

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERIA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERIA INDUSTRIAL



Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018

Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial

Autor: Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin

Co Autor: Valerio Rupay, Jean Jimmy

Asesor: Chávez Milla, Humberto Ángel

Chimbote - Perú

2020

Palabras clave

Tema	Satisfacción Laboral
Especialidad	Comportamiento organizacional

Keywords

Theme	Work Satisfaction
Specialty	Organizational behavior

Línea de investigación de la facultad de ingeniería - OCDE

Área	Ingeniería, Tecnología
Sub Área	Otra Ingeniería y Tecnología
Disciplina	Ingeniería Industrial
Línea de Investigación	Gestión de organizaciones

**Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de
conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018**

**Job Satisfaction and its influence on the productivity of the canned fish
Company IGM S.A.C. Chimbote, 2018**

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, el cual se planteó como hipótesis : Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, así mismo permitió conocer el nivel de la satisfacción laboral y productividad y el nivel de relación entre las dimensión de la variable dependiente e independiente.

La tesis es de tipo descriptivo, correlacional no experimental y transversal. La población del estudio estuvo conformada por los 69 Colaboradores y la muestra es de 55 colaboradores de la empresa conservera de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, sin distinción de contrato, tiempo laborado, género y cargo. La técnica y el instrumento usados fueron la encuesta y el cuestionario para la variable satisfacción laboral. Mientras que para la variable productividad, se utilizó el cuadro de unidades y categoría de análisis. Se determinó la validez por medio del juicio de expertos, obteniendo un valor de validez alta de 0,93.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad con una correlación positiva considerable de 0,712, así mismo se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo este de 0,675 representando una confiabilidad sólida.

Abstract

The objective of this thesis is to determine the relationship between job satisfaction and productivity of the canned fish company Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, which was hypothesized: There is a direct and significant relationship between job satisfaction and productivity of the workers of the canned fish company Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, will also get to know the level of job satisfaction and productivity and the level of relationship between the dimensions of the dependent and independent variable.

The thesis is descriptive, non-experimental correlational and transversal. The study population consisted of 69 Collaborators and the sample is 55 collaborators of the fish canning company Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, without distinction of contract, time worked, gender and position. The technique and instrument used were the survey and the questionnaire for variable job satisfaction. While for variable productivity, the table of units and analysis category was used. Validity was determined through expert judgment, obtaining a high validity value of 0.93.

The results of the research show that there is a significant relationship between job satisfaction and productivity with a considerable positive correlation of 0.712, likewise the reliability of the instrument was determined using Cronbach's Alpha coefficient, this being 0.675, representing solid reliability.

Índice general

Palabras clave: en español o en inglés – Línea de investigación	i
Título de la investigación	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
1. Introducción	1
2. Metodología	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Diseño Metodológico	27
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	28
2.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento	29
2.6. Procesamiento y Análisis de Información	30
3. Resultados	33
3.1. Nivel de Satisfacción Laboral	33
3.2. Productividad de los trabajadores	54
3.3. Relación entre satisfacción laboral y productividad	56
4. Análisis y Discusión	57
5. Conclusiones	61
6. Recomendaciones	62
7. Referencias bibliográficas	63
Agradecimiento	68
Anexo y apéndice	69

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables	23
Tabla 2: Total de trabajadores de la empresa.	27
Tabla 3: Trabajadores del área de producción	28
Tabla 4. Validación del cuestionario	29
Tabla 5. Escala de valores	30
Tabla 6. Valor de Alfa de Cronbach	30
Tabla 7: Escala de calificación de Likert	31
Tabla 8: Coeficiente de correlación de Pearson	31
Tabla 9: Valorización para nivel de satisfacción laboral	32
Tabla 10: Se identifica con la misión y visión de la empresa	33
Tabla 11: Los valores de la organización son acordes a los suyos	34
Tabla 12: El sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo	35
Tabla 13: Me encuentro satisfecho con el salario por horas extras que realizo	36
Tabla 14: Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo	37
Tabla 15: Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley	38
Tabla 16: La empresa da oportunidades de tener ascensos	39
Tabla 17: Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo	40
Tabla 18: La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones	41
Tabla 19: La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones	42

Tabla 20: Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo	43
Tabla 21: Siento que formo parte del equipo de trabajo	44
Tabla 22: El trato que recibo de mis jefes es el adecuado	45
Tabla 23: Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta	46
Tabla 24: Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades	47
Tabla 25: Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos	48
Tabla 26: Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial	49
Tabla 27: Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial	50
Tabla 28: Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado	51
Tabla 29: Me siento contento en mi centro de trabajo	52
Tabla 30: Tabulación de nivel de satisfacción	53
Tabla 31: Nivel de satisfacción Laboral	54
Tabla 32: Productividad de los trabajadores	54
Tabla 33: Comparación de resultados de variables por trabajador	56
Tabla 34: Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables	57

Índice de figuras

Figura 1. Sistemas de recompensas laborales. García (2012)	17
Figura 2: Se identifica con la misión y visión de la empresa	33
Figura 3: Los valores de la organización son acordes a los suyos	34
Figura 4: El sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo	35
Figura 5: Me encuentro satisfecho con el salario por horas extras que realizo	36
Figura 6: Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro	37
Figura 7: Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley	38
Figura 8: La empresa da oportunidades de tener ascensos	39
Figura 9: Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo	40
Figura 10: La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones	41
Figura 11: La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones	42
Figura 12: Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo	43
Figura 13: Siento que formo parte del equipo de trabajo	44
Figura 14: El trato que recibo de mis jefes es el adecuado	45
Figura 15: Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta	46
Figura 16: Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder	47
Figura 17: Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos	48
Figura 18: Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial	49

Figura 19: Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial	50
Figura 20: Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado	51
Figura 21: Me siento contento en mi centro de trabajo	52

1. Introducción

Como toda empresa conformada, busca con el tiempo elevar la productividad y proyectarse metas a corto y largo plazo, para generar mejoras de la misma y mantenerse activas en el sector industrial. Para esto es determinante saber, conocer y evaluar la variable independiente de la satisfacción laboral en el factor humano de la organización de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C.

La presente investigación trata de encontrar los aspectos y características de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa de conservas de pescado. A continuación, se describen los antecedentes más relevantes:

Castañeda (2020), en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial en Trujillo”, tiene como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los operarios de la empresa, teniendo una investigación descriptiva correlacional y una población de 515 trabajadores tomando solo una muestra de 116 de ellos. La metodología que se aplicó en el transcurso de indagación fue un cuestionario considerando 6 dimensiones tales como: atención GRH, servicios de salud, planillas, comedores, transporte y SS. HH, todos estos permitieron obtener la información necesaria con respecto a la satisfacción laboral. A su vez, para la obtención de la productividad de los trabajadores se aplicó una fórmula general de kilogramos de producto por horas hombre. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.941, por lo que se mostró que preexiste una correlación directa entre ambas variables. En cuanto a conclusiones, se determina que existe una satisfacción de trabajo regular y deficiente de 55.5% este resultado también reveló que no se estaría cumpliendo con las buenas prácticas agrícolas que impone la entidad SENASA, esta situación se evidenciaba en la productividad, no obstante, el autor concluyó que existen efectos de la satisfacción de trabajo en la productividad de la empresa

Para Yonclei (2018) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huara”, de la Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo general establecer en qué nivel la satisfacción en el trabajo se correlaciona con la productividad de los asalariados de la Municipalidad Provincial de Huaura, El estudio es tipo descriptivo y correlacional, no experimental. La muestra fue determinada a través del cálculo de muestra e población infinita, la cual trajo como resultado 206 colaboradores, para luego usar la muestra ajustada, cuya fórmula trajo consigo la obtención de 141 colaboradores. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. Los resultados evidenciaron una correlación característica entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales respecto a la productividad; con una relación positiva media del 0,511, muy significativa. Se comprobó una correlación fuerte entre los beneficios laborales y/o remuneratorios respecto a la productividad; con la relación positiva media del 0,608, muy significativa. Se comprobó una correlación fuerte entre políticas administrativas respecto a la productividad; con una relación positiva media del 0,637. Se comprobó una correlación fuerte de las relaciones respecto a la productividad; con una relación positiva media del 0,539. Se comprobó una correlación fuerte entre desarrollo personal respecto a la productividad; con relación positiva media del 0,579. Se comprobó una correlación fuerte entre desarrollo de tareas respecto a la productividad; con una relación positiva media del 0,629. Se comprobó una correlación fuerte entre relación con la autoridad respecto y la productividad; con una relación positiva media del 0,590, muy significativa. Se comprobó una correlación fuerte entre satisfacción y la productividad; con una relación positiva considerable del 0,841.

Por su parte Ángeles (2018) en su tesis titulada “Influencia del nivel de comunicación interna en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Induamerica SAC, Lambayeque 2017”, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tuvo como objetivo general identificar el grado y tipo de correlación entre el grado de comunicación y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la organización Induamerica SAC. El estudio tuvo una investigación transversal, correlacional. La población y muestra fue de 112 trabajadores. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. Los resultados fueron: el nivel de comunicación en los colaboradores es alto, con un 53%. El grado de satisfacción

laboral es medio, con un 48%. Se evidenció una relación significativa entre el grado de comunicación y el grado de satisfacción en el trabajo con una correlación positiva moderada del 0,462 muy significativa. Se evidencio una correlación importante entre la comunicación y la dimensión identificación con una relación positiva moderada del 0,458 muy importante. Se evidencio una relación significativa entre el grado de comunicación y el reconocimiento laboral con una correlación positiva débil del 0,33 muy significativa. Se evidencio una relación significativa entre el nivel de comunicación y desarrollo laboral con una correlación positiva moderada del 0,454 importante. Se evidencio una correlación importante entre la dimensión comunicación y la satisfacción en el trabajo con una relación positiva moderada del 0,462 muy importante. Se evidencio una correlación significativa entre las funciones del puesto y el nivel de satisfacción en el trabajo con una correlación positiva débil del 0,279 muy significativa. Se evidencio una correlación significativa entre la identificación laboral y el nivel de satisfacción en el trabajo con una relación positiva moderada del 0,447 muy significativa.

Mientras que Murga (2018) en su tesis titulada “Análisis de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Seguroc SA 2018”, de la Universidad Privada del Norte, tiene como objetivo general analizar la satisfacción de los trabajadores de la organización Seguroc SA. Fue una investigación descriptiva de tipo cualitativa; la población es de 55 colaboradores de los cuales 25 son varones y 30 mujeres, siendo la muestra del 100 %. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. En los resultados obtenidos el 18% de los trabajadores se encuentran no satisfechos con respecto a la dimensión salario, oportunidades de ascenso y pago de horas extras. Un 49% estaba de acuerdo con la dimensión de adaptabilidad, liderazgo, oportunidad, empatía y fiabilidad. Estos resultados obtenidos permiten que la empresa determine el grado de satisfacción de sus trabajadores y por ende tomar las mejores decisiones para mejorar la productividad de sus trabajadores, tomando en cuenta las dimensiones a mejorar.

Así mismo Cárdenas (2017) en su investigación titulada “La satisfacción y su influencia en la productividad en la empresa Interbank en Distrito Independencia,

2017” de la universidad Cesar Vallejo, tiene como finalidad determinar la influencia que coexiste entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Interbank. La población fue de 80 colaboradores y se estableció una muestra censal. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. De acuerdo a los resultados, se evidencio una correlación significativa entre la satisfacción laboral con su influencia en la productividad de la empresa con una correlación positiva media del 0,538 muy significativa. Se evidencio una correlación significativa entre dimensión motivación influye significativamente en el desarrollo eficiente de la empresa con una correlación positiva media del 0,589 muy significativa. Se mostró una correlación significativa entre la evaluación de desempeño influye significativamente en la dirección de la empresa con una correlación positiva débil del 0,220 muy importante. Se evidenció una correlación significativa entre la dimensión satisfacción de los trabajadores influye significativamente en los resultados de la empresa con una correlación positiva débil del 0,267 muy importante.

Para Yaren (2017) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A Lima 2016” de la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la cual tuvo una población y una misma muestra de 40 trabajadores. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. Los resultados fueron: Se determinó una correlación importante entre la satisfacción laboral y la productividad, estableciendo que la dimensión satisfacción influye significativamente con una relación positiva moderada del 0,562 muy importante. Se determinó una correlación importante entre satisfacción laboral y la dimensión calidad de los productos influye significativamente con una relación positiva moderada del 0,595 muy importante. Se determinó una relación importante entre satisfacción laboral y la dimensión planta y equipo influye significativamente con una relación positiva moderada del 0,475 importante. Se determinó una correlación importante entre satisfacción laboral y la dimensión

rendimiento del Capital Humano con una relación positiva moderada del 0,477 importante.

Alarcón (2017) en su tesina: “El nivel de satisfacción del personal y su influencia en el desempeño del área de producción de la empresa Interlabel, Imprenta Azteca S.A.” del Instituto Politécnico Nacional, tiene como objetivo general averiguar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad a causa de la aplicación de nuevos sistemas administrativos. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional con una población conformada por 75 trabajadores y muestra es el 100%. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta. Los resultados fueron: Se determinó una correlación importante entre satisfacción laboral y la dimensión supervisión con una correlación negativa media del -0,64 muy significativa. Se evidencio una relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión definición de rol con una correlación negativa media del 0,51 muy significativa. Se determinó una correlación negativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones interpersonales con una correlación negativa débil del 0,44 muy significativa. Se evidencio una correlación negativa entre satisfacción laboral y la dimensión interés por el trabajo con una correlación negativa débil del - 0,27 muy significativa. Se evidencio que no existe una relación alguna entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía temporal con una correlación negativa del - 0,21 muy significativa. Se evidencio que no existe una correlación alguna entre satisfacción laboral y la dimensión carga mental con una correlación negativa del - 0,17 muy significativa. Se dio indicios de la insatisfacción laboral por falta de recursos, el liderazgo y la comunicación dentro del área que no son óptimos, generando insatisfacción en el personal de la empresa.

Asi mismo Garcia & Grandez (2016) en su tesis: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C – Tarapoto 2014”, de la Universidad Nacional de San Martin, tuvo como objetivo general analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de producción de la organización mencionada. La población muestral la conformaron los 34 trabajadores del área de producción, a los

cuales se les realizó una encuesta para determinar la satisfacción en el trabajo de 41 cuestiones fraccionadas en 4 dimensiones: Labor que plantee retos mentales, recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo y compañeros colaboradores; a su vez, para el cálculo de la productividad se aplicó un cuadro de unidades y categorías de análisis. El diseño de investigación es no Experimental – Transversal – Correlacional – Causal. Los resultados fueron respecto al nivel de satisfacción obtenido que ningún trabajador posee bajos niveles de satisfacción en el trabajo, mientras que un 14,71% posee un grado medio y el 85,29% posee un alto nivel de satisfacción. El nivel de productividad se encuentra determinado de la siguiente manera: El 5,88% de los trabajadores tienen bajo nivel de productividad, 58,82% tiene un nivel medio y el 35,29% un alto nivel. Se determinó una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad con una relación positiva moderada del 0,596 muy importante.

Mientras que Velasquez (2015) en su investigación doctoral titulado “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, de la Universidad Nacional de Trujillo, tiene como objetivo general hallar la influencia de la gestión de motivación del trabajo en la productividad de las organizaciones industriales del sector pesca. La investigación fue tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se obtuvo información de 3 empresas industriales pesqueras, y se realizó una muestra de selección no probabilística, tomando en cuenta una población con 52 organizaciones de la industria en el distrito de Chimbote. Se aplicó el cuestionario el cual incluía 25 ítems dirigidas a los colaboradores del área producción. La técnica e instrumento fue la observación y la encuesta, obteniendo como resultado: el 57,5% de trabajadores están insatisfechos con los incentivos económicos, el 100% satisfecho con su área y ambiente de trabajo, y el 76,11% satisfecho por el desarrollo profesional y oportunidades otorgadas por la organización. Se concluyó resaltando que las organizaciones analizadas no poseen áreas a cargo de la motivación del colaborador, no se han efectuado herramientas y tácticas de motivación en el trabajo, así como no se reconoce el esfuerzo de los colaboradores.

Así mismo para Alva & Juárez (2014) en su investigación 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”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, determinó el objetivo general establecer la relación entre el grado de satisfacción laboral y de productividad de los trabajadores de la mencionada empresa. El estudio tuvo una investigación de tipo descriptivo correlacional, con una población muestral de 80 colaboradores. Los resultados fueron: grado de satisfacción de 61%, esto porque los trabajadores se encuentran satisfechos con los beneficios otorgados por la organización, el 25 % le dan una calificación media, mientras el 13,75 % le da una calificación baja. Existe un nivel alto de productividad con un 72,50 %, el 18,75% es medio y el 8,75 % es baja. La correlación de la satisfacción laboral y productividad es directa, el grado de satisfacción es medio, lo cual generó una influencia en la productividad la cual se encuentra aún nivel medio, con lo cual se demostró la hipótesis planteada en la investigación.

La organización no brinda incentivos ni capacitaciones; tampoco los recursos requeridos para obtener una mejor productividad. Las teorías científicas que dan soporte o fundamentan al presente estudio, están dadas por:

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad (Oliveras, 2018)

Para Robbins & Judge (2009) La satisfacción en el trabajo se define como una sensación efectiva sobre la labor que realiza uno mismo, a partir de una evaluación propia. El trabajador que posee elevada satisfacción laboral posee sentimientos positivos sobre su labor, en cambio, otro que se encuentra insatisfecho los tiene negativos.

Por su parte (Marquez, 2020) La satisfacción laboral lo define como la actitud la persona frente a su propio labor, esta actitud se basa en creencia y valor que la persona ha generado en su centro de trabajo. Las actitudes se determinan por aquellas características del puesto como por la percepción que tiene el colaborador sobre lo que "deberían ser". Usualmente, las tres clases de características del trabajador que perturban las percepciones del "debería ser" (lo que quiere un trabajador de su puesto) son: la necesidad, los valores y los rasgos personales. Estos tres aspectos del trabajo que influyen en las percepciones del "debería ser" son: las comparaciones sociales con otros trabajadores, las particulares de trabajos antiguos y grupos de referencia. Las características del puesto que afectan la percepción del contexto actual de puesto son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso. A su vez, se establecen 2 niveles para analizar en lo que a satisfacción se refiere: Satisfacción General: indicador medio que siente el colaborador ante los diferentes aspectos de su labor. Satisfacción por facetas: nivel mayor o menor de satisfacción ante los aspectos específicos de su labor: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción en el trabajo: enfocada al clima de la organización y al desempeño del trabajador. Según los descubrimientos, investigaciones y conocimientos encontrados. Se considera que los más primordiales

elementos que determinan la satisfacción en el trabajo son: reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo, relaciones con jefes y colaboradores, políticas administrativas (...). Satisfacción, insatisfacción y producción, es el rendimiento el que interviene en la satisfacción y no viceversa como lo señala inicialmente el modelo de Lawler – Porter. La insatisfacción genera bajas eficiencias organizacionales, expresándose conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración sentida por un trabajador insatisfecho lo conduce a conductas agresivas, manifestándose como sabotaje, maledicencia o agresión directa. Para concluir, se puede señalar que toda conducta generada por la insatisfacción en el trabajo se puede enmarcar en: activo, pasivo, destructivo y constructivo de acuerdo a su orientación.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción en el trabajo - reto al trabajo

Satisfacción en el trabajo se puntualiza como una sensación positiva sobre la labor realizada por uno mismo, a través de la evaluación de su trabajo. El trabajador satisfecho siente osas positivas ante su trabajo, mientras que el insatisfecho, todo lo contrario. Cuando se menciona sobre las actitudes de los trabajadores, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el centro de trabajo (...) (Robbins & Judge, 2009).

Beneficios laborales y/o remunerativos

Yousaf y Latif (2014) expresa que actualmente las empresas buscan mejorar el aspecto de competencia, por ello desean contar con colaboradores adecuados donde se puedan aplicar estrategias y ser diferenciados del resto. Es por eso que los incentivos laborales y/o remunerativos ayudan a impulsar y cambiar positivamente el comportamiento de los colaboradores en beneficio de la empresa. Básicamente los beneficios se dividen en 2, por un lado, se tienen los beneficios laborales o no remunerativos y beneficios remunerativos o incentivos monetarios.

(Amoros, 2007) señala que, si un colaborador no considera que se le esté recompensando apropiadamente, es decir si es remunerado de manera injusta o no apropiada manifestará su inconformidad mediante acciones negativas las cuáles

podrían llegar a perjudicar a la organización, cabe mencionar que no solo está orientado al aspecto monetario sino también en lo personal, cuando este sienta que no le brindan oportunidades de superación o relaciones con los miembros de la organización.

- **Salario**

Según (Fourastie, 1996) el salario es la contraprestación que todo trabajador debe recibir como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, ley de contrato de trabajo).

El sueldo o salario es la contraprestación que reciben los colaboradores a cambio de su labor, por la variedad, profundidad y tipo de habilidades en que demuestra su capacidad. Es el componente que permite, a la empresa, atraer y retener el recurso humano que precisa, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus (Pasco, 2013).

- **Beneficios laborales**

Los beneficios laborales no tienen relación directa con el pago de servicios (prestados u ofrecidos), sino con respecto a las necesidades del trabajador y su familia. Estos beneficios buscan conceder al colaborador una ayuda especial para que estos puedan satisfacer totalmente o de manera parcial sus necesidades y las responsabilidades a cargo que poseen, ofreciéndoles las posibilidades de obtener remuneraciones a cambio de prestaciones o servicios para hacer mejor su calidad de vida. Es en esta instancia donde el dinero pierde el valor, y los beneficios laborales juegan un verdadero impacto emocional.

Estos beneficios según Sackman y Suarez (2000), en ciertas ocasiones dependen de aquellas personas que realicen una mejor labor, por lo que obtienen mejores premios. Esta forma de aporte y resultado es vista de manera equitativa por muchos trabajadores. Los beneficios pueden ser desde premios, seguros médicos, vacaciones pagos variables, recompensas, gratificaciones extraordinarias, ayuda a dificultades económicas o de emergencia que pueda tener el colaborador.

Políticas Administrativas

Una adecuada administración del capital humano reside en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas que promuevan el rendimiento eficientemente de los trabajadores, lograr las metas individuales relacionadas directa o indirectamente con las labores. Se menciona que todo va a depender de la situación como se encuentra la organización, se debe considerar el ambiente, la tecnología utilizada por la organización, de las políticas y criterios vigentes.

En una empresa la administración de los recursos humanos influye en poder decretar las aptitudes y actitudes del personal que se va a necesitar para desempeñarse en los puestos laborales, pasando por muchos aspectos la buena selección de personal y lograr alcanzar los objetivos trazados dentro de la organización (Chiavenato, 2007).

- **Línea de carrera**

Varela (2019), la línea de carrera es plan estructurado y formal, desde la perspectiva organizativa y del desarrollo profesional del colaborador, en esta se puede trazar el camino que puede seguir un colaborador dentro de la empresa, es decir a qué puestos puede aspirar, si es que cuenta con las competencias, habilidades y el potencial para desempeñarse. Esta herramienta tiene aspectos muy positivos ya que mediante esta ayudar a sus colaboradores a planear sus necesidades futuras de talento, motiva, entrena, así como también retiene al personal si es que la empresa lo considera como un recurso clave, además brinda una satisfacción laboral.

- **Capacitaciones**

La capacitación es una herramienta que ayuda al desarrollo de las personas, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera, además de satisfacción laboral. La capacitación genera una cadena de impactos en la organización tanto en la productividad y efectividad.

Amoros (2007) manifiesta que cuando el trabajador se siente capaz de desempeñar sus funciones óptimamente, tiene la confianza para asumir nuevos retos, dando soluciones y propuestas innovadoras, y todo ello se debe a que en la organización

existen líderes que han propiciado este empoderamiento, mediante la motivación y la capacitación constante.

Relaciones Sociales

Los trabajadores constituyen su propia cultura; para ser eficiente, el administrador debe reconocer y comprender que el trabajador es una persona con deseos, motivos, instintos y objetivos personales. Es decir, el estado de ánimo en los trabajadores es fundamental en el desempeño del trabajo (Alvarez, 2005).

La comunicación entre el recurso humano de una empresa es básica para el éxito de ésta. Sin comunicación es imposible ir en una misma dirección. Por lo tanto, la comunicación interna es indispensable para el personal de la empresa, ya que esta ayudará a que los colaboradores se sientan seguros y motivados al expresar sus ideas o sugerencias.

- **Relaciones entre trabajadores**

Navarro (2010), mantener buenas relaciones en el ambiente de trabajo es de gran importancia, ya que, en dos aspectos, en la satisfacción laboral y también en la productividad de la empresa, por lo tanto, al crear vínculos positivos, adecuados, mostrar interés por los compañeros, integrarnos en los proyectos, participar en las conversaciones, mantener una relación cordial así también mostrar una actitud asertiva con los demás, contribuirá a lograr un ambiente laboral confortable. Las relaciones laborales son tan importantes para mantener un buen clima laboral y de no ser el caso el colaborador puede preferir abandonar su puesto de trabajo, ya que en ocasiones pueden verse envueltos en un ambiente hostil, que puede llegar a repercutir negativamente en el trabajador.

- **Relaciones con los jefes**

En las últimas décadas el recurso humano es una base primordial de la competitividad de las compañías. En la relación superior honorario cada parte posee recursos meritorios que ofrecer a la otra, el líder posee la potestad para la toma de decisión o influir en ellas de forma favorable al trabajador, y éste pueda mejorar su

eficiencia e implicarse en mayor medida en su labor. Por tanto, Navarro (2010) expresa que si entre ellos (jefe y colaborador) logran alta confianza, apoyo mutuo, consideración.

Condiciones de trabajo

Son un conjunto de variables que definen la ejecución de una labor del empleado en base a 3 aspectos: física, psicológica y social.

Según Blanch (2003) sostuvo que las condiciones de trabajo inciden principalmente en la calidad de la vida laboral en general, en salud, el bienestar psicológico y desempeño laboral. La relación que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad, es muy directa ya que si las condiciones de trabajo se mejoraron aumenta la productividad.

Si las circunstancias de trabajo no se ajustan a los patrones mínimos, habrá un clima de trabajo incómodo, por ende, baja motivación y rendimiento en las actividades de trabajo, las buenas condiciones de trabajo favorecen a tener un productividad y rendimiento alto (Unión general de Trabajadores, 2010).

- **Físicas y/o materiales**

Ruido: si el trabajador está expuesto a elevados niveles de ruido, pueden llegar a perder la capacidad auditiva y llegar a tener sordera.

Condiciones termohigrométricas: aquellas condiciones físicas ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que se efectúan las labores. El realizar actividades físicas ocasionan calor en el cuerpo, el confort térmico depende de este calor generado y de los intercambios con el medio ambiente y, determinándose por variables como: temperatura del ambiente, humedad del ambiente, actividad física, vestimenta. Una inadecuada condición termohigrométrica puede generar consecuencias negativas en la salud que difieren para cada ser humano.

Contaminantes: son agentes insólitos al organismo que pueden generar cambios a la salud cuando se encuentran presentes en el ambiente. Entre ellos se puede encontrar

los contaminantes biológicos que son microorganismos pueden estar presentes en el lugar de trabajo y originar variaciones en la salud.

Iluminación: factor que condiciona la calidad de vida y determina las condiciones laborales en que se desarrolla el trabajo y, sin embargo, a menudo no se le da importancia. Por ende, llega a afectar en su mayoría a la productividad del trabajador.

- **Seguridad industrial**

Según Collado (2008) afirma que una empresa es competitiva cuando cuenta con los recursos requeridos, siendo un aspecto clave de éxito el capital humano; por ende, todas las organizaciones deben ofrecer las condiciones adecuadas para que los empleados puedan realizar sus tareas diarias de forma eficiente. Además, la seguridad en el trabajo o seguridad ocupacional, se define de muchas formas, por lo que se entiende que son las medidas que adopta una empresa para prevenir los accidentes que generan perjuicio a los empleados mientras éstos ejecutan tareas en su centro de trabajo, pueden estar expuesto a riesgos, que, de no evitarlos, provocarían accidentes o enfermedades profesionales.

- **Motivación**

La motivación constituye un elemento emocional primordial para que el ser humano realice sus actividades sin apatía. Uno de los elementos esenciales en la motivación es el reconocimiento profesional como socialmente, la responsabilidad de la empresa es asegurar en el trabajador la motivación para que realice de manera eficiente sus actividades en el cargo que le corresponde

Según Kelleberg (1977) son 2 los factores en que se basan a la idea que los seres humanos poseemos dos necesidades: las de higiene, relacionadas con las condiciones físicas y psicológicas en que se realiza el trabajo, y las motivacionales, referidas a las necesidades superiores; estos elementos se satisfacen mediante distintos tipos de recompensas.

Factores higiénicos (extrínsecos): relacionado al medio en que se desarrollan los trabajos tales como sueldo, relación con el jefe y compañeros, la empresa, las infraestructuras, el horario, las vacaciones etc.

Factores motivadores (intrínsecos): relacionados con la naturaleza de las labores en su grado de autonomía, la responsabilidad, la formación, el desarrollo de capacidades, la iniciativa, la creatividad, etc.

Para el recurso humano la motivación es uno de los factores más complejos de abordar y hablar. Cuando se le preguntó a un trabajador como motivarlo, respondió respecto a las compensaciones y reconocimientos de representación económica. Otra punto de vista está relacionado a crear un escenario donde los trabajadores estén retados y ellos puedan desenvolverse de manera profesional, promoviendo un ambiente de confianza, en donde el colaborador sienta que la labor desarrollada tiene un propósito y sentido (Madrigal, B, 2009).

Medición de la satisfacción en el trabajo

Existen 2 enfoques usados con mayor continuidad, una es la calificación global única, y la otra, la suma de cierto número de aspectos de las labores. El método de la calificación global única está enfocada en solicitar a las personas a responder cuestiones como: “Si considera todo lo que involucra, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”. El personal deberá seleccionar o marcar un número escala que normalmente va entre 1 y 5 que corresponde a respuestas que van de “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”. El otro enfoque es la suma de facetas del trabajo. Se identifican aquellos factores claves de una labor y se interrogan a los empleados sobre sus sentimientos respecto de cada uno. Estos factores contienen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Al responder la encuesta, se califican los factores bajo escalas estandarizadas y luego se suman para obtener las calificaciones generales de satisfacción en el centro de labores (Robbins & Judge, 2009, pág. 84).

¿A qué se debe la satisfacción en el trabajo?

Por ultimo los aspectos primordiales de satisfacción en el trabajo (trabajo en sí, pago, oportunidades de avanzar, supervisión y compañeros), disfrute del trabajo en sí casi siempre es el aspecto relacionado con mayor intensidad con niveles altos de satisfacción general. Resulta interesante que los trabajos que brindan capacitación,

variedad, independencia y control, satisfacen a la mayoría de colaboradores. En general, la mayoría de personas prefieren una labor que les plantíe retos y sea estimulante, a otros predecibles y rutinarios, (Robbins & Judge, 2009, pág. 84).

Condiciones favorables de trabajo

Salinas citado por Fuentes (2012) señala que, al desarrollar cualquier tarea, es importante proteger las integridades físicas y mentales de los trabajadores y cuidar los de riesgos de salud, inherentes a las labores realizadas y el ambiente físico donde se desarrollen. El ambiente de trabajo se determina por condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación); las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informal, estatus). Entre las condiciones ambientales más significativas encontramos:

La iluminación del área del centro de trabajo, es decir, la cuantía de luz en el punto donde se ejecutan las tareas dependerá del nivel y esfuerzo visual de esta. Esto es importante ya que una inadecuada iluminación afecta la vista y los nervios. Otro factor de gran importancia es el ruido, para lo cual es importante analizar cómo el ruido aqueja la salud del trabajador y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a éste. El efecto desagradable de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos. El medio ambiente humano y físico en el que se desenvuelve cotidianamente es importante para la satisfacción en el trabajo, el cual está relacionado con la interacción con la organización, con las máquinas usadas y con la actividad de cada empleado. Las condiciones físicas observan las características medioambientales en las que se efectúa a labor, la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de los trabajadores y las herramientas. Estos factores facilitan el bienestar de los empleados que pasan muchas horas en el centro de labores y repercute en la calidad de sus trabajos (p.18).

Sistemas de recompensas

Para García (2012) la remuneración y los incentivos que ayudan al establecimiento de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Los

planes de recompensas, convenientemente diseñados, son adecuados con las metas y la estructura de la empresa. Motivan a los trabajadores para que dirijan su rendimiento hacia los objetivos de la empresa. El sistema de recompensas tiene que ser compatible con el carácter arriesgado de la estrategia.

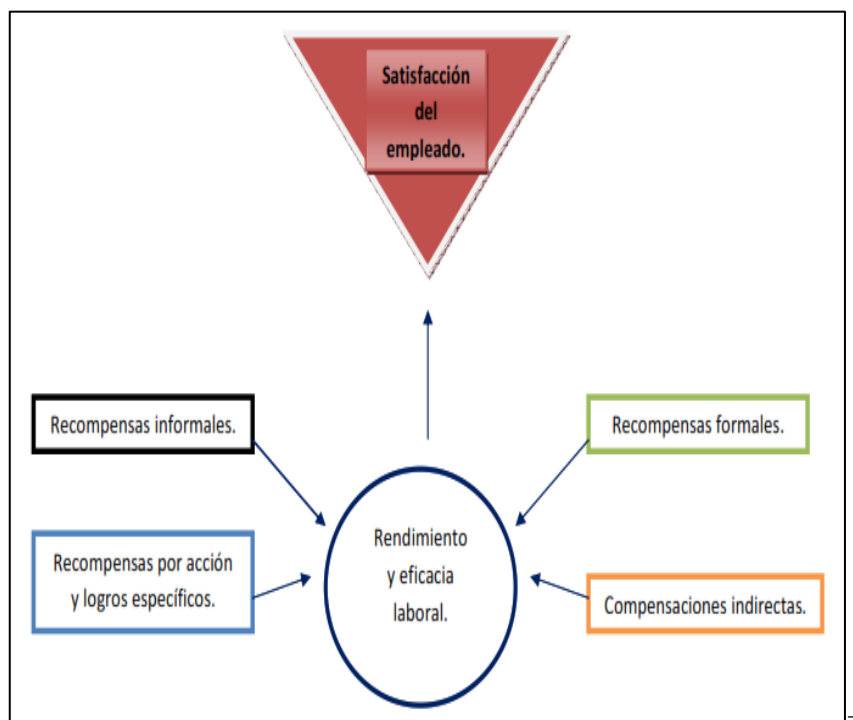


Figura 1. Sistemas de recompensas laborales. García (2012)

Recompensas informales

Es un reconocimiento imprevisto y público, que se brinda en cuanto se ocasiona el logro a distinguir. Es un reconocimiento de bajo coste, ofrecida de manera rápida y verbalmente. Con un efecto emocional, pero, lamentablemente es poco usado (Velez, 2013).

Recompensas formales

Es una de los programas de recompensas que desenvuelve la organización por iniciativa propia para conservar motivado a los trabajadores. Una carta de agradecimiento o un elogio en público son maneras significativas de reconocer los esfuerzos y logros de los trabajadores, pero si es la única manera de reconocimiento

que utiliza el gerente, perderá muy pronto su eficacia (...) Hersey citado por García (2012, pág. 11)

Recompensas por acción y logros específicos

Una de las premias más continuas en organizaciones es a del "Empleado del mes". Este se basa en criterio formal o informal. El premio toma mayor significancia si en la selección de candidatos colaboran todos los trabajadores y no solo directivos. Se otorga los premios a los empleados que apoyan a la organización a ahorrar dinero y mejorar su productividad. A quienes sean más eficientes de lo que se espera. Las recompensas se pueden utilizar para el estímulo de objetivos de rendimiento y productividad. Para que las personas sean productivas y estén satisfechas y motivadas, el rendimiento de los trabajadores debe ser valorado y recompensado. Días extras de vacaciones. Una cena para los empleados recompensados. Descuentos en utilidades o mercancía de la empresa, Certificados de reconocimiento (El blogger, 2016).

Compensaciones indirectas

Todo lo que no caiga dentro de la compensación directa, aquellos pagos que los trabajadores albergan indirectamente y compensan cuestiones extra al servicio prestado como el esfuerzo y compromiso del trabajador hacia la organización. Son compensaciones que le llegan en forma indirecta, como tener al día los impuestos como el impuesto a las ganancias a cargo de la organización (MD group, 2018).

Productividad

Puntualiza que la compañía debe utilizar recursos que le causen riqueza a la comunidad y al país. En esta medida, la productividad es el balance de los factores que dan vida a un negocio o una industria. No se debe medir solo un aspecto como la producción, o sea, la simple productividad por hora-hombre u hora-máquina. La productividad posee un alcance mayor, pues comprende las actuaciones en todos los niveles de una organización y se extiende a la productividad total de una nación (García A. , 2011).

La productividad es la consecuencia de un proceso o sistema, teniendo en cuenta el uso eficientemente de los recursos. Los resultados obtenidos se miden en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados se cuantifican por número de colaboradores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. Es usual ver la productividad a través de la eficiencia (Gutierrez, 2010).

Beneficios de la productividad

Indica que la jerarquía radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de organizaciones, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes categorías de los sistemas económicos (organización, sector o país) con los recursos gastados. Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una influencia en fenómenos sociales y económicos, como el vertiginoso incremento económico, el acrecentamiento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos del país, control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas. El camino para que una empresa pueda crecer y aumentar su rentabilidad o utilidades es aumentar su productividad. (Fuentes, 2012, pág. 31)

Como medir la Productividad

La productividad es la cuantía de productos y servicios efectuados con los recursos usados, durante un periodo generalmente se mide según fórmula. (Greg, 2000, pág. 584)

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de Productos}}{\text{Cantidad de Recursos Utilizados}}$$

Como resultado la productividad puede aumentar de varias formas: acrecentar la producción usando los mismos o menos recursos, minimizar recursos, manteniendo o aumentando al mismo tiempo la producción. Consentir el incremento los recursos usados, siempre y cuando la producción se incremente. Permitir la reducción de la producción, siempre y cuando la cantidad de recursos utilizados sea menor.

Indicadores de Productividad

Los indicadores de productividad son herramientas aplicadas continuamente en la gestión de las empresas, con la finalidad de evaluar el desempeño y la eficiencia de los procesos organizacionales. Fundamentalmente, sirven para calcular la cantidad de recursos que utilizados en las organizaciones para generar un producto o servicio en particular. A través de un control efectivo de los procesos y con datos fiables y actuales, los indicadores de productividad ayudan a la identificación y corrección con antecedencia, las potenciales dificultades y anomalías en las actividades de la empresa, previniendo y evitando daños a los clientes y la propia compañía (Heflo, 2015 - 2019)

Eficacia: Para (Chiavenato, 2006) la eficiencia es una medida del logro de resultados

Eficiencia: uso correcto de recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados (Chiavenato, 2006, pág. 52)

Productividad de mano de obra

La productividad de mano de obra según Padilla (2016), es considerada como una de las más importantes, complejas y críticas ya que se trata del recurso humano, de quien depende el avance de las actividades, el ritmo del trabajo y la productividad de los demás recursos que se emplean en la empresa.

$$Productividad = \frac{Cantidad\ de\ Bienes\ Producidos}{Horas\ hombre\ trabajadas}$$

Eficacia y eficiencia en las organizaciones

La eficacia y eficiencia se muestra esencialmente en el ámbito empresarial, y requiere el diseño de toda clase de estrategias buscando la consecución de objetivos. Toda la actividad industrial y de producción tiene como fin la eficacia: se necesita efectuar el producto con todos los requerimientos exigidos para hacerlo atractivo. No sirve un emprendimiento económico si no se es eficiente en la producción de lo

ofrecido las personas, ya que el público reacciona de forma rápida contra lo que no es realizado de forma eficaz. Cuando se asegura la eficacia comienza el segundo proceso empresarial, que es el de la eficiencia. Como se indicó antes, ser eficiente es conseguir las metas trazadas aprovechando de la mejor forma posible todos los recursos con los que se dispone. En la combinación entre la eficacia y la eficiencia, se supone, está el ideal empresarial (Deborah, 2014).

Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica científicamente, porque buscará conocimientos electivos y sistematizados para explicar racionalmente la satisfacción laboral y la productividad y contribuir a la mejora en la satisfacción laboral y la productividad, lo cual se usarán principios teóricos basados en la satisfacción laboral y productividad.

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente porque busca desarrollar métodos factibles y sistematizados para obtener resultados válidos y fiables en la satisfacción laboral y la productividad en la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018

La presente investigación se justifica prácticamente, porque buscar dar una mejora en la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018 a través de la satisfacción laboral y productividad y contribuir a la mejora de la investigación formativa.

Finalmente, la presente investigación se justifica de manera social, porque contribuirá con el progreso continuo de la empresa y con ello una mejora en los trabajadores, propiciando un ambiente de trabajo agradable para su satisfacción y aumentar la productividad.

Problema

El problema de investigación que se formulo fue el siguiente:

¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018?

Conceptuación y Operacionalización de las variables

Variable independiente: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias (Ruiz, 2009, pág. 14)

Definición Operacional: La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario 20 preguntas cerradas en sus dimensiones (reto del trabajo, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales y condiciones de trabajo) al personal de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote.

Variable Dependiente: Productividad

Definición Conceptual: Afirmando que la productividad es el resultado que se obtiene de un proceso o sistema, teniendo en cuenta el uso eficiente de los recursos. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina. (Gutierrez, 2010, pág. 21)

Definición Operacional: La variable será analizada mediante la aplicación de un instrumento de cuadro de unidades y categoría de análisis al personal de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, el cual permitirá determinar la productividad de los trabajadores del área de producción de la mencionada empresa.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Satisfacción Laboral (Variable Independiente)	Define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias (Ruiz, 2009, pág. 14)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario 20 preguntas cerradas en sus dimensiones (reto del trabajo, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales y condiciones de trabajo) al personal de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote.	Reto de Trabajo	Identificación con la empresa	<p>¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?</p> <hr/> <p>¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?</p>	Encuesta - Cuestionario
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Salario	<p>¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?</p> <hr/> <p>¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?</p>	
				Beneficios laborales	<p>¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?</p> <hr/> <p>¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?</p>	
			Políticas administrativas	Línea de carrera	<p>¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?</p> <hr/> <p>¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?</p>	

	Capacitaciones	<p>¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?</p> <hr/> <p>¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?</p>
Relaciones Sociales	Relaciones entre trabajadores	<p>¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?</p> <hr/> <p>¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?</p>
	Relaciones con los jefes	<p>¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?</p> <hr/> <p>¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?</p>
Condiciones de trabajo	Físicas y/o materiales	<p>¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?</p> <hr/> <p>¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)</p>
	Seguridad Industrial	<p>¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?</p> <hr/> <p>¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?</p>

Motivación ¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?
 ¿Me siento contento en mi centro de trabajo?

Productividad (Variable Dependiente)	Resultado que se obtiene de un proceso o sistema, teniendo en cuenta el uso eficiente de los recursos. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina. (Gutierrez, 2010, pág. 21)	La variable será analizada mediante la aplicación de un instrumento de cuadro de unidades y categoría de análisis al personal de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, el cual permitirá determinar la productividad de los trabajadores del área de producción de la mencionada empresa.	Eficiencia	Productividad = $\frac{\text{Productividad}}{\text{Cantidad de Bienes Producidos}} = \frac{\text{Cantidad de Bienes Producidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$	Cuadro de unidades y categoría de análisis
---	--	---	------------	---	--

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis General

La satisfacción laboral influye de manera directa en la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.

Objetivos Específicos:

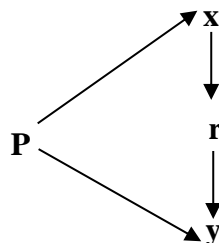
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.
- Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018.
- Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo descriptivo, correlacional no experimental porque se midió el grado de correlación que existe entre las dos variables estudiadas. Así mismo, la investigación fue de diseño transversal porque se recolectó los datos en un solo momento y un tiempo determinado.

2.2. Diseño Metodológico



Dónde:

P: Población

x: Satisfacción laboral

y: Productividad

r: Correlación entre satisfacción laboral y productividad.

2.3. Población y muestra

Población

La población del presente proyecto investigativo estuvo conformada por un total de 69 colaboradores lo cuales se desempeñan en la empresa de conservas de pescado IG, S.A.C. – Chimbote. En la siguiente tabla se aprecia los trabajadores del área de ventas, producción, administración, laboratorio de calidad y mantenimiento.

Tabla 2: Total de trabajadores de la empresa.

Áreas de Trabajo	N° Trabajadores
Ventas	3
Producción	55
Administración	7
Laboratorio de calidad	2
Servicio de mantenimiento	2
Total	69

Fuente: Empresa Conservas de pescado IGM S.A.C.

Muestra

La muestra es no probabilística por conveniencia ya que se propuso evaluar la productividad de los trabajadores del área de producción. Por lo cual, la muestra estuvo conformada por los colaboradores del área de producción de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C., que suman un total de 55, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 3: Trabajadores del área de producción

Proceso	N° de Trabajadores
Selección y eviscerado	12
Pelado	11
Encanastillado	11
Envasado	10
Etiquetado	11
Total de trabajadores	55

Fuente: Empresa Conservas de pescado IGM S.A.C.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación

La técnica de investigación que se utilizó para obtener la información fue la encuesta para la variable independiente satisfacción laboral (ver anexo 2). Dicho medio de recolección de datos estuvo compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio. Para la variable dependiente, productividad, se utilizó un cuadro de unidades y categoría de análisis (ver anexo 3)

Instrumentos de investigación

El instrumento de recolección usado fue el cuestionario, el cual contiene preguntas “cerradas”, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuestas que han sido delimitadas previamente, es decir, se ha presentado a los encuestados las posibilidades de respuestas y ellos, se ha circunscrito a estas.

2.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

La validez del instrumento se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable método de juicio de expertos. Mediante la experiencia de los profesionales que conocen ampliamente el tema pudieron validar el cuestionario, además de emitir observaciones y/o sugerencias de mejora. Ver en el anexo 4 el instrumento de validación de la encuesta.

La validación de expertos, se detallan en el anexo 5.

Tabla 4. Validación del cuestionario

Validación de cuestionario según expertos			
Experto	Nombre	Puntuación	Proporción
Experto N°1	Yetsenia Guevara Shupingahua	14/20	0.67
Experto N°2	Daniela Vargas Castro	20/20	1.00
Experto N°3	Liliana Barbarón Díaz	20/20	1.00
Experto N°4	Ana María Caballero García	20/20	1.00
Experto N°5	Pedro Villon Macedo	20/20	1.00
Validación			0,93

Fuente: Elaboración propia

El nivel de validez es de 0,93, representando una alta validez.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2010).

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizaron preguntas que simbolicen la variable satisfacción laboral. Por otro lado, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que garantizó que el instrumento utilizado es confiable. Si el coeficiente obtenido es mayor a 0,5, representa un instrumento confiable, para ello, se consideró la siguiente escala de valores:

Tabla 5. *Escala de valores*

Valor	Escala de Valores
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,65	Moderada confiabilidad
0,66 a 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,9 a 1	Alta Confiabilidad

Como se observa a continuación, el valor alfa de Cronbach obtenido por el programa SPSS es de 0.675 representando una confiabilidad fuerte. (ver anexo 6).

Tabla 6. Valor de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,675	20

Fuente: SPSS 25.0

2.6. Procesamiento y Análisis de Información

Para procesar y analizar la información obtenida en el estudio, se aplicó la estadística descriptiva, por medio de la cual se pudo realizar el análisis y la representación de los datos obtenidos a través del uso de tablas, figuras y/o medidas de resumen. Se usó un análisis cuantitativo. El análisis del proceso fue estadístico utilizando el programa estadístico SPSS V. 25.

Escala de calificación de Likert

Para lograr determinar la satisfacción laboral y la productividad se realizó la metodología de Likert con una escala valorativa como se muestra a continuación:

Tabla 7: Escala de calificación de Likert

Escala de Calificación	
Escasamente	1
A veces	2
Generalmente	3
Siempre	4

Fuente: Adaptación según el autor (Fuentes, 2012)

Coefficiente de correlación de Pearson

Para medir la relación entre la satisfacción laboral y la productividad se utilizó el método de correlación de Pearson o coeficiente de Pearson, la interpretación de los valores de los índices de correlación son los siguientes:

Tabla 8: Coeficiente de correlación de Pearson

Coefficiente	Tipo de correlación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R (2006, pág. 453) Metodología de la investigación

Tabulación de datos

Para determinar el nivel de satisfacción laboral, se procedió a tabular la información y obtener el nivel por medio de valorización de escalas. Para determinar la variable satisfacción laboral, se procedió a identificar el número de preguntas que conforman el cuestionario. Una vez identificadas, se realizó el siguiente procedimiento: El instrumento estuvo conformado por 20 preguntas, se calculó el Rango, a través de la diferencia del puntaje máximo y el mínimo que podría recibir cada pregunta. Se tomó en cuenta que el máximo valor a seleccionar en cada pregunta es 4 (Siempre), y el menor es 1 (escasamente).

$$R = X_{max} - X_{min}$$

$$R = (4 \times 20) - (1 \times 20)$$

$$R = (80) - (20)$$

$$R = 60$$

Consecutivamente, se procedió a determinar el cálculo de amplitud de los intervalos. Para ello, se determinó el valor de Intervalos “K”, el cual se fijó utilizando una escala de Likert de 3 niveles: Alto, medio y bajo. Por lo tanto, $k=3$.

$$\text{Amplitud} = R/K$$

$$A = 60/3$$

$$A = 20$$

Se obtuvo la siguiente valorización para la satisfacción laboral:

Tabla 9. Valorización para nivel de satisfacción laboral

Escala Likert	Valor
Alto	61-80
Medio	41-60
Bajo	20-40

3. Resultados

3.1. Nivel de Satisfacción Laboral

Al evaluar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, se obtuvieron los siguientes resultados.

➤ *Nivel de satisfacción laboral: Reto de trabajo*

Tabla 10: Se identifica con la misión y visión de la empresa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	7.27%	7.27%	7.27%
Generalmente	50	90.91%	90.91%	98.18%
A veces	1	1.82%	1.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

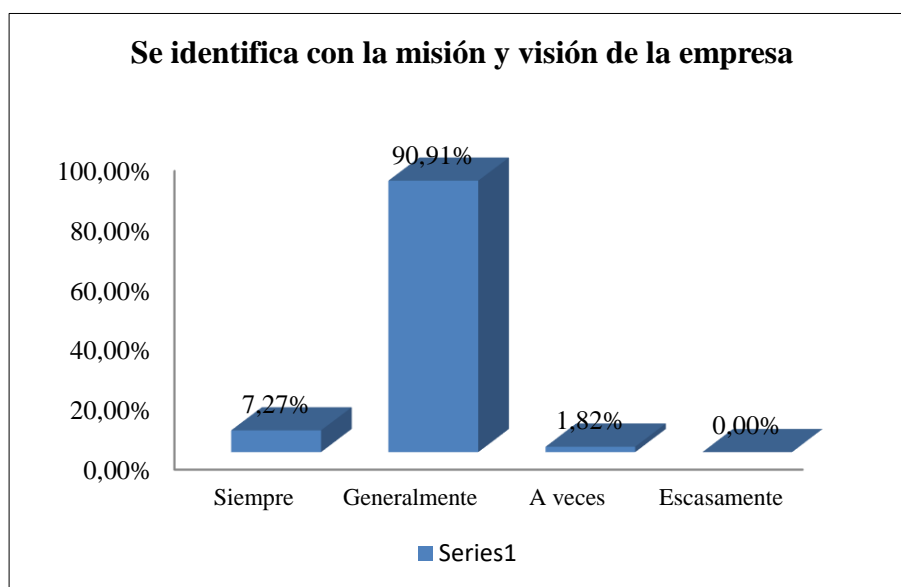


Figura 2: Se identifica con la misión y visión de la empresa

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 90.91% de los colaboradores se identifica con la misión y visión de la empresa.

Tabla 11: Los valores de la organización son acordes a los suyos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	5	9.09%	9.09%	9.09%
Generalmente	49	89.09%	89.09%	98.18%
A veces	1	1.82%	1.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

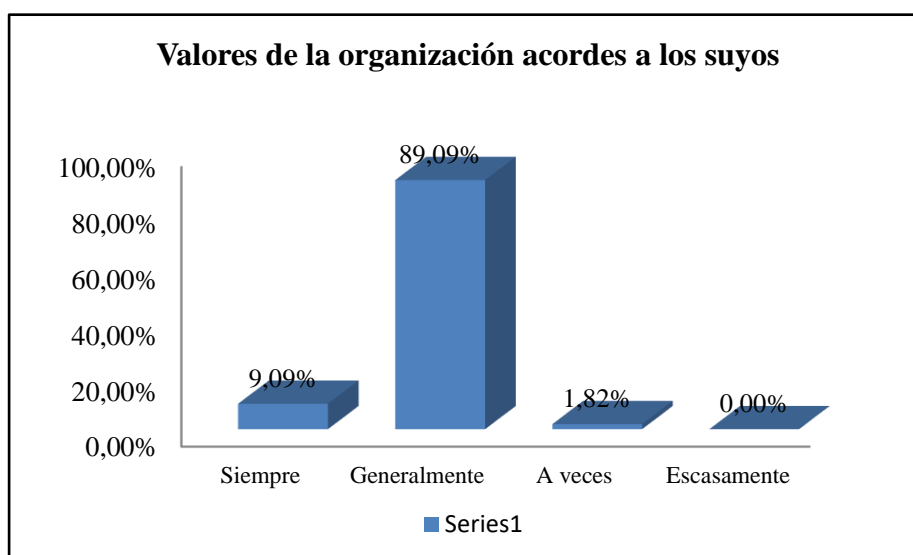


Figura 3: Los valores de la organización son acordes a los suyos

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 89,09% de los colaboradores menciona que generalmente los valores de la organización están acordes a los suyos.

➤ *Nivel de satisfacción laboral: Beneficios laborales y/o remunerativos*

Tabla 12: El sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	42	76.36%	76.36%	78.18%
A veces	12	21.82%	21.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

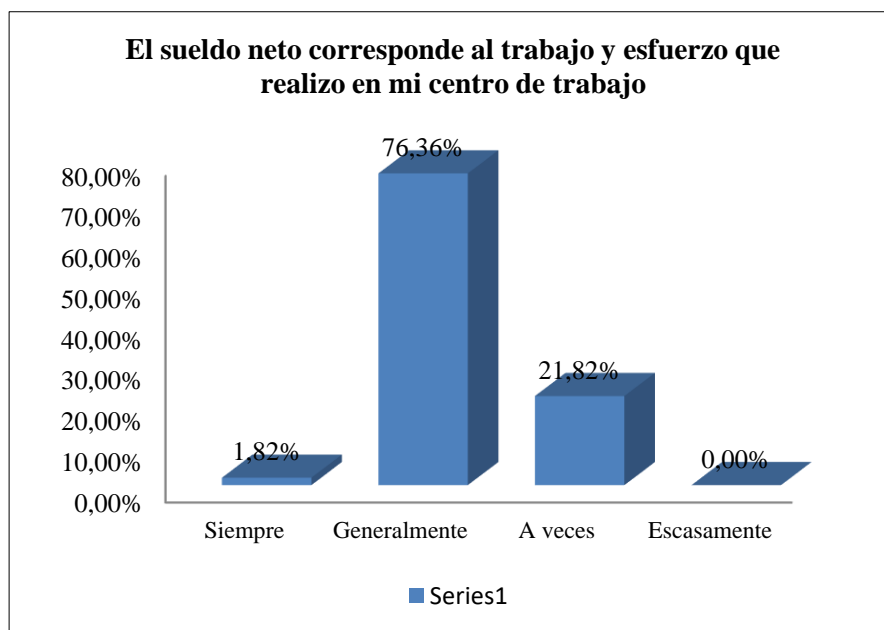


Figura 4: El sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 76,36% de los colaboradores menciona que generalmente el sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizan en su centro de trabajo.

Tabla 13: Me encuentro satisfecho con el salario por las horas extras que realizo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	39	70.91%	70.91%	72.73%
A veces	15	27.27%	27.27%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

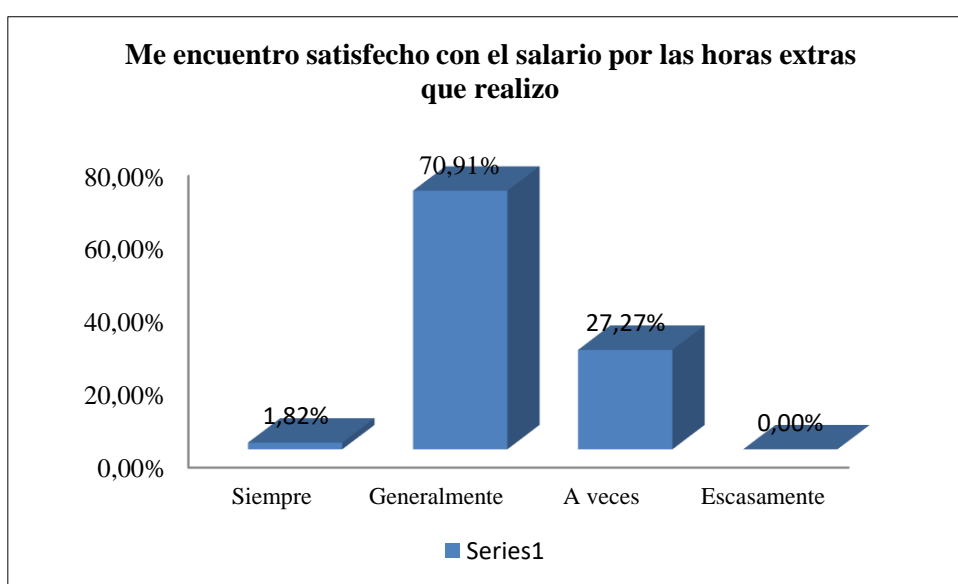


Figura 5: Me encuentro satisfecho con el salario por las horas extras que realizo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 70,91% de los colaboradores menciona que generalmente se encuentra satisfecho con el salario por las horas extras que realiza.

Tabla 14: Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	44	80.00%	80.00%	81.82%
A veces	10	18.18%	18.18%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

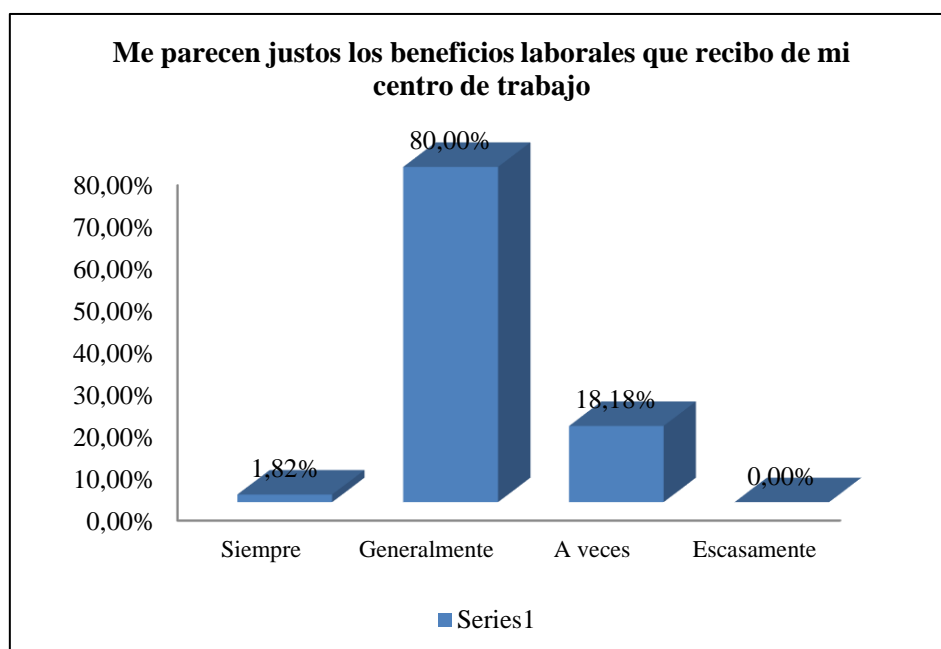


Figura 6: Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 80% de los colaboradores menciona que generalmente les parece justo los beneficios laborales que recibe en su centro de trabajo.

Tabla 15: Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	12.73%	12.73%	12.73%
Generalmente	45	81.82%	81.82%	94.55%
A veces	3	5.45%	5.45%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

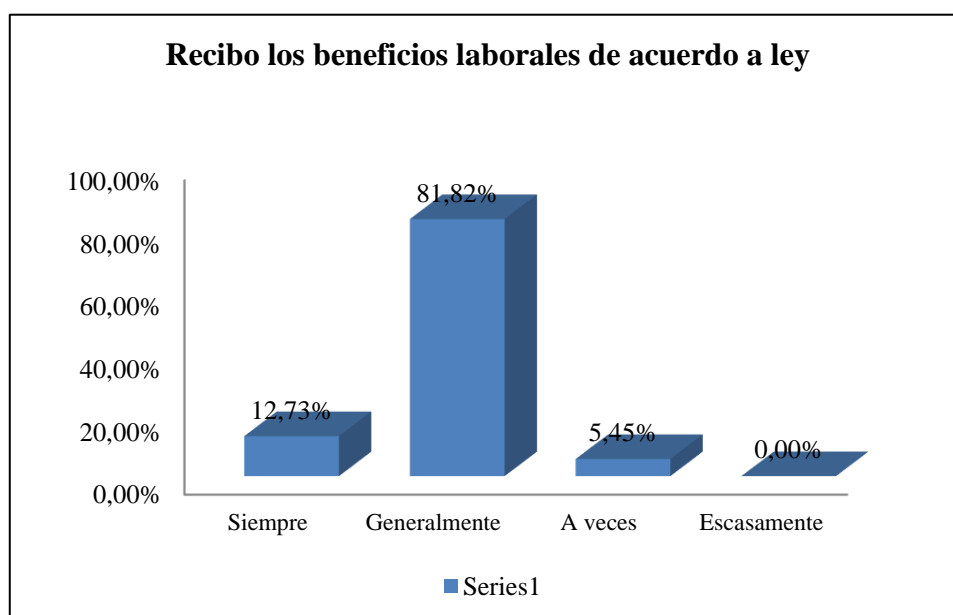


Figura 7: Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 81,82% de los colaboradores menciona que generalmente reciben los beneficios laborales de acuerdo a ley.

➤ *Nivel de satisfacción laboral: Políticas administrativas*

Tabla 16: La empresa da oportunidades de tener ascensos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0.00%	0.00%	0.00%
Generalmente	39	70.91%	70.91%	70.91%
A veces	16	29.09%	29.09%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

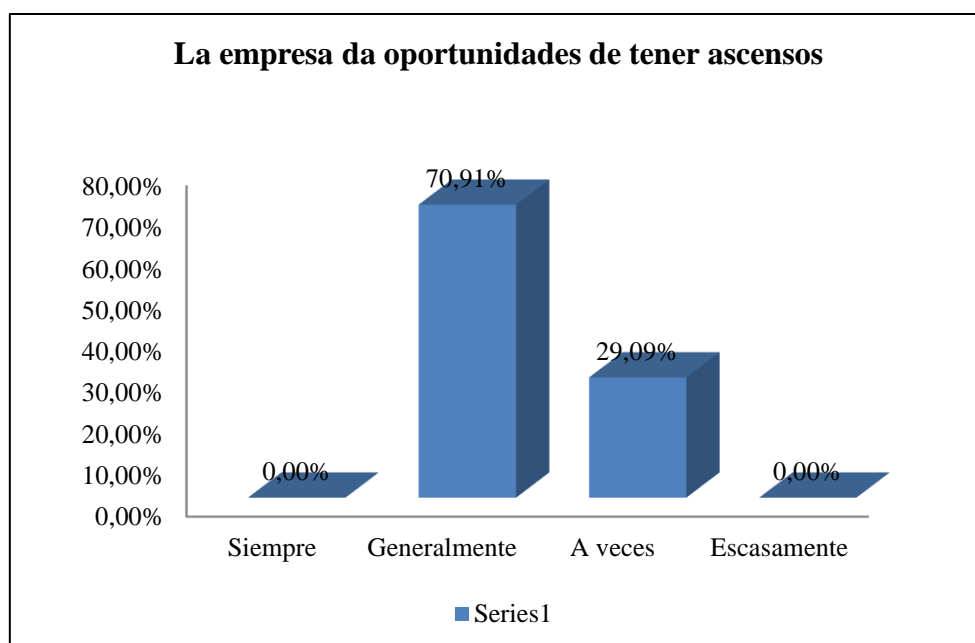


Figura 8: La empresa da oportunidades de tener ascensos

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 70,91% de los colaboradores menciona que generalmente la empresa da oportunidad de ascensos.

Tabla 17: Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	39	70.91%	70.91%	72.73%
A veces	15	27.27%	27.27%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

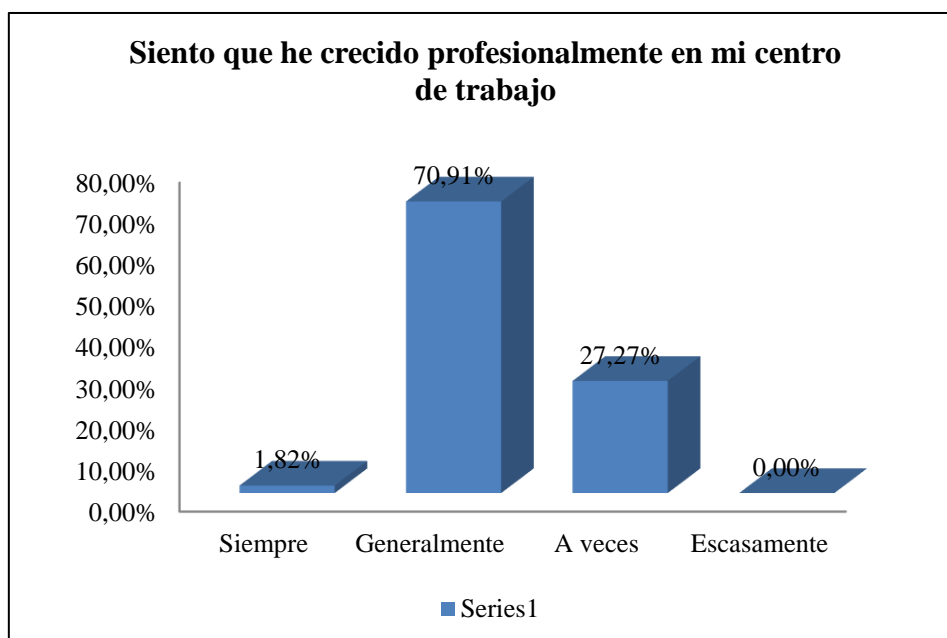


Figura 9: Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 70,91% de los colaboradores menciona que generalmente sientes que han crecido profesionalmente en su centro de trabajo.

Tabla 18: La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	41	74.55%	74.55%	76.36%
A veces	13	23.64%	23.64%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

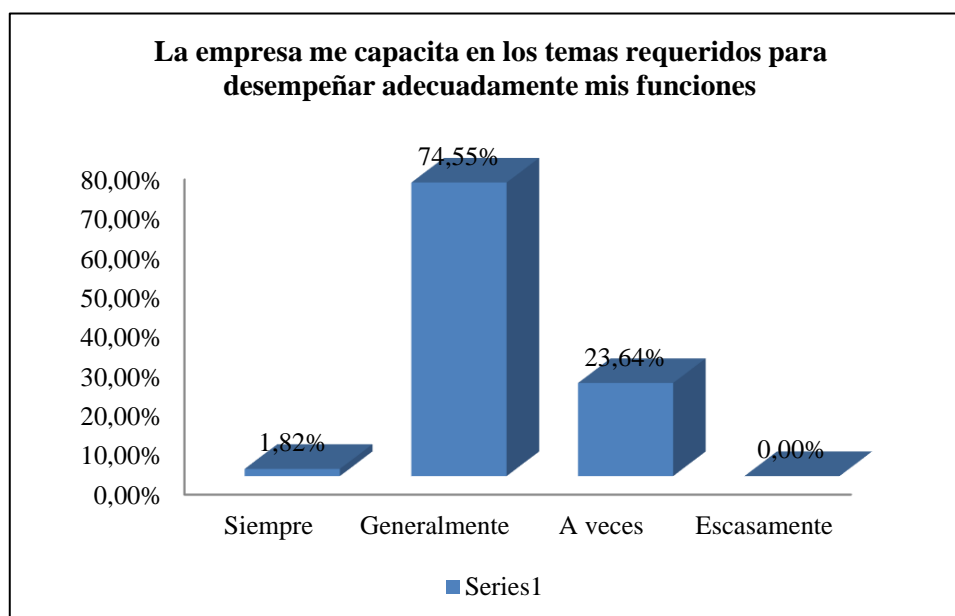


Figura 10: La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 74,55% de los colaboradores menciona que generalmente la empresa los capacita en temas requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Tabla 19: La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	5	9.09%	9.09%	9.09%
Generalmente	32	58.18%	58.18%	67.27%
A veces	18	32.73%	32.73%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

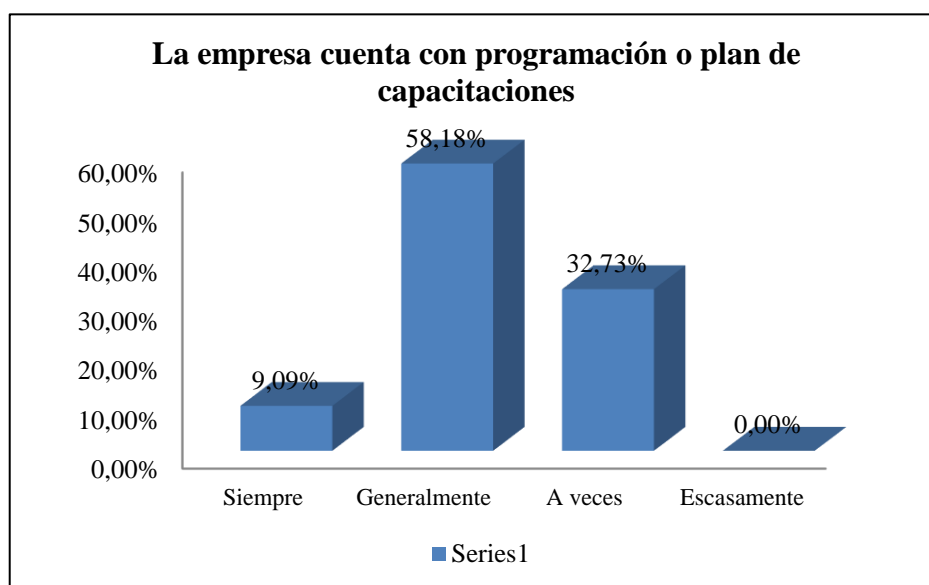


Figura 11: La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 58,18% de los colaboradores menciona que generalmente la empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones y por otro lado el 32,73% menciona que a veces se realizan este tipo de programaciones.

➤ Nivel de satisfacción laboral: **Relaciones Sociales**

Tabla 20: Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	7.27%	7.27%	7.27%
Generalmente	27	49.09%	49.09%	56.36%
A veces	24	43.64%	43.64%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

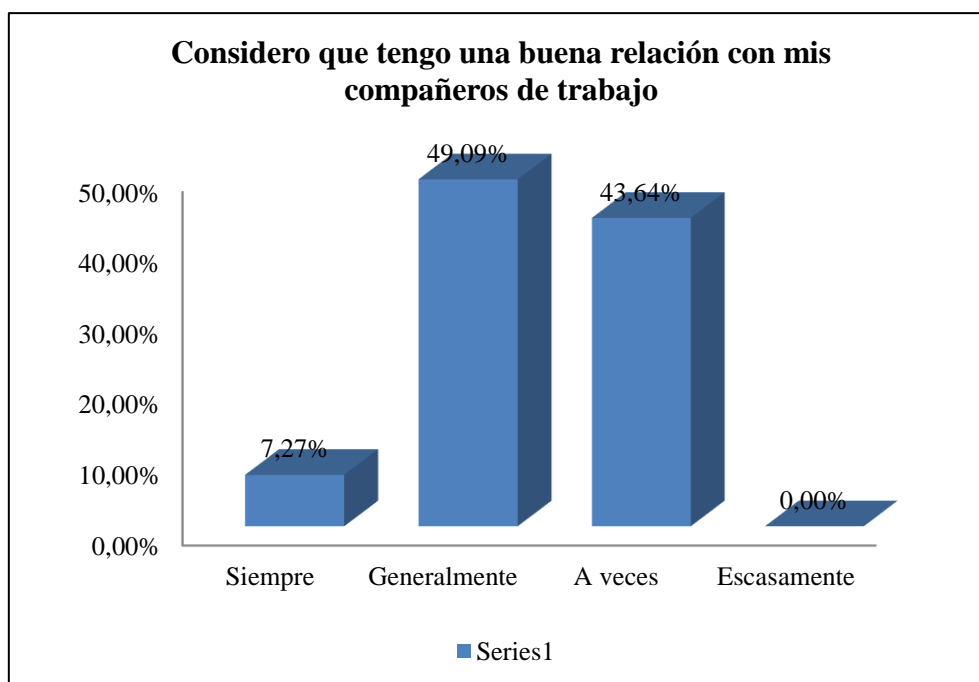


Figura 12: Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 49,09% de los colaboradores menciona que generalmente tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, sin embargo, el 43,64% solo a veces tiene una relación buena con sus compañeros.

Tabla 21: Siento que formo parte del equipo de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	8	14.55%	14.55%	14.55%
Generalmente	37	67.27%	67.27%	81.82%
A veces	10	18.18%	18.18%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

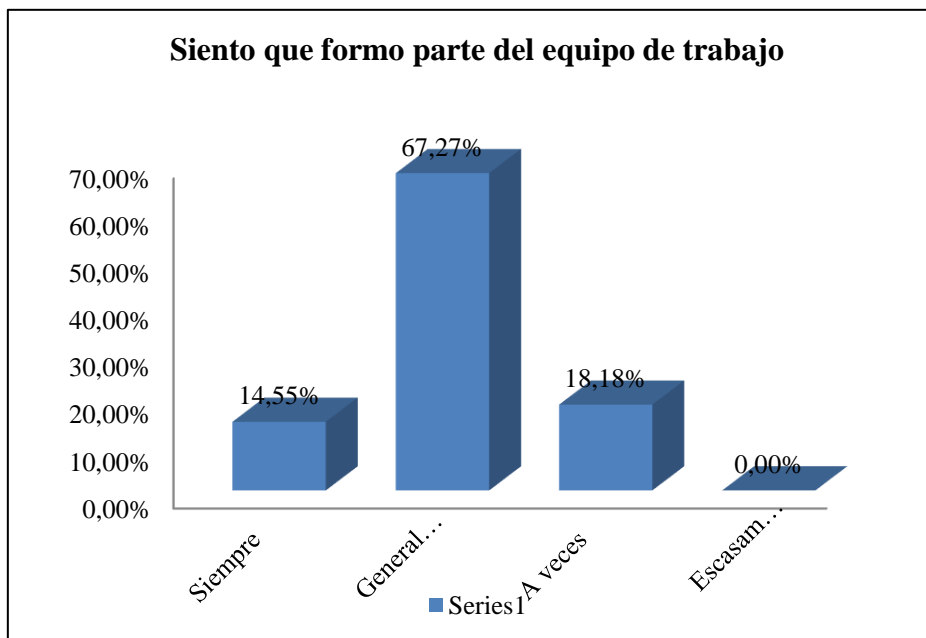


Figura 13: Siento que formo parte del equipo de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 67,27% de los colaboradores menciona que generalmente sienten que forman parte del equipo de trabajo, sin embargo, el 18,18% sienten que solo a veces forman parte del equipo.

Tabla 22: El trato que recibo de mis jefes es el adecuado

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	5.45%	5.45%	5.45%
Generalmente	50	90.91%	90.91%	96.36%
A veces	2	3.64%	3.64%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

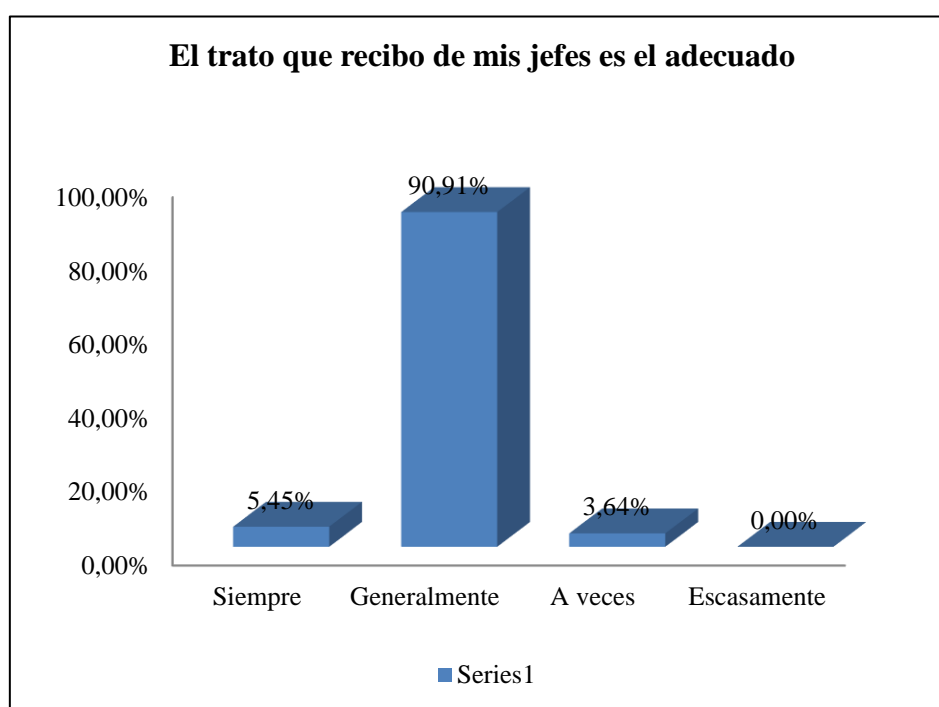


Figura 14: El trato que recibo de mis jefes es el adecuado

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 90,91% de los colaboradores menciona que generalmente el trato que reciben de sus jefes es el adecuado.

Tabla 23: Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	42	76.36%	76.36%	78.18%
A veces	12	21.82%	21.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

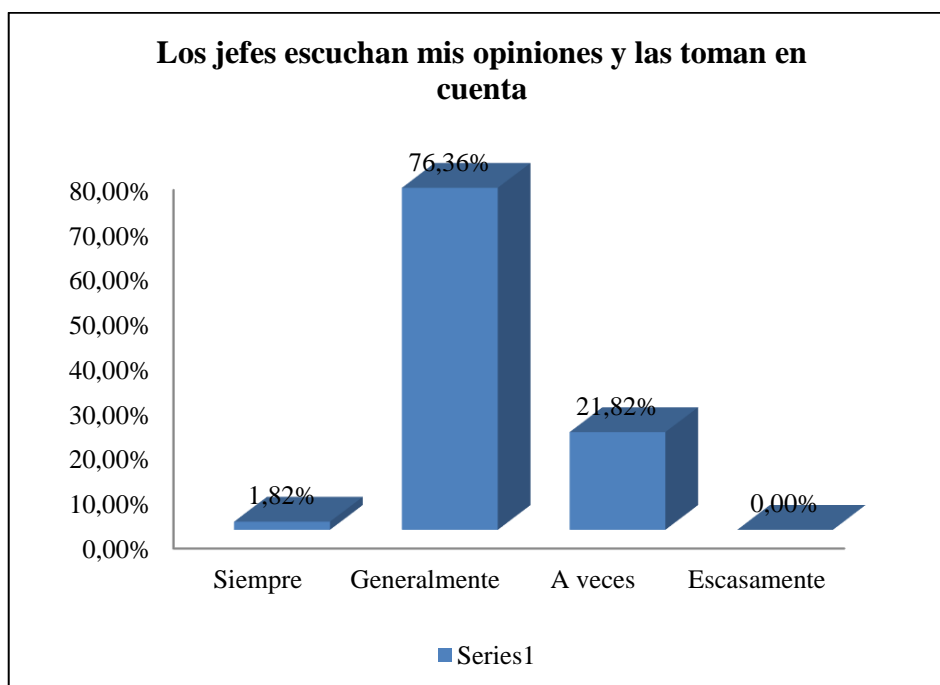


Figura 15: Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 76,36 % de los colaboradores menciona que generalmente sus jefes escuchan las opiniones y las toman en cuenta.

➤ Nivel de satisfacción laboral: *Condiciones de trabajo*

Tabla 24: Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	7.27%	7.27%	7.27%
Generalmente	39	70.91%	70.91%	78.18%
A veces	12	21.82%	21.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

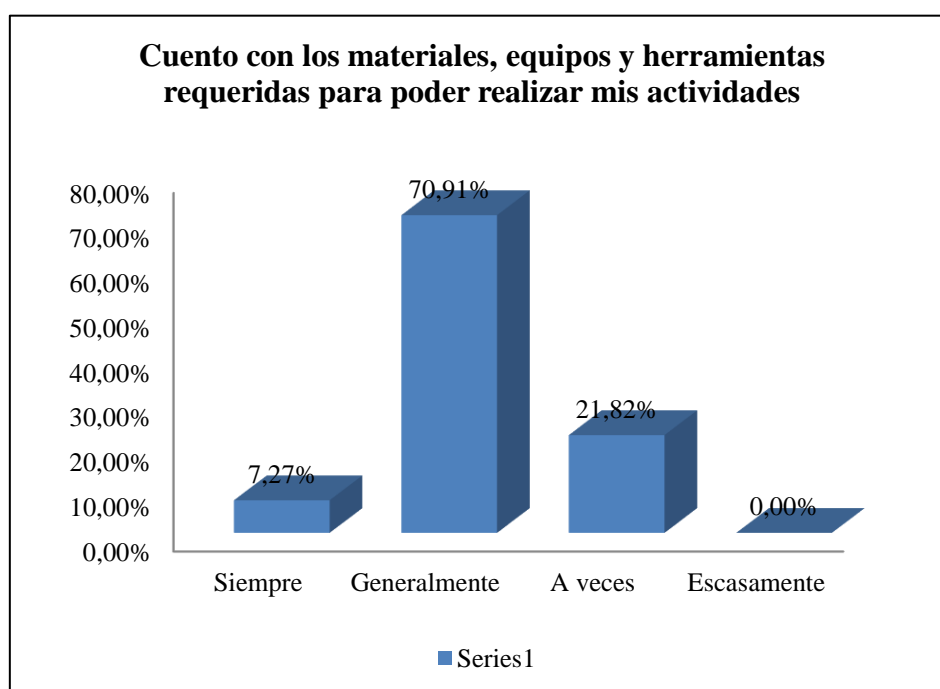


Figura 16: Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades.

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 70,91 % de los colaboradores menciona que generalmente cuentan con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar sus actividades.

Tabla 25: Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc)

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	5.45%	5.45%	5.45%
Generalmente	38	69.09%	69.09%	74.55%
A veces	14	25.45%	25.45%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

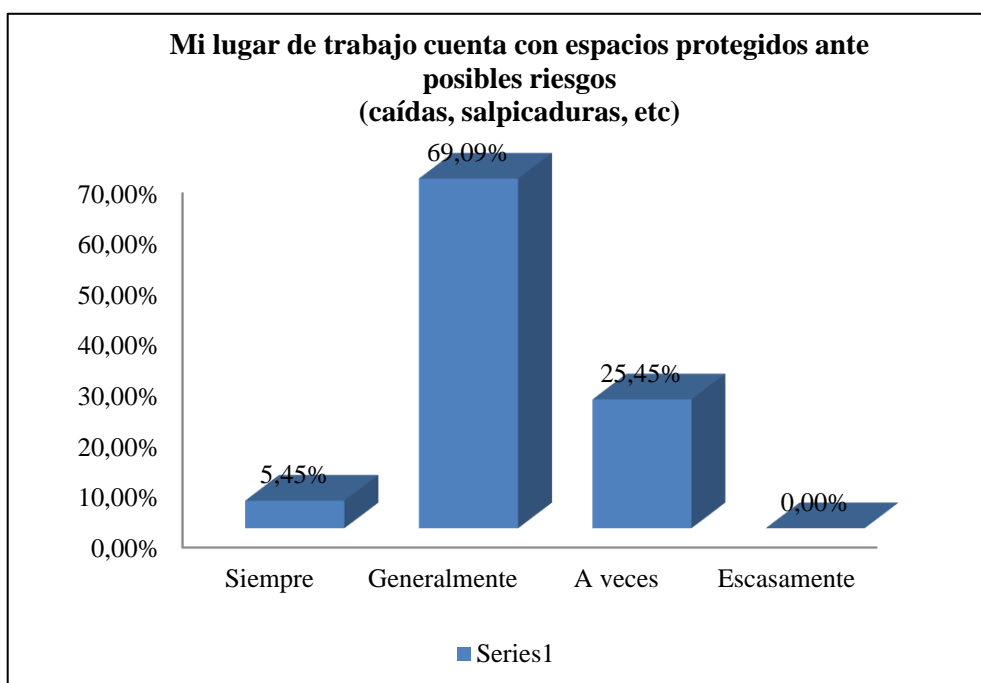


Figura 17: Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 69,09 % de los colaboradores menciona que generalmente su lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos, sin embargo, el 25,45% menciona que solo a veces su espacio cuenta con estos espacios.

Tabla 26: Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	16.36%	16.36%	16.36%
Generalmente	34	61.82%	61.82%	78.18%
A veces	12	21.82%	21.82%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

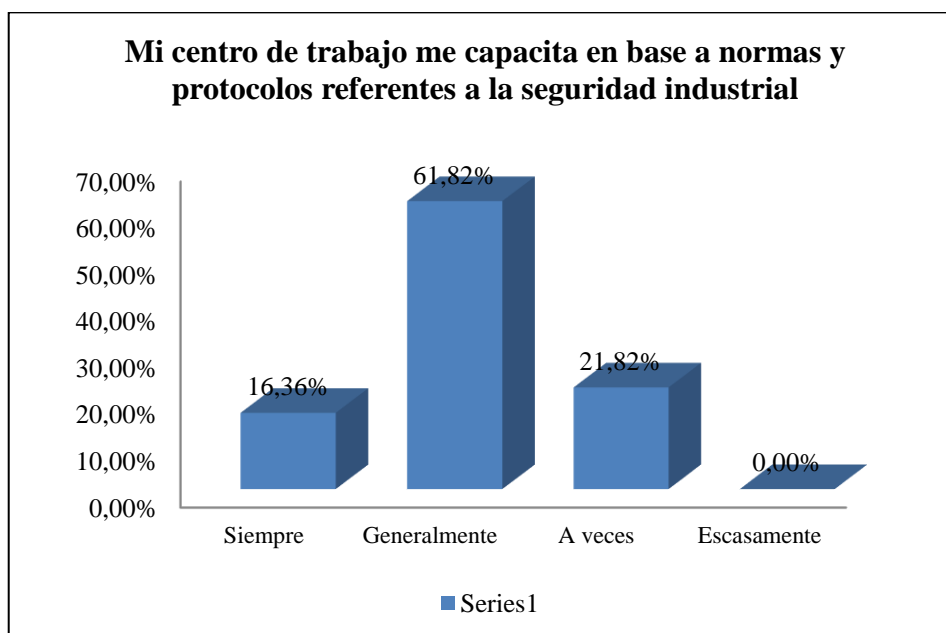


Figura 18: Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 61,82 % de los colaboradores menciona que generalmente su lugar de trabajo los capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial.

Tabla 27: Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	44	80.00%	80.00%	81.82%
A veces	10	18.18%	18.18%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

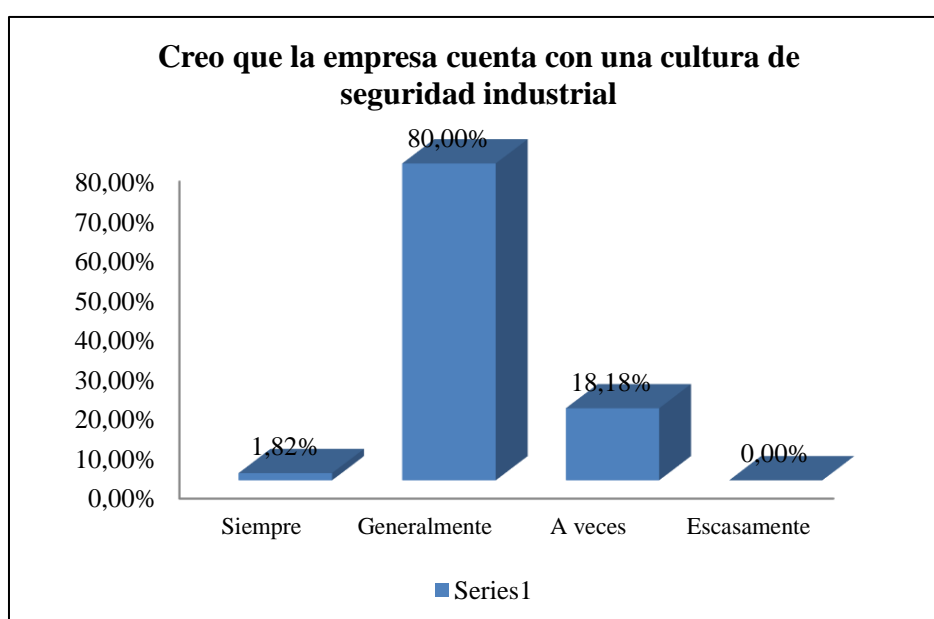


Figura 19: Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 80% de los colaboradores menciona que generalmente la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial.

Tabla 28: Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	3.64%	3.64%	3.64%
Generalmente	45	81.82%	81.82%	85.45%
A veces	8	14.55%	14.55%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

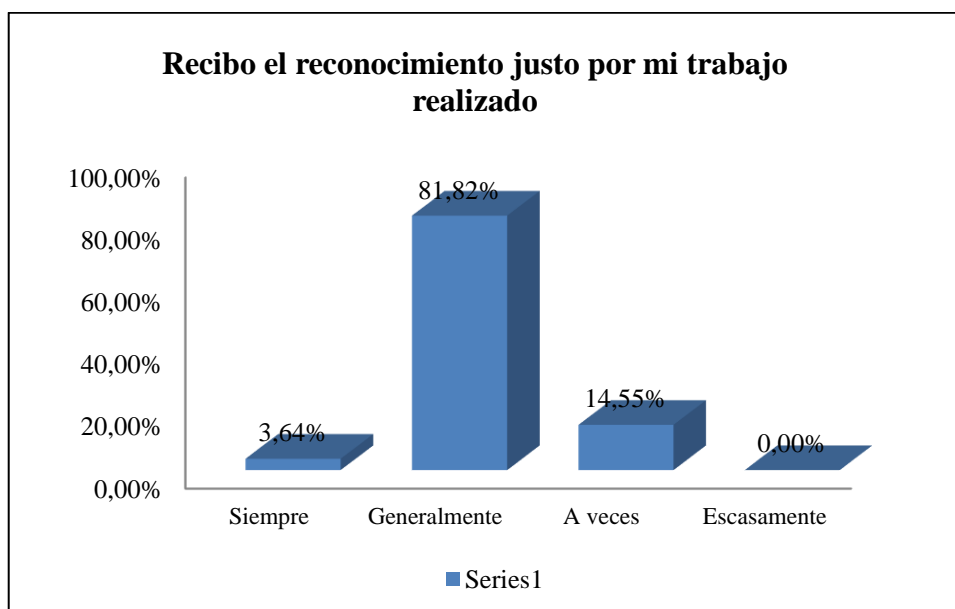


Figura 20: Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 81,82% de los colaboradores menciona que generalmente reciben el reconocimiento por su trabajo, sin embargo, el 14,55% menciona que esto ocurre solo algunas veces.

Tabla 29: Me siento contento en mi centro de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.82%	1.82%	1.82%
Generalmente	50	90.91%	90.91%	92.73%
A veces	4	7.27%	7.27%	100.00%
Escasamente	0	0.00%	0.00%	100.00%
Total	55	100.0%	100.00%	

Fuente: IGM S.A.C.

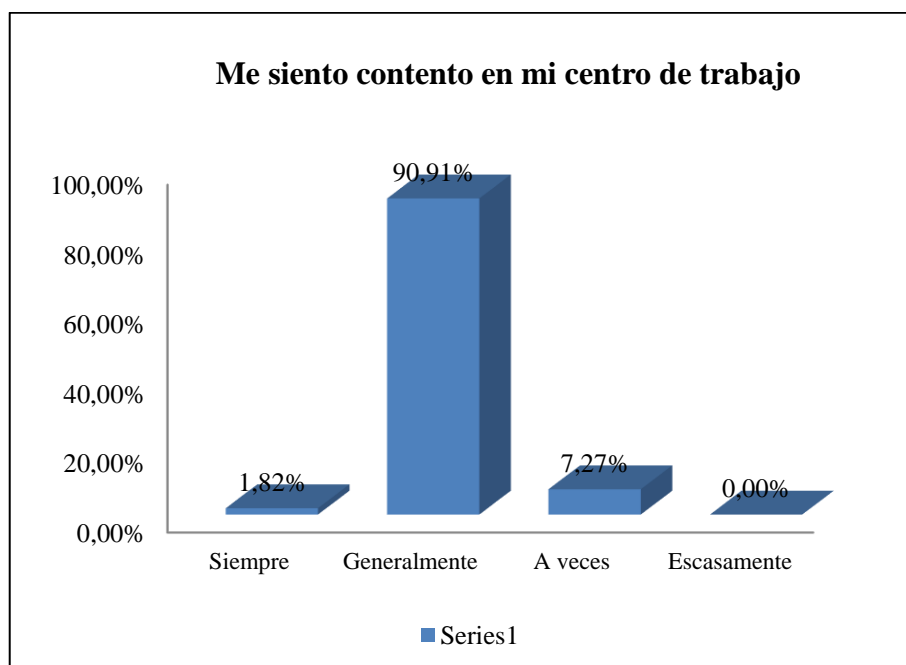


Figura 21: Me siento contento en mi centro de trabajo

Fuente: IGM S.A.C.

En la tabla y figura anterior se observa que el 90,91% de los colaboradores menciona que generalmente se sienten contentos en su centro de trabajo.

Basándose en la tabulación de datos, se muestra el nivel de satisfacción de los trabajadores:

Tabla 30. *Tabulación de nivel de satisfacción*

N° Trabajadores	Puntaje Satisfacción laboral	Nivel de Satisfacción	N° Trabajadores	Puntaje Satisfacción laboral	Nivel de Satisfacción
1	55	Medio	29	56	Medio
2	55	Medio	30	58	Medio
3	56	Medio	31	52	Medio
4	55	Medio	32	57	Medio
5	57	Medio	33	53	Medio
6	63	Alto	34	56	Medio
7	59	Medio	35	57	Medio
8	52	Medio	36	53	Medio
9	55	Medio	37	57	Medio
10	56	Medio	38	54	Medio
11	54	Medio	39	56	Medio
12	56	Medio	40	59	Medio
13	56	Medio	41	55	Medio
14	56	Medio	42	55	Medio
15	54	Medio	43	56	Medio
16	63	Alto	44	56	Medio
17	64	Alto	45	60	Alto
18	63	Alto	46	55	Medio
19	62	Alto	47	56	Medio
20	53	Medio	48	53	Medio
21	58	Medio	49	57	Medio
22	57	Medio	50	63	Alto
23	65	Alto	51	57	Medio
24	57	Medio	52	59	Medio
25	57	Medio	53	62	Alto
26	58	Medio	54	64	Alto
27	58	Medio	55	66	Alto
28	54	Medio	-	-	

En resumen el nivel de satisfacción laboral que presenta la empresa es el siguiente:

Tabla 31. Nivel de satisfacción Laboral

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto (61-80)	11	20,0%
Medio (41-60)	44	80,0%
Bajo (20-40)	0	0,0%
Total	55	100,0%

3.2. Productividad de los trabajadores

Para determinar la productividad se procedió a utilizar el cuadro de unidades y categoría de análisis (se considera que los trabajadores operan 9 horas al día):

Tabla 32. Productividad de los trabajadores

UNIDAD DE ANÁLISIS		Categoría de Análisis		
		Productividad Parcial =		Cant. De bienes producidos Horas de mano de obra
N° Total de Trabajadores	N°	Producción (und/día)	Unidad	Productividad (kg/h)
Selección, corte y eviscerado				
12	1	1601	kg/día	178
	2	1601	kg/día	178
	3	1610	kg/día	179
	4	1601	kg/día	178
	5	1619	kg/día	180
	6	1673	kg/día	186
	7	1637	kg/día	182
	8	1574	kg/día	175
	9	1601	kg/día	178
	10	1610	kg/día	179
	11	1592	kg/día	177
	12	1610	kg/día	179
Pelado				
11	13	1508	kg/día	168
	14	1508	kg/día	168
	15	1490	kg/día	166
	16	1571	kg/día	175
	17	1580	kg/día	176
	18	1571	kg/día	175

	19	1562	kg/día	174
	20	1481	kg/día	165
	21	1526	kg/día	170
	22	1517	kg/día	169
	23	1589	kg/día	177
Encanastillado				
11	24	1512	kg/día	168
	25	1512	kg/día	168
	26	1521	kg/día	169
	27	1521	kg/día	169
	28	1485	kg/día	165
	29	1503	kg/día	167
	30	1521	kg/día	169
	31	1467	kg/día	163
	32	1512	kg/día	168
	33	1476	kg/día	164
	34	1503	kg/día	167
Envasado				
11	35	1503	kg/día	167
	36	1467	kg/día	163
	37	1503	kg/día	167
	38	1476	kg/día	164
	39	1494	kg/día	166
	40	1521	kg/día	169
	41	1485	kg/día	165
	42	1485	kg/día	165
	43	1494	kg/día	166
	44	1494	kg/día	166
	45	1530	kg/día	170
Etiquetado				
10	46	1575	kg/día	175
	47	1584	kg/día	176
	48	1557	kg/día	173
	49	1593	kg/día	177
	50	1647	kg/día	183
	51	1593	kg/día	177
	52	1611	kg/día	179
	53	1638	kg/día	182
	54	1656	kg/día	184
	55	1674	kg/día	186
55				

3.3. Relación entre satisfacción laboral y productividad

Para hallar la relación entre la variable independiente satisfacción laboral y la dependiente productividad, se procesaron los resultados obtenidos de la encuesta y cuadro de unidades y categoría de análisis por medio del programa SPSS V.25. A continuación se muestra la comparación de los resultados de ambas variables:

Tabla 33. Comparación de resultados de variables por trabajador

N° Trabajadores	Puntaje Satisfacción laboral	Puntaje Productividad	N° Trabajadores	Puntaje Satisfacción laboral	Puntaje Productividad
1	55	178	29	56	167
2	55	178	30	58	169
3	56	179	31	52	163
4	55	178	32	57	168
5	57	180	33	53	164
6	63	186	34	56	167
7	59	182	35	57	167
8	52	175	36	53	163
9	55	178	37	57	167
10	56	179	38	54	164
11	54	177	39	56	166
12	56	179	40	59	169
13	56	168	41	55	165
14	56	168	42	55	165
15	54	166	43	56	166
16	63	175	44	56	166
17	64	176	45	60	170
18	63	175	46	55	175
19	62	174	47	56	176
20	53	165	48	53	173
21	58	170	49	57	177
22	57	169	50	63	183
23	65	177	51	57	177
24	57	168	52	59	179
25	57	168	53	62	182
26	58	169	54	64	184
27	58	169	55	66	186
28	54	165	-	-	

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido en la presente investigación fue de 0,712, en un nivel de 0,01 (bilateral) y con 55 casos evaluados (ver anexo 7). Lo que significa que existe una relación positiva media entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa de conservas de pescado IG, S.A.C.

Por lo tanto, la satisfacción laboral (variable independiente) influye directamente en la productividad (variable dependiente) de los colaboradores, razón por la cual se debe enfocar todos los esfuerzos en detectar y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores para que estos puedan tener una buena productividad en el área de producción. Con el desarrollo del coeficiente de Pearson se logra desarrollar el objetivo general de la presente tesis.

Tabla 34. Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
VD	Correlación de Pearson	,712**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Fuente: Elaboración propia, a partir del programa SPSS V.25.

4. Análisis y Discusión

De la presente investigación sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad realizada a la fuerza laboral del área de producción de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, se derivan los siguientes resultados que son motivo de discusión:

Con relación al objetivo general, se logró determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, para lo cual se realizó un cuestionario y el cuadro de unidades y categoría de análisis para cada variable respectivamente. Los resultados

obtenidos demuestran que existe relación positiva media entre las variables satisfacción laboral y productividad (coeficiente de correlación Pearson = 0,712), con lo que se asume que el nivel de la satisfacción laboral si influye en el nivel de producción de los colaboradores de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote.

Estos resultados guardan relación con Cárdenas (2017); en su investigación “La satisfacción y su influencia en la productividad en la empresa Interbank en distrito Independencia, 2017”, donde se obtuvo el coeficiente de Pearson de 0,538, lo cual refiere que existe un influencia directa de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa Interbank. A su vez, Yaren (2017) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A Lima 2016”, determinó una correlación positiva moderada del 0,562 muy significativa entre ambas variables.

Con relación al primer objetivo específico se logró determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa. Para ello, se establecieron 5 dimensiones: Reto de Trabajo (Identificación con la empresa), Beneficios laborales y/o remunerativos (Salario y Beneficios laborales), Políticas administrativas (línea de carrera y capacitaciones), Relaciones Sociales (relaciones entre trabajadores y relaciones con los jefes), Condiciones de trabajo (físicas y/o materiales, seguridad industrial y motivación). Se evaluó el nivel de satisfacción laboral, obteniendo como resultado que el 80% (44 colaboradores) presentan un nivel medio de satisfacción laboral, y solo el 20% (11 colaboradores), presentan un nivel alto de satisfacción.

Yonclei (2018) en su investigación titulada “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huara”, tomo como consideración las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal. Obteniendo un nivel de satisfacción medio en general, tal y como los datos obtenidos en el presente estudio. Oliveras (2018); afirma a la satisfacción laboral es directamente proporcional al

compromiso del colaborador con la organización, a su motivación y su grado de productividad. Por lo tanto, mientras mayor fuese la satisfacción laboral de un colaborador, mayor será también su compromiso, motivación y productividad. Robbins & Judge (2009); que define el reto al trabajo como una sensación efectiva sobre la labor que realiza uno mismo, a partir de una evaluación propia. El trabajador que posee elevada satisfacción en el trabajo posee sentimientos positivos sobre su labor, en cambio, otro que se encuentra insatisfecho los tiene negativos.

Velázquez (2015); en su tesis doctoral “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresa industriales en Chimbote”, concluye que las organizaciones estudiadas no poseen un área encargada que abarque la motivación del colaborador, no se implementan herramientas ni estrategias para mejorar esta dimensión, y no se da el reconocimiento necesario a los esfuerzos laborales de los colaboradores y también guardan relación con García (2012); donde define el sistema de recompensas a la remuneración y los incentivos que favorecen al establecimiento de tácticas porque forman la conducta de los trabajadores y el equipo.

Con relación al segundo objetivo específico, se logró determinar el nivel de productividad en la empresa de conservas de pescado, a través de la dimensión eficiencia con su indicador productividad. Para ello se elaboró el cuadro de unidades y categoría de análisis. El nivel más bajo detectado por un trabajador fue de 163 und/hora en las etapas de encanastillado y envasado. Mientras que la mayor productividad fue de 186 und/hora en la etapa de etiquetado realizadas por un trabajador del área de producción.

Castañeda (2020), en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial en Trujillo”, halló la productividad de los trabajadores a través de la toma de datos calculándola por medio de la fórmula de unidades producidas en kilogramos por horas hombre. Tal es el caso de la presente investigación, para lo cual se determinó las unidades producidas en las etapas de selección, corte y eviscerado, pelado,

encanastillado, envasado y etiquetado de área de producción, tomando en cuenta el número de trabajadores y las 9 horas diarias que se laboran.

De la misma manera, Garcia & Grandez (2016) en su tesis: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C – Tarapoto 2014” evaluaron la influencia de la satisfacción laboral en la productividad, utilizando para la primera variable el instrumento encuesta, y para la segunda el cuadro de unidades y categoría de análisis, determinando con exactitud la productividad de los colaboradores del área de producción de la organización. García (2011); recalca que la organización deberá usar los recursos que le generen riquezas a la sociedad y al país en general. En esta medida, la productividad es el balance de los factores que dan vida a un negocio o una industria.

Gutiérrez (2010); afirmo que la productividad se obtiene como resultado de procesos o sistemas, considerando la utilización eficiente de los recursos. El resultado obtenido se puede medir en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos usados se cuantifican por número de colaboradores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. Es usual ver la productividad a través de la eficiencia.

5. Conclusiones

Los colaboradores de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. presentan un nivel de satisfacción laboral medio, en donde el 80% (44 colaboradores) presentan un nivel medio y solo el 20% (11 colaboradores), presentan un nivel alto de satisfacción laboral. Esta es influenciada por dimensiones como Reto de Trabajo, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones Sociales, Condiciones de trabajo, que juegan un papel muy significativo para la empresa.

El nivel de productividad en la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote es de un nivel medio. El nivel más bajo detectado por un trabajador fue de 163 und/hora en las etapas de encanastillado y envasado. Mientras que la mayor productividad fue de 186 und/hora en la etapa de etiquetado. Sin embargo, este se ve influenciado por ciertos aspectos como el sueldo correspondiente que reciben los cada uno de los trabajadores, los beneficios laborales, los programas de capacitaciones y así mismo la relación que cada uno tiene con su equipo de trabajo tiene una influencia significativa tanto en la productividad como en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral influye directamente en la productividad de los colaboradores productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, con un coeficiente de correlación Pearson = 0,712 existiendo una relación positiva media. Asimismo, el nivel de significancia es altamente significativo, porque la evidencia estadística demuestra que el resultado es a cero. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, se acepta la hipótesis de la investigación.

6. Recomendaciones

Ante los resultados obtenidos durante la presente investigación se recomienda seguir realizando evaluaciones periódicas a toda la fuerza laboral de la empresa para poder medir la satisfacción laboral y saber las necesidades de los colaboradores, así de esta manera se logrará una mejora continua y un mejor rendimiento en la productividad.

1. Se recomienda seguir trabajando para lograr un nivel de satisfacción laboral alto, dándole el reconocimiento a los colaboradores por sus tareas diarias, así como reforzar las relaciones entre colaborador y jefes inmediatos, darles opciones de generar línea de carrera y capacitaciones, y mejorar las condiciones de trabajo ofrecidas.
2. Se recomienda seguir realizando mediciones del indicador productividad para controlar los niveles de esta, para así de esta manera poder conocer las oportunidades de mejora. Además, de mantener una constante comunicación con los colaboradores.
3. Se recomienda seguir enfocándose en mejorar la satisfacción laboral mediante la comunicación, motivación, línea de carrera, capacitaciones, y condiciones de trabajo adecuadas para los colaboradores para mantener una productividad adecuada para la empresa.

7. Referencias bibliográficas

- Alarcón Correa, C. E. El nivel de satisfacción del personal y su influencia en el desempeño del área de producción de la empresa Interlabel. (*Tesina para obtener el título de ingeniero industrial*). Politécnico Nacional, México.
- Alva , J., & Juarez , J. Relacion entre el nivel de satisfaccion laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de trujillo, 2014. (*Tesis para el titulo profesional de licenciado en administracion*). Universidad prividad anterior orrego, Trujillo - peru.
- Alvarez, M. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. . México: Pearson.
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo - Perú.
- Angeles, K. Influencia del nivel de comunicación interna en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Induamerica SAC. (*Tesis presentada para obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias de la Comunicación*). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos. Tomo II: Desafíos*. Barcelona: EDIUOC.
- Cardenas, C. La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Interbank en distrito independencia, año 2017. (*Tesis para optar el titulo profesional de licenciada en administracion*). Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.
- Castañeda, S. (s.f.). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019. (*Tesis para optar el título de Maestro en Administración de Negocios - MBA*), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú.
- chiavenato, I. (2006). chiavenato, Idalberto;. En T. n. administracion, *Introducción a la teoría general de la administración. septima edicion* (pág. 132). Mexico: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2006). Enfoque clasico de la Administracion . En I. Chiavenato, *Introduccion a la teoria general de la administracion, septima edicion* (pág. 52). Mexico: McGraw - Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*.
- Collado, L. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Centros de Gipuzkoa*, 91-117.
- Deborah. (diciembre de 2014). *Eficacia y eficiencia*. Obtenido de Significado.net: <https://significado.net/eficacia/>
- El blogger. (lunes de julio de 2016). *Recompensas por acciones y logros específicos*. Obtenido de Motivate empleado : <http://motivatempleado.blogspot.com/2015/07/recompensas-por-acciones-y-logros.html>
- Fourastie, J. (1996). ¿Por qué trabajamos? *Revista de Trabajo*.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Garcia, A. (2011). *Productividad y reducción de costos. Para la pequeña y mediana industria*. Mexico: Trillas.
- Garcia, T., & Grandez, T. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la Empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014. *(Tesis para optar el titulo de licenciada en administracion)*. Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto - Perú.
- Gonzales, G. Clima Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Capachique. *(Tesina)*. Universidad Cesar Vallejo, Usquil.

- Greg, N. (2000). *Administración y producción de operaciones octava edición*. México: International Thonsen Editores.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad tercera edición*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Heflo. (2015 - 2019). *Los indicadores de productividad dan la medida exacta de la eficacia y eficiencia de los procesos en las empresa*. Obtenido de Heflo: <https://www.heflo.com/es/blog/gestion-de-empresas/indicadores-productividad/>
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de la investigacion* . Mexico : Ultra s.a.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, p. (2010). recoleccion de datos capitulo 9. En r. hernandez, c. fernandez, & p. baptista, *metodologia de la investigacion quinta edición*. mexico: McGraw - Hill.
- Kelleberg, A. (1977). *Work values and job rewards: A theory of job satisfaction*, *American Sociological Review*.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Márquez Pérez, M. (2013). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de boletín electrónico AEG : http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf
- Marquez, M. (30 de Enero de 2020). *gestiopolis*. Obtenido de Satisfaccion Laboral: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/?fbclid=IwAR2thmYqbWBk6vqKdRZ26hJPOnjf3rTOzRDAKyZf5BXch6wR7XkOI9A6C6M>
- Mayra Garcia, N. P. (2012). *La motivacion y los sistemas de recompensas y su impacto en la produccion*. Catedrática de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). Tamaulipas: Catedrática de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

- MD group. (2018). *Compensacion directa e indirecta*. Obtenido de Info capital humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/compensacion-directa-e-indirecta/>
- Murga, D. Analisis de la satisfaccion laboral de los colaboradores de la empresa SeguroC S.A - 2018. (*Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas*). Universidad Pivada del Norte, Lima - Peu.
- Navarro, R. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 112-132.
- Oliveras, e.-f. (2018). *Grupo P & A*. Obtenido de La satisfacción laboral hace que las empresas sean más productivas: <https://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>
- Padilla, A. (2016). *Productividad y rendimiento de mano de obra para algunos procesos constructivos seleccionados en la ejecución del edificio ISLHA del ITCR*. Costa Rica.
- Pasco, M. (2013). El salario: su protección y garantía.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Las actitudes y la satisfaccion en el trabajo. En S. Robbins, *Comportamiento organizacional decimo tercera edicion* (pág. 78). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Robbins, Stephen; Judge, Timothy. En L. a. Trabajo, *Comportamiento Organizacional decimotercera edicion* (pág. 79). Mexico: Pearson Educacion, México, 2009.
- Ruiz, C. Nivel de satisfaccion laboral en empresas publicas y privadas de la ciudad de chillan. (*Memoria para optar el titulo de contador publico y auditor con mencion en control de gestion*). Universidad del Bio- Bio, Chillan - Chile.
- Sackman, A., & Suarez, M. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Macchi.
- Unión general de Trabajadores. (2010). *Prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo*.

- Varela, Roberto. (2019). *Info Capital Humano*. Obtenido de Línea de carrera: La clave para retener colaboradores y asegurar el flujo de talento: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/linea-de-carrera-la-clave-para-retener-colaboradores-y-asegurar-el-flujo-de-talento/>
- Velasquez, & Nazareth. Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. (*tesis para optar el grado de doctor en contabilidad y finanzas*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú.
- Velez, M. (junio de 2013). *Presentaciones Prezi*. Obtenido de Recompensas Informales: <https://prezi.com/mg9avihsmrnu/recompensas-informales/>
- Yeren, Y. Satisfacción Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Klauss S.A. (*tesis para obtener el título de licenciada en administración*). Universidad Autónoma del Perú, Lima - Perú.
- Yonclei, G. Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la municipalidad de huaura, 2017. (*Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, Huacho - Perú.
- Yousaf, S., & Latif, M. &. (2014). Impact of Financial and non Financial Rewards on Employee Motivation . *Middle-East Journal of Scientific Reserch*.

Agradecimiento

A nuestros padres por creer y confiar siempre en nosotros, gracias por todo el apoyo y siempre los vamos agradecer todo el cariño y amor brindado.

A nuestra casa de estudios, la **Universidad San Pedro** por darnos la oportunidad de estudiar y ser profesionales.

A nuestro asesor, el **Ing. Chávez Milla Humberto Ángel**, por su tiempo y sus conocimientos impartidos que resultaron fundamentales para realizar esta investigación.

Al **Ing. Alvarado Pérez Cesar – Jefe de Planta** de la **empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C.**, por su disponibilidad y tiempo en permitirnos aplicar las encuestas los trabajadores, así de esta manera lograr el desarrollo de la presente investigación

De igual manera, agradezco a todas las personas que han permitido el desarrollo del presente proyecto, especialmente a profesores de la Escuela de Ingeniería Industrial que son fuente de sabiduría y experiencias quienes siempre estuvieron brindando sus conocimientos para el desarrollo de la presente tesis.

Anexo y apéndice

Anexo 1: Matriz de consistencia

El propósito de la investigación es determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad en la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018, a fin de determinar el grado de relación que entre el clima organizacional y compromiso de los colaboradores.

TITULO: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018?	<p>Hipótesis General: La satisfacción laboral influye de manera directa en la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.</p>	<p>Objetivo General: ➤ Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: ➤ Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. ➤ Determinar el nivel de productividad del área de producción de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018. ➤ Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad en la empresa de conversas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.</p>	<p>Satisfacción Laboral.</p> <p>Productividad.</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Cuestionario de Satisfacción laboral

ENCUESTA

Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018

La presente encuesta se ha realizado con fines netamente académicos, sus respuestas son confidenciales y anónimas. Se agradece su colaboración.

CUESTIONARIO

1. INSTRUCCIONES:

En las siguientes preguntas marque con una X la alternativa que más se acomoda a su preferencia.

SATISFACCIÓN LABORAL					
N°	Pregunta	Valores			
		4	3	2	1
1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?.				
2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?				
3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?				
4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?				
5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?				
6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?				
7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?				
8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?				
9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?				
10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?				
11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?				
12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?				
13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?				
14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?				

15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?				
16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)				
17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?				
18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?				
19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?				
20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?				

Fuente: Adaptación según el autor (Fuentes, 2012)

Anexo 3: Cuadro de unidades y categoría de análisis

UNIDAD DE ANÁLISIS		Categoría de Análisis		
		Productividad =		Cant. De bienes producidos Horas de mano de obra
N° Total de Trabajadores	N°	Producción (und/día)	Unidad	Productividad (und/op.h)
Selección, corte y eviscerado				
12				
Pelado				
11				
Encanastillado				
11				

Envasado				
11				
Etiquetado				
10				
55				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Instrumento de validación de encuesta

Instrumento de validación de encuesta

Nombre del Juez				
Profesión				
Especialidad				
Especialidad Profesional (en años)				
Cargo				
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018				
Datos de los testistas				
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy			
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial			
Instrumento Evaluado	Cuestionario			
Objetivos de la Investigación	<u>General:</u> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.			
	<u>Específico:</u> Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.			
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.				
Detalle de los Ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación			
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo			
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?.	TA () TD () Sugerencias:
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?	TA () TD () Sugerencias:
Beneficios laborales y/o remunerativos				

Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA () Sugerencias:	TD ()
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA () Sugerencias:	TD ()
Políticas administrativas				
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA () Sugerencias:	TD ()
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA () Sugerencias:	TD ()
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA () Sugerencias:	TD ()
Relaciones Sociales				
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()

Relaciones con los jefes	13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?	TA () Sugerencias:	TD ()
	14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?	TA () Sugerencias:	TD ()
Condiciones de trabajo				
Físicas y/o materiales	15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?	TA () Sugerencias:	TD ()
	16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	TA () Sugerencias:	TD ()
Seguridad Industrial	17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?	TA () Sugerencias:	TD ()
	18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?	TA () Sugerencias:	TD ()
Motivación	19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?	TA () Sugerencias:	TD ()
	20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?	TA () Sugerencias:	TD ()

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA :	N° TD:
2. COMENTARIOS GENERALES		
3. OBSERVACIONES		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Validación de expertos

Instrumento de validación

Nombre del Juez	Yetzsenia Katherine Gevarra Shupingahua			
Profesión	Psicología			
Especialidad	Psicóloga			
Especialidad Profesional (en años)	2 años			
Cargo	Asistente de Recursos Humanos de Corporación Forestal S.A.C.			
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018				
Datos de los testistas				
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy			
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial			
Instrumento Evaluado	Cuestionario			
Objetivos de la Investigación	General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.			
	Específico: Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C.: Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.			
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.				
Detalle de los Ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación			
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo			
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?.	TA (X) TD () Sugerencias:
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?	TA (X) TD () Sugerencias:

Beneficios laborales y/o remunerativos			
Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA () TD (X) Sugerencias: <i>Reformular la pregunta ¿ ¿Hay de acuerdo con los beneficios laborales que recibo?</i>
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA () TD (✓) Sugerencias: <i>Debería ir en la pregunta S.</i>
Políticas administrativas			
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Relaciones Sociales			
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA () TD (X) Sugerencias: <i>Considero que tengo una adecuada relación con mis compañeros de Trabajo?</i>
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:

Relaciones con los jefes	13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?	TA () TD (X) Sugerencias: ¿Recibo un trato adecuado por parte de mis jefes?
	14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?	TA (X) TD () Sugerencias:
Condiciones de trabajo			
Físicas y/o materiales	15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?	TA (X) TD () Sugerencias:
	16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	TA (X) TD () Sugerencias:
Seguridad Industrial	17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?	TA (X) TD () Sugerencias:
	18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?	TA (X) TD () Sugerencias:
Motivación	19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?	TA () TD (X) Sugerencias: Recibo reconocimiento por el trabajo realizado
	20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA : 14	Nº TD: 06.
2. COMENTARIOS GENERALES		
3. OBSERVACIONES para la pregunta 5 ¿Estoy de acuerdo con los beneficios laborales que recibo? + La pregunta 6 debería ir antes que la 5.		

[Handwritten signature]
Psicóloga
C. B. P. N. - 33338

Instrumento de validación

Nombre del Juez	Daniela Lucerito Vargas Castro		
Profesión	Trabajo Social		
Especialidad	Trabajadora Social		
Especialidad Profesional (en años)	dos años		
Cargo	Área de bienestar social de Agroinno S.A		
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018			
Datos de los testistas			
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy		
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial		
Instrumento Evaluado	Cuestionario		
Objetivos de la Investigación	<u>General:</u> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.		
	<u>Específico:</u> Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C: Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.		
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.			
Detalle de los Ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación		
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo		
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?.
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?
			TA () TD () Sugerencias:
			TA () TD () Sugerencias:

Beneficios laborales y/o remunerativos			
Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Políticas administrativas			
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA (✓) TD () Sugerencias:
Relaciones Sociales			
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA (✓) TD () Sugerencias:

Relaciones con los jefes	13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?	TA (0)	TD ()
	14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?	TA (0)	TD ()
Condiciones de trabajo				
Físicas y/o materiales	15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?	TA (0)	TD ()
	16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	TA (0)	TD ()
Seguridad Industrial	17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?	TA (0)	TD ()
	18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?	TA (0)	TD ()
Motivación	19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?	TA (0)	TD ()
	20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?	TA (0)	TD ()

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA : 20	Nº TD: 0
2. COMENTARIOS GENERALES		
3. OBSERVACIONES		


 Lic. Darwig Luperto Vargas Castro
 Trabajadora Social
 C.T.S.P. 9839

Instrumento de validación

Nombre del Juez	Alejandra Katherine Barberón Díaz.			
Profesión	Trabajo Social			
Especialidad	Trabajadora Social.			
Especialidad Profesional (en años)	Tres años.			
Cargo	Encargada del Departamento de Bienestar Social - Agrícola S.A.			
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018				
Datos de los testistas				
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy			
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial			
Instrumento Evaluado	Cuestionario			
Objetivos de la Investigación	<u>General:</u> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.			
	<u>Específico:</u> Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.			
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.				
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación			
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo			
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?	TA (X) TD () Sugerencias:
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?	TA (X) TD () Sugerencias:

Beneficios laborales y/o remunerativos			
Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA () TD () Sugerencias:
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA () TD () Sugerencias:
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA () TD () Sugerencias:
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA () TD () Sugerencias:
Políticas administrativas			
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA () TD () Sugerencias:
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA () TD () Sugerencias:
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA () TD () Sugerencias:
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA () TD () Sugerencias:
Relaciones Sociales			
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA () TD () Sugerencias:
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA () TD () Sugerencias:

Relaciones con los jefes	13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?	TA (X)	TD ()
	14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?	TA (X)	TD ()
Condiciones de trabajo				
Físicas y/o materiales	15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?	TA (X)	TD ()
	16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	TA (X)	TD ()
Seguridad Industrial	17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?	TA (X)	TD ()
	18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?	TA (X)	TD ()
Motivación	19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?	TA (X)	TD ()
	20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?	TA (X)	TD ()

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA : 20	Nº TD: 00
2. COMENTARIOS GENERALES Preguntas elaboradas de acuerdo a los objetivos que no desean alcanzar.		
3. OBSERVACIONES Ninguna		


 Lic. Liliانا Katherine Barbarán Díaz
 Trabajadora Social
 C.T.S.P Nº 9766

Instrumento de validación

Nombre del Juez	ANA MARIA CABALLERO GARCIA		
Profesión	ING. INDUSTRIAL		
Especialidad	MG. ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA EXECUTIVE		
Especialidad Profesional (en años)	30 AÑOS EN TEMAS DE GESTION DE EMPRESAS, PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD		
Cargo	RESPONSABLE DE PROYECTO Y GERENTE EJECUTIVA ADEC ATC		
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018			
Datos de los testistas			
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy		
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial		
Instrumento Evaluado	Cuestionario		
Objetivos de la Investigación	<u>General:</u> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.		
	<u>Específico:</u> Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.		
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.			
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación		
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo		
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa? TA () TD () Sugerencias:
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos? TA () TD () Sugerencias:




Ing. Ana María Caballero García
RESPONSABLE DE PROYECTOS
ADEC - ATC

Beneficios laborales y/o remunerativos			
Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA (X) TD () Sugerencias:
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA (X) TD () Sugerencias:
Políticas administrativas			
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA (X) TD () Sugerencias:
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA (X) TD () Sugerencias:
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA (X) TD () Sugerencias:
Relaciones Sociales			
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:



Robledo

Ing. Ana María Cobiño Gáratea
RESPONSABLE DE PROYECTOS
ADEC - ATC

Instrumento de validación

Nombre del Juez	Pedro Luis Villon Macedo.		
Profesión	ING. Industrial.		
Especialidad	Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.		
Especialidad Profesional (en años)	25 años		
Cargo	Auditor en sistemas de GSOT- Docente Universitario.		
Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa de conservas de pescado IGM S.A.C. Chimbote, 2018			
Datos de los testistas			
Nombres	Ruiz Saavedra, Jonathan Franklin Valerio Rupay, Jean Jimmy		
Especialidad	Escuela de Ingeniería Industrial		
Instrumento Evaluado	Cuestionario		
Objetivos de la Investigación	<u>General:</u> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018.		
	<u>Específico:</u> Determinar el nivel de satisfacción laboral de la empresa de conservas de pescado Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote, 2018. Determinar el nivel de productividad de la empresa Inversiones Generales del Mar S.A.C. Chimbote 2018. Evaluar la relación de la satisfacción laboral en la productividad.		
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "TA" si está totalmente de acuerdo con el ítem o "TD", si está totalmente en desacuerdo, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias.			
Detalle de los Ítems del instrumento	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, para lo cual se pretende validarla a través del juicio de expertos para su aplicación en las unidades de análisis de esta investigación		
SATISFACCIÓN LABORAL	Reto de Trabajo		
	Identificación con la empresa	1	¿Se identifica con la misión y visión de la empresa?
		2	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?
		TA (x) TD () Sugerencias:	

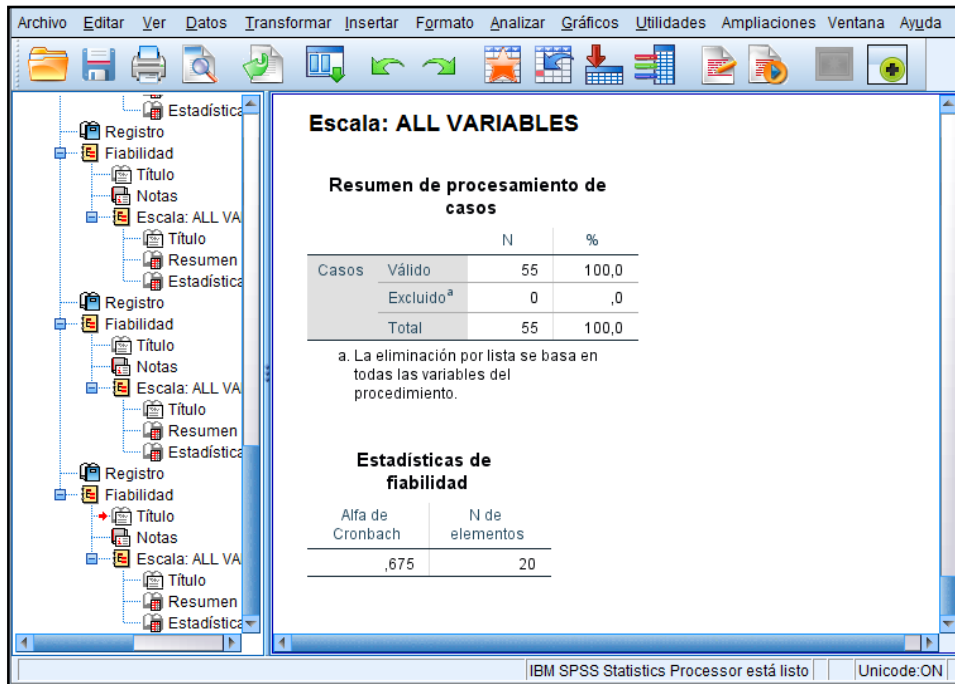
Beneficios laborales y/o remunerativos			
Salario	3	¿Considero que mi sueldo neto corresponde al trabajo y esfuerzo que realizo en mi centro de trabajo?	TA (x) TD () Sugerencias:
	4	¿Me encuentro satisfecho con el salario que recibo por las horas extras que realizo?	TA (x) TD () Sugerencias:
Beneficios laborales	5	¿Me parecen justos los beneficios laborales que recibo de mi centro de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias:
	6	¿Recibo los beneficios laborales de acuerdo a ley?	TA (x) TD () Sugerencias:
Políticas administrativas			
Línea de carrera	7	¿La empresa da oportunidades de tener ascensos?	TA (X) TD () Sugerencias:
	8	¿Siento que he crecido profesionalmente en mi centro de trabajo?	TA (x) TD () Sugerencias:
Capacitaciones	9	¿La empresa me capacita en los temas requeridos para desempeñar adecuadamente mis funciones?	TA (x) TD () Sugerencias:
	10	¿La empresa cuenta con programación o plan de capacitaciones?	TA (x) TD () Sugerencias:
Relaciones Sociales			
Relaciones entre trabajadores	11	¿Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	TA (x) TD () Sugerencias:
	12	¿Siento que formo parte del equipo de trabajo?	TA (x) TD () Sugerencias:

Relaciones con los jefes	13	¿El trato que recibo de mis jefes es el adecuado?	TA (x) Sugerencias:	TD ()
	14	¿Los jefes escuchan mis opiniones y las toman en cuenta?	TA (x) Sugerencias:	TD ()
Condiciones de trabajo				
Físicas y/o materiales	15	¿Cuento con los materiales, equipos y herramientas requeridas para poder realizar mis actividades?	TA (x) Sugerencias:	TD ()
	16	¿Mi lugar de trabajo cuenta con espacios protegidos ante posibles riesgos (caídas, salpicaduras, etc.)	TA (x) Sugerencias:	TD ()
Seguridad Industrial	17	¿Mi centro de trabajo me capacita en base a normas y protocolos referentes a la seguridad industrial?	TA (x) Sugerencias:	TD ()
	18	¿Creo que la empresa cuenta con una cultura de seguridad industrial?	TA (+) Sugerencias:	TD ()
Motivación	19	¿Recibo el reconocimiento justo por mi trabajo realizado?	TA (x) Sugerencias:	TD ()
	20	¿Me siento contento en mi centro de trabajo?	TA (x) Sugerencias:	TD ()

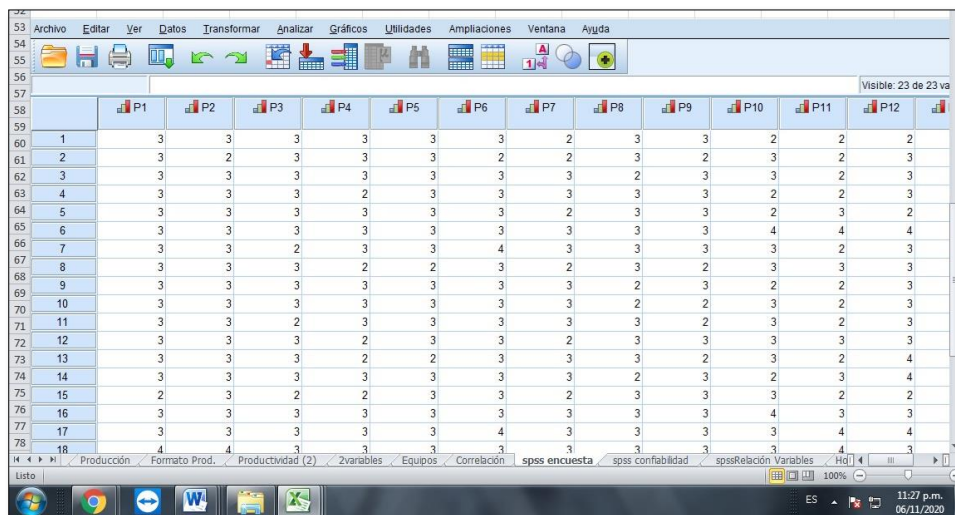
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA : 20	Nº TD: 0
2. COMENTARIOS GENERALES <i>Todas las preguntas estan enfocadas al area de estudio.</i>		
3. OBSERVACIONES		


ING. CIP PEDRO LUIS VILLON MACEDO
 AUDITOR EN SISTEMAS DE G&ST - REG. MITE
 INSPECTOR - REGISTRO ITSE - MITE
 CIP Nº 36326

Anexo 6: Confiabilidad de instrumento



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Correlación de Pearson

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows a syntax script for computing variables and performing a Pearson correlation analysis. The output window displays the results of the correlation analysis.

```

COMPUTE VI=P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7+P8+P9+P10+P11+P12+P13+P14+P15+
P16+P17+P18+P19+P20.
EXECUTE.
COMPUTE VD=Productividad.
EXECUTE.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=VI VD
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
VD	Correlación de Pearson	,712**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 8: Constancia de Autorización

CONSERVAS DE PESCADO

Tormenta del Mar

Inversiones Generales
DEL MAR S.A.C.
R.U.C. 20445587428

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

La Empresa **INVERSIONES GENERALES DEL MAR SAC**, con RUC N° **20445587428**, ubicada en la Av. Enrique Meiggs N° 468 Miramar Bajo, Chimbote; dedicada a la elaboración de Conservas de Pescado, por el presente documento deja **CONSTANCIA**:

Que los señores **JONATHAN FRANKLIN RUIZ SAAVEDRA** identificado con DNI: **45215279** y **JEAN JIMMY VALERIO RUPAY** identificado con DNI: **70120873**, vienen realizando el estudio para la tesis "**SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DE CONSERVAS DE PESCADO INVERSIONES GENERALES DEL MAR SAC, CHIMBOTE 2018**".

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 03 de Septiembre del 2019

Atentamente.


INVERSIONES GENERALES
DEL MAR S.A.C.
Bigo. César A. Alvarado Pérez
JEFE DE PLANTA
INVERSIONES GENERALES DEL MAR S.A.C.

FABRICA: Av. Enrique Meiggs N° 468 - A.H. Miramar Bajo - CHIMBOTE
Telf.: 043-344040 Cel.: 947564001 - RPM: # 947564001 Nex.: 833*0450
e-mail: inversionesgeneralesdelmar_2012@hotmail.com

Anexo 9: Evidencia fotográfica

