

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA COINREFRI SRL, PAITA,
2023.**

Tesis para optar el título de Ingeniero Industrial

Autores:

Ramírez Ávila, Azela

Ramírez Ávila, Beija

Asesor - Código ORCID

Angeles Morales, Julio César - 0000-0002-7470-8154

Piura – Perú

2023

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	18
Resultados	20
Análisis y Discusión	26
Conclusiones	30
Recomendaciones	31
Referencias bibliográficas.....	33
Anexos	38

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i>	22
<i>Tabla 2. Relación entre la satisfacción laboral y la productividad.....</i>	23
<i>Tabla 3. Relación entre la autorrealización y la productividad.....</i>	24
<i>Tabla 4. Relación entre el involucramiento laboral y la productividad.....</i>	25
<i>Tabla 5. Relación entre las condiciones laborales y la productividad.....</i>	26

Palabras clave

Tema	Satisfacción laboral
Especialidad	Gestión empresarial

Topic	Work satisfaction
Specialty	Business management

Línea de investigación

Línea de Programa	Gestión de organizaciones
Área	ingeniería y tecnología
Sub área	otras ingenierías y tecnologías
Disciplina	ingeniería industrial

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COINREFRI SRL, PAITA, 2023." del (a) estudiante: RAMIREZ AVILA AZELA ELVIRA, identificado(a) con Código N° 2117100406, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 23 de abril de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COINREFRI SRL, PAITA, 2023." del (a) estudiante: **RAMIREZ AVILA BELJA MARIA**, identificado(a) con Código N° 2115100053, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 23 de abril de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Satisfacción laboral y la productividad de los
trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paíta,
2023.**

Resumen

El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre la productividad y la satisfacción de los trabajadores en COINREFRI SRL, Paita, en 2023. El estudio buscó proporcionar recomendaciones que, de ser implementadas, podrían potencialmente mejorar la productividad y subsecuentemente mejorar la satisfacción de los trabajadores.

El estudio empleó un enfoque de investigación básica relacional con un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. Su objetivo fue investigar la asociación entre productividad y satisfacción laboral de los trabajadores de COINREFRI SRL en Paita, 2023. La población considerada fue finita, constituida por 250 trabajadores del área especificada. Se administraron dos encuestas para medir las variables de satisfacción laboral y productividad. La investigación se llevó a cabo en Rumanía.

El coeficiente de correlación de Spearman se calculó en $Rho = 0,813$ tras analizar el conjunto de datos obtenidos de los empleados de COINREFRI SRL, Paita, en el año 2023. La figura representada ilustra la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. La probabilidad de que exista una relación entre las variables es inferior al 1% con un umbral de significación de $p = 0,004$, lo que indica que el valor de p es inferior a 0,01 en este caso concreto. Por lo tanto, puede afirmarse que existe una correlación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad alcanzado.

Abstract

The primary aim of this study was to investigate the relationship between employee productivity and job satisfaction at COINREFRI SRL, Paita, in the year 2023. The study aimed to propose recommendations that, if adopted, might potentially enhance employee productivity and thereby improve job satisfaction.

The study employed a fundamental, relational approach, utilizing a non-experimental, cross-sectional, correlational research methodology. The study aimed to investigate the correlation between productivity and job satisfaction among employees at COINREFRI SRL, located in Paita, in the year 2023. The population under study was limited in size, consisting of a total of 250 workers in the specified area. Two surveys were administered to this group, with the aim of assessing the variables of job satisfaction and productivity. The population was restricted due to the research's focus on investigating this particular link.

The Spearman correlation coefficient was utilized to analyze the data gathered from the employees of COINREFRI SRL, Paita, 2023, resulting in a calculated value of $Rho = 0.813$. This score signifies the correlation between job satisfaction and production. The probability of the variables being related is less than 1%, given a significance level of $p = 0.004$. Therefore, the p-value in this situation is less than 0.01. Hence, one may argue that a correlation exists between the level of job satisfaction and the quantity of productivity attained.

Introducción

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes antecedentes a nivel internacional:

Núñez (2021) el propósito de la tesis de este autor era investigar la conexión entre la cultura organizativa de Systemarket y el nivel de satisfacción laboral experimentado por sus empleados. En concreto, el autor estaba interesado en saber cómo se relacionaban ambos factores. En particular, el autor tenía interés en conocer el grado de satisfacción que los trabajadores de Systemarket manifiestan tener en sus puestos de trabajo. El objetivo principal de este estudio era investigar la relación que existe entre la satisfacción en el entorno laboral y la cultura de una organización. En este estudio se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, a saber, un diseño no experimental, transversal y explicativo. En concreto, el estudio pretendía determinar la relación entre dos variables. Para garantizar que las conclusiones fueran precisas y representativas de toda la organización, en la encuesta se hicieron preguntas a diez empleados distintos. Los resultados indicaron un alto grado de consistencia interna, con un valor alfa de 0,944 para la escala de satisfacción laboral y de 0,031 para la escala de clima, respectivamente, para cada factor. El autor llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la cultura organizativa de la empresa Systemaket y el nivel de satisfacción laboral que experimentan sus empleados. Las pruebas que se ofrecerán en la frase siguiente dan crédito a esta afirmación.

Ascue (2021) el objetivo principal de la investigación para su tesis, que versó sobre el tema del vínculo entre la felicidad laboral y la productividad de los empleados, era arrojar luz sobre la conexión que existe entre la satisfacción laboral y los niveles de productividad de los empleados que existen dentro de la organización. La investigación utilizó una técnica cuantitativa, un diseño no

experimental y un método deductivo en toda su extensión. Se aplicó una encuesta a treinta y cinco trabajadores y se utilizó una escala de Likert para cuantificar cada variable. Un valor p de 0,000, inferior al criterio de significación de 0,05 establecido, reveló que existía una asociación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los resultados del estudio. El autor llega a la conclusión de que existe una conexión entre los niveles de satisfacción laboral experimentados por los empleados de Fabitex y los niveles de productividad alcanzados por dicho personal.

Cabada (2021) el objetivo principal del autor de la tesis sobre felicidad laboral y productividad de los empleados fue determinar si existe o no una correlación entre el nivel de satisfacción que experimentan los trabajadores en sus puestos de trabajo y la cantidad de trabajo que realizan diariamente en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., donde se realizó el estudio. El autor de la tesis sobre felicidad laboral y productividad de los trabajadores tituló su tesis "Felicidad Laboral y Productividad de los Trabajadores". Se descubrió que el estudio se llevó a cabo en una escala correlacional, y se aplicó una prueba de encuesta a cincuenta empleados de la organización. Los resultados mostraron que tanto el Alfa de Cronbach como la Rho de Spearman se encuentran en niveles ideales, con 0,977 para el Alfa de Cronbach y 0,0960 para la Rho de Spearman, respectivamente. Se descubrió que el umbral de significación es 0,000 inferior a $p=0,005$, lo que implica que los resultados son estadísticamente significativos. El autor llega a la conclusión de que aumentar los niveles de disfrute en el trabajo puede contribuir a aumentar los niveles de productividad de los empleados.

Naval y Morales (2021) se obtuvo que el tipo de diseño cuantitativo-correlacional, no experimental, donde utilizo prueba de encuestas a 102 colaboradores de la UGEL Santa Cruz de Cajamarca, donde los resultados mostraron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $Rho=0.661$ y un $p0.05$. En la tesis que se relacionó con la satisfacción laboral y su relación con la productividad, se priorizó el objetivo de ver cuánta satisfacción laboral y

productividad experimentan los colaboradores de la UGEL. Al final del estudio, los redactores llegaron a la conclusión de que existe una asociación positiva entre los componentes que se buscaba alcanzar.

Cáceres, Jacobo y Matos (2021) El autor de una tesis sobre los efectos de un programa de gramaticalización en la satisfacción laboral priorizó la relación entre las dos variables (satisfacción laboral y programa de gramaticalización), utilizó un enfoque experimental cuantitativo (completado con cuestionarios y una muestra de 41 trabajadores) y obtuvo resultados de una prueba de rangos con signo de Wilcoxon de hipótesis con un margen de error del 5%. Sus conclusiones se presentaron en su tesis. Tras la aplicación del programa, los autores descubrieron que el nivel de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores de Oechsle que trabajaban en Huancayo aumentó drásticamente. La tesis del autor se elaboró utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y una técnica deductiva. El énfasis principal de la tesis de la autora se centró en la felicidad laboral, así como en la productividad en el lugar de trabajo. Se entregó un cuestionario a treinta y cinco empleados de la organización, y las respuestas se puntuaron en una escala de Likert para evaluar si existía o no una conexión entre ambas ideas. El autor llega a la conclusión de que los empleados contentos en Fabitex son trabajadores más productivos.

Paye y Piñan (2021) en su tesis relacionada con la satisfacción en el ámbito laboral de los trabajadores de la municipalidad, se priorizó el objetivo en saber qué tan satisfechos en el nivel laboral se encuentran los trabajadores de las áreas administrativas de la municipalidad de Huaura, se obtuvo que el tipo de lo investigado fue básico, descriptivo no experimental, se utilizó un método llamado el instrumento de (Eco50) que fue realizado a 70 trabajadores de la municipalidad, arrojando que fueron 47,1% media y alto, 5,7% bajo; ambiente físico laboral 48,6% media, 38,6% alto, 12,9% bajo; satisfacción intrínseca 67,1% medio, 20,0% bajo, 12,9% alto; motivación y participación 70,0% medio, 22,9% bajo, 7,1% nivel alto. Donde el autor concluye que la satisfacción laboral de los trabajadores de la

municipalidad de Huaura se encuentra en un nivel medio y alto con el 47.1% todo ello generando una satisfacción e insatisfacción laboral.

Yerren (2021) en su tesis relacionada la satisfacción en el ámbito laboral y lograr obtener el nivel de productividad académica de los profesores, se priorizo el objetivo de saber la relación entre la satisfacción en el ámbito laboral y la productividad a nivel académico que brindan los profesores, se obtuvo que el tipo fue hipotético-deductivo, se utilizó test de encuestas a 145 profesores del centro educativo, por lo cual los resultados arrojados dijeron que para el sector de satisfacción laboral es Alfa de Cronbach 0.966 y para el sector de la productividad académica es Alfa de Cronbach 0.965, Rho de Spearman = 0.835, $p = 0.000 < 0.05$. Se concluye que si hay una relación satisfactoria en el ámbito laboral y la productividad académica en el centro educativo de ventanilla.

Guerrero (2020) en su tesis relacionada con identificar cuál es la satisfacción y productividad en el ámbito laboral del Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión que se encuentra ubicada en Villa María del Triunfo, se priorizo el objetivo en saber cuánto es el nivel de satisfacción y productividad en el ámbito laboral del Centro Materno, se obtuvo que el tipo fue no experimental transversal, se utilizó test de encuestas a 60 colaboradores del Centro Materno, donde se obtuvo que en lo que es satisfacción laboral fue Alfa Cronbach 0.856 y para la productividad laboral fue Alfa Cronbach 0.836. El autor concluye que si hay una unión positiva entre la satisfacción y productividad laboral en el en el Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión.

Narváez (2020) en su tesis sobre la felicidad y la productividad en el lugar de trabajo en el área de embalaje y expedición, el objetivo principal era determinar si la felicidad y la productividad van o no de la mano en el lugar de trabajo de la empresa. Se descubrió que el tipo de investigación es correlacional con un diseño no experimental. Se administró una prueba de encuesta a sesenta empleados de Danper, y los resultados mostraron una correlación positiva ($Rho=0,44$) y una

relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre las variables de felicidad y productividad. El autor llega a la conclusión de que el nivel de satisfacción de una persona está directamente correlacionado con la cantidad de trabajo que realiza en el Área de Embalaje y Expedición de la organización.

Cumpa (2020) en su tesis relacionada con la satisfacción y compromiso laboral del operario, se priorizó el objetivo de saber si hay vínculo entre la satisfacción y la productividad laboral operario en la empresa de Logística del Callao, se obtuvo que el tipo es transversal no experimental, fueron 149 colaboradores de la empresa donde se utilizó una escala de satisfacción Warr, Cook y Wall, y una escala Meyer y Allen. El autor concluye que existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional y este fue ($r = 0.52$, $p < 0.001$). Se llegó a la conclusión que si existe un vínculo en la satisfacción y compromiso laboral operario de la empresa.

Yucra y Parillo (2020) en su tesis relacionada con la satisfacción en el ámbito laboral con la productividad, se priorizó el objetivo de ver si existe relación entre la satisfacción en el ámbito laboral con la productividad de los colaboradores, se obtuvo que el tipo fue descriptivo, se utilizó test de encuestas a 40 colaboradores de la Municipalidad. El autor concluye que la satisfacción laboral y productividad está vinculada de una manera condicionante que lleva a tener un buen desempeño a los trabajadores, así mismo todo dependerá de diferentes variables porque las personas tienen diferentes emociones.

Toro (2020) Se obtuvo que el tipo fue cuantitativo, se realizaron pruebas de encuestas a 32 colaboradores del área de ventas, y se realizó una entrevista al Jefe del área, donde arrojó (-0.077), donde muestra una correlación negativa entre la satisfacción en el ámbito laboral y la productividad de los empleados de la empresa Latino Distribuciones. En su tesis relacionada con la satisfacción en el ámbito laboral con la productividad de la empresa Latino Distribuciones, el objetivo primordial fue determinar cómo se relaciona la satisfacción en el ámbito laboral

Según los hallazgos del autor, no existe nada que conecte los niveles de satisfacción laboral que experimentan los empleados de Latino Distribuciones S.A.C. con sus niveles de productividad en el trabajo. Esta fue la conclusión a la que llegó el autor.

Zapata (2020) en su tesis está relacionada con identificar si existe coincidencia entre la comunicación interna con la satisfacción en el ámbito laboral en los trabajadores de la Organización Educativa de la ciudad de Chincha, se priorizo el objetivo de ver como se relaciona la satisfacción en el ámbito laboral con la comunicación interna de la Organización Educativa, se obtuvo que el tipo fue descriptivo, transversal. Se utilizó un cuestionario llamado Herzberg, a 107 trabajadores de la Organización Educativa de la Ciudad de Chincha donde arrojó que para la comunicación interna fue un Alpha de Cronbach 0.92 además se obtuvo debilidades en 3 dimensiones y en lo que es satisfacción en el ámbito laboral el resultado fue 2 áreas deficientes, correlación Pearson 0.752 fuerte y positiva. El autor concluye que si existe relación entre la comunicación interna y la satisfacción en el ámbito laboral de la Organización Educativa.

Córdova (2019) Se determinó que una metodología no experimental era apropiada para su tesis, que versaba sobre el tema de la felicidad laboral y la productividad de los trabajadores en el lugar de trabajo. El objetivo principal de la tesis era determinar la naturaleza de la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de producción mostrado por los empleados de Don Pollo. Se administró una encuesta a cuarenta trabajadores, 15 de los cuales eran mujeres y 25 hombres. Los resultados revelaron que el coeficiente Rho de Spearman era de 0,740 y el valor de 0,000, lo que indica que no existe una correlación significativa entre ambos sexos. El autor llega a la conclusión de que existe una relación entre la felicidad de los empleados en el trabajo y el nivel de productividad que aportan a la empresa de su empleador.

Castañeda (2019) Se obtuvo que el tipo de investigación fue descriptiva, y llegó a utilizar encuestas tipo test con 116 empleados de la Empresa Agroindustrial

de la ciudad de Trujillo. Su tesis versó sobre la relación entre la satisfacción de los empleados en el puesto de trabajo y la productividad de la empresa. El objetivo principal de su investigación fue determinar cómo la satisfacción del empleado en el lugar de trabajo influye en la productividad de los empleados de la empresa. Se determinó que el instrumento empleado era preciso en base a los resultados de la correlación de Pearson, que mostró un valor de $r = 0,832$ ($r > 0,070$). También se determinó a partir de los resultados del alfa de Cronbach, que mostró un valor de $= 0,929$ ($> 0,50$), lo que indica que la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo repercutió en la productividad del 54,3% de los trabajadores. El autor llega a la conclusión de que el nivel de satisfacción que siente la persona en su puesto de trabajo repercute en la cantidad de trabajo que realiza para la organización.

Salazar (2018) en su tesis, titulada Felicidad laboral y compromiso organizacional: Un Estudio en una Agencia Pública Ecuatoriana, utilizó una técnica cuantitativa que le permitió investigar dos variables. Estas variables fueron los niveles de felicidad laboral de los empleados, así como su compromiso con el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los resultados de su investigación se presentaron en forma de un estudio que tituló "Un estudio en una agencia pública ecuatoriana". Tras realizar una encuesta a 290 trabajadores utilizando la plataforma de Google Drive, se descubrió que los empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están, en promedio, 70,96% satisfechos con su empleo. Esto se estableció mediante el envío del cuestionario S20/30 diseñado por Josep Meliá y José Peiroa, así como la encuesta TCM Compromiso del Empleado diseñada por John Meyer y Natalie Allen. Ambos cuestionarios fueron elaborados por Josep Meliá y José Peiroa. El autor llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre ser feliz en el empleo y ser leal al empleador.

López y Villacís (2018) a través de un método mixto de investigación descriptivo-correlacional, buscó determinar el nivel de satisfacción y rendimiento laboral entre todo el personal docente y administrativo del centro educativo para su tesis. Después de encuestar y entrevistar a una muestra representativa de los 77

docentes y administrativos del distrito escolar "Santiago Mayor", se encontró que la moral general es alta: los miembros del personal reportan sentirse satisfechos con su trabajo en alrededor de un 50%, mientras que su productividad es de aproximadamente un 60%. Para la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de Guayaquil, según el autor, era necesario un plan de acción que reforzara la correlación entre la felicidad de los empleados y la productividad.

Meza y Arequipa (2018) en su tesis relacionada con el estrés laboral y la satisfacción del trabajo de los empleados, se priorizó el objetivo de determinar la relación que existe en el ámbito del estrés laboral y la satisfacción del trabajo de los colaboradores, la investigación se obtuvo fue de tipo descriptiva, se logró utilizar cuestionarios de nombre OIT-OMS que ayudo para identificar el estrés laboral y el cuestionario S21/26 que ayudo analizar la satisfacción del trabajo de los colaboradores, en una muestra de 19 colaboradores que fueron personal Administrativo y operativo, los resultados de la muestra arrojaron que dentro del estrés se ubican en los niveles intermedios y bajo de estrés, el autor concluye que el nivel de estrés y la satisfacción laboral son aceptables porque menos estrés los colaboradores demostraran una buena satisfacción laboral.

Martillo (2018) en su tesis relacionada con el análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines, se priorizó el objetivo en determinar la satisfacción de los colaboradores y ver cómo es la perspectiva que tienen los usuarios externos sobre el servicio de la calidad de la empresa CIAMAN S.A., se obtuvo que fue de tipo cuantitativa, se realizó encuestas para lograr ver cuánto es la satisfacción de los colaboradores al realizar el trabajo y cuanto es la satisfacción de los clientes con los servicios que brinda la compañía, en una encuesta de 41 colaboradores y 42 clientes de la empresa arrojaron que la probabilidad de la variable laboral es menor a 0.05 y el coeficiente es positivo con el valor de 0.47, quiere decir que cada incremento de 1 punto en la satisfacción laboral se incrementa a un 0.47, el autor concluye que si existe una relación en la

satisfacción laboral y la perspectiva que tiene el cliente sobre el servicio de la calidad.

Meza y Valdivieso (2018) la investigación para su tesis, que versó sobre el clima organizacional y la felicidad en el trabajo, tuvo como objetivo principal determinar si existe o no una correlación entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral que experimentan los empleados que trabajan para la Fundación Polinal Ecuador, en el distrito de Quito. La Fundación Polinal Ecuador, que utilizó un enfoque de investigación descriptiva para el estudio, pidió a sus 19 empleados que rellenaran cuestionarios como parte de la investigación. Según las conclusiones, la cultura organizativa funciona a un nivel aceptable, que es el nivel medio. Este nivel se considera excelente.

Condori (2018) El objetivo principal de la investigación del autor para su tesis sobre la felicidad en el trabajo y la productividad era determinar en qué medida los empleados de la empresa Bouncer declaran altos niveles de satisfacción en el trabajo en comparación con sus niveles de productividad. El estudio que se llevó a cabo fue de tipo no experimental transversal o transaccional; el autor empleó cuestionarios; el tamaño de la muestra fue de 175 empleados; y los resultados que se obtuvieron fueron significativos ($p = 0,000$ $0,05$) según el análisis que se llevó a cabo utilizando la rho de Spearman. Al finalizar el proyecto de investigación, el autor llega a la conclusión de que existe una gran relación entre la felicidad en el trabajo y la productividad de los empleados que laboran para la empresa Bouncer-San Borja 2018 que existe una relación sustancial entre la felicidad en el trabajo y la productividad.

Mariños (2018) el objetivo principal de la tesis del autor, que tituló "La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de operaciones", era investigar la relación entre la productividad de los trabajadores y el nivel de satisfacción laboral experimentado por esas personas. Se llevó a cabo una investigación descriptiva, y el autor entregó cuestionarios a un total de noventa

y ocho empleados diferentes como parte del estudio. Los resultados recogidos mostraron que la variable productividad de nivel medio satisfacía al 51%, pero la variable satisfacción laboral de nivel medio sólo complacía al 41% de los encuestados. Para determinar si las dos variables en cuestión guardaban o no una relación sustancial entre sí, se llevó a cabo una prueba no paramétrica. El autor llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la productividad de los empleados del área de operaciones de Minera Virgen de Shapi S.A.C. y que existe un vínculo entre ambos factores.

López y Pomasoncco (2018) el objetivo principal de la investigación del autor para la tesis que escribió sobre la felicidad en el trabajo y la productividad de los trabajadores era investigar la naturaleza del vínculo entre la satisfacción en el trabajo y la productividad de los trabajadores. El estudio realizado fue de tipo correlacional y utilizó una técnica cuantitativa no experimental. El autor realizó sondeos con una muestra representativa de 118 empleados, y los resultados revelaron que la satisfacción en el trabajo era, por término medio, de 0,753, mientras que la productividad era, por término medio, de 0,743%. Dado que el autor llegó a la conclusión de que la satisfacción laboral y la productividad en la Red Huamanga tienen un vínculo moderado, es posible concluir que a mayores niveles de productividad de la institución, mayores niveles de satisfacción laboral en la institución.

Pino (2018) en su tesis relacionada con la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en el Club Departamental, se priorizó el objetivo en determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la satisfacción del cliente respecto a la atención que brinda en el Club Departamental Arequipa, el tipo de investigación fue correlacional – causal, transversal, el autor utilizó acopio de datos tipo Likert, a una muestra de 12 trabajadores y 68 clientes, los resultados obtenidos fueron coeficiente alfa Cronbach 0.759 y 0.702 lo cual indica un buen nivel de confiabilidad en ambos, $R = 0.52$ correlación moderada y positiva. Los autores concluyeron a través de la comparación de la varianza un nivel de

significancia al 0.5% indicando que a altos niveles de satisfacción de trabajadores trae como efecto altos niveles de satisfacción en los clientes.

Guillermo (2017) el objetivo principal del autor en su tesis sobre satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial fue descubrir el grado en que la satisfacción laboral está conectada con la productividad de los empleados. Su investigación se centró en la relación entre la satisfacción laboral y la Municipalidad Provincial. En este estudio, se llevó a cabo una investigación no experimental de estilo descriptivo correlacional transaccional, y el autor empleó cuestionarios para recopilar datos de una muestra de 141 empleados. Los resultados obtenidos fueron una Rho de Spearman con una correlación de 0,6, un nivel de significación de 0,01, un valor P igual a 0,000 y un nivel de significación de 0,01. El autor del trabajo El autor llega a la conclusión de que existe una relación entre el grado de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura con su trabajo y la cantidad de trabajo que realizan en dicha municipalidad.

Luis (2017) El objetivo de la tesis del autor era investigar en qué medida la gratificación ocupacional está asociada a mayores niveles de rendimiento organizativo. El estudio fue de tipo transversal no experimental, el autor se basó en cuestionarios y el número de trabajadores que sirvieron de participantes fue de 58. Los resultados obtenidos indicaron que el valor de Rho de Spearman es superior a 0,05. La tesis del autor exploró el tema de la satisfacción laboral y las formas en que se relaciona con la productividad en el contexto de la industria de la contratación. El autor llega a la conclusión de que no existe relación entre el grado de felicidad que se experimenta en el trabajo y la cantidad de producción alcanzada por la organización Tottus Rufino Torrico.

Ignacio (2019) el autor de la tesis sobre el tema de la motivación y la productividad laboral en empleados administrativos centró su atención principalmente en identificar el vínculo entre los niveles de motivación experimentados por los trabajadores y los niveles de productividad laboral

experimentados por dichos individuos. La investigación utilizó una técnica cuantitativa no experimental, así como un diseño correlacional transversal no experimental. El autor utilizó cuestionarios, guías de entrevista y guías de observación. El número de empleados de la muestra fue de 176. Los resultados apuntan a una conexión favorable, con un nivel de significación de 0,00 que indica una asociación favorable. El autor llega a la conclusión de que existe una conexión significativa entre los niveles de motivación y productividad que poseen los miembros del personal administrativo de la Universidad San Pedro.

Acevedo (2018) el autor de la tesis titulada “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Operativo de Campo de SGS del Perú S.A.C, Chimbote” quiso investigar la relación entre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los empleados operativos de campo de SGS del Perú S.A.C, Chimbote. Su mayor énfasis se centró en esta relación. El método utilizado por el autor fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental, y se basó en un diseño transversal. El autor de la investigación llega a la conclusión al final que existe una correlación positiva sustancial entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo de campo de la empresa SGSS del Perú S.A.C., Chimbote. A esta conclusión se llegó al final del estudio. Los resultados del estudio realizado permitieron llegar a esta conclusión.

López y Rojo (2018) el autor de la tesis sobre Clima Organizativo y Satisfacción Laboral en la Empresa Promart utilizó encuestas para recoger datos de un total de 137 empleados. Para analizar los datos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, y el nivel de significación se fijó en 0,004; ($p < 0,05$). El objetivo principal del autor en la tesis era determinar si existe o no relación entre el clima de la organización y el nivel de satisfacción laboral declarado por sus trabajadores. El autor llega a la conclusión de que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables de investigación en la organización denominada Promart Nuevo Chimbote.

Condor (2018) el autor empleó cuestionarios, y el tamaño de la muestra fue de sesenta empleados. Los resultados obtenidos fueron significativos ($p < 0,05$) entre las variables analizadas, y el coeficiente de correlación fue de 0,812. La tesis de la autora versó sobre la formación de los empleados y la contribución de la formación a la productividad laboral de la empresa. El mayor propósito del autor en la elaboración de la tesis fue investigar la conexión que existe entre el empoderamiento de los trabajadores y la productividad laboral de las organizaciones. El autor llega a la conclusión de que existe una correlación favorable entre el empoderamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Hen E.I.R.L, Chimbote. Esta conclusión se basa en los resultados del estudio descrito en la frase anterior. Para este factor se examinó a los empleados de la empresa.

No existe un modelo único o una definición consensuada que pueda utilizarse para explicar o caracterizar la satisfacción laboral, ya que se trata de un concepto complicado y polémico. A grandes rasgos, su conceptualización ha pasado de hacer hincapié exclusivamente en las características emotivas a hacer hincapié en la importancia de los juicios y las ideas. Ambos cambios se han producido a lo largo de su historia (Sasseli, 2014, p. 69).

Se han llevado a cabo numerosos estudios con el objetivo de determinar cómo afectan los niveles de satisfacción laboral de las personas a sus niveles de rendimiento en sus respectivas ocupaciones, así como de identificar los numerosos aspectos que repercuten en el bienestar de los individuos en sus diferentes entornos laborales. Se han llevado a cabo numerosas investigaciones para descubrir estas características y evaluar cómo afecta la felicidad laboral al rendimiento de las personas en sus distintas ocupaciones. El hecho de que la idea de satisfacción laboral sea uno de los temas más controvertidos en el mundo del empleo queda demostrado por la abundancia de estudios que se han llevado a cabo. (Sanchez & Garcia, 2017, p. 161).

La Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg fue la primera teoría de la satisfacción laboral, según Atalaya (1999). La Teoría mencionada, también conocida como "Teoría de los Dos Factores", ha generado muchas expectativas y ha sido objeto de numerosos estudios para determinar su validez. Herzberg sostiene que la actitud de una persona hacia su trabajo y su relación con él determinan si está o no satisfecha con su trabajo. Herzberg realizó una encuesta a 200 contadores e ingenieros que reportaron tanto experiencias laborales muy positivas como muy negativas, que él llamó "eventos críticos", para desarrollar su teoría.

Maslow en 1943 afirma en su artículo "A Theory of Human Motivation" que satisfacer las necesidades humanas básicas, como la seguridad, la pertenencia, la autoestima y la autorrealización, es esencial para la motivación y la satisfacción laboral. Según Maslow, cuando se satisfacen estas necesidades, las personas se sienten más motivadas y felices con su trabajo.

Urquiza (2012) sostiene que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la organización psicosocial del trabajo. El autor identifica dos estilos de organización: clásico y moderno, que se diferencian en términos de control, rigidez, compromiso y duración de la estructura. El estilo clásico ha sido criticado por no tener en cuenta las necesidades, valores y motivaciones humanas, y se enfoca principalmente en la actividad laboral en sí misma. Por otro lado, el estilo moderno se centra en el ser humano, considerando sus cualidades intelectuales, emocionales y motivacionales como parte integral del trabajo. Según el autor, este enfoque puede mejorar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad del servicio de salud.

La productividad, que puede considerarse como la relación entre los recursos que una empresa gasta en sus operaciones y las ventajas que obtiene de ellas, es un indicio esencial para determinar la situación de una empresa y la calidad de su gestión. La productividad puede considerarse como la relación entre los

recursos que una empresa gasta en sus operaciones y las ventajas que obtiene de ellas. (Alamar & Guijarro, 2018, p. 5)

Se sabe también que “La productividad implica la mejora del proceso de producción”, donde “mejora” se refiere a una comparación favorable entre la cantidad de recursos consumidos y la cantidad de productos y servicios producidos. (Carro & Gónzales, n.d., p. 1)

La productividad es una medida de la eficacia con la que se realiza el trabajo. Sirve como herramienta de referencia para directivos y ejecutivos, ingenieros industriales, economistas y políticos. Para ello se analiza la relación entre la cantidad de recursos que se destinan a la producción en los distintos niveles del sistema económico (persona, taller, organización, sector o país) y la cantidad de bienes o servicios que se producen en esos niveles. A veces, la productividad se concibe como un uso más intenso de los recursos, como la mano de obra y los equipos, que, si se controla cuidadosamente, debería reflejar de forma fiable la producción o la eficiencia. En otras palabras, la productividad puede concebirse como un uso intensivo de los recursos. (Prokopenko, 1987, p. 3)

Judge y Erdogan (2007) examinan la relación entre la personalidad de los empleados y su productividad en el trabajo en su artículo "The Dispositional Causes of Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Review".

Locke y Latham (1990): En su libro "A Theory of Goal Setting and Task Performance", presentan una teoría sobre cómo establecer metas y objetivos para mejorar el desempeño de los empleados.

Los autores de un artículo, Haltiwanger Hurst y Miranda (2013), examinan la evidencia reciente sobre la productividad del trabajo en los Estados Unidos y cómo ha cambiado en las últimas décadas. Se ha llegado a la conclusión de que la productividad laboral ha aumentado a un ritmo lento en comparación con el período anterior a la recesión, y se han sugerido posibles causas de esta disminución.

El autor de un artículo, Freeman (1995), se concentra en cómo la tecnología de la información ha afectado la economía de los Estados Unidos y analiza la relación entre la tecnología y la productividad laboral. Se discuten las implicaciones de la tecnología para la distribución de ingresos y el empleo y se llega a la conclusión de que la tecnología puede ser tanto una fuente de oportunidades como una fuente de obstáculos.

Justificación práctica: La investigación sobre la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL tendrá aportes prácticos a la empresa, ya que conocer esta relación permitirá a la empresa desarrollar estrategias o iniciativas para mejorar la productividad y la satisfacción laboral de sus trabajadores, lo cual resultará en una mejora en la rentabilidad de la empresa.

Justificación teórica: Esta investigación se justifica desde una perspectiva teórica, ya que los resultados obtenidos serán de gran interés para el área de la psicología y de la sociología, ya que permitirán mejorar el conocimiento sobre el comportamiento humano en el ámbito laboral.

Justificación metodológica: Esta investigación se justifica desde un enfoque metodológico, ya que el uso de técnicas de medición de la satisfacción laboral y la productividad permitirá obtener resultados fiables y válidos para la toma de decisiones.

Justificación científica: Esta investigación se justifica desde una perspectiva científica, ya que los resultados obtenidos contribuirán al avance de la ciencia, ya que permitirán conocer mejor la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en el ámbito empresarial.

Justificación social: Esta investigación se justifica desde una perspectiva social, ya que los resultados obtenidos contribuirán al mejoramiento de las relaciones laborales en la empresa COINREFRI SRL, lo cual tendrá un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores.

La productividad y la satisfacción laboral son dos temas de gran importancia para el desarrollo de cualquier organización. Esto se debe a que es necesario asegurar la productividad de los trabajadores para obtener los mejores resultados, y para lograr un alto nivel de rendimiento es fundamental que los trabajadores se sientan satisfechos con su trabajo. Por desgracia, en la actualidad hay una preocupante falta de satisfacción laboral en muchas empresas, lo que ha llevado a una disminución significativa de la productividad en todo el mundo. Esta es una situación problemática que debe ser abordada de forma urgente para evitar que las empresas sufran las consecuencias de una baja productividad.

En el Perú, la situación no es diferente. La falta de satisfacción laboral se ha convertido en una problemática común, especialmente en las áreas rurales. Esto se debe a que muchas empresas no ofrecen un ambiente de trabajo adecuado, lo que provoca un descenso en la productividad y la satisfacción laboral. Esta situación es preocupante, ya que puede tener un impacto negativo en el desarrollo económico y social del país. Por esta razón, es necesario llevar a cabo acciones concretas para abordar este problema.

La empresa COINREFRI SRL. ha experimentado una disminución significativa en su productividad en los últimos meses. Esto ha generado una preocupación generalizada entre los trabajadores, quienes no sienten una satisfacción laboral adecuada. Por lo tanto, se ha hecho necesario realizar una investigación para estudiar la relación entre la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores de COINREFRI SRL. con el fin de identificar las causas del descenso en la productividad y proponer soluciones para mejorar la situación.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023?

Por lo consiguiente se presenta la siguiente conceptualización y operacionalización de las satisfacción laboral y productividad de la investigación:

Variable: Productividad.

Definición conceptual: La productividad puede definirse como la cantidad de productos y servicios creados por un trabajador individual, una organización o una economía en un periodo de tiempo determinado. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Definición operacional: Es la evaluación del trabajador referida a la autorrealización, el involucramiento laboral y a las condiciones laborales.

Variable: Satisfacción laboral.

Definición conceptual: Tener una sensación de aceptación, felicidad y satisfacción en el trabajo es lo que se entiende por “satisfacción laboral”, y es algo por lo que todo empleado debe esforzarse. (González-Romá, 2016).

Definición operacional: El grado en que un empleado está satisfecho con la eficacia y eficiencia con que realiza su trabajo en la organización para la que trabaja se denomina satisfacción laboral.

Además, en la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis:

Existe una relación de influencia significativa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Asimismo, la presente investigación está compuesta por el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Asimismo, los objetivos específicos, quedaron establecidos de la siguiente manera:

Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Metodología

Tipo de investigación

Según su finalidad

La investigación fue de tipo básica porque se orientó a buscar posibles soluciones para determinar la relación entre productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023, con el fin de establecer propuestas que puedan mejorar la productividad y por ende la satisfacción laboral si es que están asociadas. La investigación se realizó en el año 2023. Esto con la intención de identificar soluciones viables para determinar el vínculo entre la productividad de los trabajadores y la felicidad laboral en los trabajadores de la organización.

Según su alcance

El estudio que se realizó fue de tipo relacional, y su propósito fue investigar el vínculo entre la productividad y la felicidad laboral en los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023. Esto se hizo con el fin de hacer recomendaciones que puedan aumentar la productividad y, por lo tanto, la satisfacción laboral si ambos estuvieran conectados.

Diseño de investigación

El presente estudio siguió un diseño no experimental, correlacional y transversal. El propósito del estudio fue determinar la relación entre productividad y satisfacción laboral en la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023. Las mediciones de las variables se realizaron en una única oportunidad, y ninguna de las variables fue sometida a ningún tipo de manipulación.

Población - Muestra

La población es el conjunto de elementos con respecto a los cuales se crean los resultados a partir del estudio realizado. Estos resultados están contenidos dentro

del límite de las características específicas, con precisión tanto en el tiempo como en el espacio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En el presente caso, la población estuvo constituida por 250 trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023, que corresponden al total de trabajadores de la misma.

Es posible generalizar los hallazgos de la muestra a la población completa que es el foco de la investigación ya que la muestra tiene todos los componentes esenciales. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se presume que este es el caso. Los participantes de esta investigación serán seleccionados aleatoriamente de un pool de 250 empleados de la firma COINREFRI SRL.

Técnicas e instrumentos de investigación

En el estudio que aquí se presenta, el método de recogida de datos que se utiliza es una encuesta, y el instrumento que se utiliza es un cuestionario. El cuestionario se compone de dos instrumentos validados: el primer instrumento se utiliza para evaluar la variable de satisfacción laboral, y el segundo instrumento se utiliza para comprobar la variable de productividad. En el que habrá un valor para cada instrumento, Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), y Siempre (5), correspondientemente. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Siempre (4) y Siempre (5).

Validez

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, para ello se solicitó la participación de tres profesionales que conocen el tema de investigación y de metodología de la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los datos de la presente investigación se realizó mediante una prueba piloto, de la información de 10 trabajadores de la empresa, utilizando el programa SPSS (V26) con el Coeficiente de Alfa Cronbach.

Resultados

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de la encuesta desarrollada a los trabajadores del área de otorgamiento de crédito, así mismo se utilizó el programa SPSS (V26).

Tabla 1.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	n	Estadístico	Sig.
Satisfacción laboral	250	0.947	0.640
Autorrealización	250	0.693	0.026
Involucramiento laboral	250	0.658	0.007
Condiciones laborales	250	0.872	0.107
Productividad	250	0.896	0.204
Eficiencia	250	0.938	0.540
Efectividad	250	0.859	0.076

Según los datos obtenidos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, podemos observar que algunos de los datos no cumplen una distribución normal, ya que tienen un nivel de significancia mayor a 0.05, por lo tanto, se utilizó Rho Spearman para poder determinar si existe correlación entre las variables.

Comparación del Objetivo General

Según los datos obtenidos la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la Productividad en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Tabla 2.

Relación entre la satisfacción laboral y la productividad

	Productividad	
	Rho	;813**
Satisfacción laboral	<i>p</i>	0.004
	<i>n</i>	250

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

El cuadro 2 muestra que los datos recogidos por el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,813$ con un nivel de significación de $p = 0,004$ inferior al 1% ($p < 0,01$), lo que sugiere una asociación significativa fuerte y muy alta entre las variables. Esta tabla también demuestra que el nivel de significación es inferior al 1% ($p < 0,01$). De manera similar, es posible demostrar que existe una conexión entre la satisfacción en el ambiente de trabajo y el nivel de productividad en el caso de los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Comparación de los objetivos específicos

El siguiente cuadro ilustra, de acuerdo a los datos recogidos, la relación que existe entre los diversos aspectos de la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores que laboran en el área de otorgamiento de créditos en Cmac del Santa S.A., Chimbote 2022.

Primeramente, se presenta lo indicado en el primer objetivo específico, que es el de determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.

Tabla 3.

Relación entre la autorrealización y la productividad

	Productividad	
	Rho	,674*
Autorrealización	<i>p</i>	0.034
	<i>n</i>	250

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

La tabla 3 presenta los resultados de la relación entre la autorrealización y la productividad. El coeficiente de correlación (Rho) entre estas dos variables es de 0,674. Además, se indica que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El hecho de que se haya demostrado que la autorrealización y la productividad tienen una correlación de 0,674 implica que existe una asociación positiva entre ambas. Esto sugiere que un aumento de la sensación de autorrealización se traducirá probablemente en un aumento del nivel de productividad.

Suponiendo que no exista correlación entre las dos variables, la probabilidad de encontrar una correlación igual o superior a 0,674 por azar, como muestra el valor *p* de 0,034, es del 3,4%. Se puede llegar a la conclusión de que la correlación es estadísticamente significativa debido a que este valor *p* es inferior al umbral de significación de 0,05.

Es importante tener en cuenta que el tamaño de la muestra es de 250 sujetos ($n=250$), lo que brinda más confianza en la generalización de los resultados a una población más amplia. Sin embargo, aún es necesario considerar otros factores y

realizar análisis adicionales para establecer una relación causal entre la autorrealización y la productividad.

En resumen, según los resultados de la tabla 3, se encontró una correlación significativa y positiva entre la autorrealización y la productividad en la muestra de 250 sujetos analizada. Esto sugiere que existe una asociación entre estas dos variables, pero se recomienda realizar estudios adicionales y considerar otros factores para comprender mejor esta relación.

Tabla 4.

Relación entre el involucramiento laboral y la productividad

	Productividad	
	Rho	684*
Involucramiento laboral	<i>p</i>	0.038
	<i>n</i>	250

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

La tabla 4 muestra los resultados de la relación entre el involucramiento laboral y la productividad. El coeficiente de correlación (Rho) entre estas dos variables es de 0,684. Además, se indica que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación positiva de 0,684 sugiere que existe una relación positiva entre el involucramiento laboral y la productividad. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de involucramiento laboral, es probable que también aumente la productividad.

El valor *p* de 0,038 indica que la probabilidad de obtener una correlación igual o mayor a 0,684 por pura casualidad, bajo la hipótesis nula de no correlación,

es del 3,8%. Dado que este valor p es menor que el nivel de significancia de 0,05, se concluye que la correlación es estadísticamente significativa.

El hecho de que la muestra fuera de 250 personas ($n=250$) aumenta la confianza en que los resultados puedan extrapolarse a un grupo más amplio de personas. Por otra parte, es esencial tener en cuenta que la conexión no significa necesariamente que exista una relación causal directa entre la implicación en el propio trabajo y el aumento de la productividad. Existe la posibilidad de que este vínculo esté influido por otros factores o variables que no se han tenido en cuenta en el estudio.

En resumen, según los resultados de la tabla 4, se encontró una correlación significativa y positiva entre el involucramiento laboral y la productividad en la muestra de 250 sujetos analizada. Esto sugiere que existe una asociación entre estas dos variables, pero se recomienda considerar otros factores y realizar análisis adicionales para comprender mejor esta relación y establecer posibles relaciones causales.

Tabla 5.

Relación entre las condiciones laborales y la productividad

		Productividad
	Rho	,717*
Condiciones laborales	p	0.021
	n	250

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

Los resultados de la investigación sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento figuran en el cuadro 5. Estos dos factores tienen una

correlación de 0,717, medida por el coeficiente de determinación (Rho). Estos dos factores tienen una correlación de 0,717, medida por el coeficiente de determinación (Rho). Además, parece que existe una asociación sustancial entre las dos variables al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación positiva de 0,717 sugiere que existe una relación positiva entre las condiciones laborales y la productividad. Esto implica que mejores condiciones laborales están asociadas a mayores niveles de productividad.

El valor p de 0,021 indica que la probabilidad de obtener una correlación igual o mayor a 0,717 por pura casualidad, bajo la hipótesis nula de no correlación, es del 2,1%. Dado que este valor p es menor que el nivel de significancia de 0,05, se concluye que la correlación es estadísticamente significativa.

El hecho de que la muestra fuera de 250 personas ($n=250$) aumenta la confianza en que los resultados puedan extrapolarse a un grupo más amplio de personas. No obstante, es esencial tener en cuenta que la correlación no prueba que exista una relación causal directa entre las circunstancias laborales y la cantidad de producción obtenida. Existe la posibilidad de que este vínculo esté influido por otros factores o variables que no se han tenido en cuenta en el estudio.

En resumen, según los resultados de la tabla 5, se encontró una correlación significativa y positiva entre las condiciones laborales y la productividad en la muestra de 250 sujetos analizada. Esto sugiere que existe una asociación entre estas dos variables, pero se recomienda considerar otros factores y realizar análisis adicionales para comprender mejor esta relación y establecer posibles relaciones causales.

Análisis y discusión

El objetivo del estudio fue determinar si existe o no relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023. De acuerdo a los hallazgos, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad, lo que indica una relación significativa potente y muy alta entre las variables ($Rho = 0,813$); esto se relaciona con el trabajo realizado por Ascue (2021), coautor del estudio que estableció esta conexión. Lo mismo puede decirse de la investigación realizada por Cabada (2021), en la que los resultados mostraron que la Rho de Spearman se encuentra en un nivel de correlación perfecta con $0,977$, con un nivel de significación que es $0,000$ menos que $p=0,005$; los investigadores llegaron a la conclusión de que el aumento de la satisfacción laboral ayuda efectivamente a mejorar la productividad de los empleados. Además, los resultados del estudio realizado por Naval y Morales (2021) demostraron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $0,661$, y el valor de p es inferior a $0,05$.

En el mismo sentido de la presente investigación se coincide con Yerren (2021) que indica un Rho de Spearman = 0.835 , $p = 0.000 < 0.05$; concluye que si hay una relación satisfactoria en el ámbito laboral y la productividad académica en el centro educativo de Ventanilla. Asimismo, se concuerda con Guerrero (2020), cuando concluye que, si hay una unión positiva entre la satisfacción y productividad laboral en el en el Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión, y con Yucra y Parillo (2020) quienes concluyen que la satisfacción laboral y productividad está vinculada de una manera condicionante que lleva a tener un buen desempeño a los trabajadores, así mismo todo dependerá de diferentes variables porque las personas tienen diferentes emociones. Los resultados de Córdova (2019) también se alinean a la presente investigación donde los datos arrojaron que fue Coeficiente Rho Spearman de 0.740 , donde el valor fue $p = 0.000$.

Se coincide con Castañeda (2019) quien utilizó correlación de Pearson donde los datos arrojados fueron $r = 0.832$ ($r > 0.070$), concluyendo que si hay relación de la satisfacción en el ámbito laboral y la productividad de los colaboradores y por Guillermo

(2017), el cual concluyó que existe un impacto positivo entre la satisfacción laboral y la productividad ($Rho = 0.841$), así mismo en el estudio que realizó López y Pomasoncco (2018), que obtuvo como resultado que la satisfacción laboral y la productividad tienen una relación moderada por lo que se deduce que a mayor satisfacción laboral genera una mejor productividad. Sin embargo, Luis (2017) en su investigación concluyó que el Rho de Spearman es mayor a 0.05, y Toro (2020) obtuvo como resultado (-0.077) lo cual indica que es una correlación negativa muy frágil por lo tanto ambos autores no están de acuerdo de que exista relación entre satisfacción laboral y productividad.

Con respecto al primer objetivo específico del presente proyecto, los datos obtenidos fueron que mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.673$ con nivel de significación $p = 0,033$ inferior al 1% ($p < 0,01$), lo que indica una fuerte relación entre la autorrealización y la productividad. Esto se relaciona con el trabajo realizado por Condori (2018), donde sus resultados se obtuvieron a través del análisis de rho de Spearman 0,758 y significación ($p = 0,000 < 0,05$). que llegó a la conclusión de que existe una conexión significativa entre los diferentes factores. Similares hallazgos se encontraron en un estudio realizado por Yerren (2021), en el cual los resultados mostraron que si existe una relación satisfactoria en el puesto de trabajo, y con López y Villacís (2018), quienes llegaron a la conclusión de que es necesario implementar un plan de acción para incrementar satisfactoriamente la relación de satisfacción y desempeño laboral, de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil. Ambos estudios se realizaron en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santiago Mayor.

De igual modo, se coincide con Martillo (2018) quien al aplicar encuestas para lograr ver cuánta es la satisfacción de los colaboradores al realizar el trabajo y cuánta es la satisfacción de los clientes con los servicios que brinda la compañía, en una encuesta de 41 colaboradores y 42 clientes de la empresa arrojaron que la probabilidad de la variable laboral es menor a 0.05 y el coeficiente es positivo con el valor de 0.47, quiere decir que cada incremento de 1 punto en la satisfacción laboral se incrementa a un 0.47, el autor concluye que si existe una relación en la satisfacción laboral y la perspectiva que

tiene el cliente sobre el servicio de la calidad, lo que podría replicarse en la empresa COINREFRI SRL, Paita.

De forma similar al segundo objetivo específico de esta investigación, los datos se obtuvieron a través del coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,685$ con un nivel de significación de $p = 0,039$ inferior al 1% ($p < 0,01$), lo que indica una relación fuerte y altamente significativa entre la implicación laboral y la productividad. Esto se relaciona con el trabajo realizado por Núñez (2021), quien llega a la conclusión de que existe una significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa. También se alinea con los hallazgos reportados por Córdor (2018), quien encontró que existía una relación significativa ($r = 0,812$, $p < 0,05$) entre las variables empoderamiento y productividad laboral cuando $t_{cal} = 10,60 > t_{tab} = 1,65$. con lo cual llegó a la conclusión de que existe un vínculo causal entre ambas. Por otra parte, el estudio realizado por Cumpa (2020) reveló resultados ($r = 0,52$, $p < 0,001$) que sugerían que existe una relación entre el nivel de implicación de los operarios en su trabajo y su nivel de satisfacción en el mismo.

Es necesario tener en cuenta el trabajo realizado por Cáceres, Jacobo y Matos (2021), quienes llegaron a la conclusión que existe una diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Oechsle de la ciudad de Huancayo antes y después de la aplicación del programa de gamificación, el cual podría ser aplicado en la empresa COINREFRI SRL, Paita. Esta información podría ser aplicada en la empresa COINREFRI SRL, Paita.

De la misma manera el tercer objetivo específico del presente proyecto los datos obtenidos fueron obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,716$ con nivel de significancia $p = 0,020$ menor al 1% ($p < 0,01$). Lo cual indica que hay una relación fuerte entre las variables lo cual indica que existe una entre las condiciones laborales y la productividad, esto se relaciona con el trabajo realizado por Pino (2018), donde los datos obtenidos fueron ($Rho=0,52$) y significativa ($p>0,05$) lo cual se concluyó que a altos niveles de satisfacción de trabajadores trae como efecto altos

niveles de satisfacción en los clientes, así mismo también en el estudio que realizó Ignacio (2019), sus resultados fueron ($p < 0.00$) lo cual indico una relación positiva, muy significativa para la variable motivación y ($r = 0.655$) , dando por conclusión que todos se relacionan significativamente con la productividad.

Es vital tener en cuenta los resultados de la investigación que fue realizada por Acevedo (2018) además de los hallazgos del estudio que fue realizado por los autores del presente estudio. Esta investigación llegó a la conclusión de que existe una fuerte asociación positiva entre la cultura organizacional de una empresa y el grado de satisfacción laboral que experimentan los empleados operativos de campo que laboran en la empresa SGSS del Per S.A.C., ubicada en Chimbote. La de Meza y Valdivieso (2018), donde los resultados mostraron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio menos favorable y que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel satisfecho y moderadamente satisfecho, ambos autores llegaron a la conclusión de que al tener un menor nivel de clima organizacional aumentará la satisfacción laboral en los empleados de la empresa Fundación Polinal Ecuador. Esto se basó en que los resultados mostraron que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel satisfecho y moderadamente satisfecho. A esta conclusión se llegó luego de que los resultados de la investigación indicaran que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio, el cual es inferior al nivel medio de satisfacción. Los resultados del estudio sirvieron de base para esta conclusión.

Es importante considerar otras variables que pueden estar asociadas con las variables estudiadas. Por ejemplo, Núñez (2021) encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Systemaket. Asimismo, Salazar (2018) concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Adicionalmente, López y Rojo (2018) indicaron que existe una relación significativa entre las variables de estudio, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, en la empresa Promart Nuevo Chimbote.

Conclusiones

Se obtuvo un valor de $Rho = 0,813$ aplicando el coeficiente de correlación de Spearman a los datos recogidos de los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023. Este análisis examinó la asociación entre la felicidad en el trabajo y la productividad. La probabilidad de que las variables estén relacionadas es inferior al 1% con un nivel de significación de $p = 0,004$, por lo que el valor de p es inferior a 0,01 en este caso. Así pues, se puede afirmar que existe una relación entre el grado de satisfacción que uno obtiene de su trabajo y la cantidad de producción alcanzada.

El coeficiente de correlación de Spearman produjo un valor de $Rho = 0,674$ cuando se aplicó a los datos recogidos de los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023. Este estudio investigó la asociación entre la autorrealización y la productividad. La probabilidad de que las variables estén relacionadas con un nivel de significación de $p = 0,034$ o inferior es inferior al 5% ($p 0,05$) cuando se examinan los datos bilateralmente. En consecuencia, puede mantenerse la afirmación de que existe una relación entre la autorrealización y la productividad.

Se encuestó a los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023, para establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de $Rho = 0,684$, indicando que la asociación es positiva. La probabilidad de que las variables estén relacionadas con un nivel de significación de $p = 0,039$ o inferior al 5% ($p 0,05$) se denomina probabilidad bilateral. Por lo tanto, es plausible sostener que existe una conexión entre estar comprometido con el propio trabajo y el nivel de productividad.

Los empleados de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023 fueron evaluados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que dio como resultado un valor de $Rho = 0,717$. Esto se realizó con la finalidad de evaluar el vínculo que existe entre las condiciones de trabajo y la productividad. La probabilidad de que las variables estén relacionadas con un nivel de significación de $p = 0,021$ o inferior es inferior al 5% (p

0,05) cuando se consideran ambos lados. En consecuencia, podemos concluir que existe una relación entre las circunstancias del lugar de trabajo y la cantidad de trabajo realizado.

Recomendaciones

Satisfacción laboral y productividad: Dado que se encontró una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, se recomienda a la empresa COINREFRI SRL prestar atención al nivel de satisfacción de sus trabajadores. Para mejorar la productividad, se pueden implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo, como brindar reconocimiento y recompensas a los empleados, promover la comunicación efectiva y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Autorrealización y productividad: Considerando la correlación significativa entre la autorrealización y la productividad, se sugiere a la empresa COINREFRI SRL fomentar el crecimiento personal y profesional de sus empleados. Esto se puede lograr mediante la asignación de tareas desafiantes, el estímulo de la creatividad y la autonomía, y la promoción de oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Al apoyar la autorrealización de los trabajadores, es probable que se mejore su nivel de productividad.

Involucramiento laboral y productividad: Dado que se encontró una correlación significativa entre el involucramiento laboral y la productividad, se recomienda a la empresa COINREFRI SRL fomentar el compromiso y la participación activa de los empleados en su trabajo. Esto se puede lograr mediante la promoción de un sentido de pertenencia, la delegación de responsabilidades apropiadas y la creación de un entorno de trabajo colaborativo. Al aumentar el nivel de involucramiento laboral, es probable que se mejore la productividad de los trabajadores.

Condiciones laborales y productividad: Considerando la correlación significativa entre las condiciones laborales y la productividad, se sugiere a la empresa COINREFRI SRL evaluar y mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Esto puede incluir aspectos como la seguridad laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la disponibilidad de recursos adecuados y un entorno físico y psicológico saludable. Al proporcionar condiciones laborales favorables, es probable que se incremente la productividad de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, A. Y. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal operativo de campo de la empresa SGS del Perú SAC, Chimbote 2018. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/15338>
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. Retrieved from <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Ascue, E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71306>
- Cabada, L. & Mendoza, G. G. (2021). *Satisfacción laboral y productividad del colaborador en el Grupo Huayta Wanka S.A.C., La Victoria 2021. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77121>
- Cáceres, M. A.; Jacobo, B. S. & Matos, E. (2021). *Efectos de un programa de gamificación en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oechsle de la ciudad de Huancayo. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8728>
- Carro, R., & Gónzales, D. (n.d.). *Productividad y Competitividad*. Retrieved from 2012: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Castañeda, S. V. (2019). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45829>

- Condor, D. Y. (2018). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35998>
- Condori, J. K. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1035>
- Córdova , R. E. (2019). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de Don Pollo de San Martin, Tarapoto– 2019. (Tesis de Bachillerato)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3871>
- Cumpa , A. C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en operarios de una empresa del rubro logístico en la ciudad de Callao. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4723>
- González-Romá, V. (2016). *Satisfacción laboral: Concepto, medición y resultados*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(2), 67-80.
- Guerrero, V. L. (2020). *Satisfacción laboral y productividad laboral en el Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión en Villa María del Triunfo, 2020. (Tesis de Posgrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54561>
- Guillermo, Y. M. (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Ignacio, D. E. (2019). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. (Tesis de Posgrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46952>
- López, M. P. & Rojo , W. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Promart Nuevo Chimbote 2018. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28989>

- López , R. & Pomasoncco , E. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad en los Trabajadores Red Salud Huamanga 2018. (Tesis de Posgrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28683>
- López , S. V. & Villacís , G. E. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>
- Luis , K. (2017). *“La Satisfacción Laboral y su relación con la productividad en el área de Reclutamiento del personal de TOTTUS Rufino Torrico, 2017. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14133>
- Mariños , D. M. (2018). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área operaciones minera Virgen de Shapi S.A.C. 2018. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/23321>
- Martillo , J. A. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil : caso Compañía CIAMAN S.A. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9870>
- Meza , B. R. & Arequipa , M. E. (2018). *Estrés laboral y su relación con la satisfacción del trabajo de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14037>
- Meza , B. R. & Valdivieso , D. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>
- Narvaez, S. M. (2020). *Felicidad laboral y la productividad en el área de empaque y despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53638>

- Naval , S. & Morales , I. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5199>
- Núñez ,V. M. (2021). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Systemarket ubicada en la ciudad de Riobamba. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7840>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Productividad*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/productivity/lang--es/index.htm>
- Paye , K. & Piñan, L. A. (2021). *Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5113>
- Pino , F. A. (2018). *La satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en la atención brindada en el Club Departamental Arequipa 2018. (Tesis de Doctorado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4165>
- Prokopenko, J. (1987). *La gestion de la productividad*. Retrieved from https://kupdf.net/download/libro-productividad-prokopenko_59f2f68de2b6f5b5561539aa_pdf
- Salazar , P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. (Tesis de Maestria)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Sanchez, M., & Garcia, M. (2017). Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sasseli, S. (2014). Retrieved from <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077>
- Toro , J. H. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC - Chiclayo.(Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57888>

- Yerren , C. K. (2021). *Satisfacción laboral y productividad académica en docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021. (Tesis de Posgrado)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6505>
- Yucra , F. V. & Parillo , M. L. (2020). *Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la municipalidad José María Quimper 2020. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13332>
- Zapata , P. E. A. (2020). *Relación entre comunicación interna y satisfacción laboral en colaboradores de una organización educativa de Chincha Alta. (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9909>

Anexos y apéndices

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a los sentimientos de aceptación, bienestar y satisfacción que un trabajador experimenta en su trabajo (González-Romá, 2016)	La satisfacción laboral es el grado de satisfacción referido a la eficacia y la eficiencia de un trabajador en la empresa donde se desempeña.	Autorrealización	Salario Capacitación Crédito Apoyo del jefe Preocupación	1 al 5	Ordinal
			Involucramiento laboral	Motivación Reconocimiento Opiniones Consideración Información	6 al 10	Ordinal
			Condiciones laborales	Comodidad Recompensas Respeto Entorno físico Ideas innovadoras	11 al 15	Ordinal
Productividad	Productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos por un trabajador, una empresa o una economía durante un período de tiempo	Es la evaluación del trabajador referida a la autorrealización, el involucramiento	Eficacia	Puntualidad Organización Compromiso Trabajo a presión Reclamos	1 al 5	Ordinal

	determinado (Organización Internacional del Trabajo, 2019).	laboral y a las condiciones laborales.	Eficiencia	Recursos Rendimiento Solución de conflictos Cumplimiento Comunicación	6 al 10	Ordinal
--	---	--	------------	---	---------	---------

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023?</p>	<p>Existe una relación de influencia significativa entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa COINREFRI SRL, Paita, 2023.</p>	<p>Productividad</p> <p>Satisfacción laboral</p>

Anexo 3. Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral

Instrucciones:

Marque con una “X” en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

Ítems	Pregunta	Escala de Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	AUTORREALIZACIÓN					
1	¿Usted está de acuerdo que el sueldo va acorde a su labor que desempeña en su área?					
2	¿Considera usted que la capacitación les ayuda a reforzar sus habilidades personales?					
3	¿Cree usted que les perjudica la disminución de otorgamiento de crédito?					
4	¿Sienten apoyo del jefe de área cuando se les presentan obstáculos?					
5	¿Sienten que su jefe se preocupa por el éxito de sus trabajadores?					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
6	¿Usted siente que en su organización lo motivan para su desarrollo profesional?					
7	¿Alguna vez ha recibido reconocimiento por hacer correctamente su trabajo?					
8	¿Usted siente que en su organización toman en cuenta sus opiniones?					
9	¿Usted se considera esencial para lograr el éxito de la empresa?					
10	¿La empresa les brinda información para la elaboración de sus trabajos?					
	CONDICIONES LABORALES					
11	¿Usted se siente cómodo en su centro de trabajo?					

12	¿Cree usted que cada logro en los trabajadores debería ser recompensado?					
13	¿En el área de su organización se fomenta el respeto?					
14	¿En su organización el entorno físico del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
15	¿En la organización se consideran las ideas innovadoras?					

Anexo 4. Cuestionario de medición de la productividad

Cuestionario para medir la Productividad

Instrucciones:

Marque con una “X” en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

Ítems	Pregunta	Respuesta				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	EFICACIA					
1	¿Cree usted que la puntualidad es importante en las tareas asignadas?					
2	¿En su organización se esfuerzan por una meta en común?					
3	¿En su centro de trabajo existe compromiso en los trabajadores?					
4	¿Los empleados trabajan bajo presión en la empresa?					
5	¿En su organización se toman en cuenta los reclamos de los clientes para luego el servicio de atención al cliente?					
	EFICIENCIA					
6	¿Considera usted que los recursos se utilizan correctamente para lograr éxito en la empresa?					
7	¿Siente que su rendimiento en la empresa es el indicado?					
8	¿Cuándo se presentan conflictos se buscan soluciones para mejorar la empresa?					
9	¿La entrega de trabajos se hacen dentro de la fecha establecida?					
10	¿En su organización se emplean técnicas para que constantemente mejore la comunicación?					



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Ramírez Avila Beiija María		75489116	ramirezbeiija@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
<p>“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa COINREFRI SRL, Paíta, 2023”</p>			
5. Programa Académico			
Ingeniería Industrial			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público ² (info:repositorio/abierto/quesAcces)	Acceso restringido ³ (info:repositorio/restricAcces) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Localidad	Día	Mes	Año
Chimbote	04	09	2025

Huella Digital 

Firma 

Reportaje

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2014-SUM/DG-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30025, Ley que regló el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 004-2015-PCAL.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer entrega de forma en físico y digital en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de la obra, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 004-2014-COM/TCO-ONGC plurales 5.2 y 4.7 que rigen el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Los Derechos Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNT) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los manifiestos en los repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente reconocidos por el Repositorio Digital RNTI, o través del Repositorio ACOMA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 3 Ley 27444, art. 22, párr. 22.2.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Ramirez Avila Azela Elvira		75489117	Azela.ramirez.31@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
<p>“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa COINREFRI SRL, Paíta, 2023”</p>			
5. Programa Académico			
Ingeniería Industrial			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (<i>info:ru-repo/semantic/openAccess</i>)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ³ (<i>info:ru-repo/semantic/restrictedAccess</i>) ^(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Ubigeo	Día	Mes	Año
Chimbote	01	09	2025

Huella Digital 


Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 002-2014-UNED-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30015, Ley que regala el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 004-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer copias de fondo en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, debidamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-COMCITEC-UNED (Numerales 5.2 y 6.7) que norman el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales predefinido si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente vinculados por el Repositorio Digital UNED, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27966, art. 22, inciso 32-3).

Reporte de Turnitin

SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COINREFRI SRL, PAITA, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
12	Andri José Velásquez, Luis Bernardo Veas Alfaro, Luis Celestino García Velásquez, Sergio Vladimir Bernal Orellana. "Relación entre condición física y rendimiento académico en estudiantes de colegios municipales de La Serena-Chile", Journal of Movement & Health, 2023 Publicación	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	rree.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
19	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	www.elcriterio.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %
26	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
29	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

30	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.tandfonline.com Fuente de Internet	<1 %
33	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.ferrol.to Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uti.edu.ec	

	Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Juan Martínez Tomás. "Especificación del modelo de habilidades, motivación y oportunidades (AMO) como multiplicativo o aditivo y comprobación de su validez en su aplicación a las prácticas de alta implicación de recursos humanos enfocadas a la mejora continua.", Universitat Politècnica de València, 2022 Publicación	<1 %
44	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
47	www.atlassian.com Fuente de Internet	<1 %
48	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
49	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %

50	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
51	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
52	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
53	Submitted to Universidad Popular del César,UPC Trabajo del estudiante	<1%
54	issuu.com Fuente de Internet	<1%
55	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
56	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1%
57	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1%
58	Gloria Carballo, Rocio García-Retamero, Alicia Imedio, Antonia García-Hernández. "Diagnosis of cognitive impairment onset in older adults based on limitations in language skills / Diagnóstico del inicio del deterioro cognitivo en mayores a partir de limitaciones en las capacidades lingüísticas", Estudios de Psicología, 2015	<1%

Publicación

59	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	<1 %
61	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
62	rehue.csociales.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	www.pmi.org Fuente de Internet	<1 %
66	www.radiohc.cu Fuente de Internet	<1 %
67	aiic.net Fuente de Internet	<1 %
68	jbulchand.com Fuente de Internet	<1 %
69	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.continental.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

71 repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

72 repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

73 riunet.upv.es

Fuente de Internet

<1 %

74 www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

75 www.erudit.org

Fuente de Internet

<1 %

76 www.esic.edu

Fuente de Internet

<1 %

77 xddl.ncepujournal.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo