



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE
LAS EMPRESAS METALMECANICAS ATE VITARTE, 2021”**

Línea de investigación:

Competitividad industrial, diversificación productiva y prospectiva

Tesis para optar el Grado Académico de:

Maestro en Ingeniería Industrial con Mención en Operaciones y Productividad

Autor:

Sánchez Dávila, Narciso

Asesor:

Villalobos Cueva, Walter

Código ORCID 0000-0003-2125-1450

Jurado:

Manrique Suarez, Luis Humberto

Pereyra Zelada, Enrique

Torres Sánchez, Doris Concesa

Lima – Perú

2023

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE
LAS EMPRESAS METALMECÁNICAS ATE VITARTE, 2021.”**

DEDICATORIA

Agradecer en primer lugar a Dios por permitir haber llegado a esta etapa profesional, y a mi familia, en especial a mis padres por haberme guiado y a los Docentes por brindarnos las herramientas académicas necesarias para poder culminar el presente trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dr. Manrique Suarez, Luis Humberto

Dr. Pereyra Zelada, Enrique

Mg. Torres Sánchez, Doris Concesa

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Villalobos Cueva, Walter

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1.Planteamiento del problema.....	2
1.2.Descripción del problema	2
1.3.Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4.Antecedentes	3
1.4.1. Antecedentes nacionales	3
1.4.2. Antecedentes internacionales.....	5
1.5.Justificación de la investigación	6
1.5.1. Justificación Practica	6
1.5.2. Justificación metodológica.....	7

1.6.Limitaciones de la investigación.....	7
1.6.1. Limitaciones bibliográficas.....	7
1.6.2. Limitación teórica	7
1.7.Objetivos	7
1.7.1. Objetivo general.....	7
1.7.2. Objetivos específicos	7
1.8.Hipótesis	8
1.8.1. Hipótesis general.....	8
1.8.2. Hipótesis específicas	8
II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1.Marco conceptual.....	9
2.1.1. Satisfacción laboral.....	9
2.1.2. Efectividad	9
2.1.3. Productividad	9
2.1.4. Eficiencia	9
2.1.5. Satisfacción con el salario.....	10
2.1.6. Satisfacción con el trabajo	10
2.1.7. Eficacia	10
2.1.8. Clima organizacional	10
2.1.9. Compensaciones	11
2.2.Factores que influyen en la productividad	13
2.2.1. El entorno.....	13

2.2.2.	Características del trabajo	14
2.2.3.	Factores para mejorar la productividad.....	14
2.3.	Clima organizacional	19
2.3.1.	Compensaciones	20
III.	MÉTODO	23
3.1.	Tipo de investigación.....	23
3.2.	Población y muestra.....	23
3.3.	Operacionalización de las variables.....	24
3.4.	Instrumentos.....	25
3.5.	Procedimientos.....	25
3.6.	Análisis de datos	26
3.7.	Consideraciones éticas	26
IV.	RESULTADOS.....	27
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
VI.	CONCLUSIONES	59
VII.	RECOMENDACIONES.....	60
VIII.	REFERENCIAS.....	61
XI.	ANEXOS	65
	Anexo A. Matriz de Consistencia.....	66
	Anexo B. Instrumento de recolección de datos	67
	Anexo C. Ficha de Validación de Instrumento por juicio de expertos	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	24
Tabla 2 Correlación la satisfacción laboral y la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.	27
Tabla 3 Correlación de la satisfacción laboral y la eficiencia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021	28
Tabla 4 Correlación de la satisfacción laboral y la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021	29
Tabla 5 Correlación de la satisfacción laboral y la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021	30
Tabla 6 Frecuencia respecto a la remuneración percibida	31
Tabla 7 Frecuencia respecto aumento de remuneración mensual.....	32
Tabla 8 Frecuencia respecto a otros beneficios como convenios, bonos, etc.	33
Tabla 9 Frecuencia respecto a la oportunidad de formación	34
Tabla 10 Frecuencia respecto al reconocimiento de los trabajadores.....	35
Tabla 11 Frecuencia respecto a la remuneración percibida	36
Tabla 12 Frecuencia respecto a los descansos laborales.....	37
Tabla 13 Frecuencia respecto descanso laboral y la satisfacción de los trabajadores	38
Tabla 14 Frecuencia respecto a los seguros médicos.....	39
Tabla 15 Frecuencia respecto a los servicios de movilidad.....	40
Tabla 16 Frecuencia respecto a la calificación de las actividades	41
Tabla 17 Frecuencia respecto a la puntualidad	42
Tabla 18 Frecuencia respecto al apoyo del trabajador que brinda a la empresa.....	43
Tabla 19 Frecuencia respecto al grado de compromiso.....	44
Tabla 20 Frecuencia respecto a la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión	45

Tabla 21 Frecuencia respecto a la producción eficiente	46
Tabla 22 Frecuencia respecto a la producción	47
Tabla 23 Frecuencia respecto a las metas de producción programadas.....	48
Tabla 24 Frecuencia respecto al incremento de la producción	49
Tabla 25 Frecuencia respecto al rendimiento	50
Tabla 26 Frecuencia respecto al cumplimiento de la función designada.....	51
Tabla 27 Frecuencia respecto al resultado final obtenido.....	52
Tabla 28 Frecuencia respecto al manejo adecuado de los recursos asignados	53
Tabla 29 Frecuencia respecto a los recursos para realizar sus labores diarias.....	54
Tabla 30 Frecuencia respecto a la remuneración percibida	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia respecto a la remuneración percibida.....	31
Figura 2 Frecuencia respecto aumento de remuneración mensual	32
Figura 3 Frecuencia respecto a otros beneficios como convenios, bonos, etc.....	33
Figura 4 Frecuencia respecto a la oportunidad de formación	34
Figura 5 Frecuencia respecto al reconocimiento de los trabajadores	35
Figura 6 Frecuencia respecto a la remuneración percibida.....	36
Figura 7 Frecuencia respecto a los descansos laborales	37
Figura 8 Frecuencia respecto descanso laboral y la satisfacción de los trabajadores	38
Figura 9 Frecuencia respecto a los seguros médicos	39
Figura 10 Frecuencia respecto a los servicios de movilidad.....	40
Figura 11 Frecuencia respecto a la calificación de las actividades.....	41
Figura 12 Frecuencia respecto a la puntualidad.....	42
Figura 13 Frecuencia respecto al apoyo del trabajador que brinda a la empresa	43
Figura 14 Frecuencia respecto al grado de compromiso	44
Figura 15 Frecuencia respecto a la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión...45	45
Figura 16 Frecuencia respecto a la producción eficiente.....	46
Figura 17 Frecuencia respecto a la producción.....	47
Figura 18 Frecuencia respecto a las metas de producción programadas	48
Figura 19 Frecuencia respecto al incremento de la producción.....	49
Figura 20 Frecuencia respecto al rendimiento	50
Figura 21 Frecuencia respecto al cumplimiento de la función designada	51
Figura 22 Frecuencia respecto al resultado final obtenido	52
Figura 23 Frecuencia respecto al manejo adecuado de los recursos asignados.....	53
Figura 24 Frecuencia respecto a los recursos para realizar sus labores diarias	54
Figura 25 Frecuencia respecto a la remuneración percibida.....	55

RESUMEN

La actual tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la empresa metalmecánica Ate Vitarte” presenta como objetivo general, determinar si la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021, la metodología utilizada para este trabajo es de tipo aplicada, diseño no experimental y corte transversal, se empleó un cuestionario con escala de likert. para medir las variables de estudio. La muestra fue constituida por 151 trabajadores de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021. Como conclusión se estableció que la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000.

Palabras claves: Satisfacción laboral, capital humano, productividad.

ABSTRACT

The current thesis "Job satisfaction and its influence on productivity in the Ate Vitarte metal-mechanic company" presents as a general objective, to determine if job satisfaction influences the productivity of metal-mechanic companies in Ate Vitarte, 2021, the methodology used for this work is of applied type, non-experimental design and cross section, a questionnaire with a Likert scale was used. to measure the study variables. The sample consisted of 151 workers from metalworking companies in Ate Vitarte, 2021. As a conclusion, it was established that job satisfaction influences the productivity of metalworking companies in Ate Vitarte, 2021, since a Spearman's Rho correlation coefficient was obtained. , which has the value of 0.671** and the sigma (bilateral) is 0.000.

Keywords: Job satisfaction, human capital, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú la mayoría de empresas presentan, ser célebres y profesionales para posicionarme bien en el mercado, por lo que los trabajadores son un recurso vital para lograr las metas trazadas de la organización.

Es relevante establecer los conceptos de las variables de estudio, primero, la satisfacción laboral, siendo la consecuencia de factores internos y externos, como el estímulo y progreso de los colaboradores, la identificación y pertenencia a la organización, entre otros. Por lo cual es primordial asegurar la satisfacción de los empleados viendo un resultado positivo para la organización. Por otro lado, se encuentra, la productividad, es la relación entre la eficiencia y la eficacia en la realización del trabajo de los individuos y las organizaciones.

Muchas empresas toman la satisfacción laboral a la ligera, pues consideran un gasto en vez de una inversión en sus empleados, desean brindar oportunidades de crecimiento, entonces los empleados tendrán un deseo para desempeñar mejor sus funciones o compromisos y sobre todo para hacerlo con eficiencia y eficacia, amar lo que hacen y sentirse satisfechos de pertenecer a la organización donde laboran y así lograr una mayor satisfacción personal.

Para un mayor entendimiento el estudio contiene: Planteamiento del problema, descripción del problema y formulación del problema, la justificación y limitaciones de la investigación, los objetivos e hipótesis. Marco teórico, conformado por los antecedentes y marco conceptual. Método, conformado por el tipo de investigación, la población y muestra, operacionalización de variables, el instrumento, los procedimientos y el análisis de datos. Resultados, conformador por la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación. Discusión de resultados, conformado por la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Referencias bibliográficas. Anexos, conformado por la matriz de consistencia, instrumento y formato de juicios de expertos.

1.1. Planteamiento del problema

Para una organización, el capital intelectual es vital, la satisfacción laboral de los colaboradores es indispensable. Se encuentra relacionada con las condiciones y circunstancias en las que se encuentra trabajando el colaborador. En Argentina la satisfacción laboral afirma que el 75% de personas se encuentran conformes con sus trabajos (de 18 a 24 años de edad) y el 80 % del total aseguraron sentirse conformes en sus centros laborales. (Workmonitor, 2016).

Es primordial que al colaborador se le dé óptimas condiciones laborales con todos los beneficios correspondientes para que pueda desarrollarse en la organización adecuadamente, a la misma vez sentirse seguro y cómodo, llegando a identificarse con la empresa, haciendo suyos los objetivos empresariales.

En Chile, según (Workmonitor, 2016). El incremento de la satisfacción laboral subió en el ranking global dentro del periodo de un año, encontrándose en el puesto 16 acordes a estudios realizados, el empleador tiene mucha importancia en mantener a su recurso humano completamente capacitado e instituir en ellos que el cliente siempre tiene la razón y es lo más importante.

1.2. Descripción del problema

Según (Guía Capital Humano, 2016) en Perú una encuesta realizada que el 76% de los peruanos no están satisfechos dentro de sus centros laborales, entre las razones tenemos las siguientes:

- No tienen un clima ni ambiente laboral adecuado.

- Falta de líderes para una adecuada orientación.
- Remuneraciones inadecuadas desacordes al mercado.
- No existen modelos establecidos en rendimientos.
- Los horarios no se encuentran bien definidos.
- Falta de supervisión y control.
- Ausencia de capacitaciones.

Por todo lo mencionado, los colaboradores de una determinada organización no desarrollan su productividad y tienen bajo rendimiento.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Se relaciona la satisfacción laboral en la productividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Se relaciona la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021?
- ¿Se relaciona la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021?
- ¿Se relaciona la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Asca (2017) planteó como propósito de su investigación determinar de qué manera es que la satisfacción de los trabajadores interviene en la productividad de Carsimar SAC. Para lo

cual, opto por desarrollar un trabajo no experimental dentro de un periodo de tiempo el cual será aplicado. La cantidad de participantes fue 50 clientes a los cuales se les solicito contestar 20 interrogantes que contribuyan en el estudio. De esta manera, se concluye que la satisfacción laboral y las dimensiones involucradas siendo estas, el espacio físico, las oportunidades para un aumento de desarrollo profesional y las remuneraciones influyen directamente en la productividad de la empresa.

Ojeda (2019) tomo como variables a la satisfacción en el trabajo y la productividad con el objeto de estudiarlas para determinar si se influyen entre sí. Para lo cual, consideró una población de 152 trabajadores de lo cual se seleccionó 109 para el estudio. Asimismo, se recolectaron los datos a través de una encuesta que fue desarrollada enfocada en las variables y dimensiones de cada una, Procesaron los datos, por medio de la prueba de Somers teniendo como resultado un nivel de significancia de 0.000. De esta manera, se concluyó que se influye de manera considerable

Sánchez (2019), se propuso determinar de qué forma se vinculan dos variables de estudio la satisfacción que ocurre en el ámbito laboral y la producción que brindan los trabajadores de la Ayuntamiento de San Martín, 2018. Por lo cual, desarrolló una investigación de tipo correlacional y considerando a 120 participantes. Se procedió a procesar los datos recopilados, los cuales manifestaron la existencia moderada de las variables.

Anco y Paredes (2016) presentaron un trabajo de investigación que tuvo por objetivo calcular el grado de correlación entre la satisfacción laboral y la calidad de servicio brindado. Desarrollaron un trabajo no experimental, y utilizaron encuestas para recopilar datos de los participantes los cuales estuvo conformada por 46 colaboradores y 283 comensales del distrito. Se determinó una baja satisfacción de igual forma la calidad que ofrecen no es la adecuada. Por

lo cual, se concluye frente a los resultados obtenidos que la relación es directa entre los variables si se obtiene baja satisfacción por ende será una baja calidad.

Espinoza (2021), en su estudio presentado, tuvo como propósito conocer de qué manera influye la satisfacción laboral del colaborador en la realización de sus actividades. Por lo cual, desarrolló una Investigación descriptiva - no experimental. En este estudio se consideró una pequeña población en el cual se determinó una muestra de 5 colaboradores a los que se les hizo una serie de preguntas para la obtención de datos. Llegando a la conclusión que los inconvenientes para el desarrollo de las funciones laborales, el ambiente físico y el pago, influyen de manera considerable en la producción de la empresa.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Peláez y Gil (2018) propusieron en su investigación determinar si el estrés y el conflicto trabajo-familia son elementos que afectan el ambiente de trabajo. Para lo cual, consideraron una muestra de 136 trabajadores con más de 6 meses laborando en la empresa, y se les realizó una encuesta. La encuesta fue aplicada en papel y lápiz y tabulada de forma manual. Finalmente, se puede afirmar que, si se busca que los trabajadores desarrollen mayores niveles de satisfacción, propiedad y se involucren más con la empresa, se debe reconocer la contribución que ellos realizan a favor de la empresa. Esto permitirá incrementar su desempeño y crear un sentido máximo de pertenencia logrando mejoras en la productividad.

Cruz (2017) elaboro un trabajo enfocado en la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios. Por lo cual, establecido indicadores que contribuyan en su relación, seguidamente se elaboró un análisis estadístico, aplicando una prueba estadística chi-cuadrado, evidenciando los factores que intervienen. Además, se formuló una propuesta de solución ya que no cuentan con una buena productividad dado a la baja satisfacción que existe,

siendo necesario capacitar el personal, midiendo continuamente el rendimiento de los laboratorios.

Garcés (2019) tuvo como objetivo estudiar el asertividad y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A. Para el desarrollo se tomó como muestra 50 trabajadores. Para la primera variable se consideró utilizar una escala multidimensional de asertividad y para segunda variable se utilizó un cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota. Posteriormente, se demostró la relación existente entre las variables planteadas.

Batista (2019) investigó acerca del clima en el trabajo y su influencia en la producción. Por lo cual, realizó una encuesta anónima a 10 empleados del área de administración. Concluyendo que el clima laboral si influye de forma directa y significativa en la productividad, ya que si el clima laboral es agradable hay mayor probabilidad de que la organización sea productiva.

Hernández (2018) tuvo como objetivo la analogía entre la satisfacción laboral y la producción en empresa de rubro artes plásticas. Para ello, realizó una investigación de tipo mixta; documental y correlacional. Además, realizó análisis estadísticos y valoraciones correspondientes a los datos recolectados. Finalmente, determinó que el desarrollo, crecimiento; plan de carrera, ascensos laborales influyen con mayor porcentaje a la vida laboral.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Práctica

Se justifica de forma práctica debido a que se pueden tomar las recomendaciones o sugerencias del caso en busca de la mejora con relación a la productividad y la satisfacción laboral.

1.5.2. Justificación metodológica

Se justifica de manera metodológica debido a que su objetivo es obtener resultados confiables, basados en la hipótesis que se comparaba mediante la práctica de mecanismos que se dieron uso en la recolección de información fiable.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones bibliográficas

Esta investigación se encuentra limitada en casos internacionales, produciendo que no se encuentren muchos trabajos donde se determinen si el enfoque híbrido influirá en los proyectos posteriores.

1.6.2. Limitación teórica

La escasez de investigaciones relacionadas con el tema trabajado en las instituciones (universidades) del país, ocasionó, que no hallen trabajos que determinen si la satisfacción laboral influya en la productividad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer si la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar si la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.
- Determinar si la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.
- Determinar si la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

1.8.2. Hipótesis específicas

- La satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.
- La satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.
- La satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Satisfacción laboral*

Es una sensación agradable o positiva que siente una persona al trabajar, en un ambiente tranquilo, y que le permita obtener compensaciones psico-socio-económicas según sus expectativas (Caballero, 2002).

Puede definirse como un estado a nivel emocional positivo o alegre que se da a través de la experiencia en el ámbito laboral. También se puede definir como una tendencia a actuar relativamente estable (Alva y Juárez, 2014).

2.1.2. *Efectividad*

Son los resultados alcanzados y previstos, lo que permite medir en qué medida se alcanzan las metas previstas. Donde lo importante es el resultado, cueste lo que cueste. La eficiencia está vinculada a la productividad al influir en la fabricación de productos (Alva y Juárez, 2014).

2.1.3. *Productividad*

Las organizaciones utilizan los recursos para crear riqueza para la comunidad y el país. No debe confundirse, la productividad por hora-hombre o hora-máquina. La productividad abarca un alcance mucho más amplio, ya que incluye acciones de la empresa y puede extenderse (García y Grandez, 2016).

2.1.4. *Eficiencia*

La eficiencia se refiere al mínimo uso posible de recursos para los productos propuestos, ya sea produciendo el máximo posible con los recursos dados o utilizando el mínimo de insumos requeridos para la producción. La eficiencia se puede cuantificar utilizando técnicas de programación lineal y econométricas. (Deza, 2019)

2.1.5. Satisfacción con el salario.

Las bonificaciones, incentivos y salarios son las compensaciones que reciben los trabajadores por su trabajo. Administrar el departamento del personal con esta acción se avala la satisfacción de los colaboradores, ayudando a la organización a conseguir, conservar y movilizar la potencia laboral productivo (Fuentes, 2012).

2.1.6. Satisfacción con el trabajo

Destacó que, entre esos factores, según estudios, se destacan las particularidades del puesto de trabajo, y la importancia del mismo. (Fuentes, 2012).

2.1.7. Eficacia

Es la capacidad que poseen las organizaciones para alcanzar sus logros, incluidos la eficiencia, también se establece como la capacidad de una empresa para satisfacer a sus clientes identificándolos correctamente las necesidades, expectativas y deduciendo así las características que deben poseer sus productos para satisfacerlas (García et al.,2019).

2.1.8. Clima organizacional

El concepto motivación, en el nivel individual, conduce al de clima organizacional, en el nivel organizacional. Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización.

La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causan muchos problemas de adaptación puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, en especial en aquellas que tienen autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota, salud mental. Una manera de definir la salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas.

- Sentirse bien consigo mismo.
- Sentirse bien con respecto a los demás.
- Ser capaces de enfrentar por si mismas las exigencias de la vida.

El tener una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, entre otras.

La motivación es escasa, ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, entre otros, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e inconformidad, característicos de situaciones en que los empleados enfrentan abiertamente contra la empresa (casos de huelgas, mítines, entre otro).

El concepto clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Es favorable si se proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable al no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

2.1.9. Compensaciones

Werther y Davis (2003), indican que las compensaciones (sueldos, salarios, prestaciones, incentivos, beneficios) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La buena administración de compensaciones es vital para el departamento de recursos humanos ya que garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Sin la compensación adecuada, es probable que los empleados abandonen la organización y que sea necesario reclutar personal de manera inmediata. Se debe encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa, ambos aspectos constituyen en gran medida el objetivo del departamento de recursos humanos, en cuanto a la retribución de la labor de los trabajadores.

Las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa.

Existen siete objetivos principales que deben cumplir las compensaciones.

- Adquisición de personal calificado. Las compensaciones deben ser lo suficientemente altas para atraer solicitantes. Los niveles de compensaciones deben corresponder a las condiciones de la oferta y demanda en el mercado laboral.
- Retener a los empleados actuales. El nivel de compensación debe ser competitivo para prevenir la tasa de rotación.
- Garantizar la igualdad. La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna como externa. La interna requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos. La externa significa que cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones.

- Alentar el desempeño adecuado. El buen desempeño, la experiencia la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.
- Controlar los costos. Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados.
- Cumplir con las disposiciones legales. Un programa adecuado de compensaciones de marco jurídico, asegura cumplir las disposiciones legales vigentes.
- Mejorar la eficiencia administrativa. Al procurar cumplir con los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas en la administración de sueldos y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se administre con eficiencia.

2.2. Factores que influyen en la productividad

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

2.2.1. El entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

2.2.2. Características del trabajo

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito;

- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

2.2.3. Factores para mejorar la productividad.

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a. Factores internos.

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos

incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

b. Factores duros

Producto. La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía. En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

c. Factores blandos.

Persona. Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

d. Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad.

2.2.3.1. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

La productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Señalan que W. Edward Deming, consultor en administración y experto en calidad, señaló 14 puntos para mejorar la productividad de la gerencia.

- Crear constancia en los propósitos.
- Adoptar una nueva filosofía.
- Terminar con la práctica de comprar a los más bajos precios.
- Establecer liderazgo.
- Eliminar slogans vacíos.
- Eliminar cuotas numéricas.

- Establecer entrenamiento dentro del trabajo.
- Desechar temores.
- Romper barreras entre departamentos.
- Tomar acciones para lograr la transformación.
- Mejorar constantemente y siempre el proceso de producción y servicio.
- Desistir de la dependencia en la inspección en masa.
- Remover barreras para apreciar la mano de obra.
- Reeducar vigorosamente.

Así mismo señalan las reglas para el éxito de la productividad;

- Tratar a las personas con respeto y confianza.
- Ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los productos y servicios.
- Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia.
- Implementar un programa de participación en las ganancias en función a los resultados en materia de productividad total.
- Ser plenamente optimista al gestionar el cambio.
- Administrar la tecnología con un sentido total e integrador.
- Enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales.
- Hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas.
- Practicar la administración con el ejemplo.
- Imponerse objetivos altos.
- Buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo.

2.3. Clima organizacional

El concepto motivación, en el nivel individual, conduce al de clima organizacional, en el nivel organizacional. Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.

Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización.

La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causan muchos problemas de adaptación puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, en especial en aquellas que tienen autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota, salud mental. Una manera de definir la salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas.

- Sentirse bien consigo mismo.
- Sentirse bien con respecto a los demás.
- Ser capaces de enfrentar por si mismas las exigencias de la vida.

El tener una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, entre otras.

La motivación es escasa, ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, entre otros, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e

inconformidad, característicos de situaciones en que los empleados enfrentan abiertamente contra la empresa (casos de huelgas, mítines, entre otro).

El concepto clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Es favorable si se proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable al no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

2.3.1. Compensaciones

Werther y Davis (2003), indican que las compensaciones (sueldos, salarios, prestaciones, incentivos, beneficios) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La buena administración de compensaciones es vital para el departamento de recursos humanos ya que garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Sin la compensación adecuada, es probable que los empleados abandonen la organización y que sea necesario reclutar personal de manera inmediata. Se debe encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa, ambos aspectos constituyen en gran medida el objetivo del departamento de recursos humanos, en cuanto a la retribución de la labor de los trabajadores.

Las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa.

Existen siete objetivos principales que deben cumplir las compensaciones.

- Adquisición de personal calificado. Las compensaciones deben ser lo suficientemente altas para atraer solicitantes. Los niveles de compensaciones deben corresponder a las condiciones de la oferta y demanda en el mercado laboral.
- Retener a los empleados actuales. El nivel de compensación debe ser competitivo para prevenir la tasa de rotación.
- Garantizar la igualdad. La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna como externa. La interna requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos. La externa significa que cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones.
- Alentar el desempeño adecuado. El buen desempeño, la experiencia la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.
- Controlar los costos. Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados.
- Cumplir con las disposiciones legales. Un programa adecuado de compensaciones de marco jurídico, asegura cumplir las disposiciones legales vigentes.

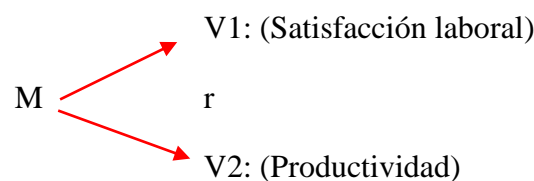
- Mejorar la eficiencia administrativa. Al procurar cumplir con los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas en la administración de sueldos y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se administre con eficiencia.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Según (Hernández, 2014) La investigación fue de un tipo aplicada de corte transversal, logra inspeccionar ambientes que ya están trazados. Este trabajo de investigación presenta un diseño no-experimental donde las variables independientes suceden. Según (Briones, 2000). La investigación transversal puede obtener información necesaria para el objetivo del estudio que se va a realizar.

La investigación fue No Experimental según Mayurí (2015), debido a que no existe manipulación del factor causal.



Donde:

m = Muestras tomadas para observaciones

V. 1 = Variable 1

V. 2= Variable 2

r = Correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según (Vara, 2015), es “el grupo no solo de personas, hechos, objetos, etc. que se van a estudiar”. La población estuvo conformada por 151 trabajadores de las empresas metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.

3.2.2. Muestra

De acuerdo con el autor (Vara, 2015), “la muestra es un pequeño grupo de la población, es decir, son extraídos de la población, los cuales se seleccionan por algún método racional”.

En este caso la muestra será censal dado que se toma el total de la población.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Satisfacción laboral	Satisfacción con el salario.	Sueldos
	Satisfacción con las promociones.	Oportunidades de formación
	Satisfacción con el reconocimiento	Elogios
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Los descansos
	Satisfacción con los beneficios	Seguros médicos Movilidad
Productividad	Eficacia	Satisfacción total
	Efectividad	Resultados logrados
	Eficiencia	Recursos obtenidos

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Instrumentos

Se realizó una encuesta con la finalidad de recolectar datos.

La encuesta tuvo como propósito medir las dimensiones que implica la investigación. El instrumento fue la encuesta en forma virtual, mediante un formulario con 25 ítems de escala de Likert.

Se define así:

- (1) Muy Malo.
- (2) Malo
- (3) Regular
- (4) Bueno
- (5) Muy Bueno

3.5. Procedimientos

Se aplicó el programa estadístico SSPS 25.0 y Excel 2016 donde se procedió al análisis estadístico para conseguir los siguientes resultados:

- Se procedió a contar los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.
- Luego se calculó el resultado promedio de las dimensiones de acuerdo a los indicadores.
- Se usó la correlación de Spearman, para determinar si existe relación entre las variables.
- Finalmente se interpretó los resultados según el sigma obtenido y dichas hipótesis se complementaran con las preguntas que no trabajan con la escala Likert

3.6. Análisis de datos

Se basó en relación a las tablas y graficas obtenidos del procesamiento de datos y los resultados son analizados.

3.7. Consideraciones éticas

El presente trabajo cumple con el reglamento determinado por la Universidad Nacional Federico Villarreal, mostrando compromiso y responsabilidad.

Los que a la vez establecieron las discusiones, conclusiones y recomendaciones respectivas. Por otra parte, se respetó el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se presentan, tomando en cuenta las Normas APA 7a Ed.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de Hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

H₀: La satisfacción laboral no influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

H_a: La satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Tabla 2

Correlación la satisfacción laboral y la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

			Satisfacción laboral	Productivid ad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Productividad	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000; lo que conlleva a afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

4.1.2. Hipótesis secundarias

a. Hipótesis específica 1.

H₀: La satisfacción laboral no influye en la eficiencia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

H_a: La satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Tabla 3

Correlación de la satisfacción laboral y la eficiencia de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021

			Satisfacción laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.592* y el sigma (bilateral) es de 0,00; lo que conlleva a afirmar que, la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

b. Hipótesis específica 2.

Ho: La satisfacción laboral no influye en la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Ha: La satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Tabla 4

Correlación de la satisfacción laboral y la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021

			Satisfacción laboral	Efectivida d
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.370** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0, lo que conlleva a afirmar que, la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

c. Hipótesis específica 3.

Ho: La satisfacción laboral no influye en la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Ha: La satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Tabla 5

Correlación de la satisfacción laboral y la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021

			Satisfacción laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.460** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 , lo que conlleva a afirmar que, la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

4.2. Análisis Descriptivo

De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena remuneración de acuerdo con la labor que desarrollan siendo representada por el 53,6%; luego se encuentra que el 27,8% lo considero bueno; y por último el 18,5% opto por regular.

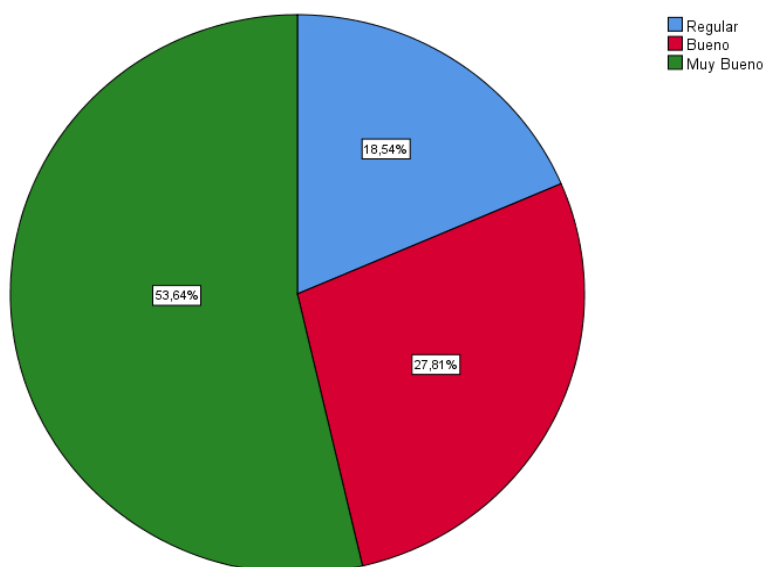
Tabla 6

Frecuencia respecto a la remuneración percibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	28	18,5	18,5	18,5
	Bueno	42	27,8	27,8	46,4
	Muy Bueno	81	53,6	53,6	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia respecto a la remuneración percibida



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran que es muy necesario un incremento en su remuneración mensual representado por el 84,8% mientras que el 15,2% lo considero regular.

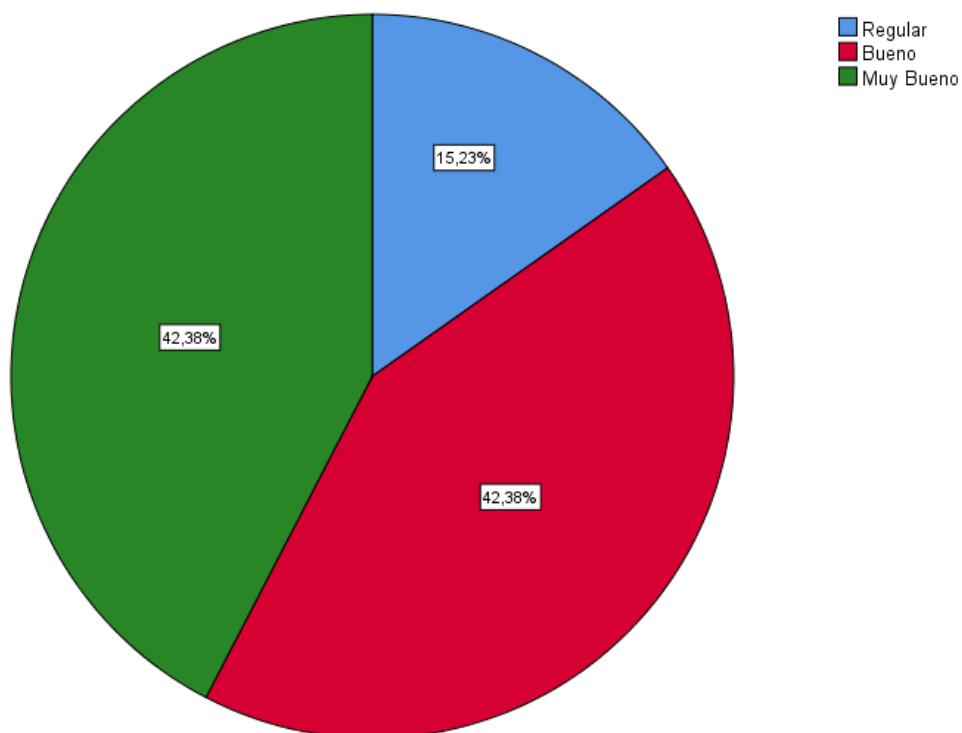
Tabla 7

Frecuencia respecto aumento de remuneración mensual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	15,2	15,2	15,2
	Bueno	64	42,4	42,4	57,6
	Muy Bueno	64	42,4	42,4	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia respecto aumento de remuneración mensual



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena idea recibir otros beneficios como convenios, bonos, etc. siendo representada por el 55%; luego se encuentra que el 25,8% lo considero bueno; y por último el 19.2% opto por regular.

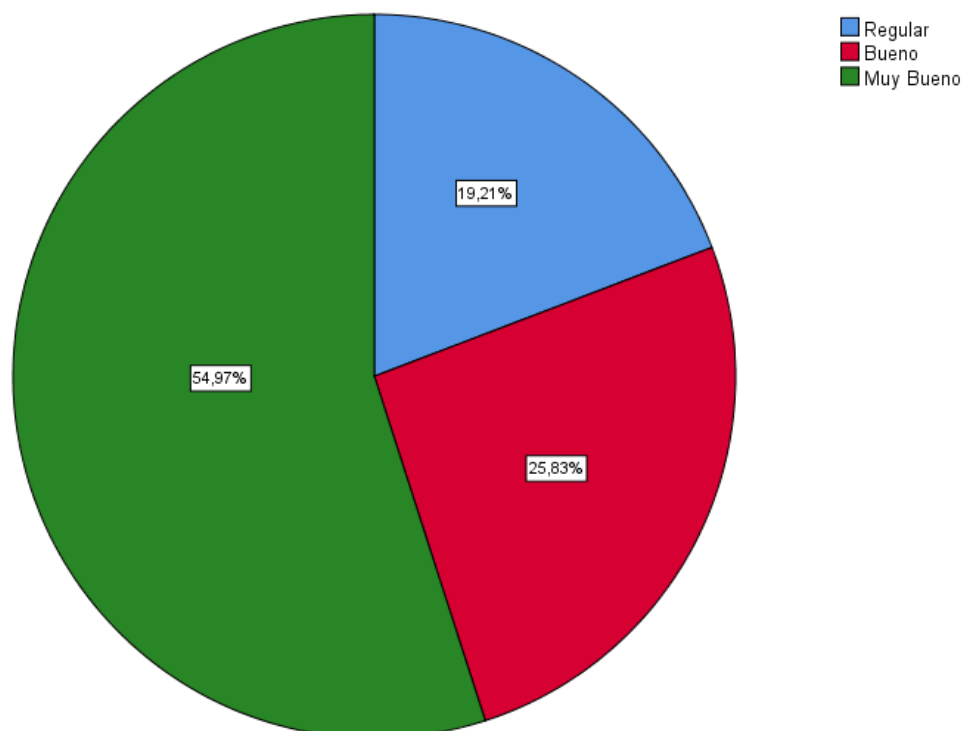
Tabla 8

Frecuencia respecto a otros beneficios como convenios, bonos, etc.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	19,2	19,2	19,2
	Bueno	39	25,8	25,8	45,0
	Muy Bueno	83	55,0	55,0	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia respecto a otros beneficios como convenios, bonos, etc.



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran que creen importante que todos los trabajadores deben tener la oportunidad de formación (sin excluir áreas.) siendo representada por el 30,5%; luego se encuentra que el 37,7% lo considero bueno; y por último el 31,8% opto por regular.

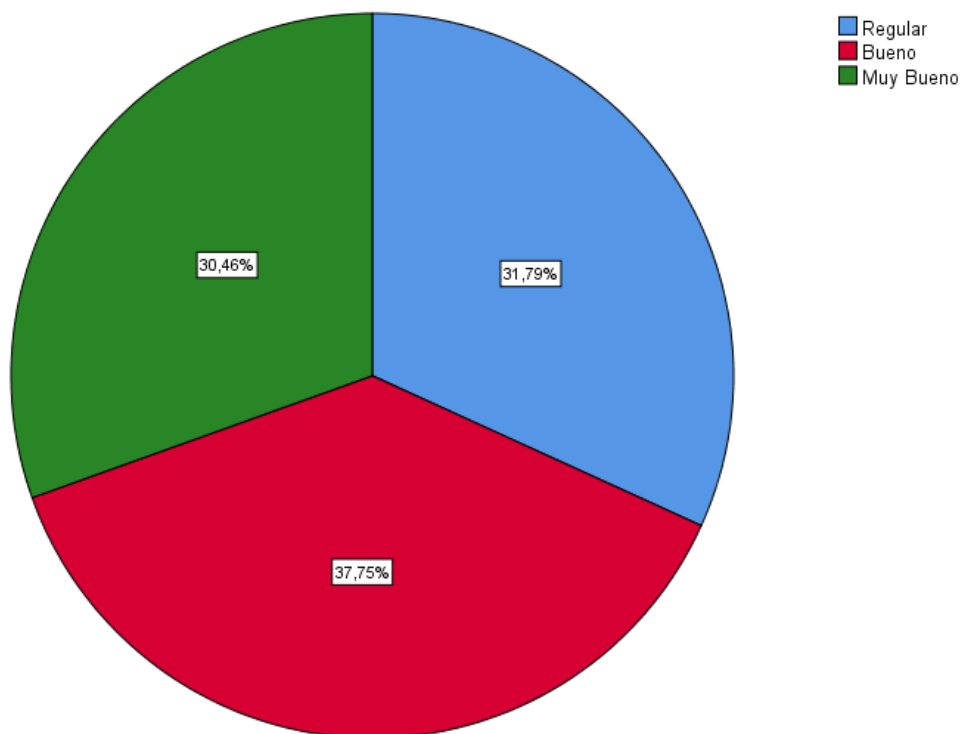
Tabla 9

Frecuencia respecto a la oportunidad de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	48	31,8	31,8	31,8
	Bueno	57	37,7	37,7	69,5
	Muy Bueno	46	30,5	30,5	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia respecto a la oportunidad de formación



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran que logros cumplidos deben ser elogiados por la gerencia o resaltados de algún modo siendo representada por el 42,4%; luego se encuentra que el 42,4% lo considero bueno; y por último el 15,2% opto por regular.

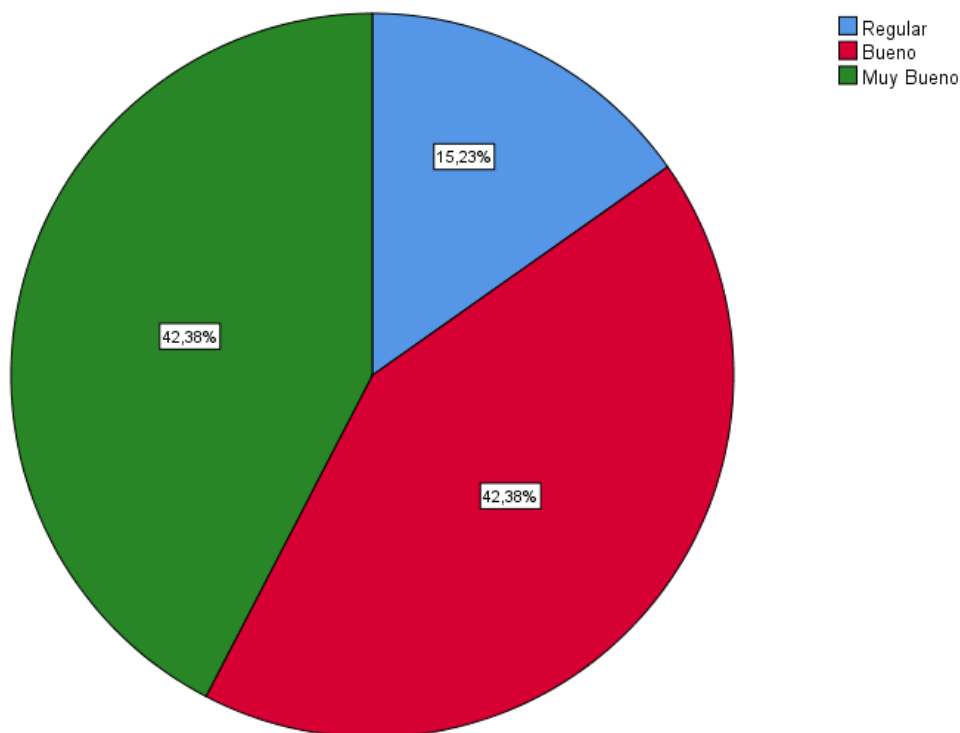
Tabla 10

Frecuencia respecto al reconocimiento de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	15,2	15,2	15,2
	Bueno	64	42,4	42,4	57,6
	Muy Bueno	64	42,4	42,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia respecto al reconocimiento de los trabajadores



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena remuneración de acuerdo con la labor que desarrollan siendo representada por el 55%; luego se encuentra que el 25,8% lo considero bueno; y por último el 19,2% opto por regular.

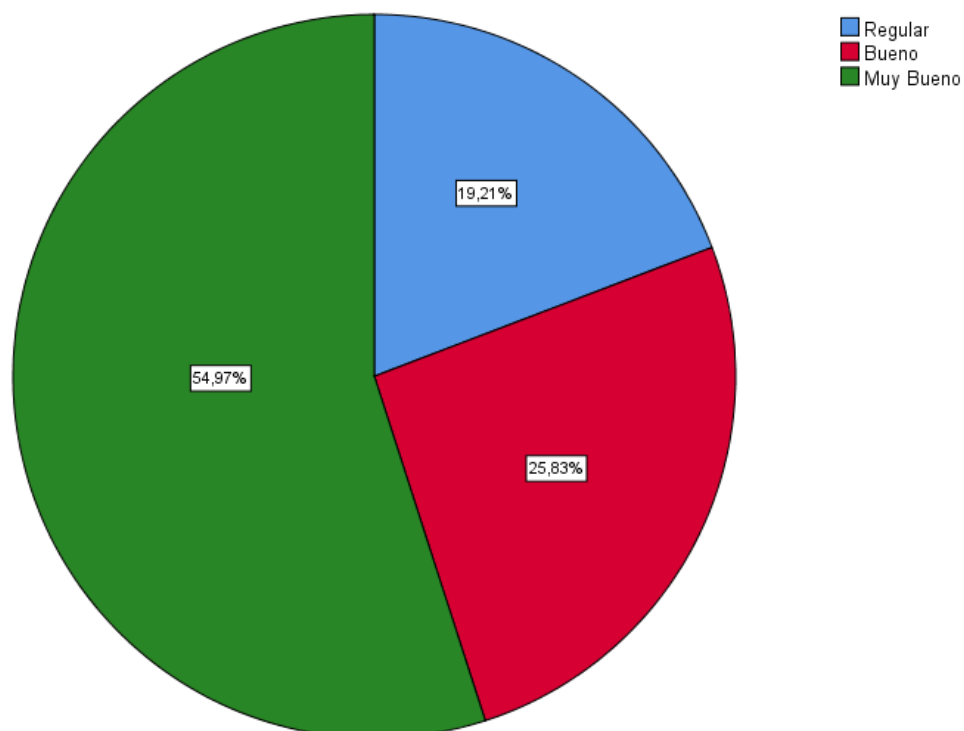
Tabla 11

Frecuencia respecto a la remuneración percibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	19,2	19,2	19,2
	Bueno	39	25,8	25,8	45,0
	Muy Bueno	83	55,0	55,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia respecto a la remuneración percibida



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener descansos laborales que brinda la empresa cada año para los trabajadores siendo representada por el 50,3%; luego se encuentra que el 17,2% lo considero bueno; y por último el 32,5% opto por regular.

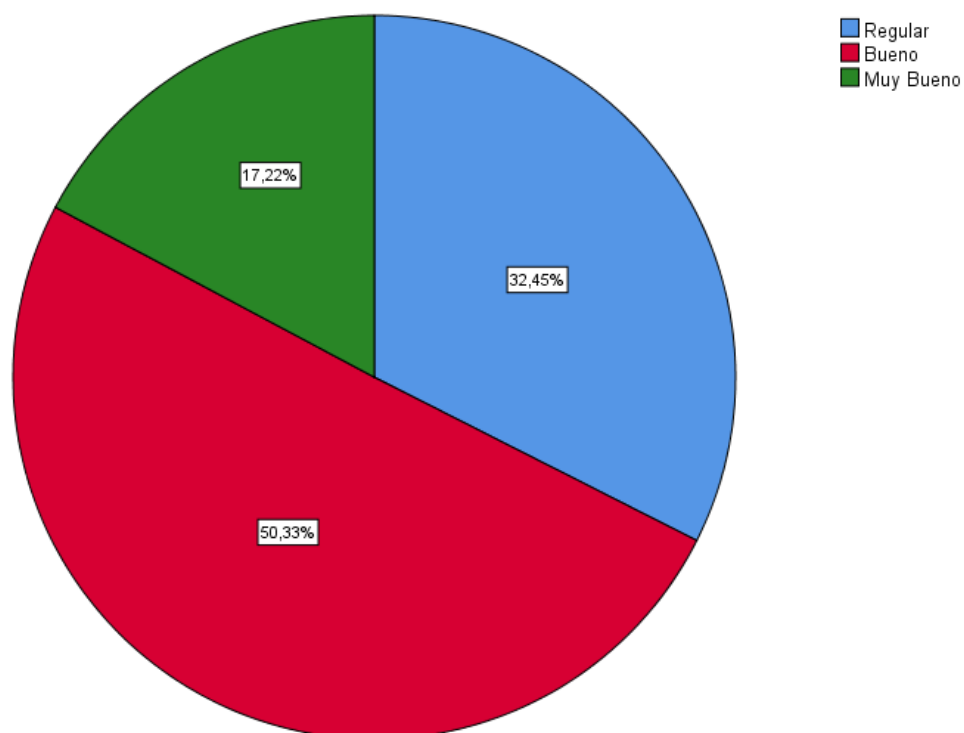
Tabla 12

Frecuencia respecto a los descansos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	32,5	32,5	32,5
	Bueno	76	50,3	50,3	82,8
	Muy Bueno	26	17,2	17,2	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia respecto a los descansos laborales



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran que los descansos que se dan cada año para los trabajadores son muy importantes para una mejor satisfacción en el trabajo siendo representada por el 53,6%; luego se encuentra que el 28,5% lo considero bueno; y por último el 17,9% opto por regular.

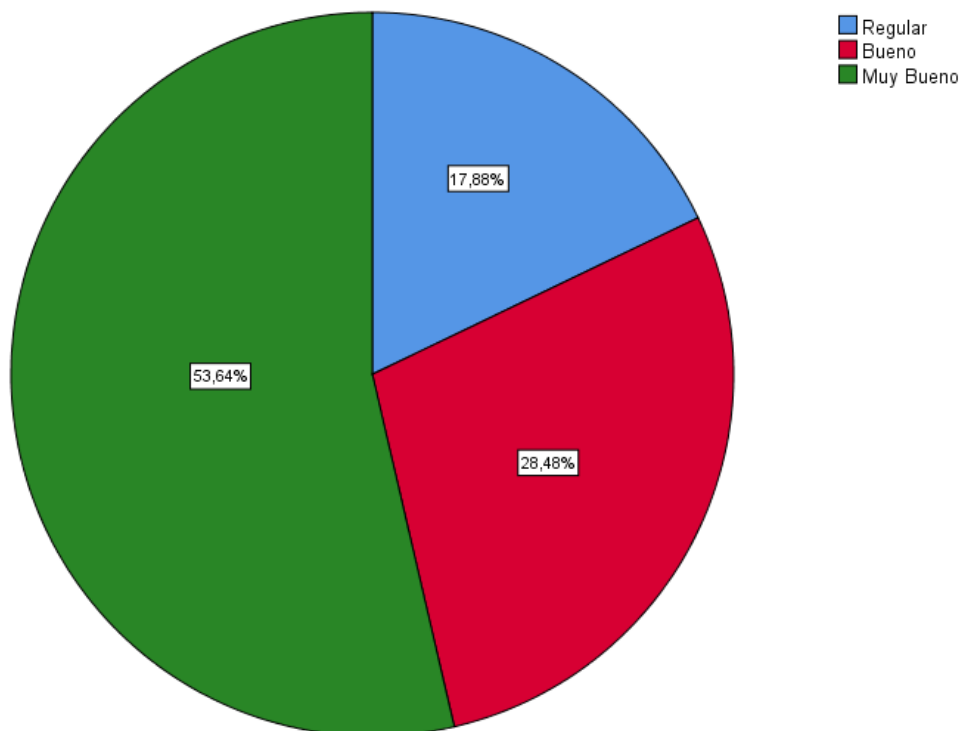
Tabla 13

Frecuencia respecto descanso laboral y la satisfacción de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	27	17,9	17,9	17,9
	Bueno	43	28,5	28,5	46,4
	Muy Bueno	81	53,6	53,6	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia respecto descanso laboral y la satisfacción de los trabajadores



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran muy bueno los seguros médicos que brinda la empresa deben ser para todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato que se maneje siendo representada por el 53,6%; luego se encuentra que el 27,8% lo considero bueno; y por último el 18,5% opto por regular.

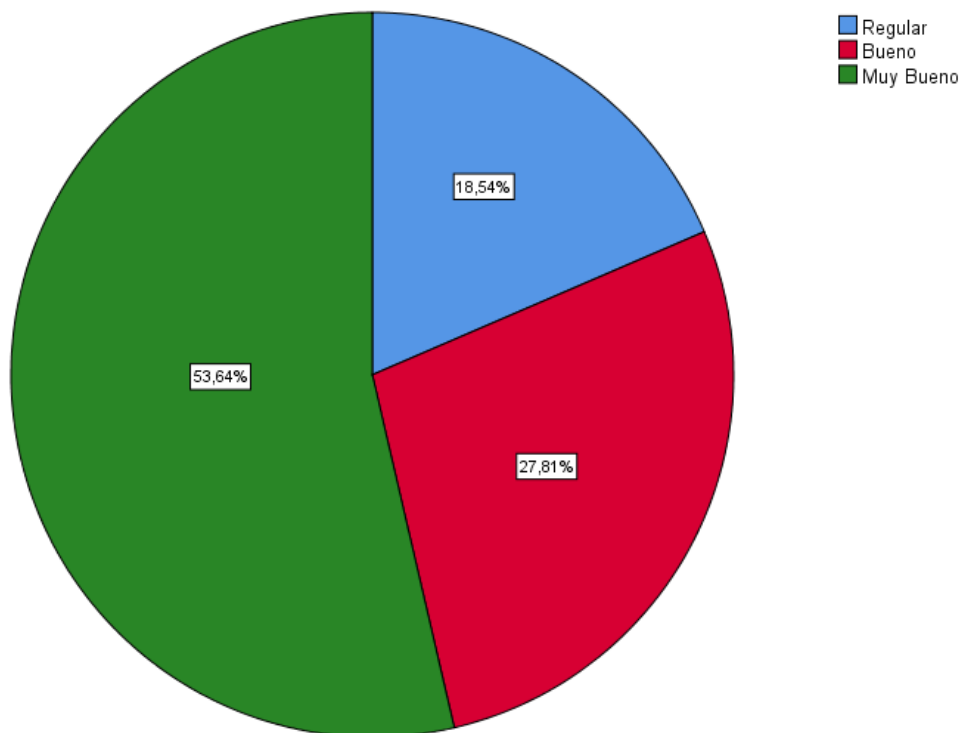
Tabla 14

Frecuencia respecto a los seguros médicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	28	18,5	18,5	18,5
	Bueno	42	27,8	27,8	46,4
	Muy Bueno	81	53,6	53,6	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia respecto a los seguros médicos



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran sería muy bueno tener servicios de movilidad siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 41,1% lo considero bueno; y por último el 7,9% opto por regular.

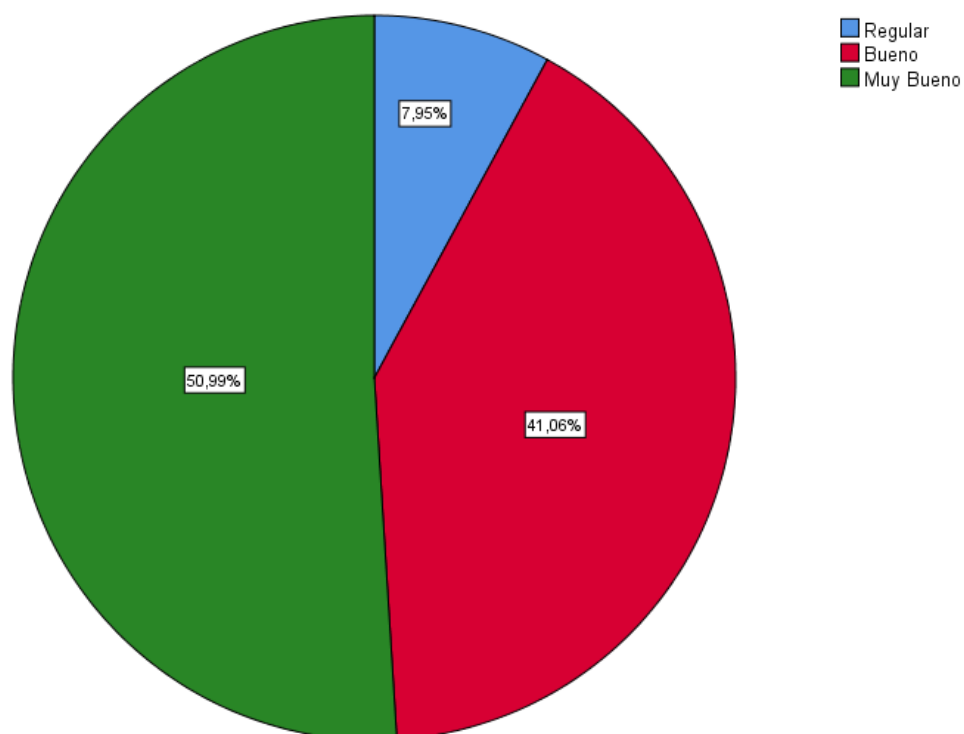
Tabla 15

Frecuencia respecto a los servicios de movilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	7,9	7,9	7,9
	Bueno	62	41,1	41,1	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 10

Frecuencia respecto a los servicios de movilidad



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza siendo representada por el 53,6%; luego se encuentra que el 31,8% lo considero bueno; y por último el 17,9% opto por regular.

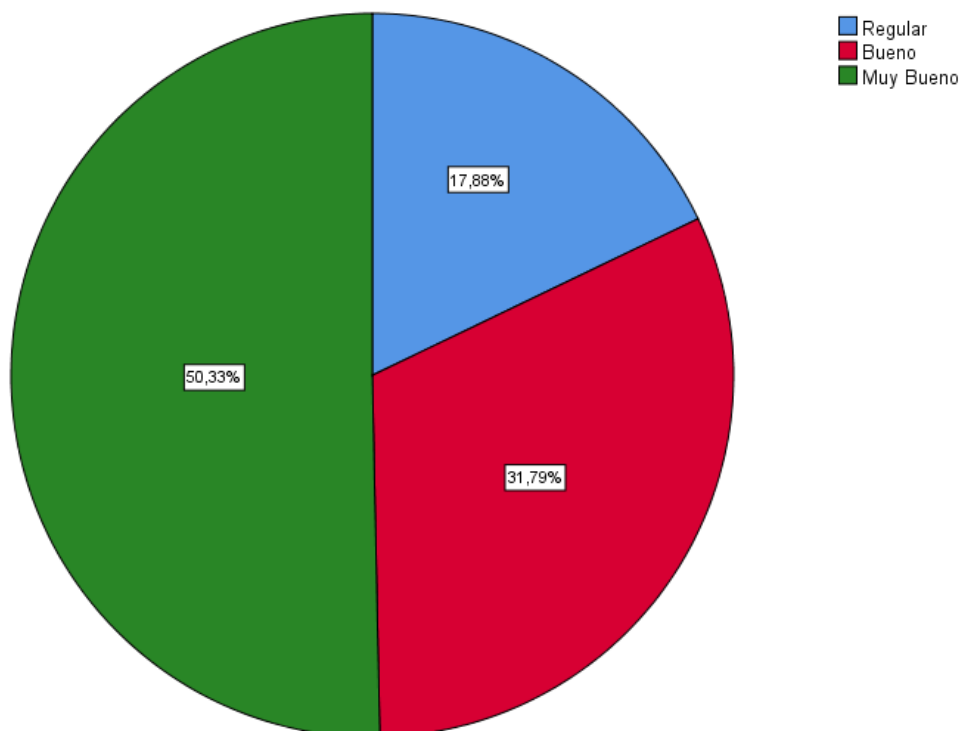
Tabla 16

Frecuencia respecto a la calificación de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	27	17,9	17,9	17,9
	Bueno	48	31,8	31,8	49,7
	Muy Bueno	76	50,3	50,3	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 11

Frecuencia respecto a la calificación de las actividades



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena puntualidad de culminación de las tareas asignadas siendo representada por el 55%; luego se encuentra que el 25,8% lo considero bueno; y por último el 19,2% opto por regular.

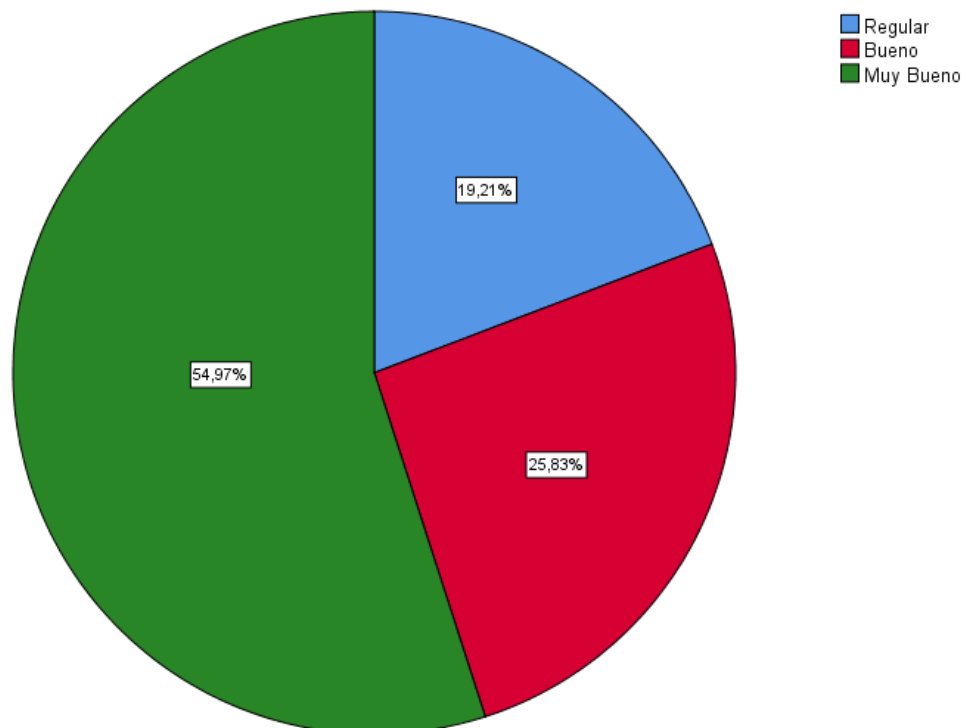
Tabla 17

Frecuencia respecto a la puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	19,2	19,2	19,2
	Bueno	39	25,8	25,8	45,0
	Muy Bueno	83	55,0	55,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 12

Frecuencia respecto a la puntualidad



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un muy buen apoyo del trabajador que brinda a la empresa siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 41,1% lo considero bueno; y por último el 7,9% opto por regular.

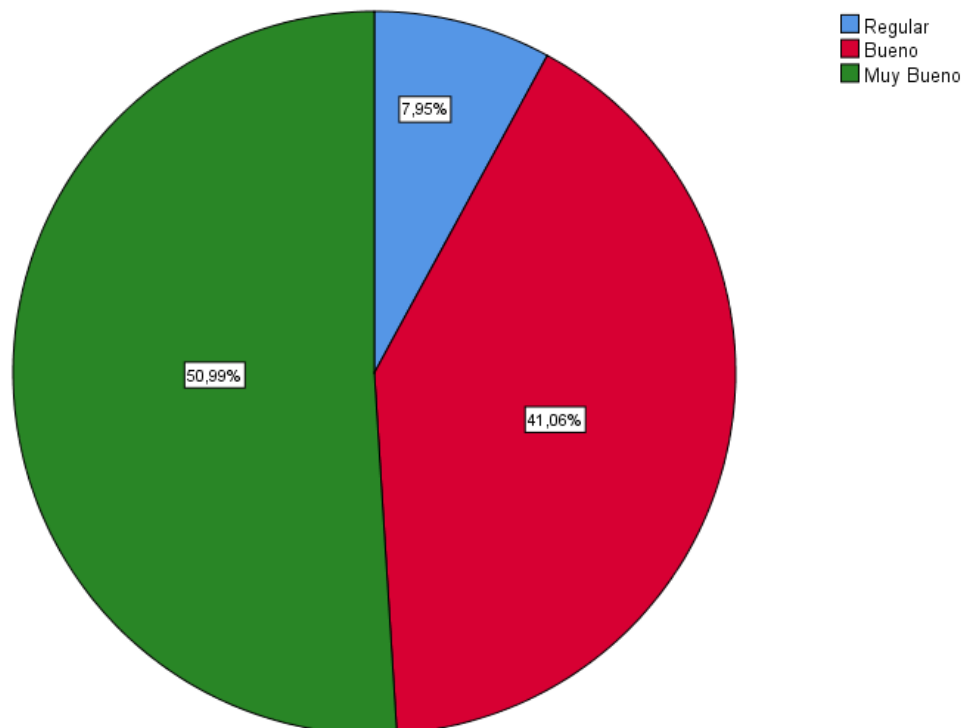
Tabla 18

Frecuencia respecto al apoyo del trabajador que brinda a la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	7,9	7,9	7,9
	Bueno	62	41,1	41,1	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 13

Frecuencia respecto al apoyo del trabajador que brinda a la empresa



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un muy buen grado de compromiso de su trabajador siendo representada por el 50,3%; luego se encuentra que el 31,8% lo considero bueno; y por último el 17,9% opto por regular.

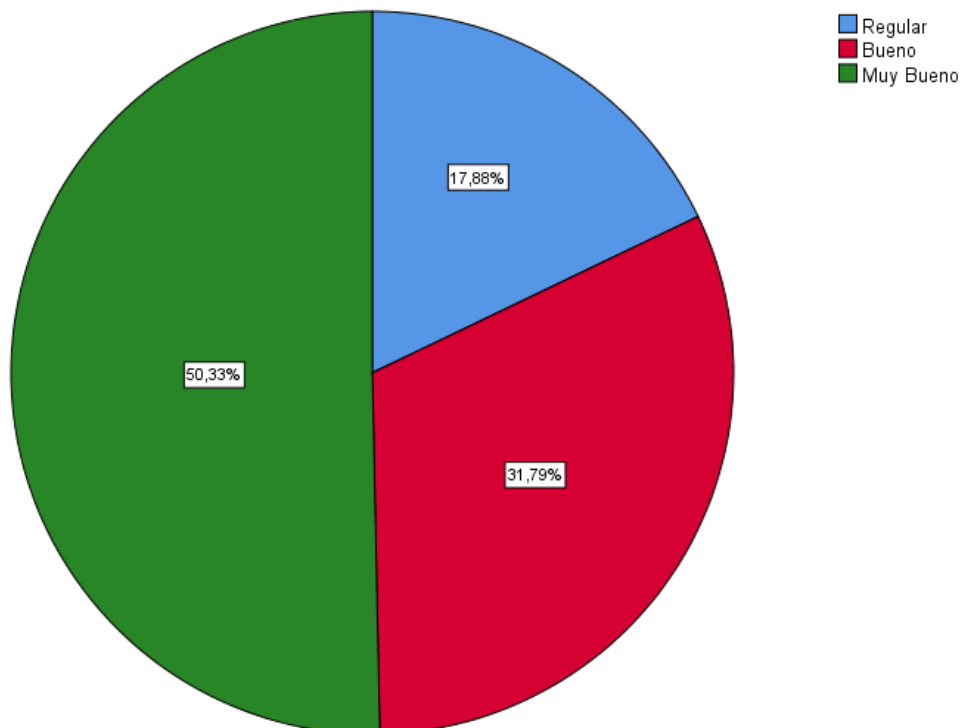
Tabla 19

Frecuencia respecto al grado de compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	27	17,9	17,9	17,9
	Bueno	48	31,8	31,8	49,7
	Muy Bueno	76	50,3	50,3	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 14

Frecuencia respecto al grado de compromiso



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena capacidad de trabajo para atender asuntos laborales bajo presión siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 23,2% lo considero bueno; y por último el 25,8% opto por regular.

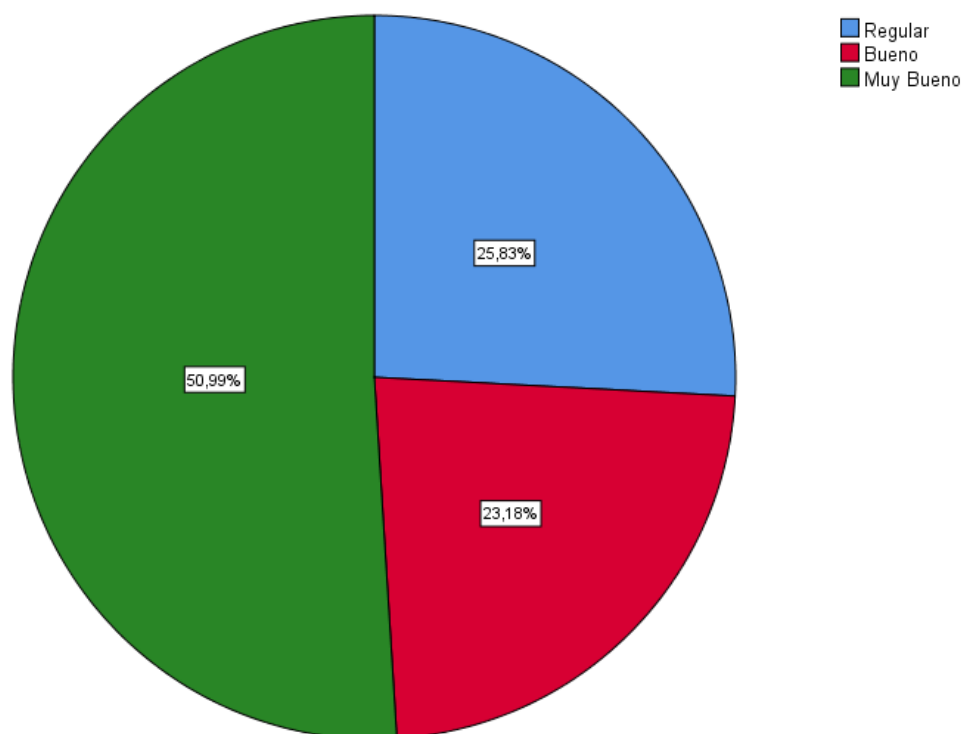
Tabla 20

Frecuencia respecto a la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	39	25,8	25,8	25,8
	Bueno	35	23,2	23,2	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 15

Frecuencia respecto a la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena etapa de producción eficiente siendo representada por el 50,3%; luego se encuentra que el 31,8% lo considero bueno; y por último el 17,9% opto por regular.

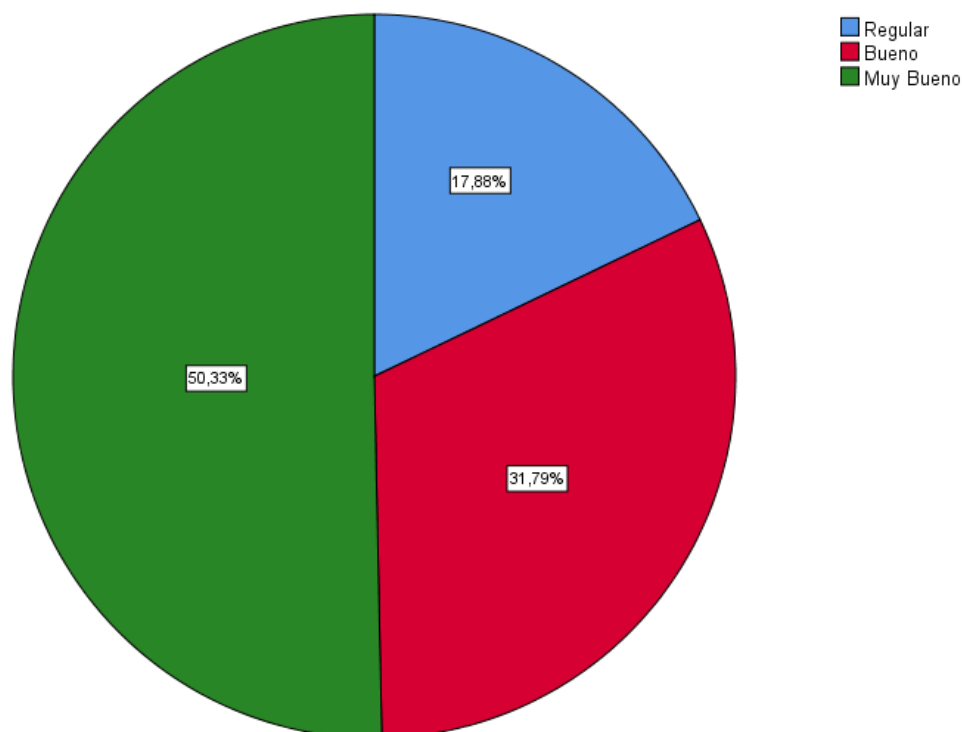
Tabla 21

Frecuencia respecto a la producción eficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	27	17,9	17,9	17,9
Bueno	48	31,8	31,8	49,7
Muy Bueno	76	50,3	50,3	100,0
Total	151	100,0	100,0	

Figura 16

Frecuencia respecto a la producción eficiente



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena producción de su trabajador con relación a los objetivos trazados de la empresa siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 23,2% lo considero bueno; y por último el 25,8% opto por regular.

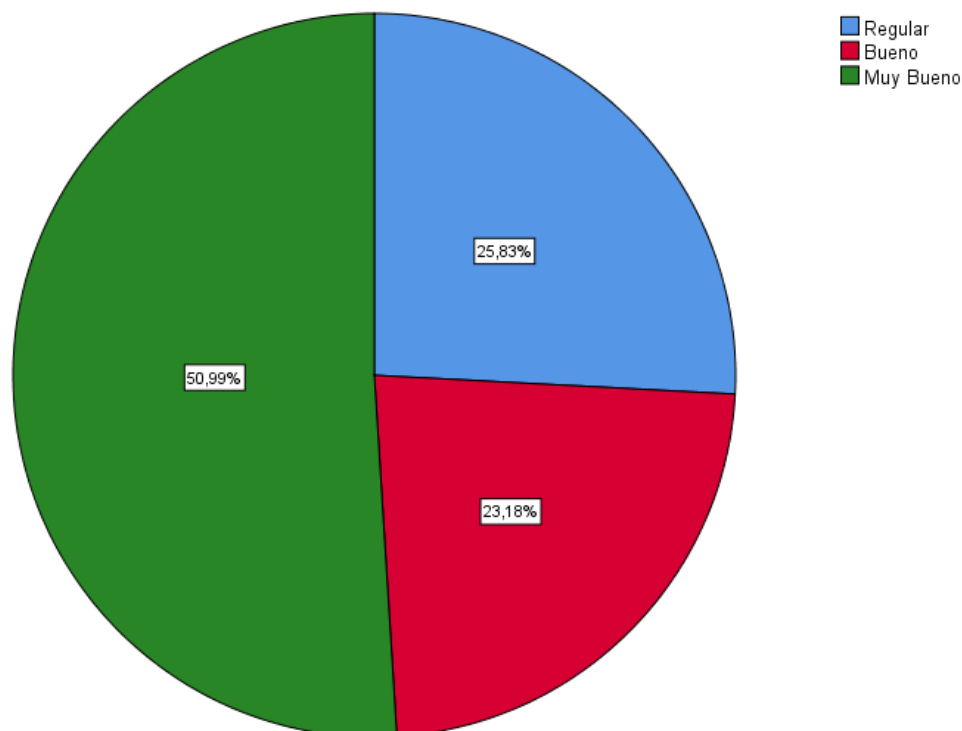
Tabla 22

Frecuencia respecto a la producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	39	25,8	25,8	25,8
	Bueno	35	23,2	23,2	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 17

Frecuencia respecto a la producción



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena actitud del trabajador frente a las metas de producción programadas siendo representada por el 44,4%; luego se encuentra que el 29,1% lo considero bueno; y por último el 26,5% opto por regular.

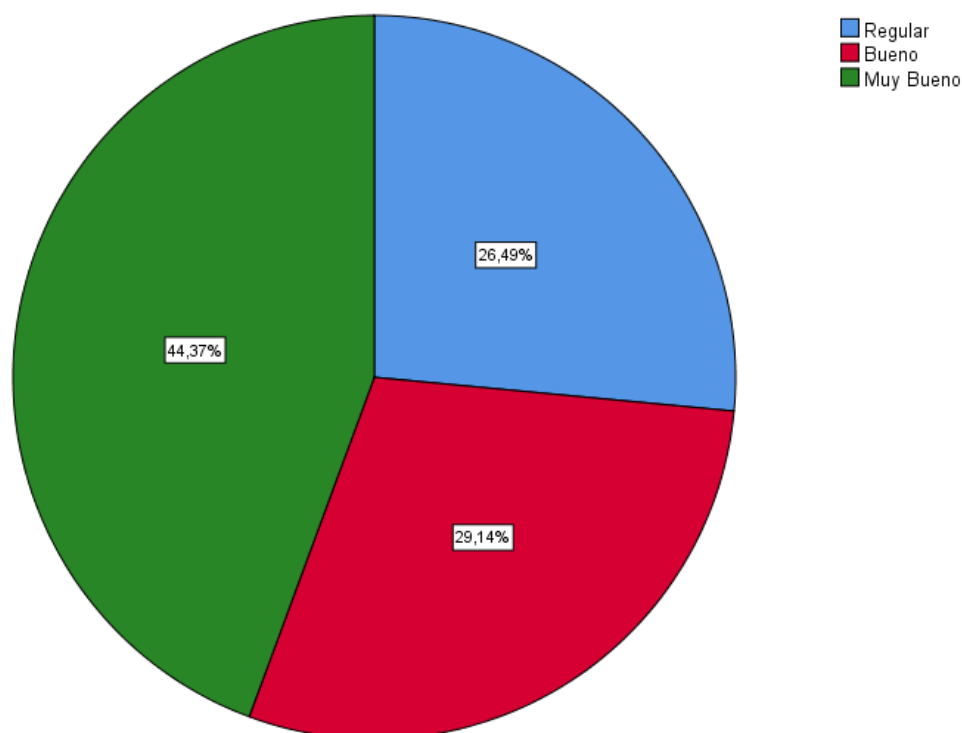
Tabla 23

Frecuencia respecto a las metas de producción programadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	40	26,5	26,5	26,5
	Bueno	44	29,1	29,1	55,6
	Muy Bueno	67	44,4	44,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 18

Frecuencia respecto a las metas de producción programadas



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener una muy buena calificación al incremento de la producción que ha realizado siendo representada por el 39,7%; luego se encuentra que el 29,1% lo considero bueno; y por último el 31,1% opto por regular.

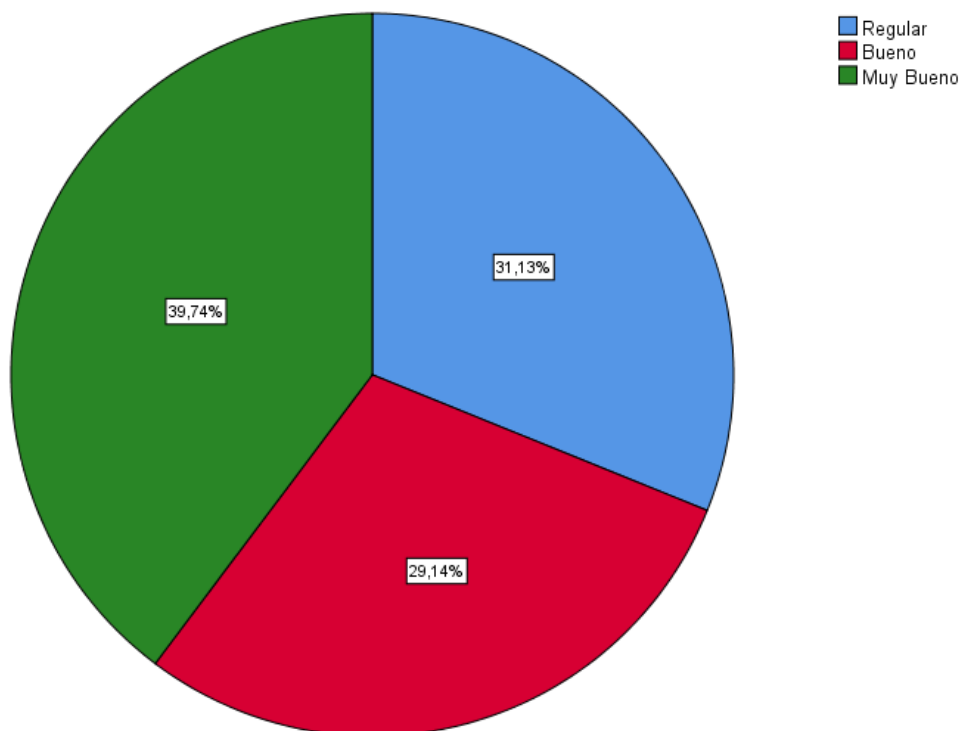
Tabla 24

Frecuencia respecto al incremento de la producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	47	31,1	31,1	31,1
	Bueno	44	29,1	29,1	60,3
	Muy Bueno	60	39,7	39,7	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 19

Frecuencia respecto al incremento de la producción



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un muy buen rendimiento siendo representado por el 38,4%; luego se encuentra que el 32,5% lo considero bueno; y por último el 29,1% opto por regular.

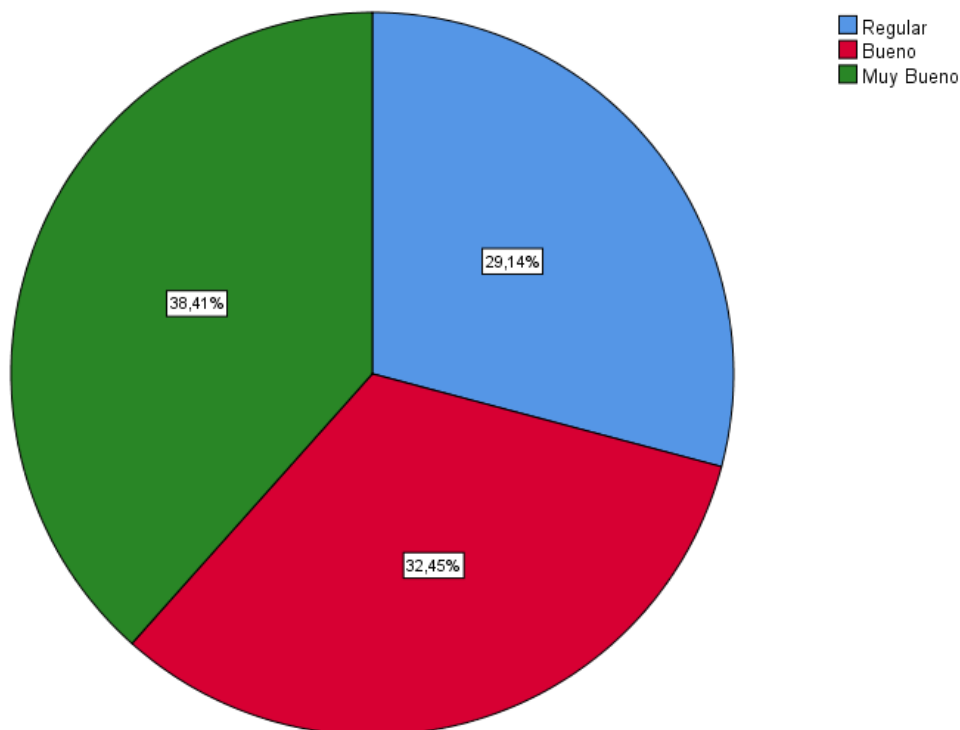
Tabla 25

Frecuencia respecto al rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	44	29,1	29,1	29,1
	Bueno	49	32,5	32,5	61,6
	Muy Bueno	58	38,4	38,4	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 20

Frecuencia respecto al rendimiento



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un muy buen grado de cumplimiento de la función designada siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 23,2% lo considero bueno; y por último el 25,8% opto por regular.

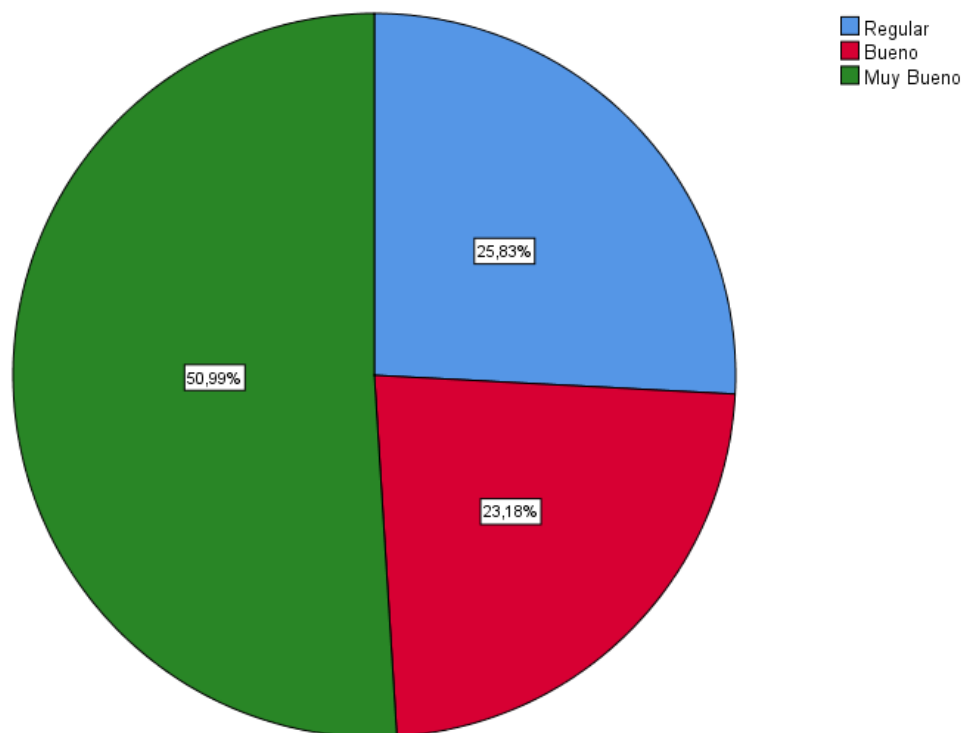
Tabla 26

Frecuencia respecto al cumplimiento de la función designada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	39	25,8	25,8	25,8
	Bueno	35	23,2	23,2	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 21

Frecuencia respecto al cumplimiento de la función designada



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un regular resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores siendo representada por el 34,4%; luego se encuentra que el 33,1% lo considero bueno; y por último el 34,4% opto por regular.

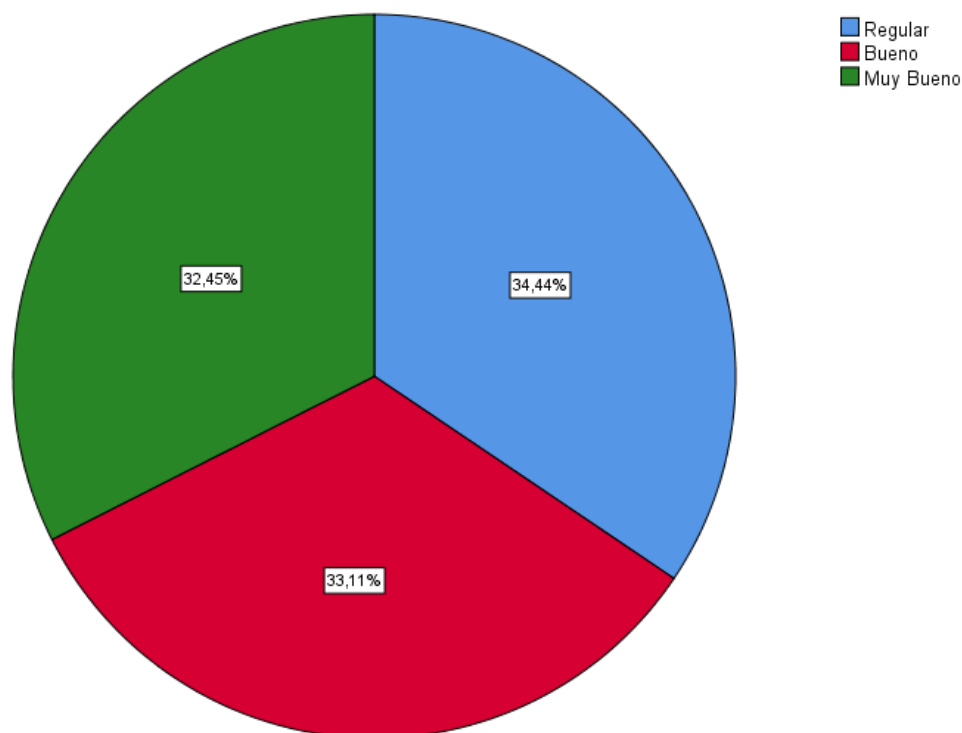
Tabla 27

Frecuencia respecto al resultado final obtenido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	52	34,4	34,4	34,4
	Bueno	50	33,1	33,1	67,5
	Muy Bueno	49	32,5	32,5	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 22

Frecuencia respecto al resultado final obtenido



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un buen manejo adecuado de los recursos asignados siendo representada por el 37,7%; luego se encuentra que el 31,8% lo considero muy bueno; y por último el 30,5% opto por regular.

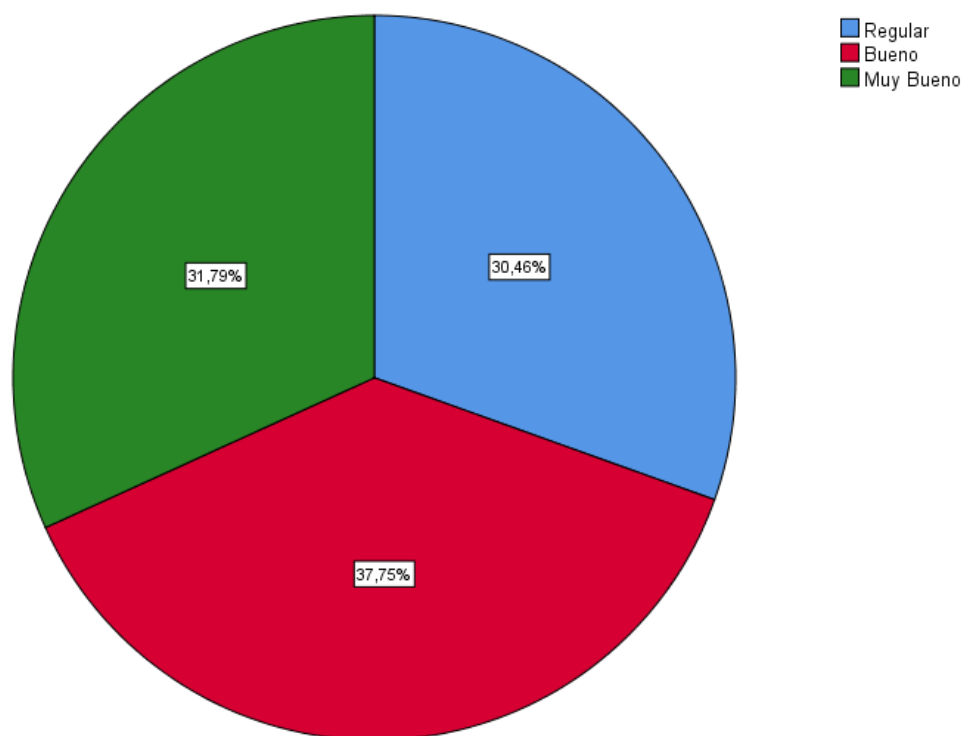
Tabla 28

Frecuencia respecto al manejo adecuado de los recursos asignados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	46	30,5	30,5	30,5
	Bueno	57	37,7	37,7	68,2
	Muy Bueno	48	31,8	31,8	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 23

Frecuencia respecto al manejo adecuado de los recursos asignados



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener unos muy buenos recursos para realizar sus labores diarias siendo representada por el 51%; luego se encuentra que el 23,2% lo considero bueno; y por último el 25,8% opto por regular.

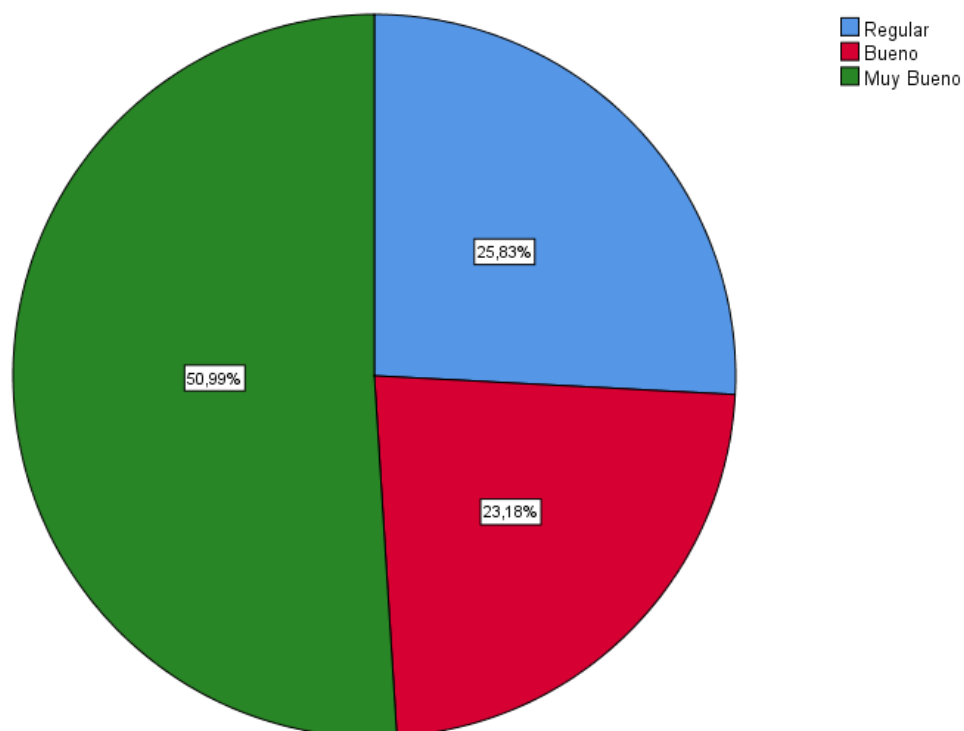
Tabla 29

Frecuencia respecto a los recursos para realizar sus labores diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	39	25,8	25,8	25,8
	Bueno	35	23,2	23,2	49,0
	Muy Bueno	77	51,0	51,0	100,0
Total		151	100,0	100,0	

Figura 24

Frecuencia respecto a los recursos para realizar sus labores diarias



De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo apreciar que los trabajadores consideran tener un muy buen acondicionamiento para el desarrollo de una buena producción siendo representada por el 44,4%; luego se encuentra que el 31,8% lo considero bueno; y por último el 23,8% opto por regular.

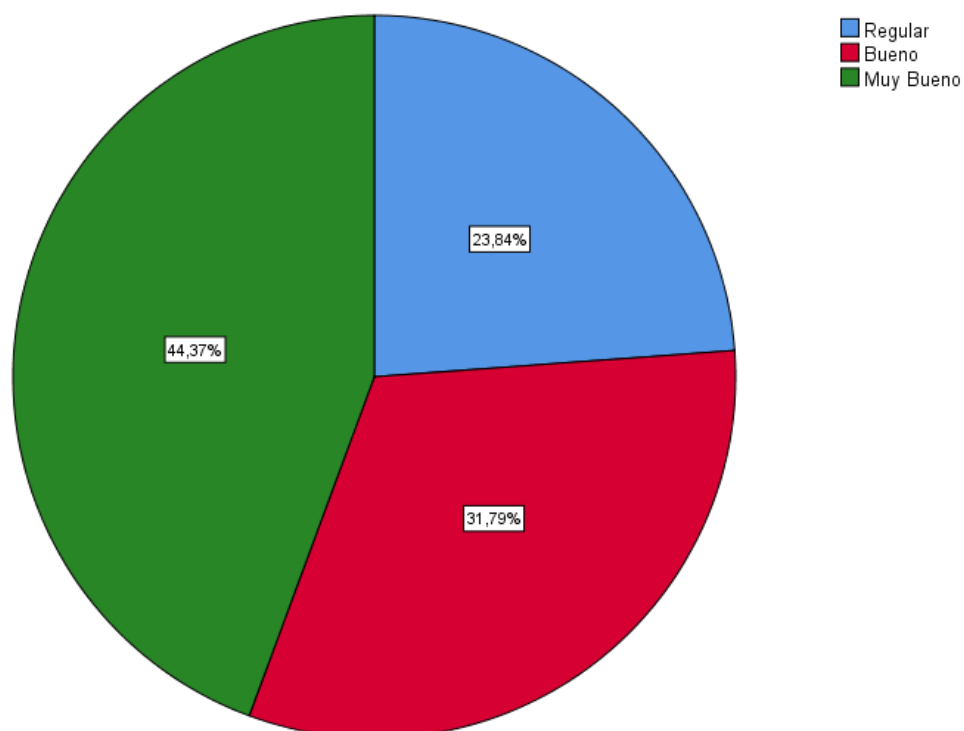
Tabla 30

Frecuencia respecto a la remuneración percibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	36	23,8	23,8	23,8
	Bueno	48	31,8	31,8	55,6
	Muy Bueno	67	44,4	44,4	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Figura 25

Frecuencia respecto a la remuneración percibida



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Asca (2017) planteó como propósito de su investigación determinar de qué manera es que la satisfacción de los trabajadores interviene en la productividad de Carsimar SAC., se concluye que la satisfacción laboral y las dimensiones involucradas siendo estas, el espacio físico, las oportunidades para un aumento de desarrollo profesional y las remuneraciones influyen directamente en la productividad de la empresa. Según los resultados obtenidos en la presente investigación para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000; por ello podemos afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Ojeda (2019) tomo como variables a la satisfacción en el trabajo y la productividad con el objeto de estudiarlas para determinar si se influyen entre sí. Para lo cual, consideró una población de 152 trabajadores de lo cual se seleccionó una muestra de 109 trabajadores, se concluyó que se influye de manera considerable. Según los resultados obtenidos en la presente investigación para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000; por ello podemos afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Sánchez (2019), en su trabajo de investigación, tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Por lo cual, desarrolló una investigación de tipo correlacional no experimental y se consideró una muestra de 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín. Se procedió a procesar los datos recopilados, los cuales manifestaron que existe una relación significativa moderada entre ambas variables., mediante

un análisis de correlación de Rho Spearman, se encontró una relación significativa moderada entre la satisfacción laboral y la productividad laboral. Según los resultados obtenidos en la presente investigación para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000; por ello podemos afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Cruz (2017) elaboró un trabajo enfocado en la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios Laturi Cía. Ltda. se elaboró un análisis estadístico, aplicando una prueba estadística chi-cuadrado, evidenciando los factores que intervienen. Además, se formuló una propuesta de solución ya que no cuentan con una buena productividad dado a la baja satisfacción que existe, siendo necesario capacitar al personal, midiendo continuamente el rendimiento de los laboratorios. Según los resultados obtenidos en la presente investigación para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000 por ello podemos afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

Garcés (2019) tuvo como objetivo estudiar el asertividad y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A. Para el desarrollo se tomó como muestra 50 trabajadores. Para la primera variable se consideró utilizar una escala multidimensional de asertividad y para segunda variable se utilizó un cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota. Posteriormente, se demostró la relación existente entre las variables planteadas. Según los resultados obtenidos en la presente investigación para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000; por ello podemos

afirmar que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se concluye que, la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, de 0.671** y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- 6.2. Se concluye que, la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021, puesto que se alcanzó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.592* y el sigma (bilateral) es de 0,00.
- 6.3. Se concluye que, la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021. Ya que se tuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.370** y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- 6.4. Se concluye que, la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmecánicas en Ate Vitarte, 2021. Debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.460** y el sigma (bilateral) es de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Implementar acciones correctivas y de mejora para brindar a los empleados un ambiente de trabajo satisfactorio que promueva una alta productividad y compromiso.
- 7.2. Analizar diferentes condiciones de trabajo para que los empleados se sientan felices en sus trabajos y dentro de la misma organización, muestra a los empleados la importancia y el valor de lograr metas.
- 7.3. Brinda todas las herramientas necesarias para que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera efectiva, así como cursos de capacitación para que puedan brindar a los empleados el conocimiento de las diversas actividades y tengan la capacidad y habilidad para desarrollarlas de manera efectiva.
- 7.4. Identifica las tareas que coinciden con las capacidades y fortalezas de los colaboradores y proporciona todos los medios y libertades para que puedan desempeñarse, de esta manera pueden ser altamente productivos y suficientemente plenos.
- 7.5. Asignar presupuesto para aumentar el salario de los empleados, para alinear con las funciones y responsabilidades requeridas por el puesto del trabajador.

VIII. REFERENCIAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014* (Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio Digital UPAO.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCION_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Anco, S. y Paredes, K. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la calidad del Servicio que brindan los restaurantes turísticos en el distrito de sauce provincia de san martín en el año 2014* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín). Archivo digital.
<https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2702/TURISMO%20Anco%20Sintia%20Paredes%20Lozano%20Katerine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asca, C. (2017). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Carsimar SAC, distrito San Martín de Porres año 2017* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12218/Asca_ACB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Batista, Y. (2019). *Clima laboral y su influencia en la productividad de la organización* (Trabajo de grado, Fundación Universitaria Los Libertadores). Archivo digital.
https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2964/Batista_Yulieth_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado*, 6(1-2), pp. 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturicia Ltda* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Cruzado, W. y Loja, L. (2020). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Molino Agroindustrial San Francisco SAC, Ciudad de Dios, 2019*. (Tesis de Grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Deza, J. (2019). *Análisis de la eficiencia y productividad de los aeropuertos de Perú y Chile entre los años 2014 y 2015* (Tesis de grado, Universidad Continental). Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5493/2/IV_FCE_315_TE_Deza_Quispe_2019.pdf
- Espinoza, S. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en la empresa telecomunicaciones Josol EIRL – 2019* (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8989/Espinoza%20C%20c3%20b3rdova%20Suje%20Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango)* (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Archivo digital. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garcés, A. (2019). *La asertividad y su influencia en la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Ecuatran S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica). Repositorio UTI. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1381/1/TESIS%20ANA%20PAOLA%20GARC%20c3%2089S%20CADENA.pdf>

- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L. y Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 40(22), pp. 16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- García, T. y Grandez, T. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014* (Tesis de grado, Universidad Nacional San Martín). Repositorio Institucional Digital. https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guía Capital Humano. (2016). Información de Capital Humano. Satisfacción Laboral: El 76% de Peruanos no es feliz en su trabajo. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Noticias%20y%20Movidas-,Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%3A%20El%2076%25%20de%20peruanos%20no,es%20feliz%20en%20su%20>
- Hernández, F. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y su impacto en los niveles de productividad para una empresa productora de partes plásticas* (Tesis de pregrado, Universidad ECCI). Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2269/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ojeda, (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019* (Tesis de pregrado,

Universidad Privada del Norte). Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22259/Ojeda%20Velasquez%20Ingrit%20Daythiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peláez, V. y Gil, J. (2018). *La relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y conflicto trabajo – familia* (Tesis de pregrado, Universidad El Bosque). Repositorio Institucional.

https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/2470/Pelaez_Rozo_Vanessa_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* (Tesis de maestría,

Universidad Peruana Unión). Archivo digital.

http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Workmonitor, R. (2018). Satisfacción Laboral sube 9 posiciones en el Ranking Global en un año. Randstad Workmonitor. Obtenido de 35

https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-suben-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-unano_1738/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20edici%C3%B3n,su%20empleo%20versus%2066%25%20hace

XI. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Influye la satisfacción laboral en la productividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La satisfacción laboral influye en la productividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p>	Variable	Dimensión	Indicadores	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Descriptiva</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional - transversal</p> <p>Métodos:</p> <p>Deductivo - cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Población:</p> <p>151 trabajadores de empresas metalmeccánicas de Ate Vitarte</p> <p>Muestra:</p> <p>151 trabajadores de empresas metalmeccánicas de Ate Vitarte</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Influye la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021?</p> <p>¿Influye la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021?</p> <p>¿Influye la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar si la satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p> <p>Determinar si la satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p> <p>Determinar si la satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La satisfacción laboral influye en la eficiencia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p> <p>La satisfacción laboral influye en la efectividad de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p> <p>La satisfacción laboral influye en la eficacia de las empresas Metalmeccánicas en Ate Vitarte, 2021.</p>	Satisfacción laboral	Satisfacción con el salario.	Sueldos	
				Satisfacción con las promociones.	Oportunidades de formación	
				Satisfacción con el reconocimiento	Elogios	
				Satisfacción con las condiciones de trabajo	Los descansos	
				Satisfacción con los beneficios	Seguros médicos movilidad	
Productividad				Eficacia	Satisfacción total	
				Efectividad	Resultados logrados	
				Eficiencia	Recursos obtenidos	

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Encuesta para Trabajadores

Por favor, conteste las siguientes preguntas con suma objetividad y veracidad, marcando las opciones de la escala de Likert:

Opciones					
Indicador	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo

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

9. ¿Usted cree que los seguros médicos que brinda la empresa deben ser para todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato que se maneje?					
10. ¿Te gustaría que la empresa brinde beneficios para el trabajador como por ejemplo servicios de movilidad?					
11. ¿Cuál es la calificación que le da a su trabajador respecto a las actividades que realiza?					
12. ¿Cómo calificaría usted la producción de su trabajador con relación a los objetivos trazados de la empresa?					
13. ¿En los últimos meses como ha sido la actitud del trabajador frente a las metas de producción programadas?					
14. ¿La puntualidad de culminación de las tareas asignadas es?					
15. ¿Cómo califica usted el manejo adecuado de los recursos asignados a su trabajador?					
16. ¿El grado de apoyo del trabajador que brinda a la empresa es?					
17. ¿El grado de compromiso de su trabajador es?					
18. ¿Los recursos que posee el trabajador para realizar sus labores diarias es?					
19. ¿El acondicionamiento que le brinda a su trabajador para el desarrollo de una buena producción es?					

20. ¿Cuál es la calificación que usted le da al incremento de la producción que su trabajador ha realizado?					
21. ¿La capacidad del trabajador para atender asuntos laborales bajo presión es?					
22. ¿El rendimiento del trabajador es?					
23. ¿El grado de cumplimiento de la función designada a su trabajador es?					
24. ¿El resultado final obtenido por el trabajador en el cumplimiento de sus labores es?					
25. ¿Qué tan eficiente es el trabajador en la etapa de producción?					

Anexo C. Ficha de Validación de Instrumento por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MAG. BAZAN BRICEÑO, JOSE LUIS
 1.2 Cargo e institución donde labora: Metodólogo – Docente Universidad Nacional Federico Villarreal
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista para evaluar
 1.4 Título de la investigación: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS METALMECANICAS ATE VITARTE, 2021”
 1.5 Autor del instrumento: Sánchez Dávila, Narciso

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				95%	
2.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.				95%	
3.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.				95%	
4.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				95%	
5.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.				95%	
6.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.				95%	
7.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				95%	
8.	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				95%	
9.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.				95%	
10.	Inocuidad	Las preguntas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.				95%	

II PROMEDIO DE VALORACION:

95%

III OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en el trabajo de investigación

Lima, 06 de octubre del 2020

MAG. BAZÁN BRICEÑO, JOSÉ LUIS
Docente Universitario / Metodólogo
DNI 16018262



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MAG. SANCHEZ CAMARGO, MARIO RODOLFO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Metodólogo – Docente Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista para evaluar
- 1.4. Título de la investigación: “SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS METALMECANICAS ATE VITARTE, 2021”
- 1.5. Autor del instrumento: Sánchez Dávila, Narciso

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
11.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			90%		
12.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.			90%		
13.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.			90%		
14.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.			90%		
15.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.			90%		
16.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			90%		
17.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.			90%		
18.	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.			90%		
19.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.			90%		
20.	Inocuidad	Las preguntas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.			90%		


II PROMEDIO DE VALORACION:

90%

III OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
El instrumento es aplicable en el trabajo de investigación
.....

Lima, 06 de octubre del 2020


 MAG. SANCHEZ CAMARGO, MARIO RODOLFO
 Docente Universitario / Metodólogo
 DNI 40286394



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. BAZAN RAMIREZ, WILFREDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Metodólogo – Docente Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista para evaluar
- 1.4. Título de la investigación: “GESTIÓN “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS METALMECANICAS ATE VITARTE, 2021”
- 1.5. Autor del instrumento: Sánchez Dávila, Narciso

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
21.	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				93%	
22.	Coherencia	Las preguntas guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables e hipótesis.				93%	
23.	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y de criterio.				93%	
24.	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				93%	
25.	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque está de acuerdo a la capacidad de respuesta de los sujetos de investigación.				93%	
26.	Control de sesgo	Presenta preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.				93%	
27.	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.				93%	
28.	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				93%	
29.	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación.				93%	
30.	Inocuidad	Las preguntas no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.				93%	

II PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

III OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
El instrumento es aplicable en el trabajo de investigación
.....

Lima, 06 de octubre del 2020


 DR. BAZÁN RAMÍREZ WILFREDO
 Docente Universitario / Metodólogo
 DNI 09415344