



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA TEXTIL LIVES SAC, BARRANCO, 2024**

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Quintana Olaya, Cynthia Elizabeth

Asesora

Durand Espejo de Benites, Leonor Alcira

ORCID: 0000-0003-0759-9354

Jurado

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Acosta De Mantilla, Flora Nelida

Peña Huapaya, Pedro Saturnino

Lima - Perú

2026

SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL LIVES SAC, BARRANCO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	21%	9%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usmp.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	intra.uigv.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	idus.us.es	Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	Trabajo del estudiante	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL LIVES SAC, BARRANCO, 2024**

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Aurora

Quintana Olaya, Cynthia Elizabeth

Asesor

Durand Espejo de Benites, Leonor Alcira
ORCID: 0000-0003-0759-9354

Jurado

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia
Acosta De Mantilla, Flora Nelida
Peña Huapaya, Pedro Saturnino

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

A mi tío querido Oscar que se encuentra en el cielo, siempre cuidándome.

ÍNDICE

Resumen	9
Abstract.....	10
I. Introducción	11
1.1. Descripción y formulación del problema.....	12
1.2. Antecedentes	15
1.2.1. Antecedentes Internacionales	15
1.2.2. Antecedentes Nacionales	18
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación	22
1.5. Hipótesis	22
1.5.1. Hipótesis general.....	22
1.5.2. Hipótesis específicas.....	22
II. Marco Teórico	23
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	23
2.1.1. <i>Satisfacción Laboral</i>	23
2.1.2. <i>Desempeño laboral.</i>	26
III. Método.....	33
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Ámbito temporal y espacial	34
3.3. Variables de estudio.....	34
3.4. Población y muestra.....	35
3.5. Instrumentos.....	36
3.6. Procedimientos.....	36
3.7. Análisis de datos	37
3.8. Consideraciones éticas	37
IV. Resultados.....	38
V. Discusión de resultados.....	85

VI.	Conclusiones.....	88
VII.	Recomendaciones	89
VIII.	Referencias.....	91
IX.	Anexos	101

ÍNDICE DE TABLAS	Pág.
Tabla 1. Resultados del ítem 1 de la variable Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 2. Resultados del ítem 2 de la variable Satisfacción laboral.....	39
Tabla 3. Resultados del ítem 3 de la variable Satisfacción laboral	40
Tabla 4. Resultados del ítem 4 de la variable Satisfacción laboral	41
Tabla 5. Resultados del ítem 5 de la variable Satisfacción laboral.....	42
Tabla 6. Resultados del ítem 6 de la variable Satisfacción laboral	44
Tabla 7. Resultados del ítem 7 de la variable Satisfacción laboral	45
Tabla 8. Resultados del ítem 8 de la variable Satisfacción laboral.....	46
Tabla 9. Resultados del ítem 9 de la variable Satisfacción laboral.....	47
Tabla 10. Resultados del ítem 10 de la variable Satisfacción laboral.....	49
Tabla 11. Resultados del ítem 11 de la variable Satisfacción laboral.....	50
Tabla 12. Resultados del ítem 12 de la variable Satisfacción laboral.....	51
Tabla 13. Resultados del ítem 13 de la variable Satisfacción Laboral	52
Tabla 14. Resultados del ítem 14 de la variable Satisfacción laboral	53
Tabla 15. Resultados del ítem 15 de la variable Satisfacción laboral.....	54
Tabla 16. Resultados del ítem 16 de la variable Satisfacción laboral	55
Tabla 17. Resultados del ítem 17 de la variable Satisfacción laboral	56
Tabla 18. Resultados del ítem 18 de la variable Satisfacción laboral	57
Tabla 19. Resultados del ítem 19 de la variable Satisfacción laboral	58
Tabla 20. Resultados del ítem 20 de la variable Satisfacción laboral	60
Tabla 21. Resultados del ítem 21 de la variable Satisfacción laboral	61
Tabla 22. Resultados del ítem 22 de la variable Desempeño laboral	62
Tabla 23. Resultados del ítem 23 de la variable Desempeño Laboral	63
Tabla 24. Resultados del ítem 24 de la variable Desempeño laboral	64
Tabla 25. Resultados del ítem 25 de variable Desempeño laboral	65
Tabla 26. Resultados del ítem 26 de la variable Desempeño laboral	66
Tabla 27. Resultados del ítem 27 de la variable Desempeño laboral	67
Tabla 28. Resultados del ítem 28 de la variable Desempeño laboral	68
Tabla 29. Resultados del ítem 29 de la variable Desempeño laboral	70

Tabla 30. Resultados del ítem 30 de la variable Desempeño laboral	72
Tabla 31. Resultados del ítem 31 de la variable Desempeño laboral.....	73
Tabla 32. Resultados del ítem 32 de la variable Desempeño laboral	74
Tabla 33. Resultados del ítem 33 de la variable Desempeño laboral	75
Tabla 34. Resultados del ítem 34 de la variable Desempeño laboral.....	75
Tabla 35. Resultados del ítem 35 de la variable Desempeño Laboral	76
Tabla 36. Prueba de normalidad.....	77
Tabla 37. Correlación de la Satisfacción laboral y el desempeño laboral.....	78
Tabla 38. Prueba de normalidad.....	79
Tabla 39. Correlación de la Seguridad ocupacional y el desempeño laboral	80
Tabla 40. Prueba de normalidad	81
Tabla 41. Correlación de la Condiciones de trabajo y el desempeño laboral	82
Tabla 42. Prueba de normalidad	83
Tabla 43 Correlación de la Remuneración salarial y el desempeño laboral.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS	Pág
Figura 1. Resultados del ítem 1.....	39
Figura 2. Resultados del ítem 2.....	40
Figura 3. Resultados del ítem 3	41
Figura 4. Resultados del ítem 4	42
Figura 5. Resultados del ítem 5	43
Figura 6. Resultados del ítem 6.....	44
Figura 7. Resultados del ítem 7	46
Figura 8. Resultados del ítem 8	47
Figura 9. Resultados del ítem 9.....	48
Figura 10. Resultados del ítem 10	49
Figura 11. Resultados del ítem 11	50
Figura 12. Resultados del ítem 12.....	51
Figura 13. Resultados del ítem 13.....	52
Figura 14. Resultados del ítem 14.....	53
Figura 15. Resultados del ítem 15	55
Figura 16. Resultados del ítem 16	56
Figura 17. Resultados del ítem 17	57
Figura 18. Resultados del ítem 18	58
Figura 19. Resultados del ítem 19.....	59
Figura 20. Resultados del ítem 20.....	60
Figura 21. Resultados del ítem 21	61
Figura 22. Resultados del ítem 22	62
Figura 23. Resultados del ítem 23	63
Figura 24. Resultados del ítem 24	64
Figura 25. Resultados del ítem 25.....	65
Figura 26. Resultados del ítem 26	66
Figura 27. Resultados del ítem 27	67
Figura 28. Resultados del ítem 28	69
Figura 29. Resultados del ítem 29.....	70
Figura 30. Resultados del ítem 30.....	71

Figura 31. Resultados del ítem 31.....	72
Figura 32. Resultados del ítem 32	73
Figura 33. Resultados del ítem 33.....	74
Figura 34. Resultados del ítem 34.....	75
Figura 35. Resultados del ítem 35.....	76

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco. La investigación seguida implicó un enfoque cuantitativo, de tipo básica; el método empleado fue el deductivo, con alcance descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 350 trabajadores y la muestra comprendió 184 trabajadores de la empresa Lives SAC, Barranco. La técnica diseñada constó en la encuesta y, los instrumentos fueron los cuestionarios. Para hacer la correcta medición de variables se usó la Escala de Likert, en la cual se empleó un análisis estadístico realizado mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman demostrándose una correlación positiva baja ($0.268 < p\text{-valor}$) entre las variables.

Palabras clave: satisfacción, desempeño, motivación.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine if job satisfaction is related to the job performance of the workers of the textile company Lives SAC, Barranco. The research carried out involved a quantitative approach, of a basic type; the method used was deductive, with a descriptive scope and a non-experimental design. The population consisted of 350 workers and the sample included 184 workers from the company Lives SAC, Barranco. The designed technique consisted of the survey and the instruments were the questionnaires. To correctly measure variables, the Likert Test was used, in which a statistical analysis was carried out using the non-parametric Spearman test, demonstrating a low positive correlation (0.268 < p-value) between the variables.

Keywords: satisfaction, performance, motivation

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Lives Sac.,2024” es, determinar la relación entre ambas variables; ya que, con el tiempo se ha hecho necesario que las empresas del sector textil realicen en periodos cada cierto tiempo unas encuestas que van relacionadas con la una satisfacción y rendimiento laboral, de tal manera que se pueda conocer la situación actual y saber cómo les va a los sujetos trabajadores en su conjunto que también comprenden gerentes y líderes, puesto que de ese forma, se toma herramientas preventivas y, al mismo tiempo, correctivas de tal forma que se verifique una mejora en la entidad.

La presente investigación se encuentra estructurada bajo los siguientes lineamientos:

En el primer capítulo, se basa en el enfoque teórico del trabajo de investigación, elaborar una lista de métodos, descripciones y expresiones del problema, incluyendo el desarrollo del problema, objetivos comunes, objetivos específicos, causas y la formulación de hipótesis generales, con respecto a ciertos supuestos, variables, indicadores y el funcionamiento de las variables.

En el segundo capítulo, se enfoca en el contenido del marco teórico, cual establece un contexto de la investigación en el ámbito internacional, nacional y local. También, de forma exhaustiva y detallada, se busca que las teorías que respaldan la satisfacción laboral y los problemas de desempeño laboral.

En el tercer capítulo, se desprende un enfoque funcional, que incluye los métodos y herramientas utilizados en el estudio, esto comprende, el tipo de metodología a través de la validez a los instrumentos, población y muestra.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados del trabajo en investigación, en el que se examinan los resultados obtenidos mediante métodos de encuesta utilizando cuestionarios que miden la satisfacción laboral y variables de desempeño. Se presentan en forma tabular y gráfica, presentando los puntajes y dimensiones de ambas variables, así como su respectivo análisis e interpretación.

A manera de finalizar, se concluye con la contrastación de la discusión de resultados; así también, conclusiones, recomendaciones y por último se mencionan las referencias bibliográficas con los anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

La satisfacción laboral supone una relación con la productividad que realiza un empleado para prestar servicios en base a un producto o servicio que una empresa ofrece. De tal manera que ciertos elementos como la motivación y calidad del empleo son de suma relevancia tanto para el desempeño del trabajador, así como la productividad de la empresa, que conjuntamente traen una satisfacción y economía significativa, respectivamente (Cortéz, 2023).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) describe que gran parte de los colaboradores, afirman estar insatisfechos con su puesto de trabajo debido a las largas jornadas laborales, el aumento de la carga de trabajo y las dificultades para mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral.

De igual manera, cada vez hay más empresas en el mundo que no valoran el trabajo y el esfuerzo de los empleados, esto es debido a que no sienten que se les están pagando adecuadamente, lo que conlleva problemas de productividad y rendimiento (Bohórquez et al., 2020).

En el nivel Latinoamericano, gran parte de los empleadores están buscando alguna mejora en los temas laborales con el fin de atraer el talento, y, al mismo tiempo, retenerlos, de tal manera que se centran más en satisfacer las necesidades de los empleados, y dan como prioridad los beneficios de salud (Peña, 2023). Asimismo, el 28% de los trabajadores colombianos indicaron que la carga de trabajo ha aumentado, provocando una insostenibilidad en la vida laboral y familiar (Echeverri & Espitia, 2020).

Ahora bien, la satisfacción laboral en el Perú ha situado una problemática en los últimos años por lo que ha presentado una baja debido al alto estrés en el mundo laboral por lo cual se presentan ciertos riesgos, como la renuncia; por lo que alrededor de 59 % de peruanos señalan la incomodidad en sus centros de labor. Y, una de las causas es el tema de la remuneración, ya que solo el 32 % de los peruanos expresan estar contentos con su pago laboral actual. Por lo que se entiende que, de cada diez colaboradores, solo tres trabajadores se encuentran satisfechos con el pago según el diario *Gestión* (Peves, 2023).

En esa línea de ideas, Veracierta (2020) menciona que las cifras alarmantes para el año, el 24% de los trabajadores en el Perú mostraron satisfacción con su puesto de trabajo, por lo que, se urge y se sugiere que, se necesita realizar una investigación en base a lo encontrado a fondo para mejorar el nivel actual y así evitar las consecuencias negativas de la no satisfacción para las empresas empleadoras en manera general.

Además, en el nivel regional, los cambios en la economía han afectado la vida laboral, por lo que solo el 15 % de los trabajadores obtienen buenos resultados de las empresas, mientras que otros, tienen una percepción pesimista, por lo que muchos de los encargados tuvieron que generar algún tipo de motivación laboral, que posteriormente influiría en su desempeño laboral (ESAN, 2019). Sumado a eso, la satisfacción laboral presenta un grado de relación de forma significativa con el desempeño laboral en los trabajadores. Sin embargo, aún resulta haber un desafío en el tema de la compensación económica, pero esta aún no incide de manera significativa en el tema de desempeño (Boada, 2019).

De ello, el área encargada de producción de la empresa Lives Sac, dedicada específicamente en exportación de prendas de vestir, cuya trayectoria oscila alrededor de 33 años de experiencia en el país. Y, sabiendo que, los empleados reciben la capacitación adecuada, surgen conductas que indican una no satisfacción total, específicamente, por las siguientes razones: (a) La gran rotación del personal, verificándose renuncias por parte de los colaboradores; (b) No hay una comunicación asertiva entre supervisores y operarios; (c) No brindan una línea de carrera y tampoco ascender a otras áreas. Y, para finalizar, el déficit de los auxiliares de apoyo, que influyen en el retraso de los procesos productivos, lo cual involucra también, procedimientos de otras áreas, generando que la empresa contrate servicios externos para cumplir con las fechas de entregadas, de tal forma que presentan un riesgo en cuanto a la rentabilidad y estabilidad de la empresa.

Por lo anterior, ya mencionado, se puede enfatizar en algunas consecuencias en cuanto a los operarios, estos comprenden: a) el no o bajo compromiso con la empresa con relación a sus actividades; b) inactividad en el campo; (c) impedimento de las actividades planificadas, (d) facilidad de atención, por ejemplo, instrucciones emitidas o comunicadas

por parte del área superior, o, que estén relacionadas con el desempeño de su trabajo y el logro de los objetivos laborales de la empresa.

Con lo ya descrito, esta información se podrá identificar los factores de satisfacción laboral que tienen el mayor impacto en el desempeño de los empleados en la fabricación. De esta forma aprenden a mejorar los resultados del trabajo y con ello mejorar los procesos de producción y la calidad del producto. Teniendo en cuenta la realidad problemática expuesta, a continuación, se presenta la pregunta de investigación general: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Lives Sac, 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Siguiendo a Fernández y Ruíz (2022) en su artículo de investigación, tuvo como objetivo de manera general, la determinación de la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el área administrativa de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador. Además, se sigue la metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, así también, un diseño no experimental y de corte transversal, la población empleada fue 114 colaboradores administrativos; asimismo, la muestra siguió a 106 trabajadores, y el muestreo fue no probabilístico. Además de ello, las técnicas fueron encuestas y, los instrumentos, los cuestionarios. De ello, se obtiene los resultados, en relación al desempeño son superiores, alcanzando un 32, 08 % de frecuencia; mientras que el nivel de satisfacción respecto al trabajo se encontraba muy satisfecho, siendo la limpieza, higiene uno de los indicadores más frecuentes en el trabajo como grado de satisfacción. De lo expuesto, las conclusiones devienen en la relación de ambas variables

como muy altas, debido al alto grado de positividad encontrada en relación al personal del área superior, y, ambientes físicos.

Además, Ramil (2023) en su artículo de investigación, tuvo como finalidad principal, analizar la relación entre el trabajo y desempeño por parte de los colaboradores que prestan servicios en la Universidad Pública Bohol, Filipinas. Por eso, tuvieron una metodología de tipo básico; enfoque, cuantitativa; de tipo descriptivo con alcance correlacional, y de corte transversal. Asimismo, la población comprendió 345 personas trabajadoras de la Universidad, de igual forma, para la muestra. No obstante, el muestreo fue universal. Así también, se detalla que la técnica usada fue la encuestas, y los instrumentos, fueron, cuestionarios. De tal manera, se obtiene los resultados que, la relación de ambas variables no resulta ser positivo, esto es debido a un tema de la duración de servicio, ya que, se requiere de esta, para un mejor desempeño en el trabajo, por lo que la madurez, y ciertas habilidades podrán desarrollarse, según la experiencia que obtengan. Por otro lado, la conclusión recae en que, el desempeño laboral con el trabajo se correlacional de manera insignificante, por lo que la satisfacción o insatisfacción no tiene relevancia, dado que se pretende ganar más experiencia, y de esa forma, se tendrá una satisfacción laboral.

En ese sentido, Inayat y Jahanzeb (2021) en su investigación analizaron cómo la satisfacción laboral interviene en el desempeño de los trabajadores de empresas del sector privado en Pakistán. La metodología de la investigación empleada fue cuantitativa, correlacional, por lo que se enfocó en un diseño no experimental de corte transversal. El tipo de muestreo empleado fue aleatorio y la muestra estuvo conformada por 180 trabajadores de 3 empresas en Peshawar, quienes tenían un tiempo de servicio entre 1 a 10 años, edad entre 25 y 40 años y educación superior culminada. Al tener un enfoque cuantitativo, se empleó la

encuesta como técnica de recolección de datos, por lo que se utilizó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) para medir la primera variable. Además, se usó el Formulario de Evaluación de Desempeño (PRF), el cual fue diseñado por los autores para medir la segunda variable. Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores que tienen una mayor satisfacción, tienen un desempeño mayor, por lo que se concluyó que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad. Asimismo, la satisfacción laboral no tiene una relación significativa con el nivel de estudios, rango de edad, estado civil ni género del trabajador.

Conforme Morales y Acuña (2021) realizaron su investigación con el único objetivo de encontrar la determinación entre satisfacción laboral con el desempeño de los profesores de una Institución Educativa Privada. Se siguió una metodología de tipo mixto, siguiendo el modelo de campo, de alcance correlacional – descriptivo. La población señalada en la investigación incluyó a 120 catedráticos universitarios de la Universidad ubicada en Ambato, Ecuador. Usando la misma cantidad descrita para la muestra. La técnica implementada fue la encuesta, cual instrumento se determinó con los cuestionarios. De cierta investigación, se concluir que la relación de las variables varía según la edad de los docentes, puesto que, los que eran menores de 35 años, ya manifestaban una insatisfacción debido a la desmotivación, y la rutina de trabajo; sin embargo, los menores de 35 años, estaban en buenas condiciones de laborar, esto, a través de la optimización, liderazgo, y el ambiente laboral.

De acuerdo a Lima & Allida (2023) Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Faculty in Selected Faith-Based Universities in Haiti, tuvo como objetivo principal, determinar la relación en la satisfacción laboral y el desempeño de este

mismo; siguiendo al mismo tiempo una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional. De igual manera, se tiene la población extraída que oscilaba alrededor de 200 profesores de 3 universidades religiosas del país en investigación; asimismo, la muestra, se eligió la cantidad anterior señalada de los profesores. Los instrumentos utilizados fueron la recolección de datos mediante el uso de instrumentos como las encuestas. De ello, se tiene los resultados relacionados a la satisfacción cuales se caracterizaron por tener un pago, beneficios y recompensas de nivel bajo. De otro lado, el desempeño laboral, fue moderado; y el desempeño de habilidades, de tipo alto. Por último, se reconoce que hay una correlación de tipo moderado en las variables de satisfacción laboral y desempeño en docentes de la Universidad investigada, verificándose al desempeño de forma positiva con la satisfacción laboral.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Según Agüero y Dávila (2021) ejecutaron una investigación acerca de la relación entre la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño. Esta investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre 3 variables en trabajadores en empresas públicas y privadas de Lima. Asimismo, se siguió una investigación de tipo correlacional, con corte transversal bajo una metodología cuantitativa, por lo que la metodología principal fue la recolección de datos mediante técnica de la encuesta. La población abarcada fue 460 trabajadores de un total poblacional de 983 personas. Los resultados mostraron la existencia de una relación beneficiosa de acuerdo a la satisfacción laboral y, con el desempeño; entendiéndose entonces que, si la satisfacción laboral aumenta, sucederá lo mismo con el desempeño laboral. Igualmente, se vio reflejado en que, uno de los factores tiene relación directa con la satisfacción y el desempeño laboral.

Aunado a ello, Felipa (2019) en su tesis de investigación tuvo como objetivo principal brindar un análisis entre la satisfacción laboral con el desempeño laboral. Este trabajo siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de alcance descriptivo – correlacional, con corte transversal. De esa misma forma, la población utilizada, comprendió 100 trabajadores, por lo que la muestra, se utilizó a solo 25 colaboradores; mientras que el muestreo seguido, fue no probabilístico. Por añadidura, la técnica e instrumentos empleados, fueron encuestas y cuestionarios, respectivamente. De esa manera, el resultado obtenido en base al objetivo principal que, la satisfacción laboral fue de nivel moderado en cuanto un 52 %; esto es, debido a factores extrínsecos, siendo el 80 % de los encuestados que registraron un nivel medio, el 12 % quienes expresaron solo un nivel de tipo alto, y el 8 % indicaron un nivel de tipo bajo en cuanto a la satisfacción. Asimismo, para la variable del desempeño laboral, que involucra una baja negativa por factores intrínsecos; igualmente, se señala una correlación de tipo positiva y alta en cuanto a la satisfacción laboral y factores operativos. A manera general, se concluye que no hay una relación entre satisfacción laboral con la otra variable investigada, puesto que el grado de significancia es baja.

De esa manera, Taipe (2022) en su investigación, tuvo como objetivo general establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño de la anterior misma en trabajadores de un hospital ubicado en Junín. Este tratado investigativo contó con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de alcance prospectivo, correlacional, no experimental, y corte transversal. De igual Se extrae también la población cual fue investigada a un total de 110 trabajadores, cuya cantidad fue tomada para la muestra; sin embargo, el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que la investigación tuvo fue recolección de datos, mediante encuestas y, cuestionarios como instrumentos. De lo que se

obtiene, un grado de significancia alta moderada entre ambas variables, existiendo entonces una relación fuerte y directa en el hospital. Como conclusión, se tiene que hay una relación de las variables investigadas, que se caracterizan por ser de tipo directa – fuerte.

De otra forma, Villavalva (2020) en su estudio investigativo, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en una agencia de ahorros, ubicada en Tacna. De ello, se toma a la investigación con una metodología de tipo básico; enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de alcance explicativo - descriptivo. La población tuvo un acompañamiento de 60 trabajadores, la misma que destacó para la muestra, siguiendo un muestreo no probabilístico. La técnica comprendió la recolección de datos mediante las encuestas, por lo que, los cuestionarios fueron tomados como instrumentos. De tal manera que, se tiene como resultados que, el 96.67 % de los empleados encuestados, se encuentran de manera satisfecha con su trabajo, y solo el 3.3 % están relativamente insatisfechos. De igual forma, se sintetiza que la variable de desempeño laboral se encuentra en un 65 % de forma excelente, el 31, 67 % realizan su trabajo de manera buena; y, el 3, 33 % ejecutan sus actividades de manera regular. A manera de conclusión, se determina que la relación entre ambas variables resulta ser positivamente débil en la Caja de Ahorros, dado que gran parte de los trabajadores están satisfechos con su labor; y la población restante, 3, 33 % están insatisfechos.

Respecto a Góngora (2022) en su objeto de investigación, puntualizó su objetivo principal, que recae en la determinación de las variables cuales son: satisfacción laboral y su desempeño en un contexto ocupacional de un centro. Análogamente, la metodología diseñada para el tratado en investigación, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, corte correlacional – transversal. Se destaca también, la población que se eligió, fue una cierta

cantidad de 35 personas que laboraban en centro ocupacional, la cual influyó la misma para la muestra; de forma semejante, el muestreo no fue aplicado, describiéndose entonces como no probabilístico. Las técnicas e instrumentos usados fueron las encuestas y cuestionarios, mediante el uso de Google Forms. De cierta manera, los resultados señalaron que el 84 % de los miembros que operaban en el centro se encontraban de manera satisfechos de nivel alto con relación a su trabajo. Empero, a la segunda variable, el 75 % de los trabajadores, mostraron un desempeño laboral de tipo alto, entendiéndose entonces una correlación de manera directa e importante. Se concluye, que las variables tienen un impacto de forma significativa en cuanto se determina que hay un nivel alto de satisfacción laboral con el desempeño.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si la seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.
- Comprobar si las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.
- Comprobar si la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.

1.4. Justificación

El propósito de este estudio es comprender el estado de satisfacción laboral de los empleados y su relación con el desempeño laboral. Por lo tanto, el estudio cuenta con una justificación teórica porque se conocerá las variables de investigación y si es factible, permitirá, que otras organizaciones apliquen los conocimientos adquiridos en situaciones reales para lograr objetivos similares, tomando en cuenta esta investigación. Otra razón igualmente importante para una justificación social, se da en el sentido de que, con la ayuda de la información obtenida en la presente investigación, se podrá hacer sugerir acciones para mejorar las relaciones entre el personal de producción de las empresas, lo que beneficiará no solo a la empresa, sino también a ella misma, trayendo como consecuencias efectos positivos a través de la interacción en el ámbito familiar, social.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- La satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.
- Las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.
- La remuneración salarial se relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Satisfacción Laboral*

Para Li et al. (2020), manifiestan que la satisfacción laboral es aquella situación o actitud de forma general, empero, se logra a manera individual de un sujeto, de tal forma que se refleja los afectos y emociones en los trabajadores de una institución. Aunado a ello, Sypniewska et al. (2023) determina que la satisfacción laboral es un cierto punto donde los empleados sienten que sus necesidades y expectativas han sido satisfechas, es por ello, que se habla también de un tema subjetivo, puesto que involucra las emociones y respuestas cognitivas. Además, Díaz et al. (2023) precisa que la satisfacción es aquel sentimiento o dolor ciertamente relativo al colaborador, por lo que resulta ser importante ser considerado dentro de las empresas para que haya una eficacia en el trabajo.

De otra forma, los factores que involucran la satisfacción laboral, comprenden el ambiente laboral siendo este beneficioso para los integrantes del ente empleador, como, por ejemplo, el equipo de trabajo, comunicación constante entre los miembros de la empresa, reconocimiento, crecimiento laboral, entre otros factores (Bernal & Flores, 2020). Siguiendo a Mahdi et al. (2021) se hace hincapié sobre uno de los principios que deben tomarse en cuenta dentro de la gestión de recursos humanos porque, de esa forma se puede determinar el éxito y el progreso dentro del centro laboral. Por lo tanto, para que se pueda elevar la productividad, las empresas deben examinar la satisfacción laboral de los trabajadores y de ello, tomar medidas para incentivar a los empleados a crear un entorno propicio para obtener las metas fijadas, de tal manera que se mejore el desempeño de los industriales.

Por su parte, se pone en conocimiento sobre una satisfacción que puede influir de forma positiva o incluso de forma negativa en el colaborador; por lo que, Carpio (2019) describe que un conglomerado de componentes que determinan el comportamiento o desempeño de un empleado, es la remuneración laboral, el mal desempeño de las tareas funcionales, desigualdades, falta de reconocimiento, la sobrecarga funcional, largas jornadas laborales, motivación insuficiente, etc.

Siguiendo esa idea, se resalta a los tratados del proceso, que se manifiesta a través de los modelos para el saber actuar ante una función designada, de tal manera que el acto realizado aporte un valor en base a su resultado, por lo que podría beneficiar a la persona, como lo es el modelo de las expectativas, en el sentido se involucre también componentes como: valencia, cual indica un anhelo que tiene un individuo para lograr la meta; la expectativa, cual indica el deseo por llegar a la verdad mediante un trabajo bien realizado, y la instrumentalidad, agregando el valor de la persona al momento que efectúa su trabajo (Hurtado & David, 2021).

2.1.1.1. Modelos Teóricos de la Satisfacción Laboral. En un primer momento, se tiene la teoría Bifactorial de Irving Herzberg, psicólogo americano que relacionó factores internos que están vinculados con tareas direccionadas para la satisfacción, debiéndose relacionar con las urgencias de autoconocimiento, los progresos, así también como la independencia en el ámbito laboral. Sumado a ello, se involucra a factores externos que escapan de la satisfacción; empero, pueden ser evitados, como por ejemplo, el salario, beneficios, y demás (Carrillo, 2023).

A. Teoría de Motivación – Higiene. Tomando a Ponce et al. (2023) explica sobre la Teoría de Motivación-Higiene, extraída del psicólogo mencionado líneas arriba, puesto que

dimensionó su primera teoría en base al postulado mencionado en el presente párrafo, cual comprende una serie de condiciones de tipo físico y ambiental donde el trabajador está laborando, por lo que concierne pertinente incluir la remuneración, y otros tipos de mecanismos que tengan por finalidad incentivar al colaborador; y como parte de ello, se describe también la teoría de motivación, de tal manera que relaciona a las funciones meramente del trabajo, es decir, los logros y obligaciones (Fernández et al., 2019).

B. Teoría de la discrepancia. La Teoría de la discrepancia Intrapersonal de Dawis con sus colaboradores, puesto que involucran a la necesidad que pueda presentar el subordinado en relación a la ganancia subjetiva o física respecto a su trabajo, de tal manera que puede incluir una discrepancia entre estas, ya que siempre habrá un tópico que infieren a los dotes que tiene el trabajador para operar su actividad laboral y una dote requerida por parte del empleador (Boada, 2019).

C. Teoría de Maslow. Se indica a la teoría de Maslow, que concierne a un conjunto de necesidades de forma estructurada con el fin de priorizar las fases de las necesidades, siendo estas, las más básicas que incluyen actividades vitales como la alimentación, descanso, hidratación; sin embargo, a medida que estas hayan sido satisfechas, otras nuevas necesidades surgirán, por lo que el ser humano debe dar abastecimiento a todas ellas (Madero, 2022).

D. Teoría de David McClelland. Comprende a todos los seres humanos con tres necesidades de tipo adquiridas desde la infancia, no obstante, siempre habrá una más fuerte que las dos restantes, por lo que, las personas que buscan un logro, siempre están buscando la excelencia y realización personal, empero no se busca una compensación; así también la necesidad de poder, cual está manifestada por aquellas personas que desean tener el mando e influir con los demás, llegando incluso ser buenos líderes; y por último, las personas con

necesidad de afiliación, concierne a aquellos individuos que están deseando ser aceptado por la población y siempre están estableciendo relaciones cercanas con los demás (González, 2024).

E. Teoría de las expectativas de Vroom. se inclina con el pensamiento de ser humano de forma racional, de tal manera que dependerá del resultado que se desea obtener, y el deseo que tenga interés por él, viéndose un esfuerzo a través de la motivación, puesto que está logrando sus resultados anhelados (Thoha & Rasidi, 2020).

2.1.1.2. Dimensiones de Satisfacción Laboral

A. La seguridad ocupacional

Comprende una serie de gestión de riesgos a través del fomento de la salud y seguridad en el trabajo, por lo que los equipos de protección personal resultan ser importantes, conocimiento y prevención del uso de los equipos (Guzmán et al., 2021).

B. Las condiciones de trabajo

Son aquellas obligaciones, deberes y derechos que son impuestas tanto a los trabajadores y colaboradores, comprendiendo el horario de ingreso al trabajo y el ambiente de tal forma que la salud no se vea perjudicada (Sabastizagal et al., 2020).

C. La remuneración salarial

Está referida a la otorgación económica monetaria al trabajador por los servicios prestados que están relacionados a una actividad comercial (Chunga et al., 2022).

2.1.2. Desempeño laboral.

El desempeño laboral puede ser entendido como una actividad importante que proporciona las metas y los medios para alcanzar las metas organizacionales y los niveles de desempeño. Además, se trata de un trabajo que es realizado

por los empleados para lograr objetivos específicos, y los investigadores adoptan esta definición (Alkaabi et al., 2022).

Se añade que el desempeño laboral representa una de las actividades más importantes en la actividad industrial debido a que el comportamiento del sujeto genera valor para la empresa, de tal manera que conlleva a un beneficio corporativo, por lo que hablar de un desempeño en el ámbito laboral implica una competitividad donde los trabajadores deben realizar sus actividades eficientemente para incidir positivamente en los logros de las organizaciones (Lopez et al., 2022).

Cabe señalar, que para haya una mejora en el desempeño laboral, se debe subrayar las recompensas que se debe recibir con el único fin de motivar a los subalternos y haya una incidencia positiva tanto para el trabajador y el empleador. Cabe precisar también que se deben hacer estudios relacionados a los objetivos de tópico organizacional - transformacional, ya que de esta forma se puede lograr una estimulación en los trabajadores, de tal forma que se logra resultados esperados e incluso que superen las expectativas (Chi et al., 2023).

De igual manera, la importancia del trabajo respecto a sus características, resulta ser indispensable para conocer el desempeño en cuanto al entorno laboral, comprendiendo: las tareas, el conocimiento, contexto social y laboral, por lo que se enfoca una posible relación de diseño relacionado al contenido y organización de la actividad laboral designada; con el desempeño, que se orienta a la autonomía, importancia, variedad, identidad de la tarea y retroalimentación del trabajo (Peiró et al., 2020).

En esa misma línea, uno de los valores que se le puede aportar al desempeño, es conforme a los rasgos de personalidad de una persona que labora activamente, esto es, porque se concreta una reacción individual que puede incluir actitudes positivas o negativas que

inciden físicamente como subjetivamente, por lo que se habla entonces de una dependencia de personalidad con la industria (Gridwichai et al., 2020). Otra de las implicancias para un buen desempeño, es la justicia organizacional, a través de una justicia procesal, cual persigue un fin de alcanzar una verdad, o al menos una certeza; justicia distributiva, que señala la situación de la persona con relación al resto, y por último, una justicia interactiva, cual es la calidad de trato que se recibe como respuesta ante un resultado (Faeq & Ismael, 2022). Del mismo modo, uno de los efectos del desempeño del trabajo, es en cuanto a la formación del personal, es decir, la habilidad y el conocimiento requerido, involucrando a las organizaciones empleadoras una relación de interacción de forma rápida, elocuente con y para sus trabajadores para resolver problemáticas y cubrir alguna deficiencia, por lo que se requiere una formación para el trabajador cuando se desea enfrentar algún problema, y esto solo se hace mediante la capacitación (Ahmed & Faeq, 2020).

2.1.2.1. Modelos teóricos del desempeño laboral

De acuerdo a la teoría del escritor, orador, Campbell, indica que la motivación es la relación existente entre factores que dependerán al comportamiento, el refuerzo y la persistencia del comportamiento o conducta; siendo el comportamiento una dirección a la cual se dirige el comportamiento, por lo que el esfuerzo debe ser encaminado para que se logre oportunamente la meta y objetivo de la dirección; y la fuerza de la respuesta que comprende la grado de intensidad e interés de cómo la persona realiza un objetivo, siendo de manera grupal o individual, por lo que si no es intensa o interesante, menor será el esfuerzo, y finalmente, la persistencia del comportamiento de la conducta, se debe pensar en la recompensa e incentivo que se podrá obtener a través de un entusiasmo y alegría, determinación confianza sobre sí mismo (Dinesh et al., 2021).

A. Teoría de la motivación cognitiva. Se señala a todo un estudio del proceso, memoria, percepción e incluso las resoluciones del problema, por lo que constituye un proceso necesario para dar una estructura a lo real, siendo que hay una interacción con el medioambiente, yo, de tal manera que se fortalece la personalidad (Schunk & DiBenedetto, 2020). Es más, se establecen cuatro tipos de postulados cognitivos, estos son: aprendizaje, emoción, personalidad y motivación (Hattie et al., 2020).

B. Teoría de la Demanda y Recursos Laborales. Conocida también como DLR, ya que abarca un rediseño de trabajo de forma individual y colectiva, cual puede predecir el nivel de satisfacción laboral, así como también podría involucrar un compromiso, y por último, el desempeño laboral (Alonso et al., 2019).

El desempeño laboral es un tema que se viene estudiando desde hace algún tiempo, especialmente en psicología organizacional. La razón principal por la que las empresas están tan interesadas en investigar este término es para poder comprender y explicar los diversos aspectos que afectan el crecimiento y la eficiencia de la empresa, por lo que comprender sobre el desempeño laboral es fundamental (Bautista et al., 2020).

El desempeño se vincula con el comportamiento y resultados por los cuales deben ser evaluados en función de expectativas, logros y objetivos de las empresas que tienen respecto a sus empleados, esto comprende atributos del cargo, actitudes individual y de tipo conductual, utilidades y oportunidades generadas (Ponce & Gómez, 2021).

C. Teoría X e Y de McGregor. Enmarca respecto a la motivación laboral, realizada por el profesor Douglas McGregor, por lo que establecía dos factores entre la motivación laboral y el nivel de participación, siendo que si el sujeto toma una de las descritas, se podrá optar un estilo para liderar a personas conforme a sus rasgos. De ello, la teoría X, comprende a las personas que prefieren no trabajar, y evitan desarrollar labores, por lo que se necesita

que estos sujetos deban ser controlados a través de mecanismos de recompensas y castigos. De otra manera, la teoría Y se manifiesta en que los sujetos sí quieren y necesitan laborar y también deben ser motivados (Goluarte & Furtado, 2021).

D. Teoría de la equidad de Adams. Abarca la percepción de desequilibrio entre recompensas y esfuerzos, igualando a la primera, como input; que va en relación con los salarios, beneficios, bonificaciones, vacaciones; en la segunda, output, que va respecto a la aportación que realiza el subordinado para la organización, siendo estos: conocimientos, experiencia, compromiso, por lo que se describe una relación entre ambas (Konya, 2022).

C. Teoría de la Fijación de Metas de Locke. Es la consecución de una meta en el ámbito laboral diseñada por el psicólogo americano, se da de acuerdo a una meta que se es propuesta por el trabajador, por lo que se debe tener una meta clara, desafiante, alcanzable, cual determinará la intensidad y persistencia a través de un compromiso con mayor esfuerzo y mayor atención; por lo que se le debe indicar al empleado lo que es necesario hacer o desarrollar en cuanto al esfuerzo (Merchan, 2022).

2.1.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

a. Proactividad

Es la acción espontánea y con visión de futuro de un individuo destinada a influir, cambiar y mejorar el entorno profesional, incluida la situación y a sí mismo. Es por ello, que merece conceptos que estén relacionados a la personalidad proactiva de un sujeto que se encuentra en el grupo de adaptación y construcción profesional (Akkermans & Hirschi, 2023).

De ello, se enmarca al comportamiento proactivo, cual incluye hacerse cargo, encontrar problemas y soluciones, de esta manera, los empleados pueden actuar con su propia

autonomía y pueden beneficiar a la organización, es por eso, que se enmarca la iniciativa personal (Vogt et al., 2021).

La iniciativa de los empleados se socava en la reputación de los empleadores, o en el mejor de los casos, líderes. De otra forma, la iniciativa está asociada con la individualidad de un sujeto, ya que está expuesta ante la sociedad, y más aún, si esta es exigente, la persona deberá tener cierto grado de iniciativa en distintos aspectos de la vida, debiendo actuar entonces de forma responsable comprendiendo una identidad personal contribuyendo muchas veces entes emprendedores (Bernal & Cárdenas, 2021) .

b. Capacidad de servicio

La capacidad de servicio comprende al desarrollo que tiene una persona para realizar una actividad eficientemente, para ello, se requiere vocación, y con mayor énfasis aquellos sujetos que están vinculados a las ciencias de la salud. Además de eso, todos los sujetos comprendidos dentro de una sociedad deben aspirar a la superación haciendo el bien común y mas bien identificar factores negativos, los cuales necesitarán ser corregidos, y no solo enfocarse en los bienes materiales. De otro modo, se puede decir, que se debe valorar aspectos de la vida (Pastor, 2021).

Aunado a ello, se puede precisar que la capacidad de servicio concierne también al tema de la calidad del servicio, esto a través de la satisfacción laboral que muchas veces no es alcanzado en gran mayoría de las empresas y que se evidencian indirectamente en la satisfacción de los clientes, puesto que a veces se encuentran parcialmente con la calidad del servicio ofrecido (Miranda & Chiriboga, 2021).

c. Conocimientos

Las competencias que le concierne a un trabajador en una empresa apuntan a un impacto de acuerdo a la gestión, ya que de esta manera se potencia las capacidades

competitivas de estas mismas. Es por ello, que se necesita contar con los conocimientos técnicos e incluso blandos para que haya una actitud proactiva y de esa manera influya positivamente dentro de las gerencias; sumado a ello, el talento humano laboral debe darse en incremento de forma periódica, destacándose un liderazgo y un conjunto de decisiones a futuro y así no impacte negativamente mediante conflictos a las empresas, y más bien se genere una solución ante ello (Ramírez, 2021).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación básica comprende una investigación fundamental académica desarrollada en universidades o centros de investigación, caracterizada por el énfasis que tiene en buscar o alcanzar la verdad. Pretende también desarrollar teoría con fines de mejorar a esta misma; además, el motivo previo de esta búsqueda siempre será la curiosidad cuyo resultado será en beneficio del bien común que impacta de forma positiva culturalmente e industrialmente (Weng et al., 2023). De ese modo, el tipo de investigación elegida fue de tipo básico puesto que se deseó conocer la relación de la satisfacción laboral y el desempeño laboral, cuya problemática pretendió alcanzar la hipótesis formulada y de esa manera, buscar una solución para la problemática. El enfoque cuantitativo abarca una investigación en base a datos y cálculos numéricos realizadas junto a estadística, de tal modo que se extraen los datos cuantificables y posteriormente, se analiza la estadística (Davies et al., 2024). Es por ello, que el enfoque utilizado en la investigación es cuantitativo, pues, se abordó un estudio en base a datos numéricos que fueron analizados conforme a estadística, y de esa manera se alcanzó los resultados de la problemática.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación no experimental está relacionada con la no manipulación de las variables, y la realización de una sola observación a los fenómenos, por lo que no se necesita realizar experimentos ni crear muestras de estudio, y más bien elegir las conforme se presentan (Mollo, 2023). De ese modo, el diseño de esta investigación fue no experimental porque no hubo manipulación de las variables y no se ha alterado la realidad de las unidades de estudio, es decir se describe tal cual se presentaron los hechos.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El lugar de estudio comprendió a la empresa textil Lives Sac, ubicada en el distrito de Barranco, que contaba con 350 operarios y 80 administrativos.

3.3. Variables de estudio

Como primera variable independiente se tiene a la Satisfacción laboral y como segunda variable dependiente se tiene al desempeño laboral.

3.3.1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	Seguridad ocupacional	Condición laboral
		Control de riesgos
		Salud ocupacional
	Condiciones de trabajo	Horario
		Ambiente laboral
	Remuneración salarial	Cubrir expectativas económicas
		Pagos puntuales
Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Proactividad	Iniciativa
		Búsqueda de oportunidades de mejora
		Capacidad de respuesta

	Capacidad de servicio	Fiabilidad
		empatía
	Conocimientos	Conocimiento específico
		Uso de herramientas

Definición operacional

Para la primera variable, satisfacción laboral será medido a través de una valoración con opciones y con el uso de los cuestionarios mediante la escala de Likert que consta de cinco opciones, estos son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. De la misma manera, se medirá para la variable de desempeño laboral.

3.4. Población y muestra

La población cuenta con 350 trabajadores de la empresa textil Lives Sac. Sin embargo, la muestra se determinó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple a través de la siguiente fórmula, obteniendo un total 183 trabajadores.

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Es así que:

N: Tamaño de la población: 350

Z: Valor estandarizado: 1.96

P: Probabilidad de ocurrencia: 0.5

Q: Probabilidad de no ocurrencia: 0.5

e: Error muestral: 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{350 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(350 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{350 * 3.84 * 0.25}{0.0025 * 349 + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{350 * 3.84 * 0.25}{0.0025 * 349 + 3.84 * 0.25}$$

$$n = 184$$

La muestra estará constituida por 184 trabajadores.

3.5. Instrumentos

Las encuestas son una técnica de investigación utilizadas en los enfoques cuantitativos, estas, constan de preguntas que son hechas para una población, y de esa forma se puede llegar a los resultados sobre la problemática a través de lo que la población piense o cree (Bakker et al., 2023). Por ello, la técnica para el presente estudio fue en base a las encuestas, mientras que los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios que se realizaron a los trabajadores de la empresa con el fin de extraer información y encontrar la relación de las variables.

3.6. Procedimientos

La interpretación de los resultados se dio conforme a la estructura del objetivo general y específicos creados en el presente estudio. Para hallar las respuestas, el análisis que se hizo en primer lugar, fue plasmar los resultados de las encuestas realizadas a través del cuestionario con la escala de Likert en el programa estadístico llamado SPSS, y de esa forma se podrá alcanzar una cuantificación de los datos respecto a las categorías.

3.7. Análisis de datos

Una vez colocados los datos en el programa SPSS con compatibilidad en Windows. Se hizo un análisis descriptivo que pasaron a estar en tablas de gráfico conforme a su tabulación de las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral. Además, en un primer momento, la confiabilidad del instrumento y la validez que compone el programa y la escala en el presente estudio ayudaron a un análisis respectivo. En segundo momento, la información recopilada pasó a ser procesada mediante la estadística de alcance descriptivo y finalmente se hizo una interpretación de estas.

3.8. Consideraciones éticas

La ética en la investigación regula la moralidad o actos humanos a través de principios o valores por lo cual se debe minimizar los riesgos, por lo que deben regirse a través de un valor social, validez científica, el respeto y otros consentimientos que deben asentar la población de una investigación, y de cierta forma medir un beneficio – riesgo (Drolet et al., 2023). Es por ello, que la investigación se sometió a los principios y valores que tienen los sujetos comprendidos en el presente estudio, de tal manera que no se vean afectado y más bien conozcan el grado de su desempeño laboral a través de su satisfacción.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En base al cuestionario 1, cual consta sobre la satisfacción laboral, se realiza un análisis descriptivo en base a tres dimensiones, estas son: seguridad ocupacional, condiciones de trabajo y remuneración salarial.

Dimensión. Seguridad ocupacional

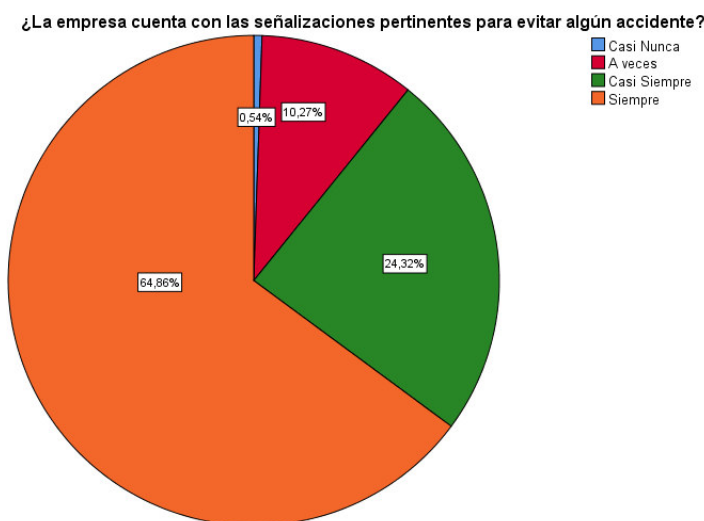
Tabla 1

Resultados del ítem 1 de la variable Satisfacción Laboral

¿La empresa cuenta con las señalizaciones pertinentes para evitar algún accidente?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	,5 %	,5 %
	A veces	19	10,3 %	10,8 %
	Casi Siempre	44	24,3 %	35,1 %
	Siempre	120	64,9 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Con la tabla 1, se observa que el 64,9 % de los trabajadores consideran que la empresa siempre cuenta con las señalizaciones pertinentes para evitar algún accidente, mientras que el 24,3 % manifiesta que casi siempre se cuenta con ello, del mismo modo, el 10,3 % asienta que solo se da a veces, por otro lado, el 5 % considera que casi nunca se cuenta con las señalizaciones descritas.

Figura 1
Resultados del ítem 1



Nota. Autoría propia

Dimensión. Seguridad Ocupacional

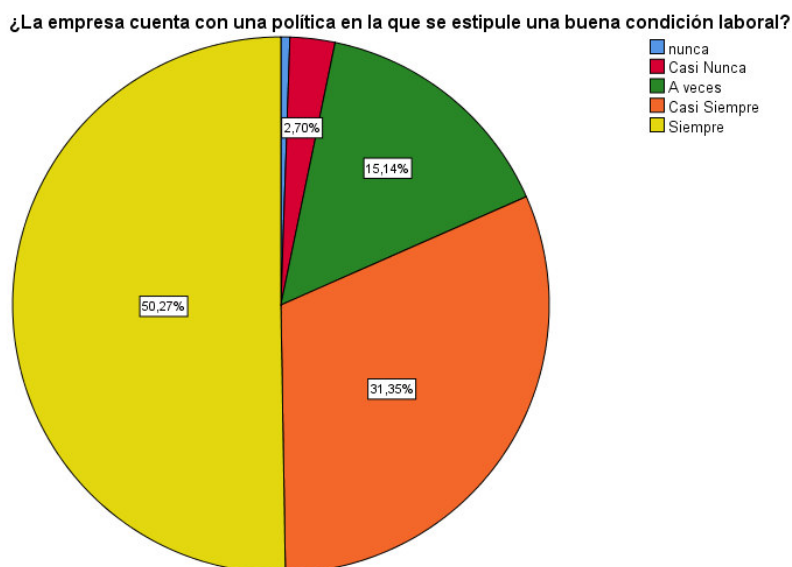
Tabla 2

Resultados del ítem 2 de la variable Satisfacción laboral

¿La empresa cuenta con una política en la que se estipule una buena condición laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	5	2,7 %	3,2 %
	A veces	28	15,1 %	18,4 %
	Casi Siempre	58	31,4 %	49,7 %
	Siempre	92	50,3 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

De la tabla 2, se puede apreciar que el 50,3 % de los empleados afirman que siempre la empresa cuenta con una política en la que se estipule una buena condición laboral, empero el 31. 4 % expresa que casi siempre la empresa lo tiene, de forma similar el 15,1 % de los trabajadores aclaran que solo a veces se suscita una política, a su vez el 2,7 % de los laborantes aseguran que casi nunca se da y el 5 % manifiesta que la empresa nunca la cuenta.

Figura 2
Resultados del ítem 2



Nota. Autoría propia

Dimensión. Seguridad Ocupacional

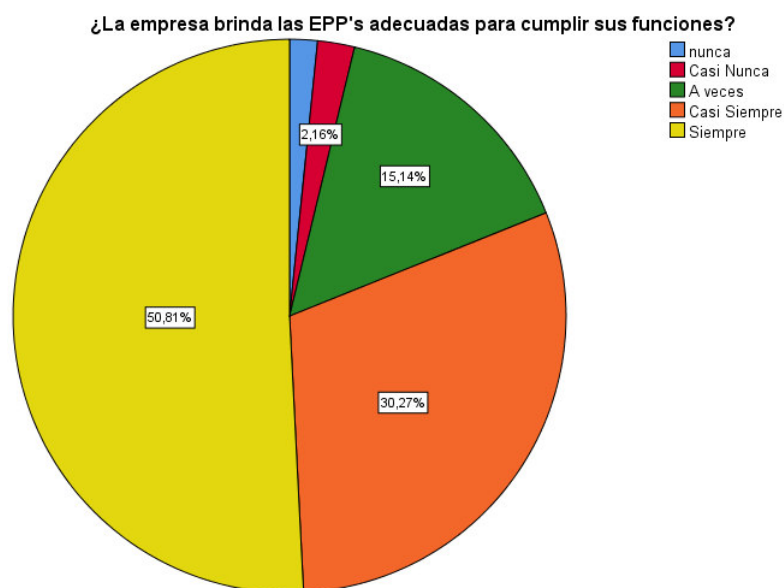
Tabla 3

Resultados del ítem 3 de la variable Satisfacción laboral

¿La empresa brinda las EPP's adecuadas para cumplir sus funciones?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	3	1,6 %	1,6 %
	Casi Nunca	4	2,2 %	3,8 %
	A veces	28	15,1 %	18,9 %
	Casi Siempre	55	30,3 %	49,2 %
	Siempre	94	50,8 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

De igual forma, en la tabla 3, se connota que el 50,8 % de los empleados asevera que la empresa brinda las EPP'S adecuadas para cumplir sus funciones, de forma análoga, el 30,3% de ellos testifican que la empresa las brinda; además, el 15,1 % de estos atestiguan que solo es a veces el ofrecimiento de las EPP's. Del mismo modo, el 2,2 % garantizan que casi nunca son brindadas y el 1,6 % enuncian que nunca se brindan.

Figura 3
Resultados del ítem 3



Nota. Autoría propia

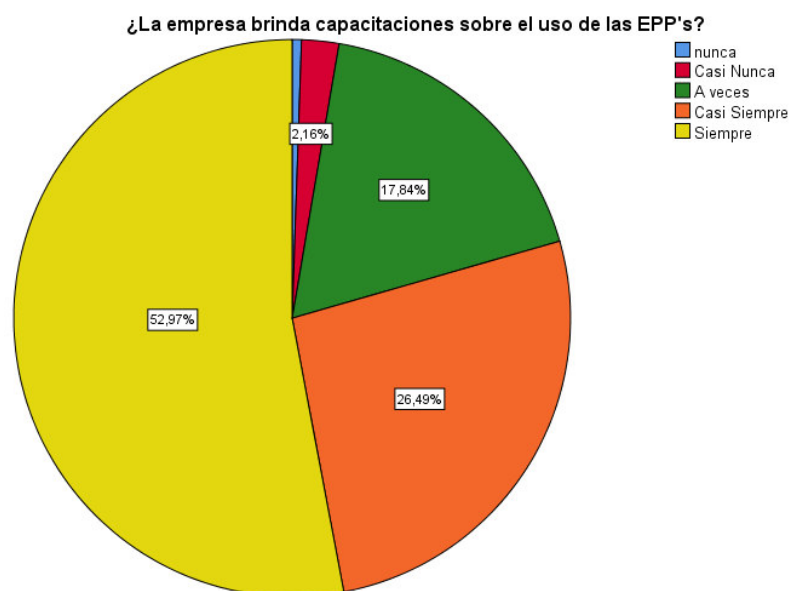
Dimensión. Seguridad Ocupacional

Tabla 4

Resultados del ítem 4 de la variable Satisfacción laboral

¿La empresa brinda capacitaciones sobre el uso de las EPP's?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	4	2,2 %	2,7 %
	A veces	33	17,8 %	20,5 %
	Casi Siempre	48	26,5 %	47,0 %
	Siempre	98	53,0 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Con la tabla 4 se puede verificar que el 53,0 % de los trabajadores afirman que siempre la empresa brinda capacitaciones de las EPP's, más aún, el 26,5 % de estos sostienen que casi siempre las hacen, de igual forma, el 17,8 % enuncian que solo se hace casi siempre, del mismo modo, el 2,2% confirma que casi nunca se brinda y el 0,5 % indica que nunca se brinda las capacitaciones.

Figura 4*Resultados del ítem 4**Nota.* Autoría propia**Dimensión. Seguridad ocupacional****Tabla 5***Resultados del ítem 5 de la variable Satisfacción laboral*

¿La empresa brinda las herramientas necesarias para evitar cualquier riesgo ergonómico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	1,1 %	1,1 %
	Casi Nunca	6	3,2 %	4,3 %
	A veces	30	16,2 %	20,5 %
	Casi Siempre	62	33,5 %	54,1 %
	Siempre	84	45,9 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

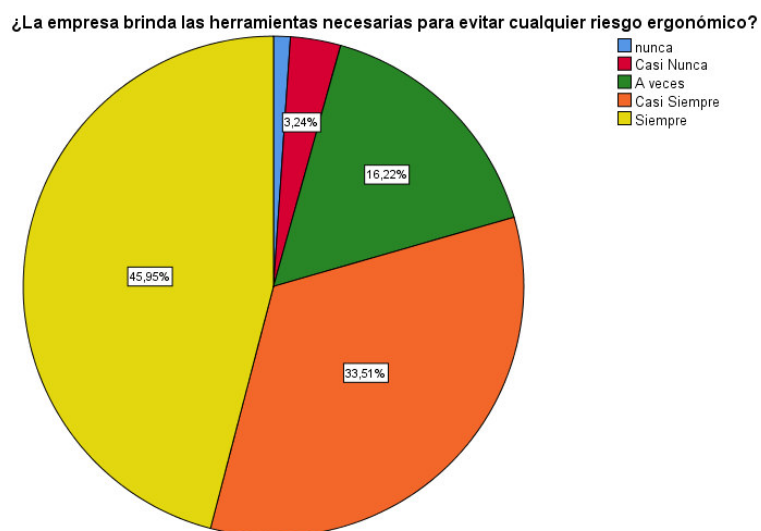
Nota. En este cuadro se visualiza el porcentaje de los resultados del ítem 5 de la variable Satisfacción laboral

De la tabla 5, se puede comprender que el 45,9 % del personal constatan que siempre la empresa brinda las herramientas necesarias para evitar cualquier riesgo ergonómico. Es más, el 33.5 % declara que casi siempre se brinda, por otra parte, el 16,2 % asientan que a

veces la empresa brinda, por su parte, solo 3, 2 % de estos también señalan que casi nunca se brinda las herramientas, a su vez, el 1,1 % de los declarantes mantienen que nunca se brinda.

Figura 5

Resultados del ítem 5



Nota. Autoría propia

Dimensión. Seguridad ocupacional

Tabla 6

Resultados del ítem 6 de la variable Satisfacción laboral

¿Usted realiza más de una actividad al mismo tiempo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	14	7,6 %	7,6 %
	Casi Nunca	15	8,1 %	15,7 %
	A veces	69	37,3 %	53,0 %
	Casi Siempre	49	26,5 %	79,5 %
	Siempre	37	20,5 %	100,0
	Total	184	100,0 %	

Nota. Se connota el porcentaje de los resultados del ítem 6 de la variable Satisfacción laboral.

De la tabla 6 se puede analizar que el 20, 5 % de los colaboradores afirman que siempre se realiza más de una actividad al mismo tiempo; asimismo, el 26.5 % de estos, indica que siempre se elabora más de una actividad al mismo tiempo; agregando a ello, el 37, 3 % de ellos manifiesta que a veces se realiza una actividad al mismo tiempo, igualmente, el 8,1 % aseguran que casi nunca se realiza y el 7,6 % aseveran que nunca se elabora.

Figura 6

Resultados del ítem 6



Nota. Autoría propia

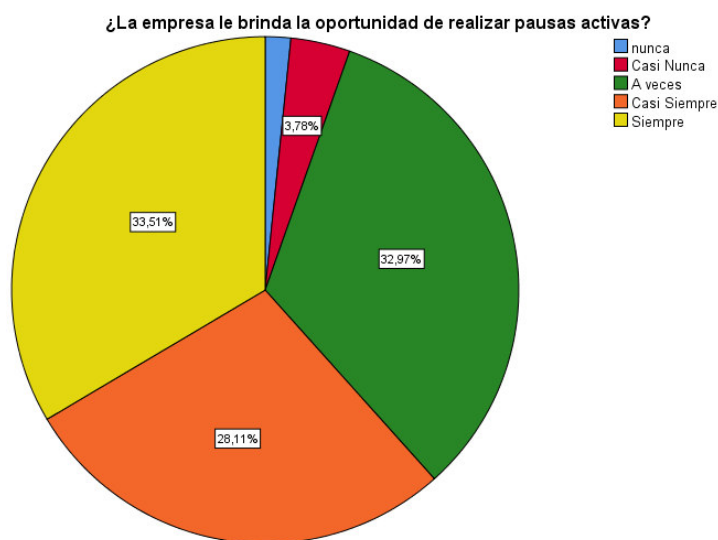
Dimensión. Seguridad ocupacional**Tabla 7***Resultados del ítem 7 de la variable Satisfacción laboral*

¿La empresa le brinda la oportunidad de realizar pausas activas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	3	1,6 %	1,6 %
	Casi Nunca	7	3,8 %	5,4 %
	A veces	61	33,0 %	38,4 %
	Casi Siempre	52	28,1 %	66,5 %
	Siempre	61	33,5 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. En esta tabla se puede visualizar el porcentaje del ítem 7 de la variable Satisfacción laboral.

De la tabla 7, se puede captar que el 33,5 % de los empleados garantizan que siempre la empresa brinda oportunidad de realizar pausas activas, igualmente, el 28,1 % de ellos afirman que casi siempre la institución brinda la oportunidad, de forma similar, el 33,0 % de trabajadores manifiesta que a veces, junto con el 3, 8 % de ellos expresa que casi nunca la empresa las brinda y el 1,6 % asientan que nunca se da.

Figura 7
Resultados del ítem 7



Nota. Autoría propia.

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 8

Resultados del ítem 8 de la variable Satisfacción laboral

¿Usted cuenta con un horario fijo de salida?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	15	8,1 %	8,1 %
	Casi Nunca	16	8,6 %	16,8 %
	A veces	58	31,9 %	48,6 %
	Casi Siempre	50	27,0 %	75,7 %
	Siempre	45	24,3 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

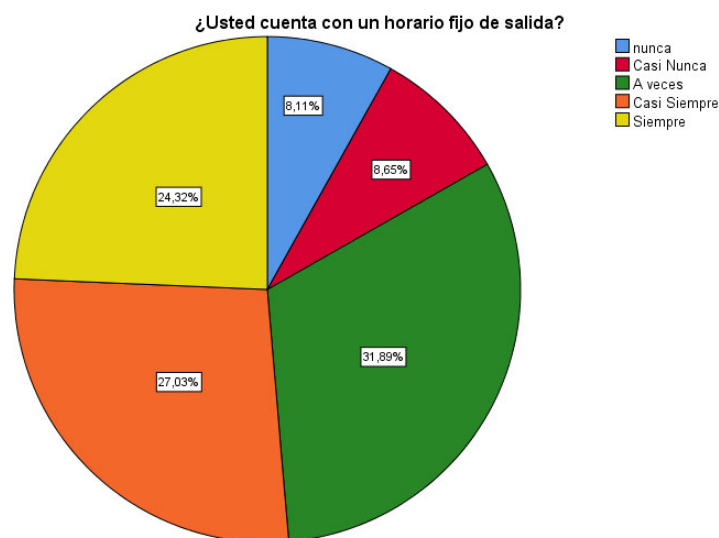
Nota. Se observa el porcentaje del ítem 8 de la variable Satisfacción laboral

De la tabla 8, se puede desentrañar que el 24,3 % del personal avala que siempre cuentan con un horario fijo de salida, de otra forma, solo el 27 % de estos aceptan que casi siempre cuentan con lo mismo, de otro lado, el 31,9 % de ellos considera que casi a veces

cuentan con ello, de la misma manera, el 8,6 % expresan que casi nunca lo cuentan y el 8,1 % confirma que nunca cuentan con un horario fijo de salida.

Figura 8

Resultados del ítem 8



Nota. Autoría propia

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 9

Resultados del ítem 9 de la variable Satisfacción laboral

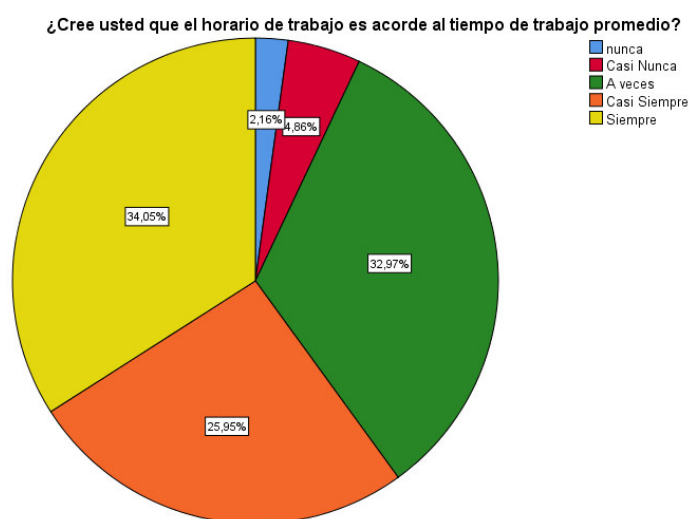
¿Cree usted que el horario de trabajo es acorde al tiempo de trabajo promedio?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	2,2 %	2,2 %
	Casi Nunca	9	4,9 %	7,0 %
	A veces	61	33,0 %	40,0 %
	Casi Siempre	47	25,9 %	65,9 %
	Siempre	63	34,1 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Se connota los resultados de los porcentajes del ítem 9 de la variable satisfacción laboral.

Se puede distinguir con la tabla 9 que el 34,1 % del personal certifica que el horario de trabajo siempre es acorde al tiempo de trabajo promedio. Como también, el 25,9 % de los trabajadores indica que casi siempre lo es, en conjunto el 33 % señala que el horario de trabajo a veces lo es, a la par, el 4,9 % de los trabajadores manifiesta que casi nunca es acorde al tiempo de trabajo promedio y el 2,2 % expresa que nunca lo es.

Figura 9

Resultados del ítem 9



Nota. Autoría propia

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 10

Resultados del ítem 10 de la variable Satisfacción laboral

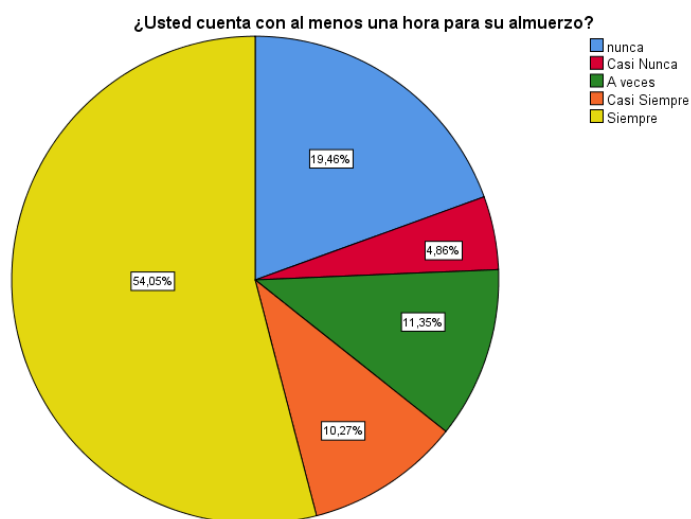
¿Usted cuenta con al menos una hora para su almuerzo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	36	19,5 %	19,5 %
	Casi Nunca	9	4,9 %	24,3 %
	A veces	21	11,4 %	35,7 %
	Casi Siempre	18	10,3 %	45,9 %
	Siempre	100	54,1 %	100,0 %
	Total	184	100,0%	

Nota. Se connota el porcentaje del ítem 10 de la variable satisfacción laboral.

De la tabla 10, se conjetura que el 54,1 % de los empleados afirman que siempre cuentan con al menos una hora para su almuerzo, y el 10,3 % de ellos considera que casi siempre tienen al menos una hora de almuerzo, de manera adicional, el 11,4 % de los trabajadores asienten que a veces cuentan al menos con una hora para su almuerzo, y el 4,9 % de los empleados casi nunca la cuentan y el 19,5 % establece que nunca tienen una hora para su almuerzo.

Figura 10

Resultados del ítem 10



Nota. Autoría propia

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 11

Resultados del ítem 11 de la variable Satisfacción laboral

¿El ambiente donde labora es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes?

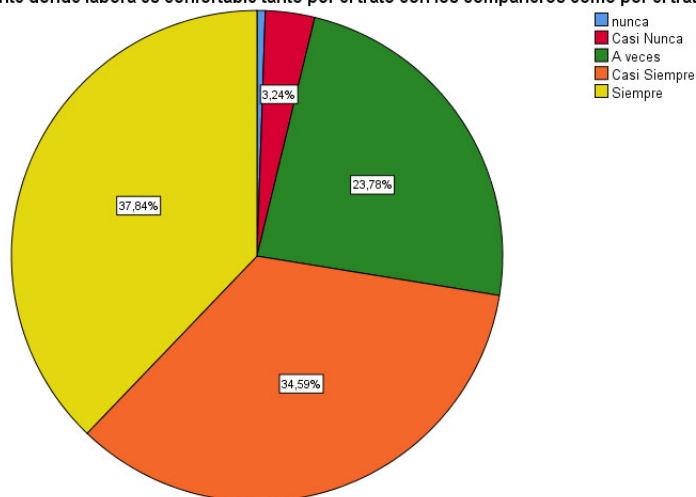
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	6	3,2 %	3,8 %
	A veces	43	23,8 %	27,6 %
	Casi Siempre	64	34,6 %	62,2 %
	Siempre	70	37,8 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Se puede connotar el porcentaje del ítem 11 de la variable satisfacción laboral.

Figura 11

Resultados del ítem 11

¿El ambiente donde labora es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes?



Nota. Autoría propia

Se reconoce por la tabla 11 que el 37,8 % de los empleados siempre cuenta con un ambiente laboral confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes, mientras que el 34,6 % declara que casi siempre se cuenta ese ambiente, de otra forma, el 23,8 % de los sujetos expresa que a veces tienen este ambiente, de otro lado, 3,2 % de los

Dimensión. Condiciones de trabajo

Tabla 12

Resultados del ítem 12 de la variable de la Satisfacción laboral

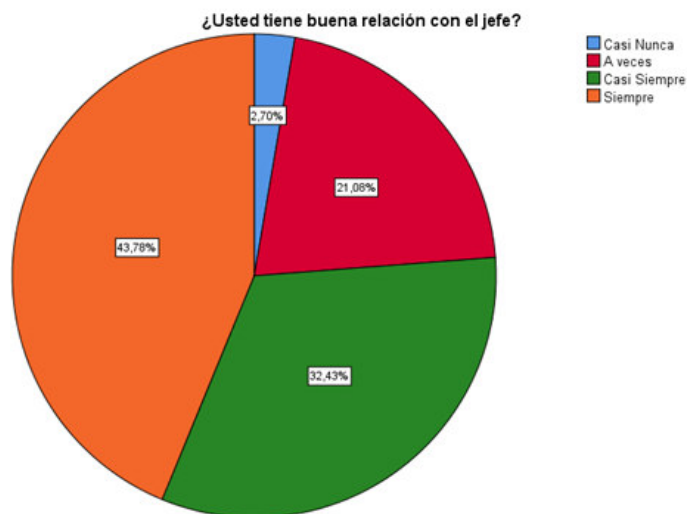
¿Usted tiene buena relación con el jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	2,7 %	2,7 %
	A veces	39	21,1 %	23,8 %
	Casi Siempre	60	32,4 %	56,2 %
	Siempre	80	43,8 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

declarantes enuncian que casi nunca se tiene un ambiente laboral confortable para con el trato de los compañeros y para los jefes.

Nota. Se puede connotar el porcentaje del ítem 12 de la variable de la satisfacción laboral.

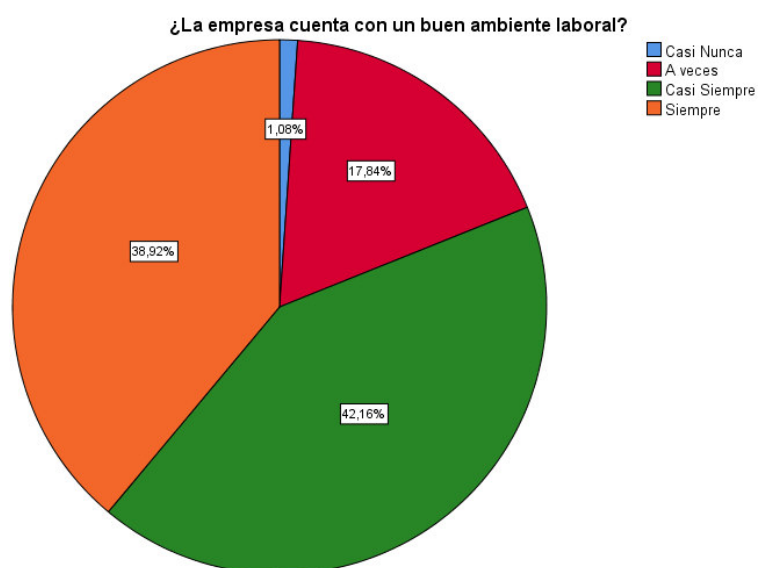
En relación a la tabla 12, el 43,8 % de los empleados reporta tener una buena relación con su jefe ya sea, casi siempre de ellos con el 32,4 %, a veces con el 21,1 % o casi nunca con el 2,7%.

Figura 12*Resultados del ítem 12**Nota.* Autoría propia**Dimensión. Condiciones de trabajo****Tabla 13***Resultados del ítem 13 de la variable Satisfacción Laboral***¿La empresa cuenta con un buen ambiente laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	1,1 %	1,1 %
	A veces	33	17,8 %	18,9 %
	Casi Siempre	78	42,2 %	61,1 %
	Siempre	71	38,9 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Se observa el porcentaje

La percepción general de la tabla 13 sobre el ambiente laboral es positiva toda vez que siempre el 38,9 % de los empleados cree que es bueno, ya sea casi siempre con el 42,2 %, a veces con el 17,8 % y casi nunca con el 1,1 %.

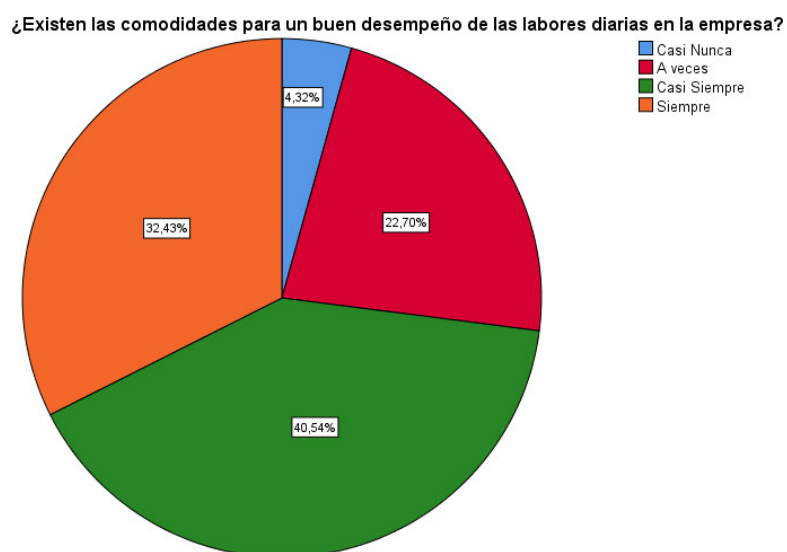
Figura 13*Resultados del ítem 13**Nota. Autoría propia***Dimensión. Condiciones de trabajo****Tabla 14***Resultados del ítem 14 de la variable de la Satisfacción laboral*

¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	4,3 %	4,3 %
	A veces	41	22,7 %	27,0 %
	Casi Siempre	75	40,5 %	67,6 %
	Siempre	60	32,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

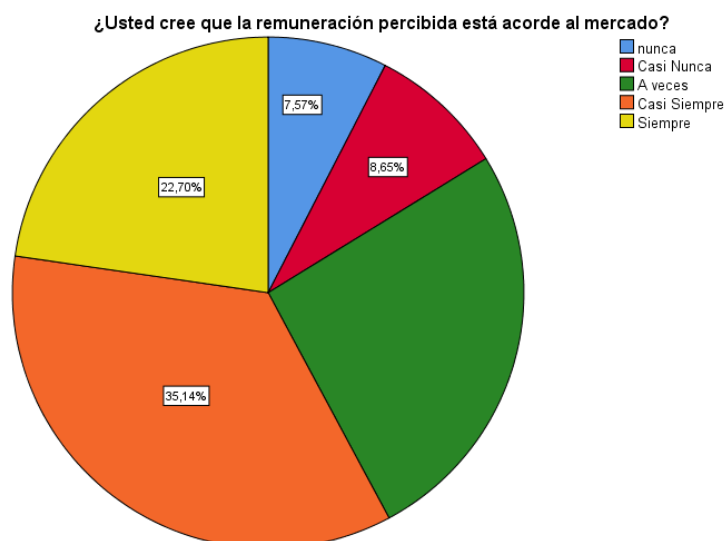
En lo que representa la tabla 14, los empleados consideran que las comodidades necesarias para un buen desempeño están presentes, esto es, con el 32,4 %, casi siempre con un 40,5 %, a veces, 22.7 % y casi nunca con el 4,3 %.

Figura 14*Resultado del ítem 14**Nota.* Elaboración propia**Dimensión. Remuneración Salarial****Tabla 15***Resultados del ítem 15 de la variable Satisfacción laboral*

¿Usted cree que la remuneración percibida está acorde al mercado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	14	7,6 %	7,6 %
	Casi Nunca	16	8,6 %	16,2 %
	A veces	48	25,9 %	42,2 %
	Casi Siempre	65	35,1 %	77,3 %
	Siempre	41	22,7 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

Para la tabla 15, se extrae que el 22,7 % de los trabajadores siente que su remuneración está acorde al mercado ya sea casi siempre con el 35,1 %, a veces con 25,9 %, casi nunca 8,6 % y nunca con 7,6 %

Figura 15*Resultados del ítem 15**Nota.* Elaboración propia**Dimensión. Remuneración salarial****Tabla 16***Resultados del ítem 16 de la variable Satisfacción laboral*

¿Usted considera que la remuneración percibida está acorde al tipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	8	4,3 %	4,3 %
	Casi Nunca	19	10,3 %	14,6 %
	A veces	51	27,6 %	42,2 %
	Casi Siempre	65	35,1 %	77,3 %
	Siempre	41	22,7 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

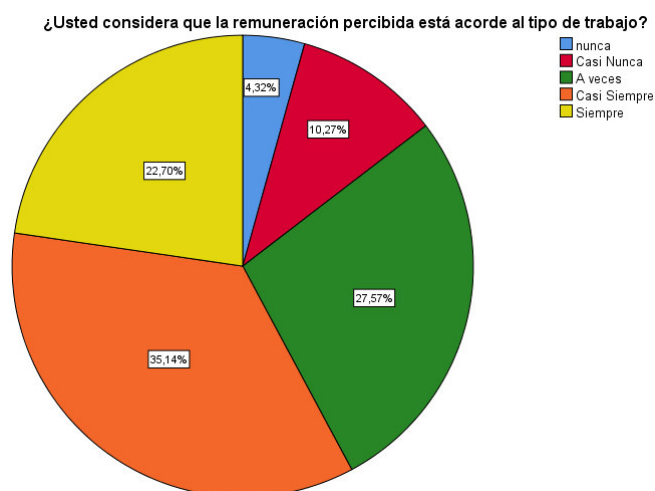
Nota. Autoría propia.

En relación a la tabla 16, el 22,7 % de los empleados considera que siempre la remuneración está acorde al tipo de trabajo, mientras que casi siempre el 35,1 % de los trabajadores manifiestan que sí es acorde al tipo de trabajo, y a veces el 27,6% de ellos

expresa que a veces está acorde al trabajo, por otro lado, casi nunca no lo cree, siendo esto 10,3 % y nunca con el 4,3 %.

Figura 16

Resultados del ítem 16



Nota. Autoría propia

Dimensión. Remuneración salarial

Tabla 17

Resultados del ítem 17 de la variable Satisfacción laboral

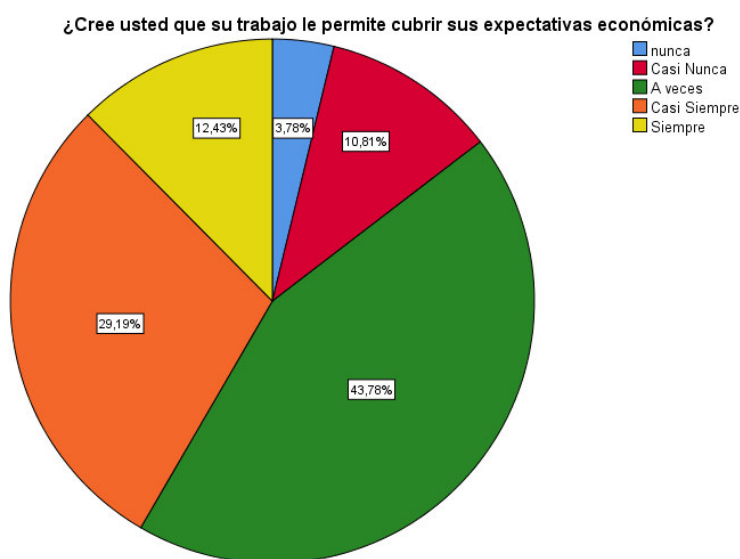
¿Cree usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	7	3,8 %	3,8 %
	Casi Nunca	20	10,8 %	14,6 %
	A veces	81	43,8 %	58,4 %
	Casi Siempre	54	29,2 %	87,6 %
	Siempre	22	12,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Elaboración propia

Respecto a la tabla 17, el 12,4 % de los empleados considera que siempre el trabajo que realizan les cubre las expectativas económicas, mientras que estos afirman que casi siempre les permite cubrir sus expectativas económicas con un 29,2 %, de otro lado solo el 43,8 % es a veces y el 10,8 % es casi nunca, finalmente, el 3,8 % manifiestan que nunca les permite.

Figura 17
Resultados del ítem 17



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Remuneración salarial

Tabla 18

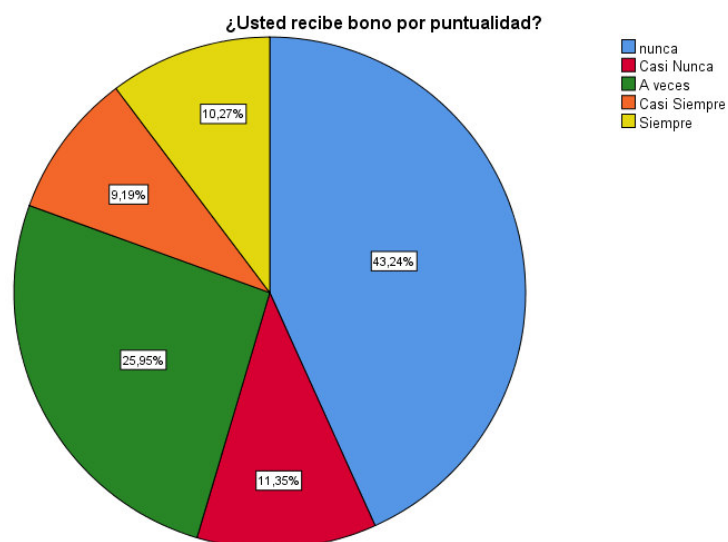
Resultados del ítem 18 de la variable Satisfacción laboral

		¿Usted recibe bono por puntualidad?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	80	43,2 %	43,2 %
	Casi Nunca	21	11,4 %	54,6 %
	A veces	48	25,9 %	80,5 %
	Casi Siempre	17	9,2 %	89,7 %
	Siempre	18	10,3 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En base a la tabla 18, es pertinente mencionar que los empleados consideran que reciben bonos por puntualidad siendo siempre el 10,3%, casi siempre 9,2% a veces 25,9 % casi nunca con el 11,4 % y nunca con el 43,2 %

Figura 18
Resultados del ítem 18



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Remuneración salarial

Tabla 19

Resultados del ítem 19 de la variable Satisfacción laboral

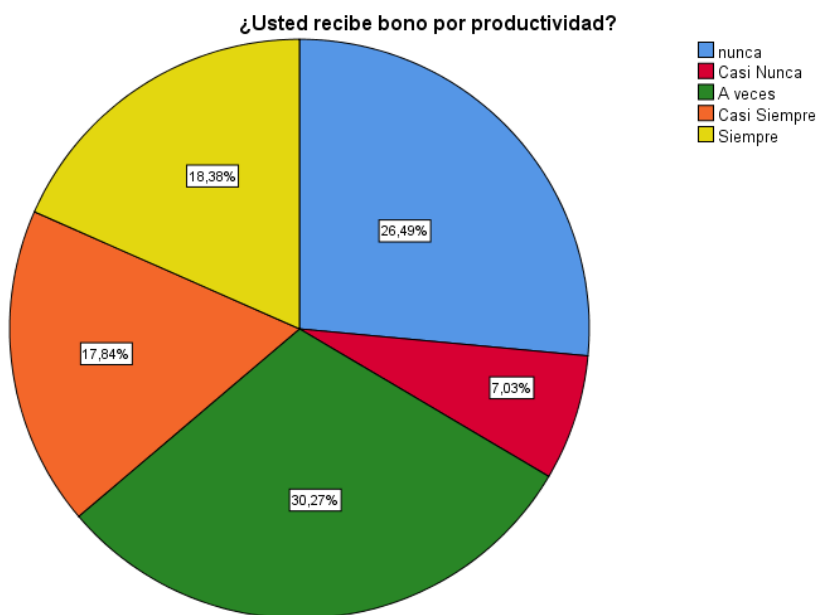
		¿Usted recibe bono por productividad?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	49	26,5 %	26,5 %
	Casi Nunca	13	7,0 %	33,5 %
	A veces	56	30,3 %	63,8 %
	Casi Siempre	33	17,8 %	81,6 %
	Siempre	33	18,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 19, se puede observar que el 18,4 % de los empleados reciben bono por productividad mientras que el 17,8 % lo reciben casi siempre, el 30,3 % a veces, otros casi nunca con el 7,0 % y nunca con el 26,5 %.

Figura 19

Resultados del ítem 19



Nota. Elaboración propia

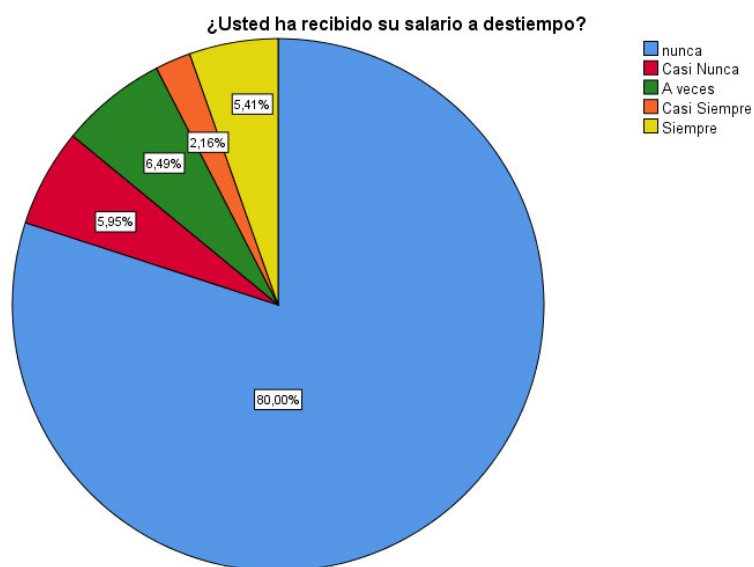
Dimensión. Remuneración salarial**Tabla 20***Resultados del ítem 20 de la variable Satisfacción laboral***¿Usted ha recibido su salario a destiempo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	148	80,0 %	80,0 %
	Casi Nunca	11	5,9 %	85,9 %
	A veces	12	6,5 %	92,4 %
	Casi Siempre	3	2,2 %	94,6 %
	Siempre	10	5,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

De la tabla 20, se connota que el 5,4 % de los empleados ha recibido su salario a destiempo, mientras que el 2,2 % recibió casi siempre a destiempo, otros a veces con el 6,5 %, casi nunca con el 5,9 % y el 80 % de ellos nunca recibieron su salario a destiempo.

Figura 20

Resultados del ítem 20

*Nota.* Elaboración propia

Dimensión. Remuneración salarial

Tabla 21

Resultados del ítem 21 de la variable Satisfacción laboral

¿Usted ha tenido problemas de pago cuando la fecha cae domingo o feriado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	161	87,0 %	87,0 %
	Casi Nunca	13	7,6 %	94,6 %
	A veces	8	4,3 %	98,9 %
	Siempre	2	1,1 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

Se puede notar en la tabla 21 que el 1,1 % de los trabajadores tuvo problemas de pago cuando la fecha fue domingo o feriado, mientras que el 4,3 % señala que siempre ha tenido problemas de este tipo, otros a veces con el 4,3 %, otros casi nunca con el 7,6 % y el 87,0 % describe que nunca ha tenido este problema.

Figura 21

Resultados del ítem 21



Nota. Elaboración propia

En base al cuestionario 2, cual trata sobre la variable del desempeño laboral, se realiza un análisis descriptivo en base a tres dimensiones, estas son: proactividad, capacidad de servicios y conocimientos.

Dimensión. Proactividad

Tabla 22

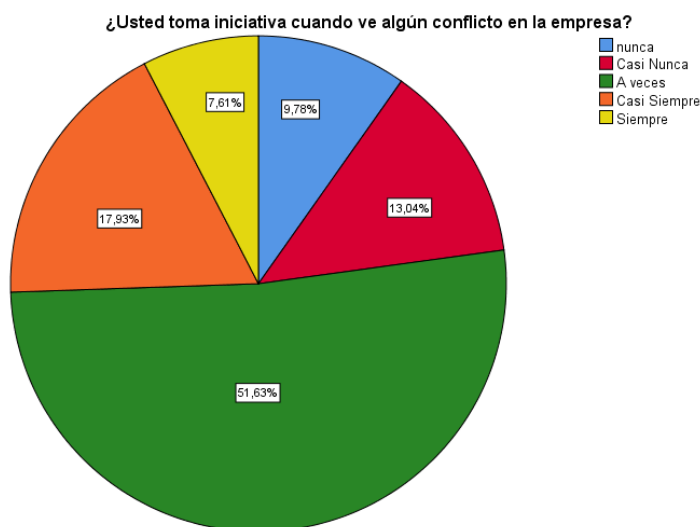
Resultados del ítem 22 de la variable Desempeño laboral

¿Usted toma iniciativa cuando ve algún conflicto en la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	18	9,7 %	9,8 %
	Casi Nunca	24	13,0 %	22,8 %
	A veces	95	51,4 %	74,5 %
	Casi Siempre	33	17,8 %	92,4 %
	Siempre	14	7,6 %	100,0 %
	Total	184	99,5 %	

Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 22, se puede apreciar que el 7,6 % de los trabajadores toma iniciativa cuando ve algún conflicto en la empresa, empero, el 17,8 % de ellos solo lo hace casi siempre, de otro lado, el 51,4 % solo lo realiza a veces mientras que el 13,0 % toma casi nunca y el 9,7 % nunca lo hace.

Figura 22
Resultados del ítem 22



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Proactividad

Tabla 23

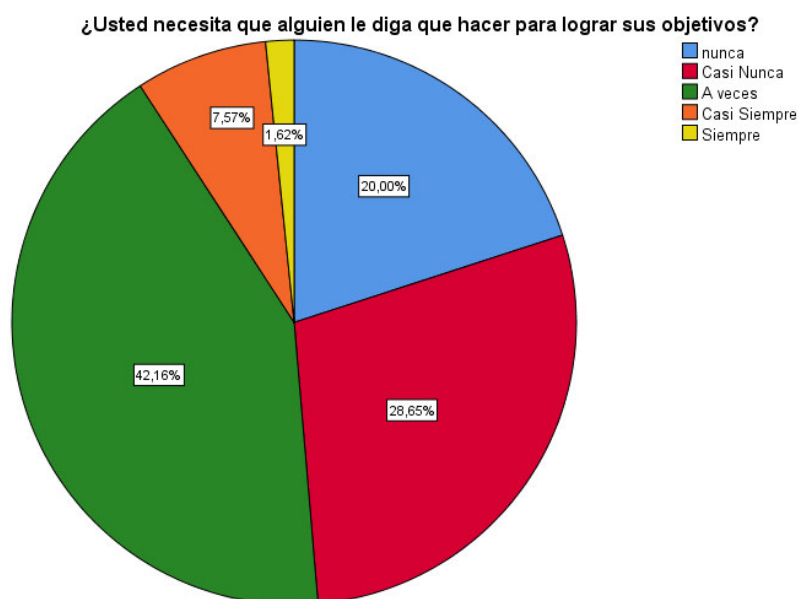
Resultados del ítem 23 de la variable Desempeño Laboral

¿Usted necesita que alguien le diga que hacer para lograr sus objetivos?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	37	20,0 %	20,0 %
	Casi Nunca	53	28,6 %	48,6 %
	A veces	77	42,2 %	90,8 %
	Casi Siempre	14	7,6 %	98,4 %
	Siempre	3	1,6 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

Con la tabla 23, se puede visualizar que el 1,6 % siempre necesita que alguien le diga que hacer para lograr sus objetivos, mientras que casi siempre el 7,6 % lo necesita, igualmente, el 42,2 % es a veces, asimismo casi nunca el 28,6 % de ellos necesita y el 20,0 % nunca lo necesita.

Figura 23
Resultados del ítem 23



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Proactividad

Tabla 24

Resultados del ítem 24 de la variable Desempeño laboral

		¿Usted propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	2,7 %	2,7 %
	Casi Nunca	15	8,1 %	10,8 %
	A veces	109	58,9 %	69,7 %
	Casi Siempre	34	18,9 %	88,6 %
	Siempre	21	11,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

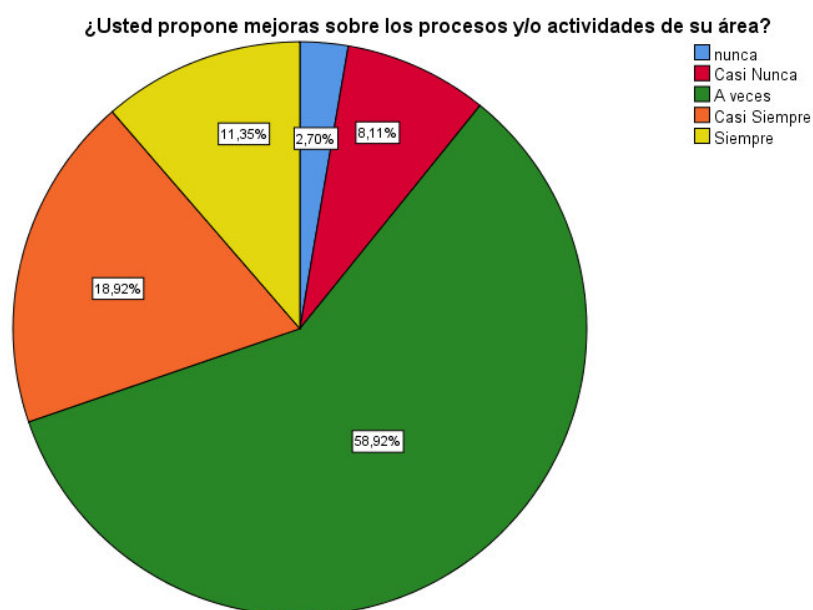
Nota. Autoría propia

Con respecto a la tabla 24, el 11,4 % de los empleados acuerda que siempre propone mejoras sobre procesos y actividades de su área, mientras que el 18,9 % propone casi siempre

y a veces lo hacen con el 58,9 %, mientras que el 8,1 % casi nunca lo hace y el 2,7 % nunca propone mejoras sobre los procesos y actividades de su área.

Figura 24

Resultados del ítem 24



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Proactividad

Tabla 25

Resultados del ítem 25 de la variable Desempeño laboral

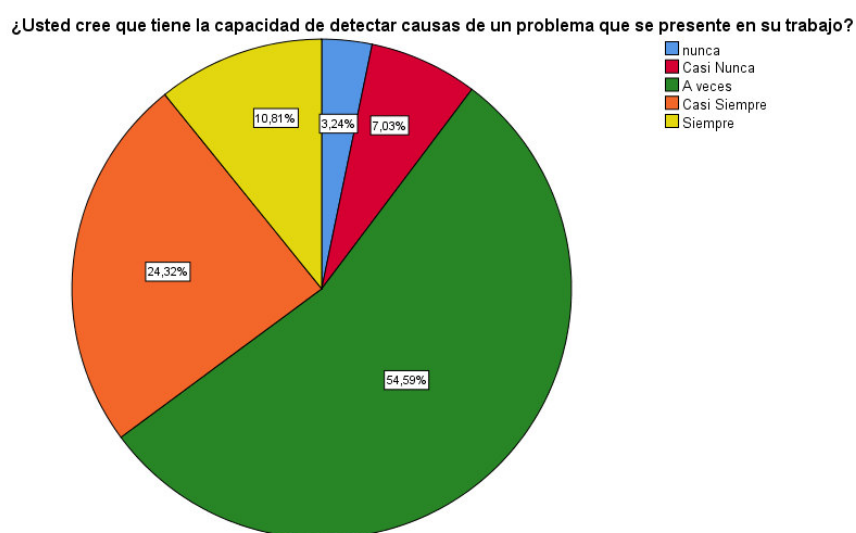
¿Usted cree que tiene la capacidad de detectar causas de un problema que se presente en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	6	3,2 %	3,2 %
	Casi Nunca	13	7,0 %	10,3 %
	A veces	101	54,6 %	64,9 %
	Casi Siempre	44	24,3 %	89,2 %
	Siempre	20	10,8 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia.

En base a la tabla 25, el 10,8 % de los colaboradores expresa que tienen la capacidad de detectar las causas de un problema que se presente en su trabajo, del mismo modo, el 24,3 % manifiesta que casi siempre lo tienen, empero, el 54,6 % acuerda que tiene la capacidad de detectar causas a veces, pero el 7,0 % casi nunca tiene la capacidad y el 3,2 % nunca cuenta con la capacidad de detectar causas.

Figura 25
Resultados del ítem 25



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Proactividad

Tabla 26

Resultados del ítem 26 de la variable Desempeño laboral

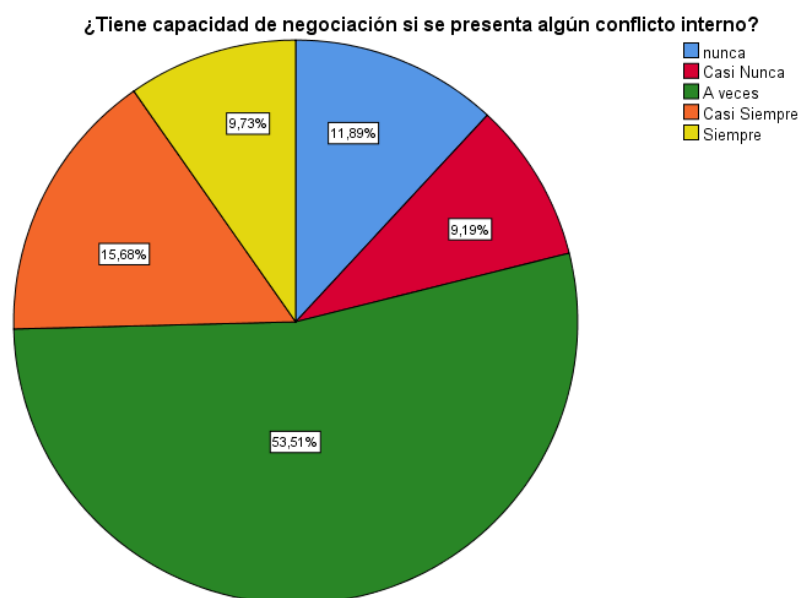
		¿Tiene capacidad de negociación si se presenta algún conflicto interno?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	22	11,9 %	11,9 %
	Casi Nunca	17	9,2 %	21,1 %
	A veces	99	53,5 %	74,6 %
	Casi Siempre	28	15,7 %	90,3 %
	Siempre	18	9,7 %	100,0 %
Total		184	100,0 %	

Nota. Esta tabla contiene los resultados de la variable desempeño laboral

Para la tabla 26, la capacidad de negociación que tienen siempre los colaboradores en las veces que se presenta un conflicto es un 9,7 %, del mismo modo, un 15,7 % opina que es casi siempre, a veces un 53,7 %, casi nunca 9,2 % y 11,9 % nunca.

Figura 26

Resultados del ítem 26



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Proactividad

Tabla 27

Resultados del ítem 27 de la variable Desempeño laboral

¿Tiene capacidad de resolver cualquier tipo de problema presentado en su trabajo?

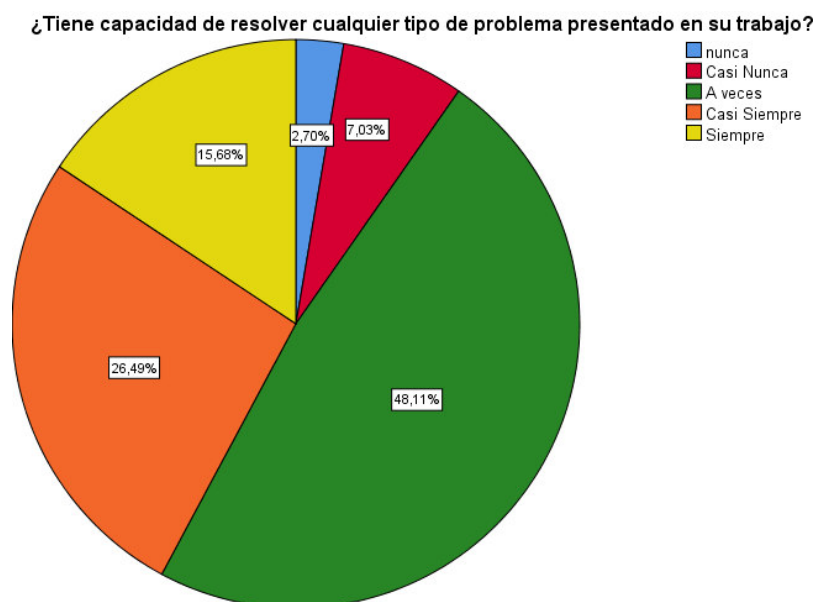
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	2,7 %	2,7 %
	Casi Nunca	13	7,0 %	9,7 %
	A veces	89	48,1 %	57,8 %
	Casi Siempre	49	26,5 %	84,3 %
	Siempre	28	15,7 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 27, el 15,7 % de los trabajadores siempre tienen la capacidad de resolver cualquier tipo de problema presentado en su trabajo, mientras que el 26,5 % casi siempre resuelve, el 48,1 % resuelve, otros con el 7% de casi nunca, y nunca 2,7 %.

Figura 27

Resultados del ítem 27



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Capacidad de servicio

Tabla 28

Resultados del ítem 28 de la variable Desempeño laboral

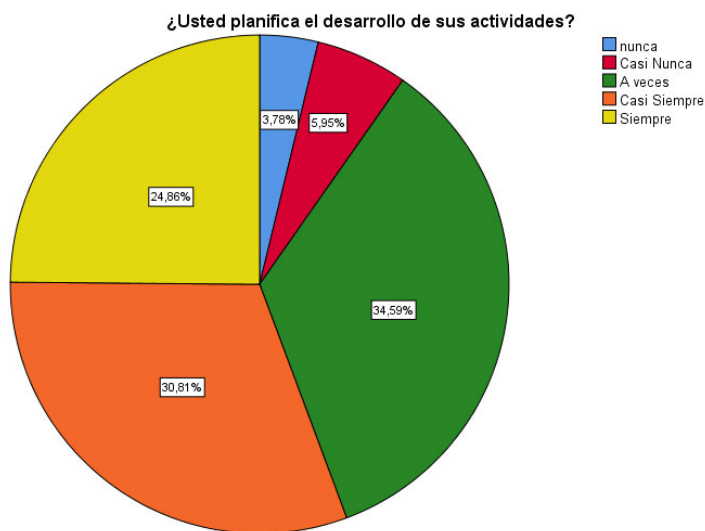
		¿Usted planifica el desarrollo de sus actividades?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	7	3,8 %	3,8 %
	Casi Nunca	11	5,9 %	9,7 %
	A veces	64	34,6 %	44,3 %
	Casi Siempre	57	30,8 %	75,1 %
	Siempre	45	24,9 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

De la tabla 28, se puede apreciar que el 24,9 % asevera que siempre planifican el desarrollo de sus actividades, sin embargo, el 30,8 % no lo planifica, mientras que otros, a veces planifica el desarrollo de sus actividades, a veces el 34,6 % lo hace, de otra manera, el 5,9 % casi nunca lo hace y el 3,8 % nunca lo realiza.

Figura 28

Resultados del ítem 28



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Capacidad de servicio

Tabla 29

Resultados del ítem 29 de la variable Desempeño laboral

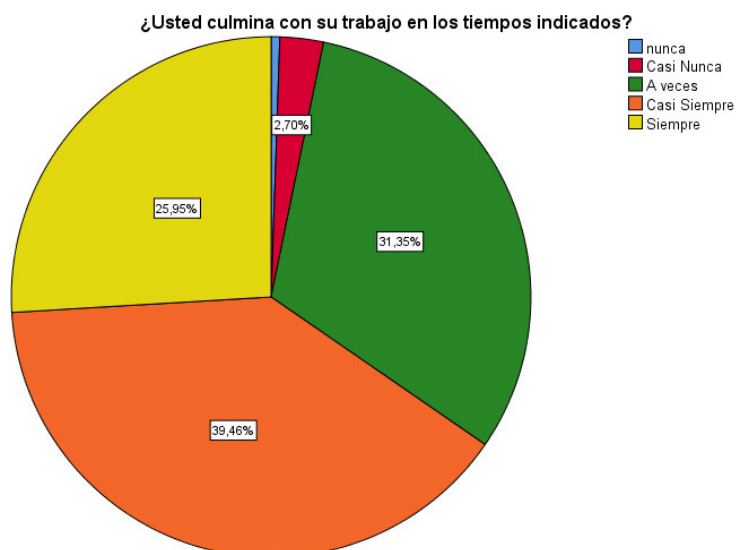
¿Usted culmina con su trabajo en los tiempos indicados?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	5	2,7 %	3,2 %
	A veces	58	31,4 %	34,6 %
	Casi Siempre	73	39,5 %	74,1 %
	Siempre	47	25,9 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En base a la tabla 29, el 25,9 % de los empleados manifiesta que siempre culminan con su trabajo en los tiempos indicados, el 39,5 % casi siempre, el 31,4 % a veces, el 2,7 % casi nunca y el 0,5 % nunca lo hace.

Figura 29

Resultados del ítem 29



Nota. Elaboración propia

Dimensión. Capacidad de servicio

Tabla 30

Resultados del ítem 30 de la variable Desempeño laboral

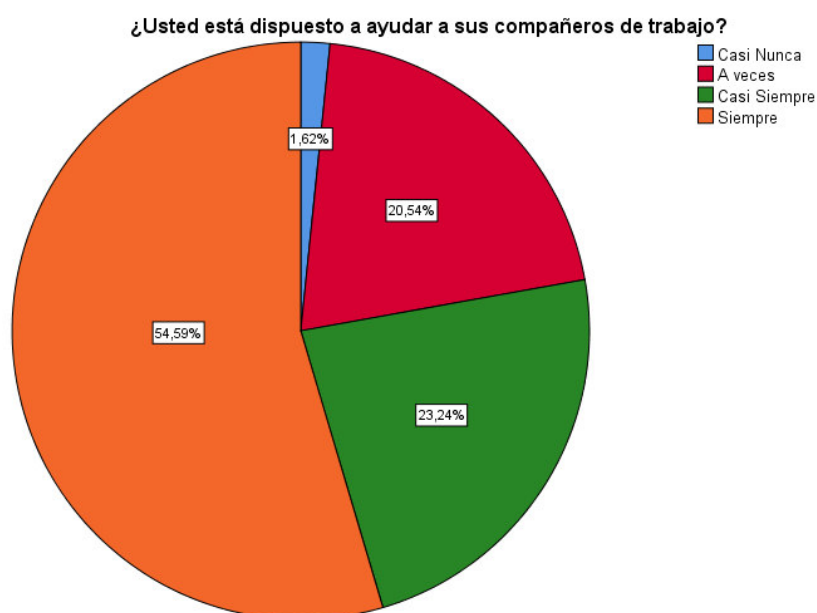
		¿Usted está dispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	1,6 %	1,6 %
	A veces	38	20,5 %	22,2 %
	Casi Siempre	43	23,2 %	45,4 %
	Siempre	100	54,6 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En la tabla 30, los trabajadores el 54,6 % siempre están dispuestos a ayudar a sus compañeros de trabajo, el 23,2 % casi siempre lo están, el 20,5 % a veces están prestos a ayudar, mientras que otros están casi nunca con el 1,6 %

Figura 30

Resultados del ítem 30



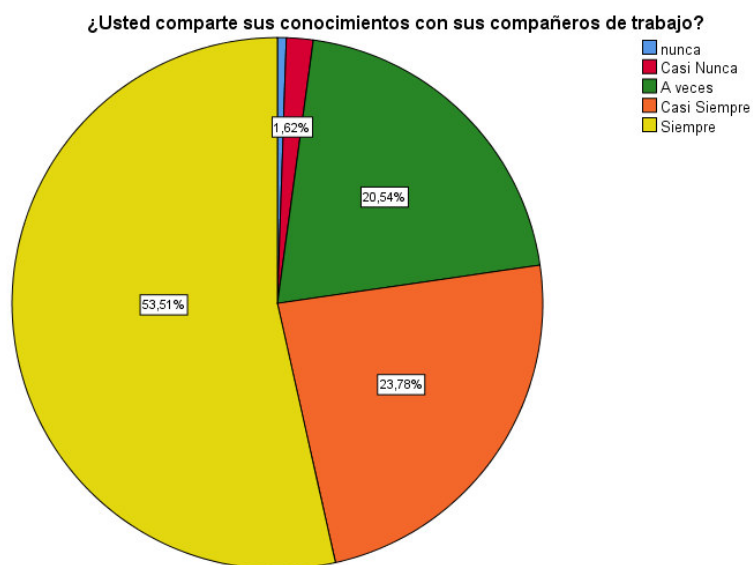
Nota. Elaboración propia

Dimensión. Capacidad de servicio**Tabla 31***Resultados del ítem 31 de la variable Desempeño laboral***¿Usted comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	3	1,6 %	2,2 %
	A veces	38	20,5 %	22,7 %
	Casi Siempre	44	23,8 %	46,5 %
	Siempre	98	53,5 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 31, el 53,5 % de los empleados siempre comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, mientras que el 23,8 % casi siempre lo hace, de otra forma, el 20,5 % a veces lo comparte, por otro lado, el 1,6 % casi nunca comparte y el 0,5 % nunca comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.

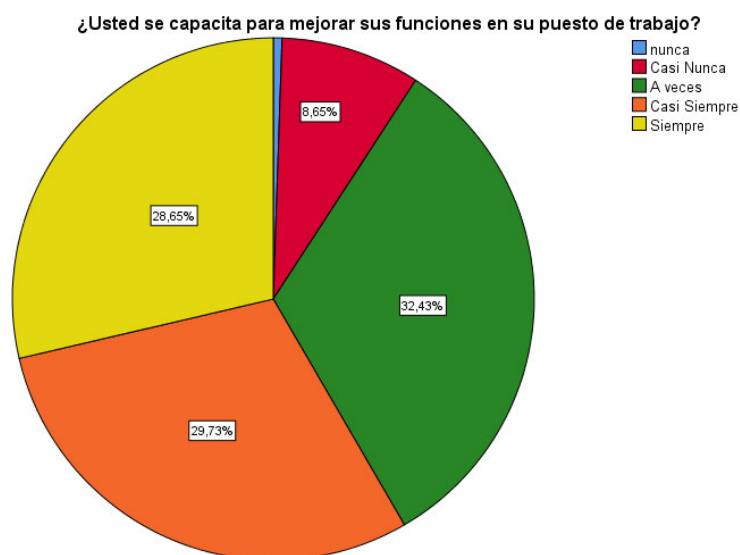
Figura 31*Resultados del ítem 31**Nota.* Elaboración propia

Dimensión. Conocimientos**Tabla 32***Resultados del ítem 32 de la variable Desempeño laboral*

		¿Usted se capacita para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	,5 %	,5 %
	Casi Nunca	16	8,6 %	9,2 %
	A veces	60	32,4 %	41,6 %
	Casi Siempre	55	29,7 %	71,4 %
	Siempre	52	28,6 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 32, el 28,6% siempre se capacita para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo, asimismo, casi siempre el 29,7 % hace capacitaciones, mientras que el 32,4 % lo hace a veces, de otro modo, el 8,6 % casi nunca se capacita y el 0,5 % no se capacita.

Figura 32*Resultados del ítem 32**Nota.* Elaboración propia

Dimensión. Conocimientos

Tabla 33

Resultados del ítem 33 de la variable Desempeño laboral

¿Usted busca nuevos conocimientos para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	1,1 %	1,1 %
	Casi Nunca	15	8,1 %	9,2 %
	A veces	44	23,8 %	33,0 %
	Casi Siempre	62	33,5 %	66,5 %
	Siempre	61	33,5 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

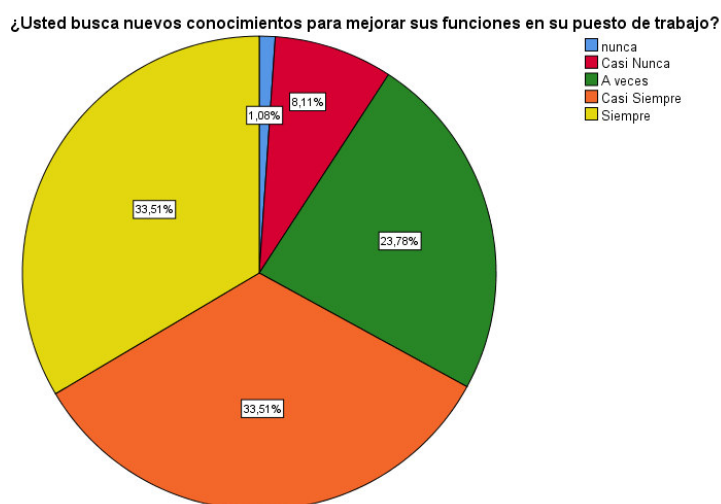
Nota. Autoría propia

En relación a la tabla 33, el 33,5% de los colaboradores busca nuevos conocimientos para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo, mientras que el 33,5% casi siempre realiza lo mismo, a veces el 23,8 % sí lo hace, sin embargo, el 8,1 % de los empleados hace lo mismo, y el 1,1% nunca busca nuevos conocimientos para mejorar las funciones en los puestos de trabajo.

Figura 33

Resultados del ítem

33



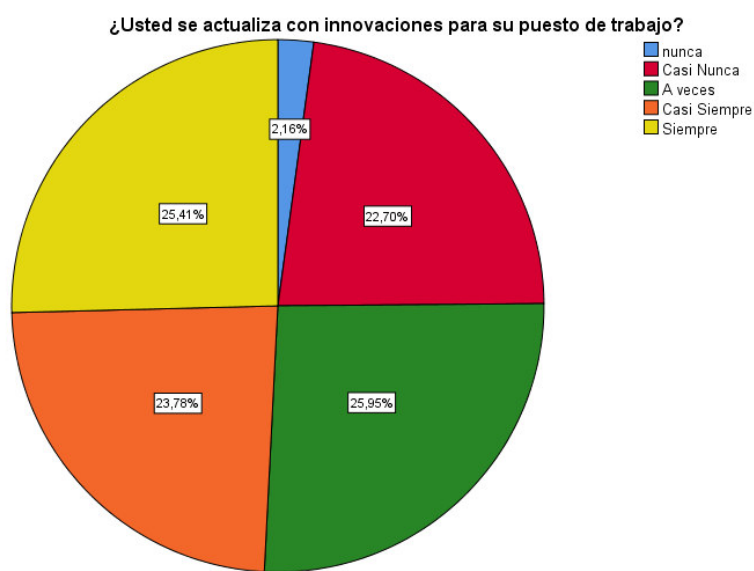
Nota. Elaboración propia

Dimensión. Conocimientos**Tabla 34***Resultados del ítem 34 de la variable Desempeño laboral*

		¿Usted se actualiza con innovaciones para su puesto de trabajo?		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	2,2 %	2,2 %
	Casi Nunca	42	22,7 %	24,9 %
	A veces	48	25,9 %	50,8 %
	Casi Siempre	44	23,8 %	74,6 %
	Siempre	46	25,4 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

Nota. Autoría propia

De la tabla 41 se puede visualizar que el 25,4 % de los trabajadores siempre se actualiza con innovaciones para su puesto de trabajo, el 23,8 % casi siempre lo hace, de otro lado, el 25,9 % a veces se actualiza, el 22,7 % casi nunca lo hace y el 2,2 % nunca se actualiza con innovaciones.

Figura 34*Resultados del ítem 34**Nota.* Elaboración propia

Dimensión. Conocimientos

Tabla 35

Resultados del ítem 35 de la variable Desempeño Laboral

¿Usted hace empleo de herramientas informáticas para sus funciones en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	23	12,4 %	12,4 %
	Casi Nunca	52	28,1 %	40,5 %
	A veces	45	24,3 %	64,9 %
	Casi Siempre	34	18,4 %	83,2 %
	Siempre	30	16,8 %	100,0 %
	Total	184	100,0 %	

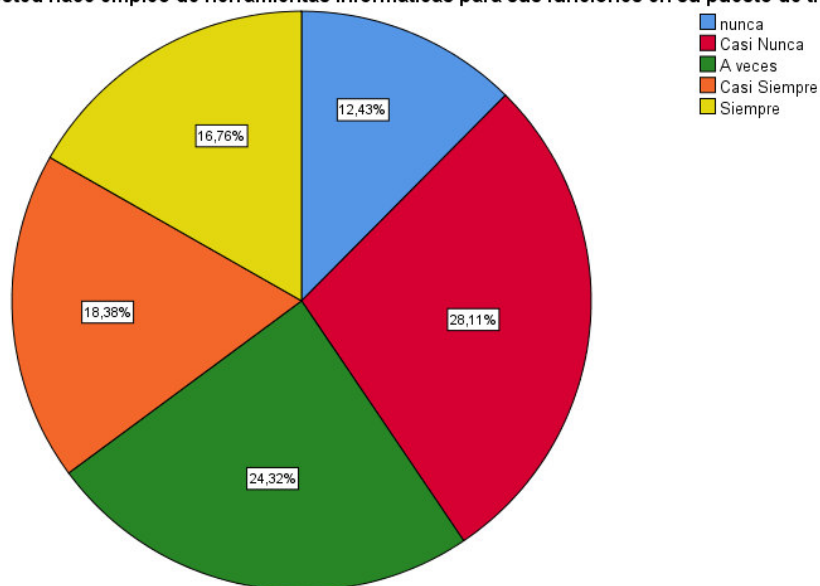
Nota. Autoría propia

Respecto a la tabla 35, el 16,8 % siempre hace empleo de herramientas informáticas para sus funciones en su puesto de trabajo. Sin embargo, el 18,4 % casi siempre hace empleo de estas herramientas informáticas para sus funciones, asimismo, el 24,3 % a veces emplea las herramientas informáticas, el 28,1 % casi nunca y el 12,4 % nunca.

Figura 35

Resultados del ítem 35

¿Usted hace empleo de herramientas informáticas para sus funciones en su puesto de trabajo?



Nota. Elaboración propia

Análisis inferencial

Hipótesis general

H0: Los puntajes de satisfacción laboral se distribuyen normalmente.

H1: Los puntajes de satisfacción laboral no se distribuyen normalmente.

Tabla 36

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje total de la satisfacción laboral	,084	184	,003	,984	184	,034
Puntaje total de la variable desempeño laboral	,066	184	,049	,992	184	,386

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y desempeño laborales.

De la tabla 36, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Sminorv, puesto que esta es utilizada para una población mayor a 50; y en la investigación, la muestra comprendió 184 trabajadores. Además, se aplica el análisis de normalidad de 0.003 para la variable satisfacción laboral y 0.049 para la variable desempeño laboral, entendiéndose que al ser menores al p-valor 0.005, se debe utilizar la prueba paramétrica de Rho de Spearman. Por lo que, además, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que los datos no cumplen el criterio de normalidad.

Para la tabla de correlación en base a la hipótesis general se tiene lo siguiente:

H0: La satisfacción laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives S.A.C.

H1: La satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives S.A.C.

Tabla 37*Correlación de la Satisfacción laboral y el desempeño laboral*

Correlaciones			Puntaje total de la satisfacción laboral	Puntaje total de la variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje total de la satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,268**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Puntaje total de la variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,268**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

Nota. En esta tabla se muestra los resultados de la correlación entre las variables de satisfacción laboral y desempeño laboral.

De la tabla 37, el nivel de significancia es 0.000 para la satisfacción laboral y desempeño laboral, comprendiéndose también que son menores al p-valor 0.05, y, por ende, se debe rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna. Ahora, a partir del coeficiente de relación ($R = 0.268$) cual mide entre la satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024, se puede obtener una correlación de Spearman la cual se infiere que existe una relación positiva baja, ya que $R = 0.268$ es mayor a 0.05, por lo cual se debe interpretar entonces una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024. Se corrobora entonces que, a mayor satisfacción laboral, mayor será el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H0: Los puntajes parciales relacionados con la dimensión de seguridad ocupacional presentan una distribución normal.

H1: Los puntajes parciales relacionados con la dimensión de seguridad ocupacional no presentan una distribución normal.

Tabla 38
Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje parcial de la dimensión seguridad ocupacional	,106	184	,000	,949	184	,000
Puntaje total de la variable desempeño laboral	,066	184	,049	,992	184	,386

Nota. En esta tabla se muestra los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión seguridad ocupacional y la variable de desempeño laboral.

De la tabla 38, se observa que la muestra es mayor a 50, por lo que se considera hacer una interpretación de la normalidad con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov; así mismo, el nivel de significancia para la dimensión seguridad ocupacional es 0.000 y para la variable desempeño laboral es 0.049, entendiéndose ambos son menores al p-valor 0.05, y, se deberá utilizar la prueba no paramétrica, Rho de Spearman, ya que, no sigue una distribución normal, rechazándose entonces la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, puesto que los datos no cumplen con el criterio de normalidad. Es por ello, que se utiliza la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación.

Con respecto al puntaje de la correlación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral para la hipótesis específica 1, se tiene lo siguiente:

H0: La seguridad ocupacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024.

H1: La seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC., Barranco, 2024

Tabla 39

Prueba correlacional

Correlación de la Seguridad ocupacional y el desempeño laboral

Correlaciones			Puntaje parcial de la dimensión seguridad ocupacional	Puntaje total de la variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje parcial de la dimensión seguridad ocupacional	Coeficiente	1,000	,314**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Puntaje total de la variable desempeño laboral	Coeficiente	,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

Nota. La tabla muestra los resultados de la correlación entre la dimensión de seguridad ocupacional y desempeño laboral

De la tabla 39, el nivel de significancia mostrada es 0.000, es decir que existe relación entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna. Luego, del resultado obtenido con la correlación con la prueba de Rho de Spearman se infiere que existe una correlación positiva baja ($r = 0.314$) entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024.

Hipótesis específica 2

H0: Los puntajes parciales de la dimensión condiciones de trabajo no se distribuyen normalmente.

H1: Los puntajes parciales de la dimensión condiciones de trabajo se distribuye normalmente.

Tabla 40

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje parcial de la dimensión condiciones de trabajo	,118	184	,000	,958	184	,000
Puntaje total de la variable desempeño laboral	,066	184	,049	,992	184	,386

Nota. En la tabla se muestra los resultados de normalidad entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable de desempeño laboral.

De la tabla 40, como se puede observar, se utiliza el nivel de significancia de la Prueba de Kolmogorov - Smirnov, ya que la muestra de la investigación es mayor a 50. De ello, se sabe que para la significancia de la dimensión condiciones de trabajo es 0.000 y para la variable desempeño laboral es 0.049; por lo que, después de aplicar un análisis de normalidad estas resultan ser menor al p-valor 0.05 para la dimensión condiciones de trabajo y para la variable desempeño laboral, respectivamente, por lo que se deberá trabajar con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y además, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que los datos no cumplen el criterio de normalidad.

En relación a la correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral, se tiene que:

H0: Las condiciones de trabajo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024.

H1: Las condiciones de trabajo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024.

Tabla 41

Correlación de la Condiciones de trabajo y el desempeño laboral

Correlaciones			Puntaje parcial de la dimensión condiciones de trabajo	Puntaje total de la variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje parcial de la dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,199**
	condiciones de trabajo	Sig. (bilateral)	.	,007
		N	184	184
	Puntaje total de la variable desempeño	Coefficiente de correlación	,199**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,007	.
		N	184	184

Nota. En la tabla se muestra los resultados de las correlaciones entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral.

De la tabla 6, se extrae el nivel de significación mostrada con 0.007 para las condiciones de trabajo y 0.007 para la variable de desempeño laboral, infiriéndose que son menor al p-valor 0.05, rechazándose la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna. De modo que, tras la utilización de la prueba de Rho de Spearman, la dimensión condiciones de trabajo se correlaciona con el desempeño laboral en los trabajadores, correlacionándose de forma positiva muy baja, ya que el coeficiente de correlación ($r = 0.0199$) es mayor a 0.05.

Hipótesis específica 3

H0: El puntaje parcial de la dimensión remuneración salarial no se distribuye normalmente.

H1: El puntaje parcial de la dimensión remuneración salarial se distribuye normalmente.

Tabla 42

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje parcial de la dimensión remuneración salarial	,096	184	,000	,978	184	,005
Puntaje total de la variable desempeño laboral	,066	184	,049	,992	184	,386

Nota. En la tabla se muestra los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión remuneración salarial y la variable desempeño laboral.

De la tabla 7, como se puede observar, se usa el nivel de significancia con la Prueba de Kolmogorov- Smirnov, ya que, para la investigación, la cantidad de la muestra es mayor a 50, por lo que después de aplicar un análisis de normalidad de 0.000 para la dimensión remuneración salarial y 0.049 para la variable de desempeño laboral, se infiere que son menores al p-valor 0.05, debiendo utilizarse una prueba no paramétrica, en este caso, la prueba de Rho de Spearman; por lo que además, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que los datos no cumplen el criterio de normalidad.

Finalmente, para la tabla correlacional entre la dimensión remuneración salarial con la variable desempeño laboral, se sabe lo siguiente:

H0: La remuneración salarial no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024.

H1: La remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024.

Tabla 43

Correlación de la Remuneración salarial y el desempeño laboral

Correlaciones			Puntaje parcial de la dimensión remuneración salarial	Puntaje total de la variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje parcial de la dimensión remuneración salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,167*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	184	184
	Puntaje total de la variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,167*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	184	184

Nota. En la presente tabla los resultados de la correlación entre remuneración salarial y el desempeño laboral.

De la tabla 8, se extrae el nivel de significación mostrada con 0.024 para la dimensión remuneración salarial y 0.024 para la variable de desempeño laboral interpretándose que son menor al p-valor 0.05, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna. Ahora, se interpreta también que la dimensión remuneración salarial se correlaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa. Pues, luego del resultado obtenido con la correlación de Spearman se infiere que existe una correlación positiva muy baja ($r = 0.167$) entre la remuneración salarial y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los hallazgos alcanzados y su comparación con las hipótesis formuladas en esta investigación, se lleva a cabo un análisis que se relaciona con otros trabajos previos que incluyen bases teóricas, resultados obtenidos, antecedentes.

Se obtuvo respecto al objetivo general, determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024. Por lo que resultó que, existe una correlación positiva baja entre las variables señaladas, además, Fernández y Ruíz (2022) en su investigación, indican que hay una relación entre el desempeño y satisfacción en cuanto al trabajo, teniendo como primer indicador a la higiene que existe en el espacio laboral, representado un grado de satisfacción laboral en los trabajadores. Sin embargo, Veracierta (2020) señala que existe una preocupación en el ambiente laboral en los últimos años, puesto que la mayoría de los trabajadores presentan poca satisfacción en base a sus puestos de trabajo, de esa manera resulta ser crucial investigar la causa de esto para evitar aspectos negativos en la empresa. En consecuencia, se puede interpretar que tales investigaciones son inconexas al resultado hallado, ya que la satisfacción laboral que presentan colaboradores de la empresa, materia de investigación influye en el desempeño laboral, teniendo como significado que, a mayor satisfacción laboral de estos, mayor será su desempeño, y viceversa.

De otro modo, para el primer objetivo específico el cual congrega a determinar si la seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024. Se tuvo que la correlación hallada fue una correlación positiva baja entre la seguridad ocupacional con el desempeño laboral, puesto que el puntaje obtenido para ambas, es $0.314 > 0.05$, interpretándose que, si bien hay una correlación entre la dimensión señalada con la variable descrita, estas, siguen siendo débiles,

por lo que la dimensión no es lo suficientemente fuerte para predecir su influencia en el desempeño laboral, por lo que puede que haya otros factores significativos asociados a la variable. Así también, Guzmán et al. (2021) describen que la seguridad ocupacional es una estrategia para la gestión de riesgos que promueven la salud, destacando la relevancia de los equipos de protección personal, siendo esencial contar con el conocimiento necesario y aplicar medidas preventivas en su uso. De otro modo Ramil (2023) señala que la relación entre satisfacción y desempeño no es positiva, ya que la duración del servicio es importante para un mejor desempeño laboral, así como la madurez y ciertas habilidades que se desarrollan con la experiencia adquirida. En vista a ello, se señala que los autores, afirman una diferencia entre la dimensión y variable en cuestión, empero, de tal manera que, si bien la seguridad es importante, este no es el único determinante del desempeño y que un enfoque más integral que considere otros aspectos del entorno laboral puede ser más efectivo para mejorar el rendimiento de los empleados.

Asimismo, en base al segundo objetivo específico, se tiene comprobar si las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024. Se tuvo que el coeficiente de correlación para la dimensión condiciones de trabajo y la variable de desempeño laboral es $0.0199 < 0.05$, de tal forma que se relaciona de forma positiva baja. En ese sentido, se menciona a Morales y Acuña (2021) que afirman una relación entre las variables del estudio en curso, pero hay una desmotivación en el trabajo pese a las buenas condiciones laborales que presentaban como la optimización, ambiente laboral, liderazgo. Por otro lado, Sabastizagal (2020) congrega las condiciones de trabajo como responsabilidades, derechos y deberes que se establecen para los empleados y colaboradores, abarcando tanto el horario laboral como el ambiente de trabajo, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores. Debido a eso, se entiende a

que los autores Morales y Acuña (2021) se encuentran a favor de la presente investigación, así como también Sabastizagal que afirma la correcta definición de las condiciones de trabajo, que de alguna u otra forma influye en el tema de estudio.

Por último, el tercer objetivo específico comprobar si la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, Barranco, 2024. Para ello, se extrae el coeficiente de correlación hallada, siendo $0.167 > 0.05$ interpretándose una correlación positiva muy baja. Cabe recalcar que, Peves (2023) tiene como posición sobre la remuneración salarial que es una de la causa más común en el territorio peruano que conlleva a una insatisfacción laboral. De la misma manera, Carpio (2019) afirma que el desempeño que tiene un colaborador en una institución se debe a la remuneración salarial por lo que muchas veces no constituye una motivación suficiente. Por adición, se refiere según Chunga et al. (2022) que la remuneración salarial es la compensación económica que se le brinda al empleado por los servicios y labores realizados, vinculados a una actividad comercial o empresarial. De ese modo, se puede interpretar que todos los autores se encuentran a favor sobre la remuneración salarial como una de las causas de desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La primera conclusión se torna en base al objetivo general, en la cual se comprobó una correlación positiva baja, puesto que el Coeficiente de Correlación de Spearman obtenido es 0.268, siendo que, si los trabajadores tienen una mejor satisfacción laboral, el desempeño en sus funciones aumentará.
 - 6.2. La primera conclusión se basa al primer objetivo específico cual se comprobó que existe una correlación positiva baja entre la seguridad ocupacional y desempeño laboral, esto fue debido a que se obtuvo una significancia de $0.314 > 0.05$ conforme la Correlación de Spearman, estableciéndose que, a mayor seguridad ocupacional, mayor desempeño habrá, aunado a eso, cabe señalar que la dimensión descrita tiene un rol relevante e influyente en la variable.
 - 6.3. La segunda conclusión toma en cuenta al segundo objetivo específico donde se comprobó una correlación positiva muy baja, ya que el Coeficiente de Correlación de Spearman obtenido es $0.0199 < 0.05$ para la dimensión condiciones de trabajo con la variable desempeño laboral, de tal modo, que se entiende que la dimensión no parece tener un impacto notable en el desempeño laboral.
 - 6.4. La tercera conclusión versa en el tercer objetivo en la cual se comprobó una correlación positiva muy baja, ya que al aplicarse el Coeficiente de Correlación de Spearman se tuvo una significancia de $0.167 > 0.05$ para la remuneración salarial y la variable de desempeño laboral, por lo que no hay una relación significativa.
-

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a la empresa implementar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo más satisfactorio. Esto podría incluir la realización de encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados y obtener retroalimentación sobre sus necesidades y expectativas. Además, se sugiere ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y programas de reconocimiento, para motivar a los empleados y mejorar su compromiso, invertir en la creación de un ambiente laboral positivo, donde se valore la opinión de los trabajadores y se promueva un equilibrio entre la vida laboral y personal, puede contribuir significativamente a aumentar tanto la satisfacción laboral como el desempeño en sus funciones.
- 7.2. Además, se recomienda promover una cultura organizacional que valore y priorice la seguridad ocupacional puede tener un impacto positivo en la percepción de los empleados y en su desempeño. La comunicación constante sobre la importancia de la seguridad, el reconocimiento de buenas prácticas y la participación activa de los empleados en la identificación y resolución de riesgos pueden contribuir a mejorar tanto la seguridad como el desempeño.
- 7.3. Asimismo, se podría recomendar revisar las condiciones de trabajo actuales para identificar posibles áreas de mejora que aún puedan tener un impacto positivo, aunque modesto, en el desempeño. Realizar encuestas de satisfacción laboral y recopilar feedback de los empleados puede proporcionar información valiosa sobre aspectos específicos que podrían no estar reflejados en el análisis general.
- 7.4. Finalmente, se sugiere revisar y ajustar la estrategia de remuneración para asegurar que esté alineada con las expectativas y necesidades de los empleados. Realizar

estudios de mercado y análisis comparativos puede proporcionar información sobre cómo se perciben los paquetes salariales en comparación con otras organizaciones y si hay oportunidades para mejorar la competitividad y satisfacción de los empleados.

VIII. REFERENCIAS

- Agüero, E. y Dávila, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 2. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>
- Ahmed, Y., & Faeq, D. (2020). An economic Evaluation of training and its effect on employee performance in Building Construction Directory of Sulaimani province—Kurdistan region. *Qalaai Zanistscientific Journal*, 5(2), 1048-1068.
- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204. <https://doi.org/10.1111/apps.12444>
- Alkaabi, M., Norliah, K., & Rahman, A. (2022). *View of A Literature Review on the Impact of Work Environment, Leadership Styles and Resilience on Job Performance in UAE*. 13(6), 2332-2341. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S06.304>
- Alonso, C., Fernández, S., & Topa, G. (2019). The Impact of Both Individual and Collaborative Job Crafting on Spanish Teachers' Well-Being. *Education Sciences*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/educsci9020074>
- Bautista, R. B., Fructus, R., & Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bakker, Arthur, Cai, Jinfu, & Zenger, Linda. (2023). Temas futuros de la investigación en educación matemática: una encuesta internacional antes y durante la pandemia. *Educación matemática*, 35(2). <https://doi.org/10.24844/em3502.01>
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-80892023000200009&script=sci_arttext.

- Bernal, A., & Cárdenas, A. (2021). La educación de la compentecia emprendedora como iniciativa y autonomía personal. *Cuestiones Pedagógicas*, 2(30), 27-42.
- Bernal, I., & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 276-296.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Carpio, R. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el Sur del Perú, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9682>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional en los Servidores de una Institución Pública. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-1975. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Cortéz, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27) <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>.
- Chi, H., Vu, T.-V., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job

- satisfaction, and job performance. *Ogent Business & Management*, 10(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Chunga, R., Arteaga, C., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 384-402.
- Davies, J., Cooper, K., Killick, E., Sam, E., Healy, M., Thompson, G., Mandy, W., Redmayne, B., & Crane, L. (2024). Autistic identity: A systematic review of quantitative research. *Autism Research*, 17(5), 874-897.
<https://doi.org/10.1002/aur.3105>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.
- Dinesh, D., Hegger, D. L. T., Klerkx, L., Vervoort, J., Campbell, B., & Driessen, P. (2021). Enacting theories of change for food systems transformation under climate change. *Global Food Security*, 31, 100583. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2021.100583>
- Duque, G., Laredo, S. & Soriano, J. (2022). Cuestionarios validados en español para la investigación en lactancia materna: Una revisión sistemática. *Nutrición clínica*, 42 (2). <https://revista.nutricion.org/index.php/ncdh/article/view/249>
- Drolet, M. Derouin, E., Leblanc, J. & Jones, B. (2023). Ethical Issues in Research: Perceptions of Researchers, Research Ethics Board Members and Research Ethics Experts. *Journal of academic ethics*. 21.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10805-022-09455-3>

- Faeq, D., & Ismael, Z. (2022). Analyzing the Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 6(5), 14-25.
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio de la Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021*. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, E. & Ruiz, A. (2022). Nivel de satisfacción laboral dl personal administrativo de Universidad de Gregorio de PortoViejo. *San Gregorio*, 52. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Morales, D. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. 16(103). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7474844.pdf>
- Góngora, J. (2022). *El impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores en el Centro de Salud San Gabriel SAC Cusco* [Tesis para optar el título profesional, Universidad Continental] Repositorio de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12244/5/IV_FCE_308_TE_Gongora_Bendezu_2022.pdf

Goluarte, C., & Furtado, E. (2021). As teorias X e Y de Douglas McGregor e seus reflexos no comportamento das equipes de trabalho. *ANAIS DA MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA - ISSN 2317-5915*, 15, Article 15. <https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/2174>

González, E. (2024). Nuevo perfil de competencias básicas laborales en criminalística según la sociedad en David, 2024. *Revista Semilla Científica*, 5. <https://doi.org/10.37594/sc.vi5>

Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185-194. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.21>

Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: Experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *MUNDO RECURSIVO*, 4(2), Article 2.

Hattie, J., Hodis, F., & Kang, S. H. K. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101865. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101865>

Hurtado, A., & David, J. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud* [Tesis para optar el grado de doctor, Universidad de Murcia]. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/105921>

- Inayat, W. & Jahanzeb, M. (2021). Study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1-9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Konya, R. (2022). *Clima Organizacional y Justicia Organizacional en empresas canarias* [Tesis de maestría, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28113>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Lima, W. & Allida, D. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Faculty in Selected Faith-Based Universities in Haiti. *East African Journal of Education and Social Sciences* 4(1). <https://www.ajol.info/index.php/eajess/article/view/243911/230676>
- Lopez, Á., Vasquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Mahdi, D., Ahmed, M., & Rasheed, F. (2021). The role of job satisfaction in developing administrative performance and creativity: An empirical study in Iraq. *The Journal*

of Asian Finance, Economics and Business, 8(6),
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0465>

Merchan, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86.

Miranda, M., & Chiriboga, P. (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio's. *Alausí. Dominio de las Ciencias*, 7(4), 1430-1446.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>

Mollo, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

Morales, X. & Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis para optar el grado de magíster, Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato] Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis. Editorial OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

- Pastor, L. (2021). La capacidad de servicio cuando existe vocación para servir. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.33326/27905543.2021.1.1148>
- Peiró, J., Bayona, J., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, 109808. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Peña, C. (2023). *Principales factores que afectan sobre la estabilidad laboral de los empleados en la compañía Inter Globe Technologies (IGT)*. [Proyecto de Investigación, Universidad Minuto de Dios]. Repositorio de la Universidad Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18482>
- Peves, D. (17 de septiembre de 2023). El 42 % de peruanos está insatisfecho en su trabajo. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/el-42-de-peruanos-esta-insatisfecho-en-su-trabajo-noticia/>
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí-. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
- Ponce, S., Ponce, S., & Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(5). doi.10.23857/pc.v8i5
- Ramil, B. (2023). Correlates on Job Performance, Job Satisfaction, and Demographics of State University Employees. 8(3) *International Journal of English Literature and Social Sciences*.) <https://dx.doi.org/10.22161/ijels.83.30>

- Ramírez, W. (2021). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), 1-31.
<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 32-41.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Schunk, D., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1069-1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Taípe, E. (2022). “Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital II Alberto Hurtado Abadía de Essalud - La Oroya, Junín 2022”. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nóbort Wiener.] Repositorio de la Universidad Nóbort Wiener.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6380/T061_29553688_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thoha, N., & Rasidi, D. (2020). Vroom’s motivation theory: Gen Y’s Perception. *PalArch’s Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(7), 2900-2911.

Veracierta, H. (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-sonfelices-en-su-trabajo>

Villavalva, D. (2020). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Arequipa de la Agencia Coronel Mendoza, Tacna, 2019*. [Tesis para optar el título profesional, Universidad Privada de Tacna] Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1637/Villalva-Llanqui-Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vogt, C., van, S., Van, N., Grover, S., & Eckloff, T. (2021). Proactivity at Work. *Journal of Personnel Psychology*, 20(3), 114-123. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000275>

Weng, G., Tao, J., Liu, Y., Qiu, J., Su, D., Wang, R., Luo, W., & Zhang, T. (2023). Organoid: Bridging the gap between basic research and clinical practice. *Cancer Letters*, 572, 216353. <https://doi.org/10.1016/j.canlet.2023.216353>

XI. ANEXOS

Anexo A

Escala De Likert para la variable Satisfacción Laboral

Apellido, Nombre:

Sexo: M () F ()

Área de trabajo:

Cargo que ocupa:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Recuerde que toda encuesta es de manera anónima, por lo que se le pide ser totalmente honesto.

	<u>SATISFACCIÓN LABORAL</u>					
	<i>SEGURIDAD OCUPACIONAL</i>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Condición laboral	¿La empresa cuenta con las señalizaciones pertinentes para evitar algún accidente?					
	¿La empresa cuenta con una política en la que se estipule una buena condición laboral?					
Control de riesgos	¿La empresa brinda las EPP's adecuadas para cumplir sus funciones?					
	¿La empresa brinda capacitaciones sobre el uso de las EPP's?					
	¿La empresa brinda las herramientas necesarias para evitar cualquier riesgo ergonómico?					
Salud ocupacional	¿Usted realiza más de una actividad al mismo tiempo?					

	¿La empresa le brinda la oportunidad de realizar pausas activas?					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
Horario	¿Usted cuenta con un horario fijo de salida?					
	¿Cree usted que el horario de trabajo es acorde al tiempo de trabajo promedio?					
	¿Usted cuenta con al menos una hora para su almuerzo?					
Ambiente laboral	¿El ambiente donde labora es confortable tanto por el trato con los compañeros como por el trato de los jefes?					
	¿Usted tiene buena relación con el jefe?					
	¿La empresa cuenta con un buen ambiente laboral?					
	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias en la empresa?					
	REMUNERACIÓN SALARIAL					
Expectativas económicas	¿Usted cree que la remuneración percibida está acorde al mercado?					
	¿Usted considera que la remuneración percibida está acorde al tipo de trabajo?					
	¿Cree usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas?					
Beneficios	¿Usted recibe bono por puntualidad?					
	¿Usted recibe bono por productividad?					
Pagos puntuales	¿Usted ha recibido su salario a destiempo?					
	¿Usted ha tenido problemas de pago cuando la fecha cae domingo o feriado?					

Escala de Likert para la variable Desempeño Laboral

Apellido, Nombre:

Sexo: M () F ()

Área de trabajo:

Cargo que ocupa:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Recuerde que toda encuesta es de manera anónima, por lo que se le pide ser totalmente honesto.

DESEMPEÑO LABORAL						
	<i>PROACTIVIDAD</i>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Iniciativa	¿Usted toma iniciativa cuando ve algún conflicto en la empresa?					
	¿Usted necesita que alguien le diga que hacer para lograr sus objetivos?					
Búsqueda de oportunidades de mejora	¿Usted propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
	¿Usted cree que tiene la capacidad de detectar causas de un problema que se presente en su trabajo?					
Capacidad de respuesta	¿Tiene capacidad de negociación si se presenta algún conflicto interno?					
	¿Tiene capacidad de resolver cualquier tipo de problema presentado en su trabajo?					
	<i>CAPACIDAD DE SERVICIO</i>					

Fiabilidad	¿Usted planifica el desarrollo de sus actividades?					
	¿Usted culmina con su trabajo en los tiempos indicados?					
Empatía	¿Usted está dispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo?					
	¿Usted comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo?					
CONOCIMIENTOS						
Conocimiento específico	¿Usted se capacita para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo?					
	¿Usted busca nuevos conocimientos para mejorar sus funciones en su puesto de trabajo?					
Uso de herramientas	¿Usted se actualiza con innovaciones para su puesto de trabajo?					
	¿Usted hace empleo de herramientas informáticas para sus funciones en su puesto de trabajo?					

Anexo C

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
Problema general	Objetivo General	Satisfacción laboral	Seguridad ocupacional	Condición laboral	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Método: Deductivo Alcance: Descriptivo Diseño: No experimental Población de estudio: 350 trabajadores Muestra: 184 trabajadores Técnica e instrumento para la recolección de datos: Encuesta e instrumento cuestionario	
¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024?	Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC,2024			Condiciones de trabajo		Control de riesgos
						Salud ocupacional
			Remuneración salarial	Horario		
				Ambiente laboral		
			Pagos puntuales			
				Problemas específicos		Objetivos específicos
¿De qué manera la seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024?	Determinar si la seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC.,2024	Búsqueda de oportunidades de mejora				
		Capacidad de respuesta				
¿De qué manera las condiciones de trabajo se	Comprobar si las condiciones de	Capacidad de servicio	fiabilidad	Forma de análisis de datos: Análisis		

relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024?	trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC.,2024			empatía	descriptivo
¿Cómo se relaciona la remuneración salarial con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC, 2024?	Comprobar si la remuneración salarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Lives SAC.,2024		conocimientos	Conocimiento específico	
				Uso de herramientas	