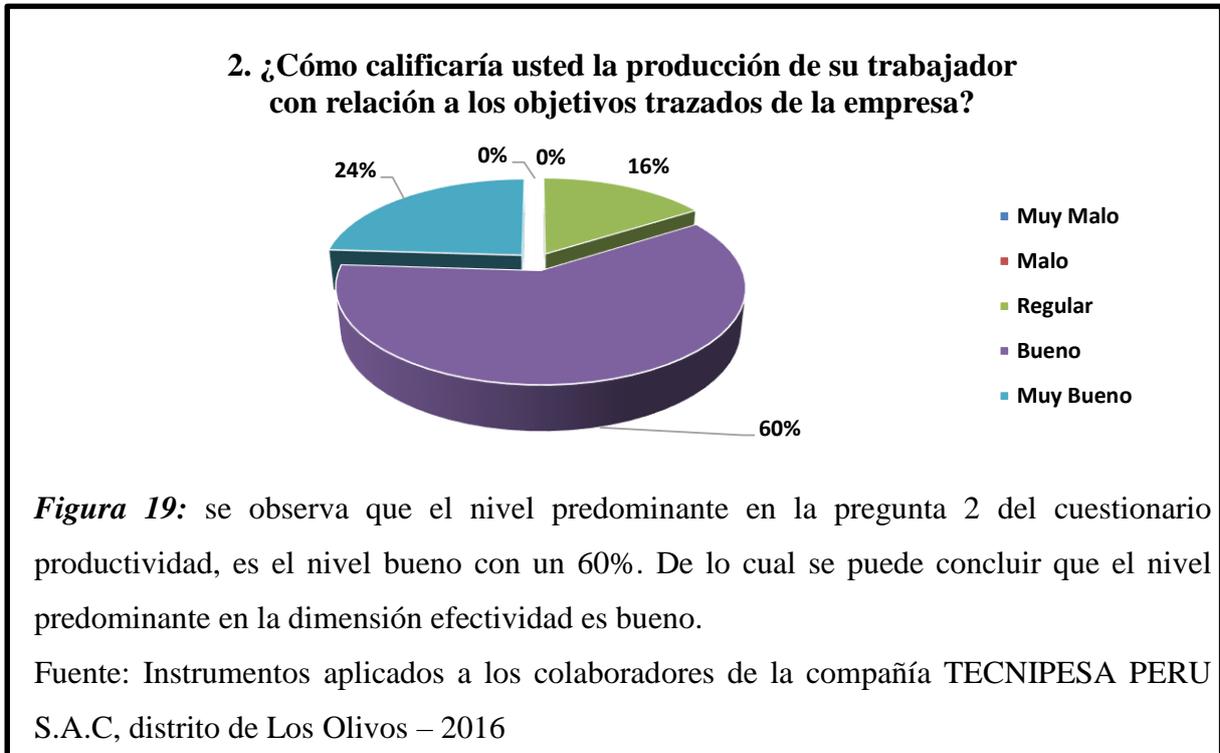


Figura 18: se observó que en la pregunta 15 se encontró un nivel bueno con un 80%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión eficacia es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Figura 19,20,21,22,23,24

Distribución de los trabajadores según la dimensión efectividad de la Productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.



10. ¿Cuál es la calificación que usted le da al incremento de la producción que su trabajador ha realizado?

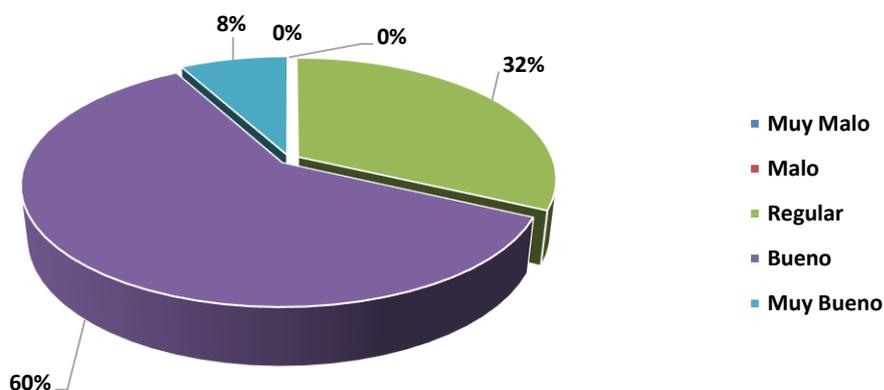


Figura 21: se observa la pregunta 10 se encontró un nivel bueno con un 60%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión efectividad es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

12. ¿El rendimiento del trabajador es?

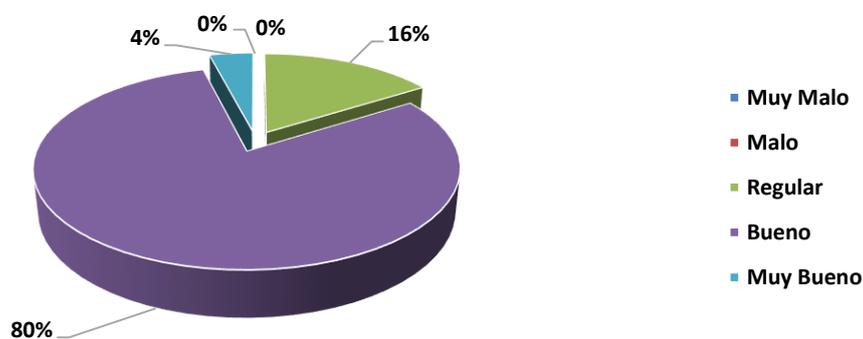


Figura 22: se observa la pregunta 12 se encontró un nivel bueno con un 80%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión efectividad es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

13. ¿El grado de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?

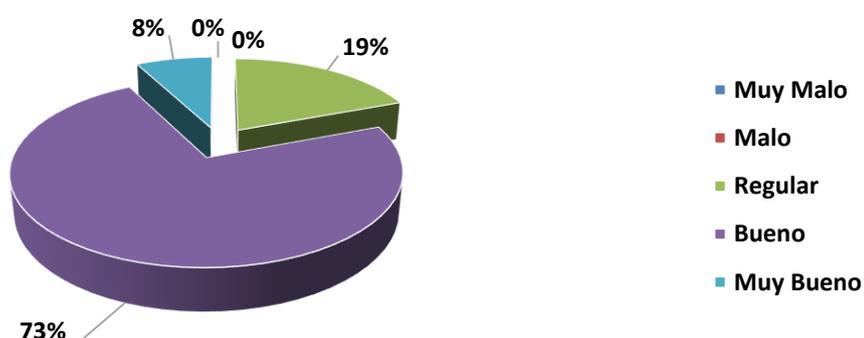


Figura 23: se observó la pregunta 13 se encontró un nivel bueno con un 73%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión efectividad es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

14. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?

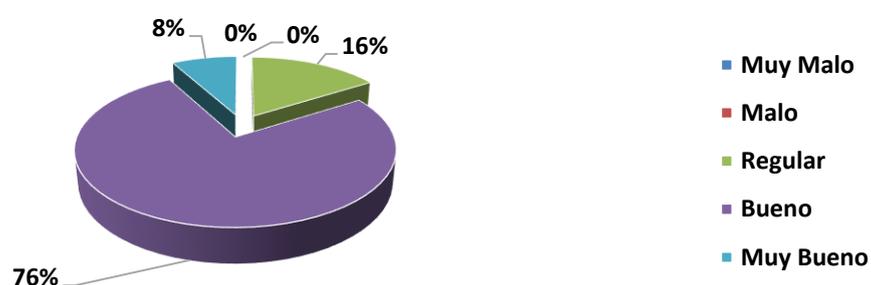
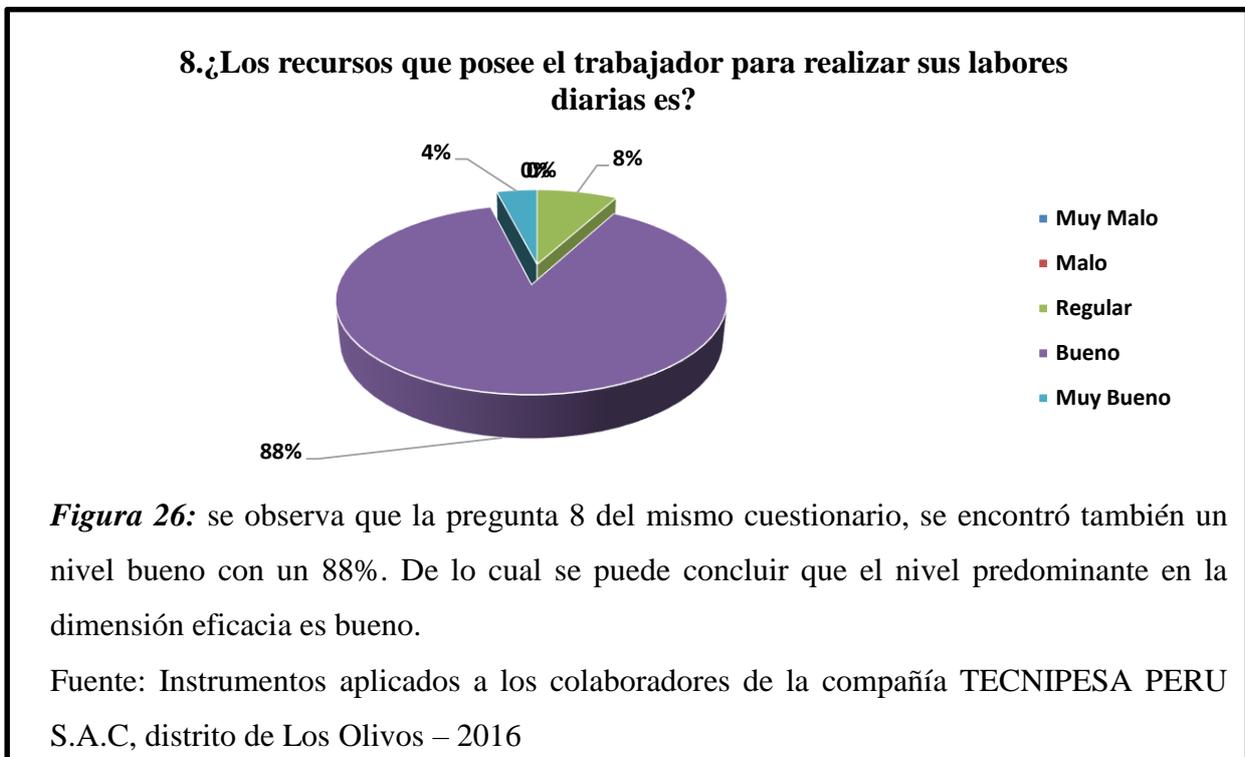
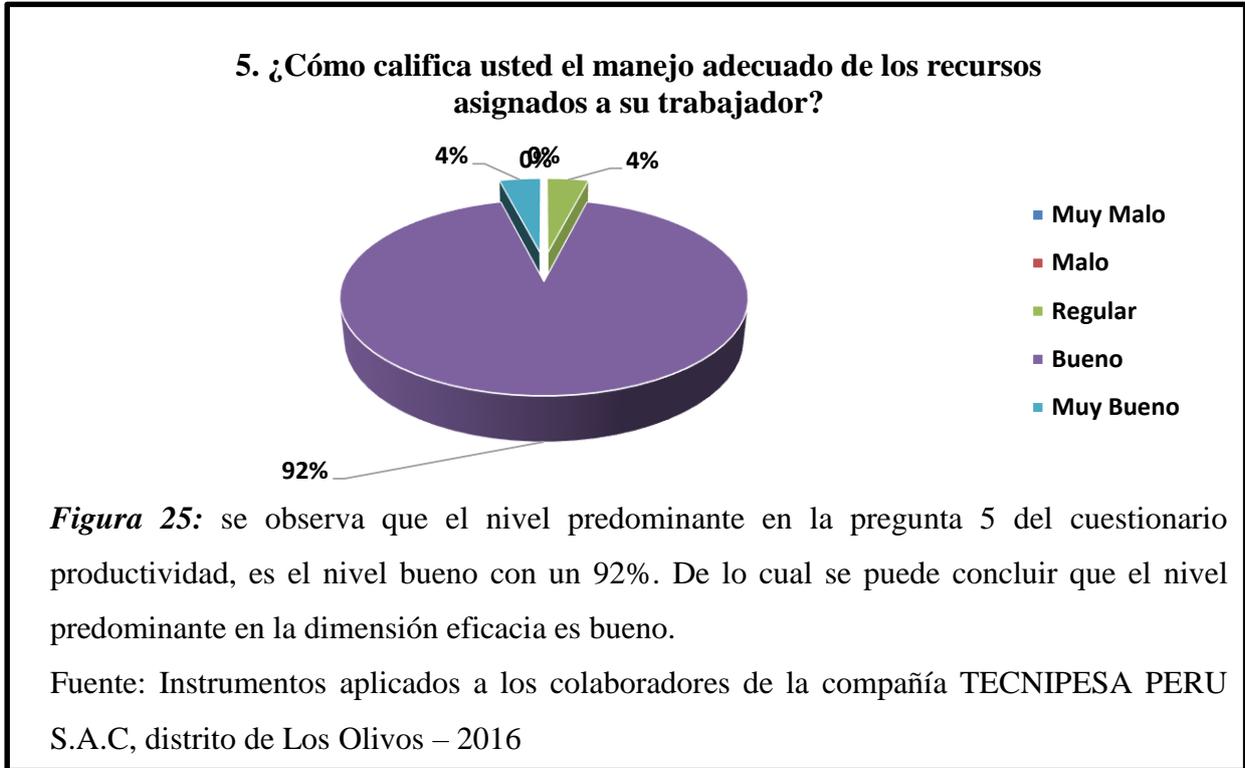


Figura 24: se observa la pregunta 14 se encontró un nivel bueno con un 76%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión efectividad es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

Figura 25,26,27

Distribución de los trabajadores según la dimensión eficiencia de la Productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.



9. ¿El acondicionamiento que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?

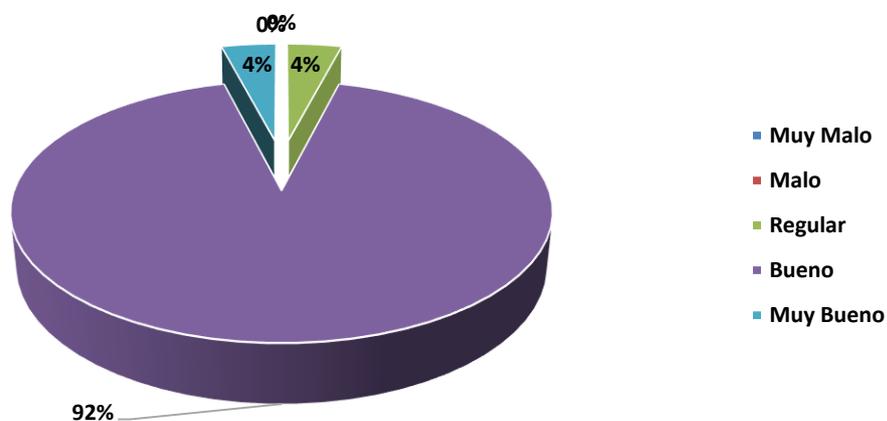


Figura 27: se observa que la pregunta 9 se encontró un nivel bueno con un 92%. De lo cual se puede concluir que el nivel predominante en la dimensión eficacia es bueno.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la compañía TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos – 2016

3.2 Validez y confiabilidad del instrumento

3.2.1 Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 7

Resumen del procedimiento de datos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resumen de procedimientos de casos

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,544	10

Fuente: Resumen de procedimientos de casos

Tabla 9

Tabla categórica de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.0 a +/-	Despreciable
0.2	
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Cronbach

Descripción:

Mediante los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad lo cual es 0,544 y de acuerdo a la tabla categórica de Cronbach, se concluye que la herramienta de medición es de consistencia interna con inclinación de ser moderada.

3.2.2 Variable 2: Productividad

Tabla 10

Resumen de procedimientos de datos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resumen de procedimientos de casos

Tabla 11

Nivel de confiabilidad de la variable productividad de los trabajadores

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	15

Fuente: Resumen de procedimientos de casos

Tabla 12

Tabla categórica de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.0 a +/-	Despreciable
0.2	
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Cronbach

Descripción:

Mediante los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad lo cual es 0,917 y de acuerdo a la tabla categórica, se concluye que la herramienta de medición es de consistencia interna con inclinación muy alta.

3.3 Prueba de hipótesis**3.3.1 Prueba de la normalidad general**

H₀: los datos se acercan a un comportamiento normal.

H₁: los datos no se acercan a un comportamiento normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		SATISF LAB	PRODUC
N		27	27
Parámetros normales ^b	Media	3,933164	3,790863
	Desviación típica	,7854890	,7689816
Diferencias más extremas	Absoluta	,261	,217
	Positiva	,202	,180
	Negativa	-,261	-,217
Z de Kolmogórov-Smirnov		1,356	1,127
Sig. asintót. (bilateral)		,051	,158

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Prueba de normalidad

Se aprecia que los p-valores (Sig.) > 0.05, por lo que se indica que las poblaciones son Normales

Hipótesis general

H₀: La satisfacción laboral no tiene relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

H₁: La satisfacción laboral tiene relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

Tabla 14

Correlación por dimensiones entre variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU. S.A.C

DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5	SATISF LAB
4.5	4	4.5	5	5	4.6
3	4.5	5	4.5	4.5	4.3
3.5	5	4	4.5	5	4.4
4	3.5	4	3	3	3.5
3.5	5	4	4	4	4.1
4	3.5	4.5	3	3	3.6
3.5	4	4	3.5	3	3.6
4.5	4	5	4	3	4.1
4	4	4.5	4	3.5	4
5	4.5	4.5	3.5	4.5	4.4
4	4.5	4	3.5	3.5	3.9
4	5	5	4	4.5	4.5
3.5	5	5	4.5	3	4.2
4	4.5	4.5	4	2.5	3.9
4	4.5	5	3.5	4	4.2
4.5	5	4.5	4	3.5	4.3
4.5	5	4.5	4	3.5	4.3
5	4	5	4	3	4.2
4	4.5	4.5	3.5	3	3.9
3.5	5	5	4	4	4.3
4	3	4	2.5	3	3.3
3	4.5	5	5	3.5	4.2
4	5	4	3	3	3.8
3.5	4.5	5	4	3	4
4	5	5	4	3	4.2

Eficacia	Efectividad	Eficiencia	PRODUC
4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.2	4.0	4.1
4.2	4.0	4.0	4.1
3.7	4.0	4.0	3.9
4.3	4.0	4.0	4.1
4.2	4.2	4.0	4.1
4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.2	4.0	4.1
3.0	3.0	4.0	3.2
4.3	4.0	4.0	4.1
3.8	4.0	3.7	3.9
3.5	3.5	4.0	3.6
3.8	3.7	4.0	3.8
3.2	3.0	4.0	3.3
3.7	3.7	3.7	3.7
4.5	4.7	4.0	4.5
3.2	3.5	4.0	3.5
4.5	4.2	4.7	4.4
4.8	4.5	4.3	4.6
4.7	4.2	4.0	4.3
3.2	3.3	3.7	3.3
3.7	3.5	3.7	3.6

Tabla 15

Correlaciones por dimensiones de la variable satisfacción laboral y la variable productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C

Correlaciones

	DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5	SAT LAB	Eficacia	Efectividad	Eficiencia	PRODUC
DIM 1 Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1									
DIM 2 Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,186 ,373	1								
DIM 3 Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,037 ,862	,237 ,253	1							
DIM 4 Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,155 ,459	,403* ,046	,476* ,016	1						
DIM 5 Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,052 ,804	,294 ,154	,027 ,898	,333 ,104	1					
SATISF LAB Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,130 ,537	,652** ,000	,524** ,007	,687** ,000	,699** ,000	1				
Eficacia Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,124 ,555	-,312 ,129	-,308 ,134	-,039 ,854	-,217 ,298	-,359 ,078	1			
Efectividad Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,221 ,288	-,335 ,102	-,411* ,041	,010 ,961	-,154 ,463	-,391 ,053	,893** ,000	1		
Eficiencia Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,202 ,332	-,369 ,069	-,318 ,122	-,132 ,530	,149 ,478	-,301 ,144	,488* ,013	,374 ,065	1	
PRODUCTIVIDAD Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,186 ,373	-,354 ,082	-,381 ,061	-,031 ,885	-,166 ,428	-,397* ,050	,978** ,000	,957** ,000	,535** ,006	1

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

Fuente: Correlación de Pearson

Tabla 16

Correlaciones entre las dimensiones de la variable Productividad - dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Dim Productividad – Satisfacción Laboral	r	p-valor	
Eficacia – Satisfacción	-0.359	0.078	AHo
Efectividad – Satisfacción	-0.391	0.053	AHo
Eficiencia – Satisfacción	-0.301	0.144	AHo
Satisfacción - Productividad	-0.397	0.050	Rho

Fuente: Correlación de Pearson

Se Observa que existe una relación muy baja entre la Productividad con la Satisfacción Laboral ($r = -0.397$), indicándonos que, si existe una relación, pero esta es baja. Asimismo, se encontró un p- valor $\Rightarrow 0.05$, por lo que se Rechaza la Hipótesis nula (RHo); es decir, la satisfacción laboral tiene relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, distrito de Los Olivos, 2016.

Así mismo se observa que las dimensiones de la Productividad (Eficacia, Eficiencia y Efectividad) no tiene relación alguna con la Satisfacción Laboral, ya que los p-valores de la prueba de hipótesis son mayores a 0.05 ($p\text{-valor} > 0.05$).

Tabla 17

Correlación entre las dimensiones de la variable Satisfacción laboral – dimensiones de la variable Productividad

Dim Satisfacción - Product	r	p-valor	
Dim 1 - Productividad	-0.186	0.373	AHo
Dim 2 - Productividad	-0.354	0.082	AHo
Dim 3 - Productividad	-0.381	0.061	AHo
Dim 4 - Productividad	-0.031	0.885	AHo
Dim 5 - Productividad	-0.166	0.428	AHo
Satisfacción - Productividad	-0.397	0.050	Rho

Fuente: Correlación de Pearson

Así mismo se observa que entre las dimensiones de Satisfacción (Dim 1,2,3,4 y 5) no existe relación con la Productividad ya que sus p-valores > 0.05

CAPITULO IV: DISCUSION

CAPITULO IV

DISCUSION

4.1 DISCUSION

En esta investigación se observa que los resultados obtenidos en la muestra analizada hacen que se termine aceptando la hipótesis alternativa propuesta, ya que se corrobora que existe una baja correlación lineal entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C

Respecto a la hipótesis general que sustenta la baja relación entre las dos variables satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C, del distrito de Los Olivos, 2016 (sig. bilateral $>0,050$; $Rho = -0,397$) Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, ya que la satisfacción laboral tiene baja relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C.

Así mismo se observa que las dimensiones de la Productividad no tienen relación alguna con la Satisfacción Laboral, ya que los p-valores de la prueba de hipótesis son mayores a 0.05 (p-valor >0.05) como así mismo también se observa que entre las dimensiones de Satisfacción no existe relación con la Productividad ya que sus p-valores > 0.05 , por tanto, se concluye que cada variable es independiente de la otra, y viceversa en la población.

Por su lado **Fuentes S.** (2012) en su investigación titulada Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Los estudios fueron realizados en la delegación de RRHH del organismo judicial, localizado en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología industrial/ Organizacional, Guatemala. Tipo de Investigación: Diseño descriptivo, transversal, correlacional. Objetivo absoluto es instaurar la contribución que tiene la variable satisfacción laboral en la otra variable productividad de los trabajadores. De los resultados se dedujo; que no existe una gran contribución de satisfacción laboral en la productividad, las personas encuestadas por medio de los cuestionarios revelaron tener un gran nivel de satisfacción laboral (de 67 a 100 puntos) y esto se da por lo que son reconocidos por la labor que realizan en la compañía, tienen excelentes vínculos interpersonales, el clima laboral del trabajo es extraordinario, los régimen de la compañía van en relación con cada trabajador y el Organismo Judicial es un gran patrono. En los resultados de las encuestas de la variable productividad, casi la totalidad del personal de trabajo alcanzaron 90 puntos, lo cual indica que los objetivos que se establecen en la Delegación de RRHH se obtienen por el buen desempeño que se efectúa a diario.

CAPITULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACION

CAPITULO V
PROPUESTA DE INVESTIGACION

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESAJE PERU SAC – LOS OLIVOS 2016

En base a los resultados obtenidos, los colaboradores no se ven motivados al 100% con los beneficios económicos que se les brinda, por tanto, propondré un plan motivacional 2018 con la finalidad que los colaboradores estén satisfechos y comprometidos con sus actividades laborales.

-TALLERES DE MOTIVACION AL PERSONAL DE TRABAJO

Realizar talleres de motivación trimestralmente a todos los colaboradores de la empresa TECNIPESA SAC con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, obtener mayor confianza, fortalecer sus debilidades y mejorar sus fortalezas para un mejor desempeño laboral.

Tabla 18

Cronograma de taller motivacional

Fecha	Temas de Motivación	Tiempo	Expositores	Presupuesto
Viernes 05/01/2018	Marketing personal y etiqueta.	1 hora	Gerente de la empresa	S/80.00
Viernes 06/04/2018	Como fortalecer la confianza en uno mismo.	1 hora	Jefe de ventas	S/80.00
Viernes 06/07/2018	Que tan importante son los trabajadores para la empresa.	1 hora	Jefe de logística	S/80.00
Viernes 05/10/2018	Como mejorar las relaciones interpersonales.	1 hora	Jefe de administración	S/80.00

Fuente: Elaboración propia

* Los talleres motivacionales estarán dirigidos por los jefes de cada área de la empresa.

* En el presupuesto se está incluyendo los bocaditos y gaseosas para el personal de trabajo.

-ACTUALIZACION Y CAPACITACION PARA LOS COLABORADORES CON MEJOR DESEMPEÑO Y COMPROMISO EN LA EMPRESA

Brindar cursos de elección en la Cámara de Comercio de Lima (seminarios, cursos libres o talleres) al colaborador con la finalidad de mejorar sus conocimientos, se realizará semestralmente solo al trabajador que cumpla con todos los indicadores que se evalúen.

Tabla 19

Cronograma de actualización y capacitación

Fecha	Nombre	Área	Curso de elección	Lugar	Presupuesto
Junio 2018				CCL-LOS OLIVOS	S/340.00
Diciembre 2018				CCL-LOS OLIVOS	S/340.00

Fuente: Elaboración propia

- Si el colaborador requiere un curso que no está en el presupuesto, el deberá de pagar la diferencia del monto.
- Las fechas se elegirán de acuerdo al cronograma que tenga la CCL en sus seminarios, cursos o talleres. (Julio - diciembre)

Indicadores que se evaluará para que puedan obtener el curso de elección. (Serán evaluados por el área de RRHH).

Tabla 20

Indicadores para el curso de elección

Indicadores	Puntaje
Cumplir con los objetivos establecidos por el jefe encargado.	25%
Trabajar en equipo y colaborar	40%
Compromiso con la empresa	20%
Cumplir las normas de la empresa	15%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

-RECONOCIMIENTO AL AREA QUE CUMPLA CON LOS OBJETIVOS TRAZADOS ENCARGADOS POR LA GERENCIA.

Brindar un reconocimiento a los colaboradores del área que cumpla con los objetivos que indique la gerencia con la finalidad de premiarlos por el buen trabajo en equipo que realizan.

Tabla 21

Reconocimiento

Beneficios	Área	Fecha	Presupuesto
Almuerzo		Sábado 24/02/2018	S/250.00
Full Day (Juegos)		Sábado 28/04/2018	S/200.00
Dia Gold		Solo sábados 02/07/2018 hasta 25/08/2018	S/0.00
Desayuno		Sábado 25/08/2018	S/100.00
Dia de sauna y Spa		Sábado 20/10/2018	S/200.00
Juegos de equipo (Paintball)		Sábado 15/12/2018	S/250.00

Fuente: Elaboración propia

- Dia Gold: se otorgará un sábado libre de julio a agosto para el área que obtuvo este beneficio, recordando que se turnarán para poder tener ese día libre.
- Convenios con sauna y spa para que nos brinden un precio cómodo.
- En el juego de paintball se podrá llevar a una persona adicional.
- El full Day de juegos en el coney park de Los Olivos es para los hijos o sobrinos del área que obtuvo este beneficio (6 años a 13 años).

Indicadores que se evaluará para que puedan obtener el reconocimiento o beneficio.
(Serán evaluados por el área de RRHH).

Tabla 22

Indicadores para el reconocimiento

Indicadores	Puntaje
Puntualidad	25%
Trabajar en equipo	40%
Responsables con los objetivos establecidos	20%
Buen ambiente laboral	15%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Presupuesto

Tabla 23

Inversión para mejorar la satisfacción en la empresa TECNIPESA SAC

Motivación	Inversión
Talleres de motivación al personal de trabajo.	S/320.00
Actualización y capacitación para los colaboradores con mejor desempeño y compromiso en la empresa	S/680.00
Reconocimiento al área que cumpla con los objetivos trazados encargados por la gerencia.	S/1000.00
Total	S/2000.00

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Existe una baja correlación, se concluye que hay una mínima relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C – en el distrito de Los Olivos, 2016. ($r = - 0,397$ y $p = 0,051$) lo cual se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Según los estudios realizados en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C., los trabajadores presentan un buen grado de satisfacción laboral con un puntaje promedio de 4.1 en sus cinco dimensiones, lo cual nos indica que los ejecutivos están comprometidos con sus trabajadores.

De acuerdo a los estudios realizados en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C., el nivel de productividad de los trabajadores es bueno ya que los jefes de cada área manifestaron que sus trabajadores a cargo tienen una buena efectividad, eficacia y eficiencia en la producción con un puntaje promedio de 3.9 en sus tres dimensiones.

6.2 Recomendaciones

Al propietario de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C se le recomienda enfocarse en lograr la satisfacción laboral de sus trabajadores, ya que esto ayudará a que ellos estén más comprometidos e identificados con la empresa y de esa manera puedan cumplir satisfactoriamente con sus actividades laborales.

Al propietario de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C se le recomienda brindar capacitaciones y conferencias de motivación a sus trabajadores cada cuatro meses para que de esa forma ellos puedan incrementar la productividad y la calidad de trabajo en beneficio de la empresa.

Al propietario de la empresa TECNIPESA PERU S.A.C se le recomienda tener más comunicación con los jefes de área de la empresa, para que ellos puedan realizar un mejor seguimiento a sus colaboradores que están a su cargo y así ellos puedan cumplir con los objetivos establecidos mostrando una excelente productividad.

CAPITULO VII: REFERENCIAS

CAPITULO VII

REFERENCIAS

Alva, J. & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU AGROPECUARIA S. A DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2014 (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI% c3%93 N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)

Ávalos, López, Martín, Ortiz, Pacheco & Rodríguez (2014 p.38). Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo (Tesis de un proyecto de investigación acerca de la motivación y la satisfacción laboral). Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31292/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.4-Fernandez-Lopez-Martin-Ortiz-Pacheco-Bocanegra.pdf>

Castillo, N. (2014) Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos (Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>Fuentes, I. & González (2012) Concepción y Diseño del puesto de trabajo. *Innovar*. 18 (31), 9 -18.

Gamba, J. (2014). La motivación y su relación con la productividad (Tesis Maestría en Administración). Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>

Galizia, D. (2015). Social Media Empresario. Recuperado de: <http://socialmediaempresario.com/eficacia-eficiencia-efectividad-socialmedia/>

Galán, M. (2009). El cuestionario en la investigación. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.pe/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>

Grasso (2006, p13). Técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación* (4^a ed.). México Distrito Federal.

Juárez, R. (2010). Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de: <http://docplayer.es/7654385-Universidad-autonoma-de-queretaro-facultad-de-psicologia-maestria-en-psicologia-del-trabajo.html>

Malca, C. (2012). Análisis de conciencia turística en los agentes turísticos del centro monumental histórico de la ciudad de Chiclayo-2012 (Tesis de pregrado). Universidad señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de: <http://campus.uss.edu.pe/Campus/DocInternos/TramiteDocumentario/1000143355/20120725180738.pdf>

Noreña, L, Alcaraz, N., Rojas G. & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3) 263-274. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>

Lizardo, C. (2013). Investigación Básica. Recuperado de: <http://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-basica/>

Paris, L. (2011 p.2). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria de cereales. (Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología). Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Pascual, J., Frías D. & García, F. (1996). Manual de psicología experimental. España, Ariel, S.A. Pág. 9-43

Pérez & Rivera (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013(Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Empresarial).Recuperado de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Pérez & Gardey (2008). Definición de relaciones interpersonales. Recuperado de: <http://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

Pérez & Merino (2010). Definición de condición de trabajo. Recuperado de: <http://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Pérez & Merino (2009). Definición de eficacia. Recuperado de: <http://definicion.de/eficacia/>

Ríos, F. (2014). Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área de Administración de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera

departamental de Huehuetenango (Tesis de licenciatura en psicología industrial / organizacional). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>

Sampier & Roberto (2004). Metodología de la Investigación. La Habana: Editorial Félix Varela.

Sampieri, H., Collado, F. & Batista L. (2010). Metodología De La Investigación (5ªed) México: MCGRAW-HILL.

Trespacios Gutiérrez Juan, Vázquez Casielles Rodolfo y Bello Acebrón Laurentino (2005, p96). Investigación de Mercados. International Thomson Editores.

Wigodski, J. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.pe/2010/07/variables.html>

ANEXOS

ANEXO 1°

CUESTIONARIOS

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Buenos días (tardes) (noches), señor(a), mi nombre es... en esta oportunidad estoy realizando una encuesta sobre la satisfacción laboral en la empresa TECNIPESA PERU SAC en el distrito de Los Olivos. Le agradecería mucho que me conceda unos minutos de su tiempo... muchas gracias.

Nombre:

Puesto de trabajo:

Área de trabajo:

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
1. ¿Considera usted que la remuneración percibida está de acuerdo con la labor que desarrolla?					
2. ¿Considera usted que es necesario un incremento en su remuneración mensual?					
3. ¿Te gustaría que te brinden algún otro beneficio como convenios, bonos, etc.?					
4. ¿Usted cree que es importante considerar a todos los trabajadores la oportunidad de formación? (sin excluir áreas.)					
5. ¿Usted cree que los logros cumplidos deben ser elogiados por la gerencia o resaltados de algún modo?					
6. ¿Usted cree que los elogios que le demuestran en la empresa favorecen para una mejor satisfacción laboral?					
7. ¿Está de acuerdo con los descansos laborales que brinda la empresa cada año para los trabajadores?					
8. ¿Usted cree que los descansos que se dan cada año para los trabajadores es muy importante para una mejor satisfacción en el trabajo?					
9. ¿Usted cree que los seguros médicos que brinda la empresa deben ser para todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato que se maneje?					
10. ¿Te gustaría que la empresa brinde beneficios para el trabajador como por ejemplo servicios de movilidad?					

ENCUESTA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Buenos días (tardes) (noches), señor(a), mi nombre es... en esta oportunidad estoy realizando encuestas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa TECNIPESA PERU SAC en el distrito de Los Olivos. Le agradecería mucho que me conceda unos minutos de su tiempo... muchas gracias.

Nombre del Jefe de Área:
trabajo:

Nombre del evaluado:

Puesto de

Área de trabajo:

Fecha de la Evaluación:

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
1. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?					
2. ¿Cómo calificaría usted la producción de su trabajador con relación a los objetivos trazados de la empresa?					
3. ¿En los últimos meses como ha sido la actitud del trabajador frente a las metas de producción programadas?					
4. ¿La puntualidad de culminación de las tareas asignadas es?					
5. ¿Cómo califica usted el manejo adecuado de los recursos asignados a su trabajador?					
6. ¿El grado de apoyo del trabajador que brinda a la empresa es?					
7. ¿El grado de compromiso de su trabajador es?					
8. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?					
9. ¿El acondicionamiento que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?					
10. ¿Cuál es la calificación que usted le da al incremento de la producción que su trabajador ha realizado?					
11. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?					
12. ¿El rendimiento del trabajador es?					
13. ¿El grado de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?					
14. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?					
15. ¿Qué tan eficiente es el trabajador en la etapa de producción?					

ANEXO 2°

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: SATISFACCION LABORAL

4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	4	5	5	4
3	4	5	5	5	3	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	3	5	5	4	4	4	4	3	5
4	4	4	3	4	5	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
5	5	5	4	4	5	4	3	4	5
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	3	5	5	5	5	4	5	4	2
4	4	4	5	5	4	4	4	3	2
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3
4	4	4	5	4	5	3	4	3	3
4	3	5	5	5	5	4	4	5	3
4	4	3	3	4	4	2	3	2	4
4	2	4	5	5	5	5	5	5	2
3	5	5	5	4	4	2	4	2	4
3	4	4	5	5	5	3	5	3	3
4	4	5	5	5	5	4	4	4	2

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4

ANEXO 3°

BASE DE DATOS

SATIFACCION LABORAL

DIMENSION 1		DIMENSION 2		DIMENSION 3		DIMENSION 4		DIMENSION 5		TOTAL					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10						
4	5	9	4	4	8	5	4	9	5	5	10	5	5	10	46
2	4	6	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	4	9	43
3	4	7	5	5	10	5	3	8	4	5	9	5	5	10	44
4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	3	3	6	35
4	3	7	5	5	10	4	4	8	4	4	8	3	5	8	41
4	4	8	4	3	7	4	5	9	3	3	6	3	3	6	36
4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	36
4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	4	8	3	3	6	41
4	4	8	4	4	8	4	5	9	4	4	8	3	4	7	40
5	5	10	5	4	9	4	5	9	4	3	7	4	5	9	44
4	4	8	4	5	9	4	4	8	3	4	7	3	4	7	39
3	5	8	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	5	9	45
4	3	7	5	5	10	5	5	10	4	5	9	4	2	6	42
4	4	8	4	5	9	5	4	9	4	4	8	3	2	5	39
4	4	8	4	5	9	5	5	10	4	3	7	4	4	8	42
4	5	9	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	3	7	43
4	5	9	5	5	10	5	4	9	4	4	8	3	4	7	43
5	5	10	4	4	8	5	5	10	4	4	8	3	3	6	42
4	4	8	4	5	9	4	5	9	3	4	7	3	3	6	39
4	3	7	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	3	8	43
4	4	8	3	3	6	4	4	8	2	3	5	2	4	6	33
4	2	6	4	5	9	5	5	10	5	5	10	5	2	7	42
3	5	8	5	5	10	4	4	8	2	4	6	2	4	6	38
3	4	7	4	5	9	5	5	10	3	5	8	3	3	6	40
4	4	8	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	2	6	42

PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

EFICACIA							EFECTIVIDAD							EFICIENCIA				
P1	P4	P6	P7	P11	P15		P2	P3	P10	P12	P13	P14		P5	P8	P9		TOTAL
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	60
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	60
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	60
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	60
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12	61
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	61
4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	58
4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	62
4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12	62
4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	12	60
5	3	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12	61
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12	48
5	4	5	5	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	62
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	58
3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	12	54
4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	12	57
3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12	49
4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	11	55
5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	12	67
4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	12	52
4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	14	66
5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	13	69
5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	12	65
3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	11	50
4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	11	54

ANEXO 4°

Declaración Jurada

 UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

ANEXO N° 05
DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Apellidos y nombres

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Apellidos y nombres

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Escuela académico profesional

Facultad de la Universidad Señor de Sipán.

Ciclo

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Proyecto de investigación Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado:
RELACION ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOLOGIA INTEGRAL DE PESASE PERU S.A.C

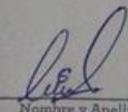
La misma que presento para optar el grado de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

2.- Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra los derechos de autor normados por ley.

3.- Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.

4.- Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos de autor.


Nombre y Apellidos
DNI N°

Nombre y Apellidos
DNI N°

ANEXO 5°
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR
¿Qué relación existe entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú SAC, distrito Los Olivos 2016?	<p>Objetivo General: Precisar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA PERU SAC, distrito Los Olivos,2016</p> <p>Objetivos Específicos: 1.Establecer el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C Distrito Los Olivos. 2.Determinar el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú S.A.C. Distrito Los Olivos.</p>	La satisfacción laboral tiene relación con la productividad de los trabajadores de la empresa TECNIPESA SAC, distrito de Los Olivos,2016	Satisfacción laboral	Satisfacción con el salario Satisfacción con las promociones Satisfacción con el reconocimiento Satisfacción con los beneficios Satisfacción con las condiciones de trabajo	Sueldos Oportunidades de formación Elogios Seguros médicos y movilidad Los descansos
			VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR
			Productividad de los trabajadores	Eficiencia Efectividad Eficacia	Recursos obtenidos Recursos logrados Satisfacción total

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6°

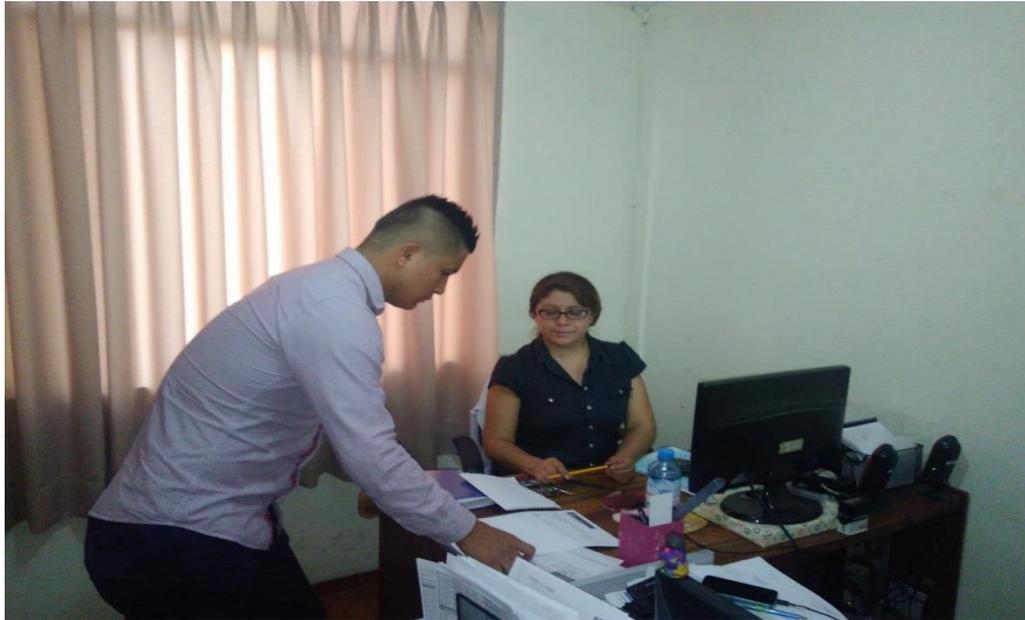


Figura 28. Coordinando con la Gerente Administrativa de la empresa TECNIPESA PERU SAC para poder realizar las encuestas al personal de trabajo.
Fuente: Elaboración propia



Figura 29. Observando el clima laboral del área administrativa de la empresa TECNIPESA PERU SAC.
Fuente: Elaboración propia