



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial**

**Optimización de la satisfacción laboral para incrementar la productividad de la Empresa
Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C-2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autor

Javier Aldhair Blas Dolores

Asesor

Ing. Felimon Blas Flores

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática

Escuela Profesional de Ingeniería Industrial

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACION
Blas Dolores, Javier Aldhair	71343609	07 de febrero del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Blas Flores, Felimon	15598106	0000-0001-8214-8890
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRIA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Sanchez Guzman, Jorge Antonio	17829652	0000-0002-2387-2296
Serrano Rodas, Hugo	15587946	0000-0003-1138-9368
Chingas Ramos, Carlos Enrique	40801418	0000-0002-3847-9163

Javier Aldhair Blas Dolores

“OPTIMIZACION DE LA SATISFACCION LABORAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA NEGOC...”

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3134790660

Fecha de entrega

22 ene 2025, 6:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 ene 2025, 8:38 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis_Javier_V3_word_1_2025_1.docx

Tamaño de archivo

1.3 MB

117 Páginas

22,179 Palabras

125,801 Caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a la persona que ha sido mi guía, mi fuente inagotable de sabiduría y mi mayor inspiración: mi amado padre. A través de cada paso de este arduo pero gratificante viaje académico, tu apoyo incondicional y tus palabras alentadoras han sido mi faro. Agradezco profundamente tus sacrificios, tu paciencia infinita y la dedicación que siempre has demostrado hacia mi educación y desarrollo. Esta tesis es un testimonio no solo de mi esfuerzo, sino también del legado de valores y tenacidad que me has inculcado. Gracias, papá, por ser mi pilar y mi héroe en esta travesía educativa.

Blas Dolores, Javier Aldhair

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a mi familia, cuyo apoyo inquebrantable ha sido la fuerza propulsora detrás de la culminación de esta tesis. A mi querida hermana, por ser mi confidente y fuente constante de ánimo; a mi amada madre, por su paciencia, amor incondicional y el respaldo constante en cada paso de este camino académico. También quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis docentes, cuya orientación experta y compromiso con la enseñanza han sido fundamentales en mi formación. Gracias a cada uno de ustedes por contribuir de manera invaluable a este logro académico. Este trabajo no solo es mío, sino también de aquellos que han estado a mi lado, inspirándome y brindándome el apoyo necesario para alcanzar mis metas.

Blas Dolores, Javier Aldhair

INDICE

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	6
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	20
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA.....	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA	20
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.3. BASES FILOSÓFICAS.....	31
2.3.1. TEORÍA DEL HUMANISMO.	31
2.3.2. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.....	32
2.3.3. FUNCIONALISMO	32
2.3.4. ÉTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	32
2.3.5. PRAGMATISMO	33
2.4. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS.....	33
2.5. HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	38
2.5.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	38
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	39
CAPITULO III: METODOLOGÍA	41
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.4. ENFOQUE	42

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.2.1. POBLACIÓN	42
3.2.2. MUESTRA.....	42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.3.1. TÉCNICAS A EMPLEAR.....	43
3.3.2. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	43
3.3.3. SELECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.	44
3.3.4. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	44
3.3.5. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	45
3.3.6. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	47
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	48
3.5. MATRIZ DE CONSISTENCIA.	48
CAPITULO IV: RESULTADOS	49
4.1. ANALISIS DE RESULTADOS	49
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	49
4.1.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA	49
4.1.2. DATOS FILOSÓFICOS.	49
4.1.3. ACTIVIDAD DEL NEGOCIO.....	50
4.1.4. ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN GENERAL.....	50
4.1.5. ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN DEL ÁREA DE RR.HH.....	53

	10
4.1.6. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA	54
4.1.7. HISTORIAL DE PRODUCTIVIDAD	56
4.1.8. ROTACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL.....	57
4.1.9. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	58
4.1.10. CONDICIONES DE TRABAJO Y AMBIENTE LABORAL.....	59
4.1.11. POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	59
4.1.12. INDICADORES DE EFICIENCIA OPERATIVA.....	60
4.1.13. DATOS SOBRE ABSENTISMO.....	61
4.1.14. ESTACIONALIDAD DEL TRABAJO	62
4.1.15. CERTIFICACIONES Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS.....	63
4.1.16. FEEDBACK DE CLIENTES Y EVALUACIONES EXTERNAS.....	64
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	65
4.2.1. ANÁLISIS CORRELACIONAL DE VARIABLES	65
4.2.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	70
4.2.3. HIPÓTESIS GENERAL	82
4.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.....	84
4.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.....	86
4.2.6. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.....	88
4.2.7. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4.....	90
4.3. PROPUESTA. MODELO DE EQUILIBRIO TRABAJO – VIDA PERSONAL.....	92

4.3.1. REDUCCIÓN DEL ESTRÉS Y LA FATIGA.....	92
4.3.2. AUMENTO DE LA MORAL Y LA MOTIVACIÓN.....	92
4.3.3. MEJORA DE LA RETENCIÓN DE TALENTOS	93
4.3.4. INCREMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD	94
4.3.5. FOMENTO DE LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN.....	94
4.3.6. MEJORA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	95
CAPITULO V: DISCUSIÓN	96
CAPÍTULO XI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
6.1. CONCLUSIONES	98
6.2. RECOMENDACIONES	98
CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS	104

INDICE DE TABLA

Tabla 1.....	33
Tabla 2.....	34
Tabla 3.....	40
Tabla 4.....	41
Tabla 5.....	41
Tabla 6.....	41
Tabla 7.....	47
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	51
Tabla 10.....	52
Tabla 11.....	53
Tabla 12.....	54
Tabla 13.....	56
Tabla 14.....	57
Tabla 15.....	59
Tabla 16.....	60
Tabla 17.....	61
Tabla 18.....	62
Tabla 19.....	63
Tabla 20.....	64
Tabla 21.....	66
Tabla 22.....	68
Tabla 23.....	70
Tabla 24.....	72
Tabla 25.....	74
Tabla 26.....	76
Tabla 27.....	76
Tabla 28.....	78
Tabla 29.....	78
Tabla 30.....	80
Tabla 31.....	80
Tabla 32.....	82
Tabla 33.....	82
Tabla 34.....	84
Tabla 35.....	84
Tabla 36.....	86
Tabla 37.....	87
Tabla 38.....	87
Tabla 39.....	88
Tabla 40.....	88
Tabla 41.....	89

INDICE DE FIGURA

Figura 1.....	35
Figura 2.....	46
Figura 3.....	64
Figura 4.....	66
Figura 5.....	70
Figura 6.....	72
Figura 7.....	74
Figura 8.....	74

RESUMEN

La satisfacción laboral es crucial para el éxito organizacional, influyendo en el desempeño individual y la productividad. La empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC enfrenta desafíos como la falta de personal capacitado, presión por estándares internacionales y un ambiente laboral tenso. Se evalúan factores como relaciones interpersonales, compensación, desarrollo profesional y ambiente laboral.

El marco teórico incluye la Teoría del Humanismo y la Teoría del Capital Humano, destacando la relación entre satisfacción y productividad. Se utilizó una metodología no experimental, descriptiva y correlacional con cuestionarios validados (Alfa de Cronbach > 0.9) aplicados a 63 colaboradores. Los resultados muestran que buenas relaciones interpersonales, políticas de compensación justas, desarrollo profesional y un ambiente laboral adecuado aumentan la productividad. Entre 2020 y 2024, la eficiencia creció de 0.003 a 0.004 contenedores por hora.

Se concluye que la satisfacción laboral mejora la motivación y la productividad. Se recomiendan programas de bienestar, compensación estratégica, formación continua y mejora del ambiente laboral. Estrategias específicas incluyen horarios flexibles, mentorías, incentivos por resultados y optimización de espacios de trabajo. Estas acciones posicionan a la empresa como un referente competitivo con una gestión moderna y enfocada en el bienestar del talento humano.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Productividad, Desarrollo profesional, Compensación y Ambiente laboral.

ABSTRACT

Job satisfaction is crucial to organizational success, influencing individual performance and productivity. The company Negocios e Inversiones Gerónimo SAC faces challenges such as the lack of trained personnel, pressure for international standards and a tense work environment. Factors such as interpersonal relationships, compensation, professional development and work environment are evaluated.

The theoretical framework includes the Theory of Humanism and the Theory of Human Capital, highlighting the relationship between satisfaction and productivity. A non-experimental, descriptive and correlational methodology was used with validated questionnaires (Cronbach's Alpha > 0.9) applied to 63 collaborators. The results show that good interpersonal relationships, fair compensation policies, professional development and an adequate work environment increase productivity. Between 2020 and 2024, efficiency grew from 0.003 to 0.004 containers per hour.

It is concluded that job satisfaction improves motivation and productivity. Wellness programs, strategic compensation, continuous training and improvement of the work environment are recommended. Specific strategies include flexible schedules, mentoring, performance incentives, and workspace optimization. These actions position the company as a competitive benchmark with modern management focused on the well-being of human talent.

Keywords: Job satisfaction, Productivity, Professional development, Compensation and Work environment.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral es un factor crucial que influye en la productividad de los empleados y, por ende, en el rendimiento general de las empresas.

A nivel internacional. - Diversos estudios han demostrado que empleados satisfechos son más productivos, innovadores y comprometidos con los objetivos organizacionales (Huang, Ahlstrom, Lee, Chen, & Hsieh, 2016). La insatisfacción laboral, por otro lado, puede llevar a altos niveles de rotación de personal, ausentismo y bajos niveles de rendimiento (Saari & Judge, 2004). Este fenómeno ha sido observado en múltiples sectores, desde la manufactura hasta los servicios, y en distintas regiones del mundo.

En los Estados Unidos, por ejemplo, un estudio realizado por la Society for Human Resource Management (SHRM) indicó que los factores más importantes para la satisfacción laboral incluyen el respeto en el lugar de trabajo, la compensación justa y la oportunidad de utilizar habilidades y capacidades (SHRM, 2017). De manera similar, en Europa, la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2017) destacó que el bienestar en el trabajo y las buenas condiciones laborales son determinantes para mantener altos niveles de productividad.

A Nivel Nacional. - En Perú, la satisfacción laboral y su impacto en la productividad también es un tema de gran relevancia. Según un informe de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), muchas empresas peruanas enfrentan desafíos significativos en términos de satisfacción laboral debido a factores como la falta de reconocimiento, oportunidades limitadas de desarrollo profesional y condiciones de trabajo desfavorables (CCL, 2018). Un estudio de Gómez y Meléndez (2019) encontró que la satisfacción laboral en Perú está estrechamente relacionada con la percepción de justicia organizacional y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Además, la alta rotación de personal es un problema recurrente en el mercado laboral peruano, afectando negativamente la productividad y la cohesión del equipo (INEI, 2019). Las empresas que han implementado programas de bienestar y reconocimiento han visto mejoras notables en la satisfacción laboral y, como resultado, en la productividad (Gómez & Meléndez, 2019).

Negocios e Inversiones Geronimo SAC, es una empresa especializada en el empaqueo de frutas en estado fresco para exportación, que da servicio de paking a empresarios agrícolas del norte chico y en el proceso de Crossdocking tiene que distribuir los productos en contenedores por cada país destino, de acuerdo a las características de calidad y LMP. Esta compleja realidad impacta directamente en su eficiencia y competitividad en el mercado internacional. Para ello todos los años, la empresa se ve obligada a actualizar sus protocolos debido a los cambios de los estándares de calidad que emana de los grupos internacionales interesados a comprar dichos productos. Este proceso de actualización se vuelve aún más desafiante ya que cada país tiene requisitos de calidad distintos, lo que demanda una adaptación constante a normativas específicas de cada región.

Una de las principales problemáticas reside en la capacitación del personal. A pesar de la necesidad de anticiparse a los cambios y garantizar que los colaboradores estén debidamente capacitados, este proceso se ve obstaculizado por la falta de personal suficiente para cubrir las demandas que requiere dicha empresa. Esta carencia de recursos humanos afecta negativamente la preparación de los trabajadores para cumplir con los estándares de calidad requeridos por los distintos países de destino.

La contratación de nuevo personal en pleno proceso también representa un desafío significativo para Negocios e Inversiones Geronimo SAC. La empresa enfrenta problemas en la

selección de candidatos, lo que conduce a situaciones de bajo rendimiento, en los últimos cinco años se ha experimentado un rendimiento promedio de 8 toneladas hora debiendo ser 12 toneladas hora, a esta baja de rendimiento se asocian las dificultades en la integración efectiva de los nuevos colaboradores en el equipo laboral. Esta problemática no solo afecta la calidad del trabajo realizado, sino que también contribuye a la insatisfacción y descontento general entre los trabajadores establecidos.

El trabajo a presión constante por una parte de los proveedores que exigen que se exporte la totalidad de sus productos, por otro lado, cumplir con las exigencias del país destino en cantidades y calidades genera un ambiente laboral tenso. Los colaboradores se ven obligados a trabajar bajo condiciones de estrés debido a la urgencia de alcanzar las metas establecidas, a pesar de que la insuficiencia de personal en épocas de campaña encarece los planes que deben cumplir. Esta situación crea un círculo vicioso en el personal, bajo rendimiento, insatisfacción, descontento; generando un ambiente de trabajo por momentos tenso por las mismas exigencias que se deben cumplir y/o personal nuevo que está en proceso de inducción hace que los programas no se cumplan en la hora programada por la lentitud en su proceso de inclusión al equipo de trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo puede la optimización de la satisfacción laboral incrementar la productividad en Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización de protocolos, capacitación del personal, y cumplimiento de estándares de calidad internacionales?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo afectan las relaciones interpersonales a la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024?
2. ¿Cómo influye la compensacion y beneficos en la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo – 2024?
3. ¿De qué manera el desarrollo profesional impacta la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC – 2024?
4. ¿Cuál es el efecto del ambiente laboral en la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como la optimización de la satisfacción laboral puede incrementar la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización de protocolos, capacitación del personal y cumplimiento de estándares de calidad internacional.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en la eficiencia y calidad del trabajo dentro de la organización de la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.
- Analizar la relación entre la compensación y los beneficios ofrecidos a los empleados y su efecto en la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

- Investigar como las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la eficiencia y la calidad del trabajo de los empleados en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024.
- Determinar como el ambiente laboral influye en la eficiencia y la calidad del trabajo de los empleados en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

1,4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Con la resolución del problema de investigación se logrará comprobar los conceptos teóricos hechos realidad que involucra, estrategias de satisfacción laboral, indicadores de productividad en busca de una mejor eficiencia en los colaboradores, cambio de visión a nivel gerencial, etc.

Los resultados que se obtenga pueden servir para comentar, desarrollar o apoyar teorías relacionadas con la satisfacción personal, de otra parte, ofrece la posibilidad de continuar explorando nuevas variables con nuevas hipótesis para futuros estudios.

1.4.2. Justificación practica

El desarrollo del estudio se justifica por que ayudará a resolver el problema de satisfacción laboral mediante aplicación de estrategias específicas que puedan mejorar y por ende impulsar la productividad de manera efectiva.

1.4.3. Justificación económica

El estudio puede ayudar a mejorar la satisfacción personal, por ende, incrementar los rendimientos, disminución de los saldos exportables y obtener una productividad efectiva.

1.5. Delimitación de la investigación

El estudio será realizado exclusivamente en las instalaciones de la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024. Que se encuentra ubicado en Jr. Juan Jose Crespo 781 Hualmay.

1.6. Viabilidad de la investigación

La investigación es viable debido a las facilidades que brinda la empresa al permitir ingresar a sus instalaciones, así mismo la disponibilidad de recursos económicos, humanos y tecnológicos facilitaran para llevar a cabo la investigación de manera efectiva.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Anesukanjanakul, Banpot y Jermsttiparsert, 2019), en su trabajo *Factors that influence job performance of agricultural workers*, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe examinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del sector agrícola en Tailandia. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio total es de 260 empleados, teniendo así las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que el conocimiento laboral y la sobrecarga de roles influyen en la productividad laboral. Se destacó la importancia de proporcionar capacitación continua y módulos de aprendizaje diferenciados, un entorno de trabajo positivo y motivador para mejorar el desempeño y productividad en los trabajadores.

(Asharini, Hardyastuti y Irham, 2018), en su trabajo *The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT*, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe analizar el impacto de la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados en PT. La Metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio total es de 100 empleados, teniendo así las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que el compromiso organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados de PT. Además, enfocar la mejora en el compromiso organizacional de los empleados para mejorar su productividad.

(Dachi, Lumbanraja y Daulay, 2022), en su trabajo *Motivational Influence On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Agricultural Extenders in Nias District*, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe investigar la relación entre la

motivación y la satisfacción laboral y su impacto en el rendimiento de los instructores agrícolas en el distrito de Nias. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio total es de 40 personas, teniendo así las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que si existe una relación positiva entre la motivación de sus empleados y su nivel de satisfacción laboral. Asimismo, indica que la motivación juega un rol importante en la percepción positiva laboral en el trabajo.

(Randhawa y Chaudhry, 2019), en su trabajo *Factors influencing job satisfaction of agri warehouse employees*, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de almacenes agrícolas y proporcionar información útil para mejorar la satisfacción laboral de los empleados en las corporaciones de almacenes y agencias de adquisiciones. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio es de 500, siendo el tamaño de muestra de 414 colaboradores, se tiene las siguientes conclusiones; La presente investigación identificó y validó los factores clave que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de almacenes agrícolas. En total, se identificaron 9 factores como lo son las oportunidades de formación, seguridad en el empleo, retribución y planes de incentivos, supervisión, prestaciones complementarias y reconocimiento, oportunidades de promoción, relación con los compañeros, naturaleza del trabajo y comunicación. Así, centrándose en estos factores, las empresas de almacenes agrícolas pueden mejorar la satisfacción laboral de sus empleados, lo que sin duda contribuirá a aumentar su rendimiento.

(Paais y Pattiruhu, 2020), en su trabajo *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance*, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe investigar el efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura

organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en una empresa en Indonesia. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio total es de 430 empleados, teniendo así las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que varias variables dependientes desempeñan un papel vital a la hora de influir en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Este estudio también ha añadido consideraciones empíricas en la erudición sobre gestión acerca del aspecto de la motivación del liderazgo y su efecto beneficioso en las organizaciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Dávila y Agüero, 2021), en su trabajo Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de lima, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe medir la relación que hay entre sus variables de motivación, satisfacción laboral y el desempeño del personal en el cargo durante la pandemia Covid-19. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativo. La población de estudio es de 983, siendo el tamaño de muestra de 460 trabajadores, se tiene las siguientes conclusiones; La presente investigación llegó a la conclusión de que, en las empresas analizadas, se evidencia una correlación positiva entre la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. Se constató que tanto la motivación como la satisfacción laboral desempeñan un papel significativo en la eficacia laboral, subrayando la relevancia de fomentar un entorno de trabajo propicio para impulsar la motivación y la satisfacción, con el propósito de optimizar el desempeño de los colaboradores.

(Yeren, 2017), en su trabajo Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss SA Lima-2016, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe establecer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los

colaboradores en la empresa Klauss S.A. La metodología: La actual investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo. La población de estudio total es de 40 colaboradores, teniendo así las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que existe una correlación favorable entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Adicionalmente, se logró discernir elementos que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, de las cuales se incluyen aspectos como la remuneración, la comunicación interna, las condiciones ambientales en el ámbito laboral y las oportunidades de formación y desarrollo.

(Inga, 2018), en su trabajo Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe establecer la existencia de una relación significativa entre la procrastinación laboral y la satisfacción laboral en el personal de una empresa manufacturera peruana. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio es de 1500, siendo el tamaño de muestra 366 trabajadores, se tiene las siguientes conclusiones; La presente investigación constató que existe una presencia se asociaría de forma negativa entre la procrastinación y la satisfacción laboral en los operarios de la empresa manufacturera peruana objeto de estudio.

(Ramirez y Retuerto, 2023), en su trabajo Satisfacción laboral en la competitividad de empresas agroexportadoras de Chimbote-Perú, tiene las siguientes características: El objetivo general, señala que se debe analizar la influencia de la satisfacción laboral en la competitividad de las empresas agroexportadoras en Chimbote. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio es de 149, siendo el tamaño de muestra de 108 colaboradores, se tiene las siguientes conclusiones; La presente investigación constato que existe una correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la competitividad de estas empresas. Los trabajadores que están satisfechos con su trabajo tienden a tener una mayor motivación y

compromiso, además, la competitividad de las empresas agroexportadoras esta más relacionada con factores externos dando como solución el enfoque en la innovación, la diversificación de mercados exportables, la calidad del producto, el conocimiento del mercado y la responsabilidad social empresarial.

(Mesías, 2017), en su trabajo Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta SA Provincia Chíncha. El objetivo general, señala que se debe determinar la influencia que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área de producción de la Planta Chíncha. La metodología: La actual investigación es de tipo cuantitativa. La población de estudio es de 150, siendo el tamaño de muestra de 76 trabajadores, se tiene las siguientes conclusiones; La presente investigación resalta que la mayoría de los empleados examinados exhibieron un grado elevado de satisfacción laboral, estableciendo una asociación positiva con la productividad. Se enfatiza la relevancia de la política institucional de la compañía, la cual reconoce al empleado como un individuo con una vida familiar y social, proporcionando las condiciones esenciales para su crecimiento integral. Estos resultados sugieren que la satisfacción laboral podría ejercer un impacto considerable en la productividad de los colaboradores en el ámbito de producción.

2.2. Bases teóricas

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, complacencia o gratificación que experimenta un empleado en relación con su trabajo y las condiciones laborales. Es una medida subjetiva que abarca diversos aspectos, como el entorno laboral, las relaciones con los compañeros, las oportunidades de desarrollo, la remuneración y otros factores que afectan la percepción del

individuo sobre su empleo (Locke, 1969). La satisfacción laboral es el resultado de la percepción positiva que un individuo tiene sobre su trabajo, incluyendo aspectos como las tareas asignadas, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional (Hackman y Oldham, 1976). Satisfacción laboral se refiere al grado de placer o contento que un empleado experimenta en relación con su trabajo, abarcando factores como el ambiente laboral, la naturaleza de las tareas, las relaciones interpersonales y la percepción de logro (Hoppock, 1935). Satisfacción laboral es el resultado emocional y cognitivo derivado de la percepción que un empleado tiene sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el contenido laboral, las relaciones con los compañeros, las oportunidades de desarrollo y la congruencia con los valores personales (Warr, 1999).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones, vínculos y comunicación que se establecen entre dos o más individuos, involucrando aspectos como la empatía, la comunicación efectiva, la confianza y la reciprocidad (Argyle, 1987). Las relaciones interpersonales se configuran como los vínculos dinámicos entre individuos que implican la comunicación, el apoyo mutuo, la intimidad y la cooperación para alcanzar objetivos comunes (Fehr, 1996). Las relaciones interpersonales se caracterizan por la conexión y el intercambio emocional y social entre individuos, abarcando dimensiones como la empatía, la comunicación efectiva, la confianza y la gestión de conflictos para construir y mantener vínculos significativos (Rels, 2008). Las relaciones interpersonales se definen como las conexiones emocionales y sociales entre individuos, que incluyen componentes como la comunicación efectiva, la reciprocidad, el apoyo emocional y la construcción de lazos sociales significativos (Duck, 1994).

Compensación y beneficios

Compensación y beneficios se refieren al conjunto de recompensas económicas y no económicas que una organización proporciona a sus empleados como parte de su paquete de remuneración, incluyendo salarios, beneficios médicos, bonificaciones y programas de bienestar (Milkovich y Newman, 2016).

Compensación y beneficios se refieren al conjunto de retribuciones tangibles e intangibles ofrecidas a los empleados por su contribución a la organización, abarcando salarios, incentivos, prestaciones médicas, vacaciones y otros incentivos diseñados para atraer, retener y motivar al personal (Martocchio, 2019). Compensación y beneficios se refieren al conjunto de retribuciones, tanto económicas como no económicas, que una organización proporciona a sus empleados como parte de su contrato laboral, incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios de salud y otros incentivos destinados a satisfacer las necesidades y expectativas del personal (Gomez-Mejia, 2016). Compensación y beneficios se refieren al conjunto de retribuciones que una organización otorga a sus empleados, abarcando aspectos como salarios, incentivos, prestaciones sociales y programas de bienestar, con el propósito de atraer, retener y motivar al talento humano (Heneman, 2018).

Desarrollo profesional

Desarrollo profesional se refiere al proceso continuo y planificado mediante el cual los individuos adquieren y mejoran conocimientos, habilidades, competencias y actitudes relevantes para su carrera, con el objetivo de aumentar su efectividad laboral y alcanzar metas profesionales a largo plazo (Day, 2004). Desarrollo profesional implica el proceso deliberado y sostenido de aprendizaje y crecimiento que busca mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en el ámbito laboral, con el fin de potenciar su rendimiento y contribución al logro de

objetivos organizacionales y personales (Tannenbaum, 1997). Desarrollo profesional se refiere al proceso sistemático y continuo de aprendizaje y crecimiento que busca mejorar las habilidades, competencias y conocimientos de un individuo en su carrera, facilitando la adaptación a cambios, la promoción de la excelencia laboral y el logro de metas profesionales a largo plazo (Noe, 2016). Desarrollo profesional se refiere al proceso continuo y proactivo a través del cual los individuos adquieren y fortalecen habilidades, conocimientos y competencias, mejorando su rendimiento laboral y contribuyendo al crecimiento tanto personal como organizacional (Arthur, 1994).

Ambiente de trabajo

Ambiente de trabajo se refiere al entorno físico y psicosocial en el cual los empleados llevan a cabo sus tareas laborales, incluyendo factores como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del espacio y los recursos disponibles (Schneider, 1987). Ambiente de trabajo se refiere al conjunto de factores físicos, sociales y culturales que influyen en la experiencia laboral de los empleados, incluyendo la disposición del espacio, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales y las expectativas de desempeño (Morgeson, 2005). Ambiente de trabajo se refiere al entorno físico y social en el que los empleados realizan sus tareas laborales, incluyendo elementos como la cultura organizacional, las relaciones entre colegas, las políticas de la empresa y las condiciones físicas del lugar de trabajo (Griffin, 2007). Ambiente de trabajo se refiere al conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que los empleados llevan a cabo sus funciones laborales, incluyendo elementos como la cultura organizacional, la comunicación, la estructura jerárquica y las políticas laborales (Johns, 2005).

Productividad laboral

Productividad laboral se define como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados en el proceso de producción, destacando la eficiencia y eficacia en el uso de los esfuerzos y habilidades de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales (Koontz, 1986). Productividad laboral se refiere a la eficiencia y efectividad con la cual los recursos humanos contribuyen a la generación de bienes y servicios, considerando la relación entre la producción obtenida y los esfuerzos desplegados, lo cual implica maximizar la salida con los recursos disponibles (Drucker, 1954). Productividad laboral se define como la relación entre la producción lograda y los recursos empleados, poniendo énfasis en la eficiencia y eficacia de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales de manera óptima (Deming, 1982). La productividad laboral se conceptualiza como la capacidad de los trabajadores para generar resultados óptimos en términos de eficiencia y eficacia, integrando tecnologías avanzadas, habilidades especializadas y prácticas colaborativas, todo ello en consonancia con los objetivos estratégicos de la organización (Drucker, 1993).

Eficiencia

La eficiencia se define como la capacidad de realizar una tarea o alcanzar un objetivo utilizando los recursos disponibles de la manera más efectiva posible, minimizando el desperdicio y maximizando la productividad (Drucker, 1954). La eficiencia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos deseados con la menor cantidad de recursos utilizados, minimizando los costos y optimizando los procesos para garantizar un rendimiento óptimo (Koontz, 1958). La eficiencia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados con el menor gasto de recursos, maximizando la productividad y minimizando el uso innecesario de tiempo, esfuerzo y materiales (Deming, 1986). La eficiencia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos con

la menor cantidad de recursos utilizados, enfocándose en la optimización de procesos, la eliminación de desperdicios y la maximización del rendimiento (Mintzberg, 1973).

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se define como la excelencia en la ejecución de las tareas laborales, abarcando la precisión, la eficacia y la consistencia en la entrega de resultados, así como la satisfacción de los estándares y expectativas establecidos (Hackman y Oldham, 1980). La calidad del trabajo se entiende como la capacidad de los trabajadores para cumplir con los estándares y expectativas establecidos, destacando la precisión, eficiencia y satisfacción en la ejecución de tareas laborales (Ilgen, 1993). La calidad del trabajo se define como la capacidad de los individuos para realizar sus tareas de manera precisa, eficiente y satisfactoria, cumpliendo con los estándares de desempeño establecidos y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales (Locke, 1976). La calidad del trabajo se entiende como la habilidad y disposición de los trabajadores para desempeñar sus tareas con precisión, eficiencia y satisfacción, cumpliendo con estándares de excelencia y contribuyendo positivamente a los objetivos organizacionales (Deming, 1986).

2.3. Bases filosóficas

2.3.1. Teoría del Humanismo.

Según Kalleberg (2011), Considera al trabajador como un ser integral, con necesidades emocionales y psicológicas que deben ser satisfechas para maximizar su bienestar y rendimiento. Esta filosofía subraya la importancia de valorar a los empleados y de crear un entorno laboral positivo para mejorar su desempeño.

Aplicado al estudio. Al optimizar la satisfacción laboral, se reconoce la dignidad y el valor intrínseco de los empleados, lo cual puede fomentar una mayor motivación y compromiso hacia sus labores, aumentando así la productividad.

2.3.2. Teoría del Capital Humano

Becker (1993), sostiene que la teoría del capital humano postula que los empleados son un recurso valioso que, al ser desarrollado y motivado, genera un retorno en términos de productividad. La inversión en capacitación y en condiciones laborales óptimas fomenta empleados más capaces y comprometidos.

Aplicación en el estudio: Al invertir en la satisfacción laboral a través de la capacitación y mejora de condiciones, la empresa no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también maximiza su productividad y eficiencia.

2.3.3. Funcionalismo

Parsons (1951), sostiene, que, cada elemento de una organización cumple un rol que contribuye a la estabilidad y eficiencia del sistema en su conjunto. Los empleados satisfechos desempeñan mejor sus funciones, lo que contribuye al buen funcionamiento de toda la organización.

Aplicación en el estudio: Mejorar la satisfacción laboral ayuda a que los empleados cumplan sus roles de manera óptima, manteniendo el equilibrio y la productividad dentro de la organización.

2.3.4. Ética de la Responsabilidad Social

Según Aguinis y Glavas (2012), Esta filosofía sostiene que las organizaciones tienen la obligación ética de crear condiciones laborales que mejoren el bienestar de sus empleados como

parte de su responsabilidad social. La satisfacción laboral se convierte en un objetivo que responde tanto a la ética corporativa como a la eficiencia organizacional.

Aplicación en el estudio: Al optimizar la satisfacción laboral, la empresa no solo incrementa la productividad, sino que también cumple con su deber ético de crear un entorno de trabajo justo y respetuoso.

2.3.5. Pragmatismo

William James (1907), plantea que el pragmatismo se enfoca en aplicar estrategias prácticas y efectivas que generen resultados medibles y favorables en el contexto de la empresa. Desde esta filosofía, la satisfacción laboral se ve como un medio para lograr un fin, es decir, incrementar la productividad.

Aplicación en el estudio: La empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024 puede implementar mejoras en la satisfacción laboral, evaluando sus efectos prácticos y continuando con las prácticas que demuestren efectividad en aumentar la productividad.

2.4. Definiciones de terminos basicos

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de una persona es un estado que provoca tanto emociones positivas como estados psicológicos. Esto se refleja tanto en las expectativas personales, profesionales como emocionales, cuando éstas están en consonancia con las condiciones y el entorno de trabajo proporcionados por una organización. La satisfacción del trabajador se logra mediante la alineación de sus valores laborales y objetivos profesionales con las tareas, responsabilidades, ambiente laboral, relaciones interpersonales y potencial de desarrollo profesional. Esta satisfacción

no sólo aumenta la motivación y el compromiso del empleado, sino que también contribuye a su felicidad general tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se establecen dentro de un contexto social, como el lugar de trabajo, la familia, la amistad o la comunidad. Son conexiones personales. La esencia de estas relaciones radica en la comunicación, la interacción y los intercambios que generan sentimientos o apoyo. El lugar de trabajo requiere un fuerte sentido de interacción interpersonal para fomentar relaciones productivas y de colaboración. Al mostrar empatía, consideración y cooperación con compañeros de trabajo, superiores u otros miembros del equipo, contribuyen al desarrollo de un clima organizacional favorable. Las relaciones interpersonales efectivas no sólo mejoran la cultura laboral, sino que también contribuyen al crecimiento emocional y profesional.

Compensación y beneficios

La compensación y los beneficios forman parte integral de la estructura de remuneración que una organización ofrece a sus empleados. La compensación es un conjunto de recompensas financieras, salarios y bonificaciones que los empleados reciben por su contribución al éxito y los objetivos de la empresa. Los beneficios, por su parte, incluyen aspectos no monetarios como seguros de salud, planes de jubilación, vacaciones pagadas y otros beneficios destinados a mejorar la calidad de vida de los empleados.

La compensación y los beneficios forman un paquete integral destinado a atraer, retener y motivar a los empleados. Esta estrategia pretende no sólo equilibrar la equidad dentro de la organización, sino también asegurar la competitividad externa para atraer talento. La gestión eficaz de compensaciones y beneficios no solo impacta la satisfacción laboral, sino que también contribuye a la productividad, la retención de empleados y un ambiente de trabajo positivo.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es un proceso de aprendizaje, crecimiento y adquisición de habilidades continuos destinado a mejorar y ampliar las habilidades y conocimientos de un individuo a lo largo de su carrera. Este proceso implica la participación activa de las personas en actividades como capacitación, educación continua, tutoría y experiencia laboral, que contribuyen al enriquecimiento de habilidades y conocimientos.

El enfoque del desarrollo profesional va más allá de la adquisición de habilidades técnicas para fortalecer las habilidades interpersonales, el liderazgo y la gestión del cambio. A lo largo de una carrera, el desarrollo profesional permite a las personas adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral, explorar nuevas oportunidades y avanzar en su trayectoria profesional.

Este proceso no sólo beneficia a los individuos, sino que también impacta positivamente a la organización al desarrollar equipos más capaces y comprometidos, mejorar la retención del talento y contribuir al logro de las metas organizacionales a largo plazo. En resumen, el desarrollo profesional es esencial para el crecimiento sostenido y el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo se refiere al entorno físico, social y psicológico en el que un individuo realiza su trabajo. Este entorno incluye factores como la cultura corporativa, las relaciones humanas, las políticas y prácticas de la empresa y las condiciones físicas del lugar de trabajo.

Un ambiente de trabajo saludable y positivo es esencial para promover la productividad de los empleados, la satisfacción laboral y el bienestar general. Esto incluye elementos como el respeto mutuo, la comunicación abierta, la colaboración, la equidad y el apoyo de la gestión.

Además, aspectos físicos como la distribución de las habitaciones, la iluminación y la ergonomía también afectan el ambiente de trabajo. Crear un ambiente de trabajo positivo no sólo impacta el desempeño individual, sino también la cohesión del equipo y la capacidad de una empresa para retener y atraer talento. Un ambiente de trabajo positivo contribuye al desarrollo de una cultura organizacional sólida y sostenible.

Productividad laboral

La productividad laboral es una medida de la eficiencia con la que los empleados convierten insumos como tiempo, esfuerzo y recursos en productos y servicios. En otras palabras, es la capacidad de un empleado para lograr resultados significativos y de alta calidad para los recursos utilizados. La productividad laboral se refiere no sólo a la cantidad de trabajo realizado, sino también a su calidad, eficiencia y contribución al logro de las metas organizacionales.

Un entorno de trabajo productivo suele incluir la optimización de procesos, el uso eficiente de la tecnología, el desarrollo de habilidades y la gestión eficaz del tiempo. Factores como la motivación, la satisfacción laboral y la colaboración entre los miembros del equipo también impactan directamente en la productividad. Mejorar continuamente la productividad laboral es esencial para el éxito empresarial, ya que permite aprovechar al máximo los recursos disponibles y seguir siendo competitivo en un entorno empresarial dinámico.

Eficiencia

La eficiencia es la capacidad de completar una tarea o lograr una meta con la menor cantidad de recursos posible. En el contexto del trabajo, eficiencia significa optimizar el uso del tiempo, el esfuerzo y otros recursos, así como maximizar la producción y minimizar el desperdicio. Es importante lograr resultados de manera efectiva y evitar redundancias y pérdida de recursos.

La eficiencia no se trata sólo de la rapidez con la que se completa una tarea, sino también de la calidad de los resultados que se obtienen. Un enfoque eficiente tiene como objetivo eliminar procesos innecesarios, simplificar procedimientos y utilizar tecnologías y métodos que le permitan alcanzar sus objetivos de la forma más económica posible. En el lugar de trabajo, la eficiencia contribuye directamente a la productividad general de la organización y al logro de objetivos estratégicos. Las mejoras continuas de la eficiencia son esenciales para adaptarse al cambio, seguir siendo competitivos y garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se refiere a la excelencia y precisión de la ejecución de las tareas laborales. Es más que simplemente completar tareas. Se trata de mantener altos estándares de desempeño y lograr resultados que sean precisos, consistentes y alineados con las expectativas establecidas. La calidad del trabajo se refiere a la atención al detalle, la precisión de la ejecución y la capacidad de superar o cumplir las expectativas tanto de los empleadores como de los clientes.

En el entorno laboral, la calidad del trabajo puede tener en cuenta aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. Además de lograr metas y objetivos, también es importante proporcionar productos y servicios que cumplan con buenos estándares y satisfagan las necesidades de los usuarios finales. La calidad del trabajo no sólo afecta la reputación personal de un empleado, sino que también contribuye al éxito general de la empresa al construir una base de clientes satisfechos y fomentar la repetición de negocios.

2.5. Hipotesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La optimización de la satisfacción laboral incrementa significativamente la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización de protocolos, capacitación del personal y cumplimiento de los estándares de calidad internacional.

2.5.2. Hipótesis específicas

Las relaciones interpersonales positivas mejoran la productividad laboral, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

1. Las relaciones interpersonales positivas mejoran la productividad, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.
2. Una compensación y beneficios adecuados están positivamente relacionados con un aumento en la productividad, mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.
3. El desarrollo profesional continuo incrementa la productividad al mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.
4. Un ambiente laboral positivo contribuye significativamente a mejorar la productividad, elevando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos		
Variable X: Satisfacción laboral	Bravo, Peiro y Rodriguez (1996), definen a la satisfacción laboral como "un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo"	Es la medida cuantitativa y cualitativa de las actitudes y percepciones individuales de los colaboradores hacia una situación de trabajo, medidas; como la satisfacción con las relaciones interpersonales en el trabajo, percepción de equidad en relación a la compensación y beneficios, el ambiente laboral, etc.	X1: Relaciones interpersonales	X	Calidad de relaciones	Encuestas, Entrevista, Observación directa, Índices de rotación y Absentismo	Cuestionarios, Índice de satisfacción laboral,	
				1.1:				
				X				Nivel de satisfacción
				1.2:				
			X1.3	Ambiente laboral				
			X	Frecuencia de interacciones				
			1.4:					
			X2.1		Índice de satisfacción			
			X2.2		Equidad salarial			
			X2: Compensación y beneficios	X2.3	Empleados satisfechos			
				X2.4	Correlación, Compensación y Satisfacción			
			X3: Desarrollo profesional	X3.1:	Oportunidades de desarrollo			
				X3.2:	Oportunidades de capacitación			
				X3.3	Crecimiento			
				X3.4	Retención de empleados			
			X4: Ambiente laboral	X	Comodidad			
4.1:								
X4.2:	% empleados cómodos							
X4.3:	Cultura organizacional							
	X4.4:	Percepción ambiental						

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	
Variable Y: Productividad	Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). "La productividad laboral se refiere a la cantidad de producción o trabajo que se realiza en un periodo de tiempo determinado en relación con los recursos utilizados".	Es la comparación de la cantidad de productos o servicios producidos con la cantidad de recursos utilizados (Tiempo, Energía, Materia prima, Capital).	Y1: Eficiencia	Y1.1	Tiempo en completar las tareas	Indicadores cuantitativos, Evaluación de desempeño, Métricas de calidad, Método de evaluación de proyectos.	Indicadores cuantitativos, Tablero de control de desempeño, Evaluación de desempeño, Sistema de gestión de tiempo,
				Y1.2	Productividad		
				Y1.3	Disminución de errores		
				Y1.4	Gestión del tiempo		
				Y1.5	Índice de precisión		
				Y1.6	Calidad del trabajo		
				Y1.7	Cumplimiento de los estándares de calidad		
				Y1.8	Programas de mejora continua		
				Y1.9	Ideas innovadoras		
				Y1.10	Participación de colaboradores		
			Y2: Calidad del trabajo	Y2.1	Contribución a proyectos innovadores		
				Y2.2	<i>Cultura de innovación</i>		
				Y2.3	<i>Participación en proyectos de equipo</i>		
				Y2.4	<i>Eficacia de la comunicación</i>		
				Y2.5	<i>Colaboración</i>		
				Y2.6	Frecuencia de reuniones		
				Y2.7	Objetivos alcanzados		
				Y2.8	Clima laboral		
				Y2.9	Tasa de rotación		
Y2.10	Tasa de absentismo						

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo Básico aplicativo, busca determinar el impacto de los desafíos y proponer estrategias específicas para optimizar la satisfacción laboral y por ende la productividad.

3.1.2. Nivel de investigación

Por el nivel de profundidad que comprende la presente investigación será de carácter correlacional porque nuestro objetivo es examinar el grado de relación que existe entre estas dos variables.

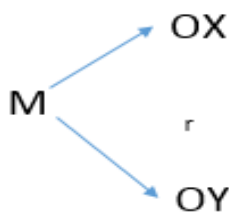
3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleará será de tipo no experimental porque no se realizará un experimento, solo recaudamos datos e información, sin manipular ninguna variable, es decir la intervención del investigador en el presente estudio es de observador, para ello, se aplicará una estrategia de clasificación transversal, a través de la aplicación de un cuestionario de encuesta en un sólo momento determinado.

El diseño de investigación es no experimental, descriptivo correlacional.

Figura 1

Diseño descriptivo correlacional



Fuente: (Córdova, 2013)

Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable 1 (v1)

Oy: Observación de la variable 2 (v2)

r: coeficiente de correlación

3.1.4. Enfoque

El estudio posee un enfoque cualitativo porque la recopilación de datos será a través de cuestionarios para comprender y medir el fenómeno bajo investigación, todo esto conllevará a confirmar o rechazar la hipótesis del investigador antes planteado.

3.2. Población y muestra

La población de estudio es un conjunto de unidades, bajo este concepto; para el proyecto de investigación la población será el personal administrativo y operativo que laboran en la empresa, la técnica a utilizar será la no probabilística y por convicción.

3.2.1. Población

Estará conformado por todos los colaboradores de la empresa que son en total 63 personas 8 administrativos y 55 operativos.

3.2.2. Muestra

Por el número de personas que representan la población y es finita, la muestra será el mismo número de 63 personas

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Las técnicas que se utilizará son las siguientes:

- Técnica bibliográfica: Nos permitirá registrar los datos e informaciones que se van obteniendo sobre las variables de investigación. Se utilizará la ficha bibliográfica, de transcripción y de resúmenes.
- Técnica de análisis documental y síntesis: Libros, revistas, tesis relacionadas con la investigación.
- Técnica informática: Vía internet para obtener información de la investigación.
- Técnica de encuesta: Que medirá a las dos variables de la investigación. Esta técnica nos permitirá obtener datos, cuyas opiniones impersonales interesan a nuestro estudio. Será de gran ayuda porque se aplicará a toda la muestra, de manera mucho más rápida y económica.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Fichas: Instrumento que nos permitirá ordenar y almacenar la mayor parte de datos de nuestro estudio, por lo cual constituye un valioso auxiliar en esta tarea, al ahorrar mucho tiempo, espacio y dinero.

Análisis de contenido: Permitirá obtener información sobre las literaturas utilizadas, cuyos datos nos permitirá dar sustento teórico a nuestro estudio.

Cuestionario de encuesta: Este instrumento se aplicará a nuestra muestra representativa de colaboradores, que permitirá medir a las dos variables. Además, las preguntas que se implementarán en el cuestionario serán del tipo cerrado, cada uno con cinco opciones de respuesta tipo Likert y distribuidos de acuerdo a las dimensiones e indicadores.

3.3.3. Selección de los instrumentos de medición.

Para recopilar información se aplicó la técnica de encuesta aplicada mediante dos cuestionario el primero, se utiliza para medir cómo se sienten los empleados respecto a diversos aspectos de su entorno laboral, tales como relaciones interpersonales, compensación, oportunidades de desarrollo, y condiciones de trabajo, para el segundo, se enfocan en evaluar la eficiencia y la calidad del trabajo en el cumplimiento de los estándares de calidad requeridos, además, para identificar áreas de mejora en los procesos el rendimiento de los empleados, y calcular los indicadores de eficiencia operativa que permiten a la empresa determinar si se están alcanzando los niveles deseados de producción y calidad.

Los cuestionarios que se aplicó son:

- a. Cuestionario 1. “Variable Independiente: Optimización de la satisfacción Laboral”

Este cuestionario evalúa los factores que impactan en el nivel de satisfacción de los colaboradores, al optimizarse, podrían influir en el desempeño y productividad del personal.

- b. Cuestionario 2. “Variable Dependiente. Productividad laboral”

Mide la eficiencia en términos de la cantidad de trabajo producido en un tiempo determinado, y calidad en el cumplimiento de los estándares establecidos, incluyendo las normas de inocuidad y las certificaciones de calidad, como BRC y HACCP, exigidas para la exportación y lograr el éxito empresarial en la industria.

3.3.4. Aplicación de los instrumentos de medición

Para aplicar los instrumentos de medición y obtener datos de las variables de estudio, se contó con el permiso del gerente general de la empresa, y los jefes de área quienes permitiera explicar a sus colaboradores operativos y administrativos el objetivo de la investigación. La recolección de datos se realizó en el horario de refrigerio para no entorpecer sus labores tratándose

que dichos colaboradores tienen que cumplir con los estándares internacionales. La recepción fue de mucho interés para ambas partes.

Luego se procesaron los datos realizando un análisis de variables principales y asociadas para determinar el grado de influencia de la variable independiente respecto a la variable dependiente.

3.3.5. Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos garantiza que los resultados de la investigación reflejen realmente el fenómeno que se está investigando, de la validez depende la confiabilidad del instrumento y la validez real de la investigación. Bajo este contexto; los cuestionarios que midieron la variable Independiente “la Optimización de la satisfacción laboral”, y la variable dependiente “Productividad Laboral” fueron sometidos a criterio de cuatro jueces expertos quienes calificaron cada Ítem de los cuestionarios (ver anexo...). Las calificaciones fueron procesados mediante el coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985), que a la letra dice, “Es un coeficiente que puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem, las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ò 1) o politómicas (valores de 0 a 5)”, mediante la siguiente formula:

$$V = S/(n(c-1)).$$

Donde:

S= La sumatoria de si

Si = Valor asignado por el juez i

N = Numero de jueces

C = Numero de valores de la escala de valoración.

Para determinar la validez o no validez de los ítems, el criterio de decisión de V de Aiken indica, que los coeficientes pueden obtener valores de 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el Ítem tendrá una mayor validez de contenido (Escurra,19988).

Por lo tanto:

Si $V \Rightarrow 0.80$ Posee una adecuada validez

Si $V < 0.70$ No tiene una adecuada validez

Tabla 3

Validación del instrumento para la variable Independiente (Optimización de la satisfacción laboral)

Dimensiones	CRITERIOS DE VALIDACION					V de Aiken	Criterio de decisión
	Claridad	Coherencias	Consistencia	Metodología	Pertinencia		
Relaciones interpersonales	0,95	1	1	0,95	1	0,98	Adecuada validez
Compensación y Beneficios	1	1	1	1	1	1	Adecuada validez
Desarrollo Profesional	1	1	1	1	1	1	Adecuada validez
Ambiente Laboral	1	1	1	1	1	1	Adecuada validez
V de Aiken del cuestionario						0,995	Adecuada validez

A la luz de los resultados de validación del instrumento para la variable independiente, usando el método de V de Aiken se concluye que las dimensiones y el cuestionario tienen una validez; z adecuada.

Tabla 4

Validación del instrumento para la variable Dependiente (Productividad Laboral)

Dimensiones	CRITERIOS DE VALIDACION					V de Aiken	Criterio de decisión
	Claridad	Coherencias	Consistencia	Metodología	Pertinencia		
Eficiencia	1	1	1	1	1	1	Adecuada validez
Calidad del Trabajo	1	1	1	1	1	1	Adecuada validez
V de Aiken del cuestionario						1	Adecuada validez

A la luz de los resultados de validación del instrumento para la variable dependiente, usando el método de V de Aiken se concluye que las dimensiones y el cuestionario tienen una validez; z adecuada.

3.3.6. Confiabilidad de los instrumentos

Después de validar los cuestionarios se procede a determinar la confiabilidad, para ello se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra de 20 colaboradores con las mismas características de la población, Los datos se procesaron haciendo uso del programa estadístico spss –versión 24.0 obteniéndose como resultado un alfa de Cronbach de 0,909, lo cual indica una excelente consistencia interna (Cronbach, 1951).

Tabla 5

Evaluación del constructo de la variable independiente. Optimización de la Satisfacción laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	20

Tabla 6

Evaluación del constructo de la variable dependiente Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	20

La prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra de 20 colaboradores con las mismas características de la población, fueron procesados con el programa estadístico spss –versión 24.0 obteniéndose como resultado un alfa de Cronbach de 0,901, lo cual indica una excelente consistencia interna (Cronbach, 1951).

Por lo tanto, a la luz de los resultados utilizando el software Spss; versión 24, se muestra que los instrumentos tienen una buena consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0.909 y 0.901 lo cual indican; que los ítems de los instrumentos son coherentes y miden de manera fiable el constructor de Optimización de la satisfacción laboral y productividad laboral.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se empleará el software de Excel para organizar y generar una base de datos y medir la productividad de la empresa, el software SPSS versión 24 para medir el impacto de los desafíos y plantear estrategias para lograr la optimización de la satisfacción laboral.

3.5. Matriz de consistencia.

La matriz de consistencia es una herramienta utilizada en la planificación y diseño de investigaciones académicas y ayuda a verificar que los objetivos, las hipótesis, las preguntas de investigación, las variables y los métodos estén todos correctamente alineados y coherentes entre sí. La matriz de consistencia del estudio se muestra en el anexo.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Analisis de resultados

Descripción de la empresa

4.1.1. Antecedentes de la empresa

- Razón social: NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C
- Año de fundación: 01 de abril del 2014
- Ubicación: JR. JUAN JOSE CRESPO 781 HUALMAY
- CIU: 15130
- Actividad principal: Actividades de envase y empaque de frutas

4.1.2. Datos filosóficos.

Misión

Los años de experiencia en el mercado nos han permitido conocer la industria efectuando los mejores procesos. Contamos con las maquinarias más adecuadas y moderna infraestructura para satisfacer las exigencias de nuestros clientes nacionales e internacionales. Así mismo, nuestro personal se encuentra altamente capacitado para cumplir de modo óptimo todos los procesos. Ofrecemos un servicio personalizado, adaptándonos a los requerimientos de nuestros clientes, así como del mercado nacional.

Visión

Ser un grupo empresarial productora y comercializadora de productos agrícolas, agroindustriales, líder en el mercado nacional e internacional, que se caracterice por el cumplimiento de estándares de calidad, innovación constante de nuestros procesos y protección del medio ambiente, manteniendo la alta vocación de servicio, honestidad, trabajo en equipo y responsabilidad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Valores

Honestidad, actuar con transparencia logrando ganar una mayor confianza con nuestros clientes, colaboradores y comunidad. Compromiso, estamos comprometidos con el medio ambiente y nuestro entorno para la generación de trabajo y sostenibilidad, velando a diario para la mejora continuo. Innovación, nos caracterizamos por trabajar de una manera diferente, única e inigualable, ya que nos atrevemos a hacer cosas que nadie ha hecho antes.

Propósito

Lograr el liderazgo en el mercado agrícola y agroindustrial nacional e internacional a través de la satisfacción de las necesidades de sus clientes, mediante procesos de alta calidad y servicio personalizado, mientras mantiene un compromiso firme con la sostenibilidad ambiental, la innovación, y los valores de honestidad, transparencia y responsabilidad social.

4.1.3. Actividad del Negocio

La actividad principal de negocio e inversiones Geronimo SAC, es brindar servicios de procesamiento y empaque para productos agrícolas destinados tanto al mercado nacional como internacional. Esto implica que la empresa no produce los productos agrícolas, sino que se enfoca en el manejo, procesamiento y empaque de los mismos para que cumplan con los estándares de calidad requeridos en mercados específicos

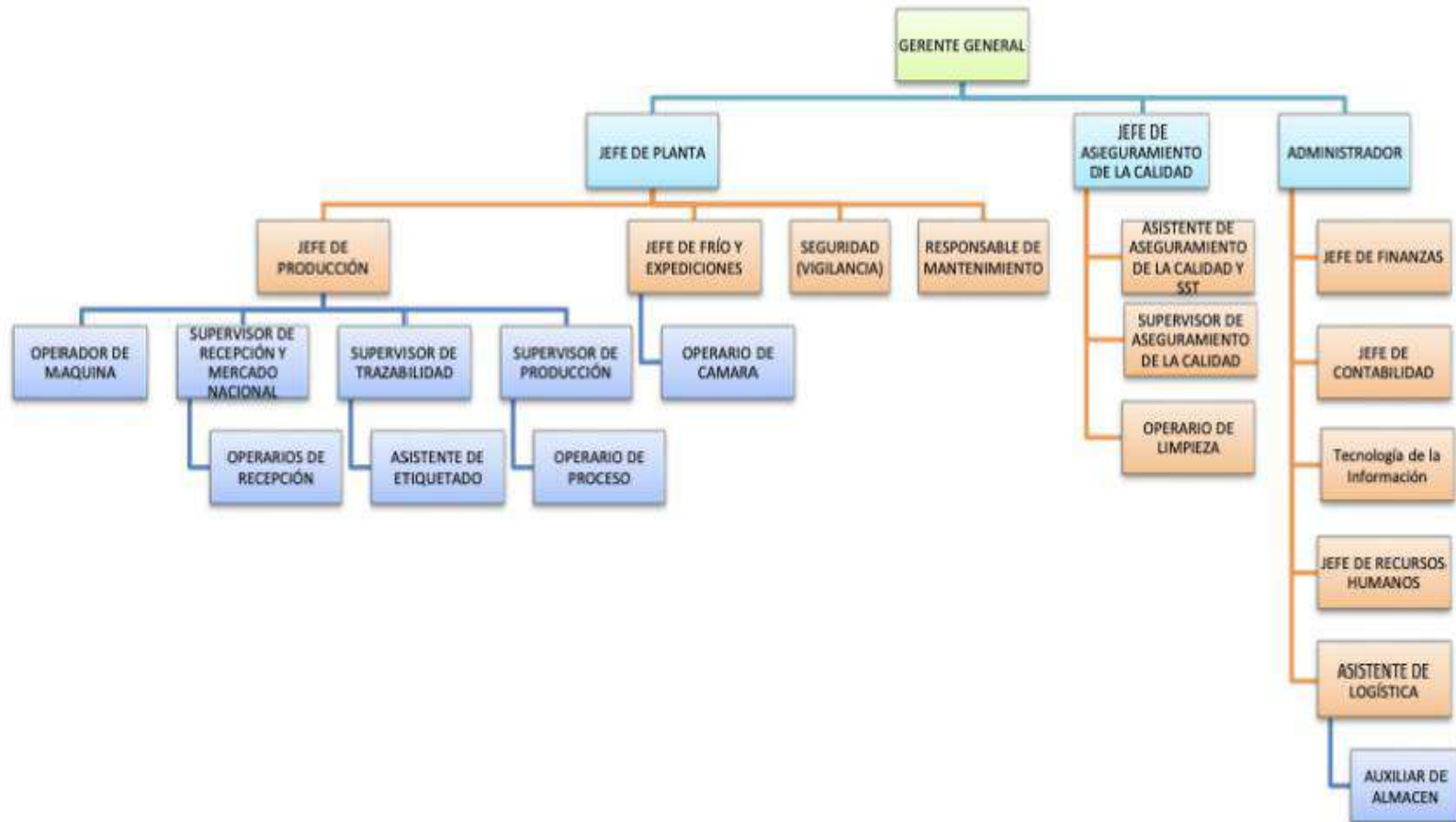
4.1.4. Estructura de organización general

La organización general de la empresa se basa en los conceptos de Jenrry Fayol (2009) que lo define como una representación gráfica con estructura jerárquica y organizacional, donde se plasma la cadena de mando, el tipo de comunicación, donde cada dependencia tiene que alinearse al plan estratégico de la empresa para logras sus objetivos y cumplir con las exigencias del mercado. Bajo este escenario en la figura 2 se presenta el organigrama general de NEGOCIOS E

INVERSIONES GERONIMO S.A.C y el estudio se direcciona al área de Recursos Humanos que depende del Jefe de Administración.

Figura 2

Organigrama general de NEGOCIOS E INVERSIONES GERONIMO S.A.C



4.1.5. Estructura de coordinación del área de RR.HH.

Tabla 7

Estructura de coordinación del área de RR.HH.

ITEM	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
RECURSOS HUMANOS:	
1	Organización y planificación: Engloba el diseño de los puestos de trabajo y sus correspondientes funciones y responsabilidades según las necesidades de la empresa y de los equipos.
2	Administración de personal: Todos los relacionado con los contratos y documentación
3	Seguridad laboral: Desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales y otras gestiones relacionadas con la salud de los empleados
4	Retribución económica y/o gestión de nóminas: Labores que tienen que ver con los horarios y con ingreso esa planilla
5	Formación: Formación especializada y que garantice la adquisición de competencias relacionados con su puesto, pero también que permita al empleado crecer dentro de la compañía, permitir al empleado acceder a un puesto superior. Saber detectar y promover el talento interno resulta fundamental.
6	Evaluación de desempeño: Para conocer si las competencias de la plantilla se adecúan a los puestos de trabajo, si el desempeño está haciendo el adecuado
7	Evaluación del clima laboral: Analizar el clima de la oficina y mejorarlo en pro de la productividad y la satisfacción de los empleados. La meta será detectar conflictos y problemas a tiempo para implementar las políticas correspondientes
8	Reclutamiento y selección: Todo lo que tiene que ver con el reclutamiento, selección e incorporación de nuevos talentos a la empresa.
9	Llevar registro de ingresos y compras: Para facilitar al contador para el cierre de cada mes, y registro en programas de facturas.

JEFE DE PRODUCCION	
1	Colabora con el área de Recursos Humanos para asegurar que el personal de la planta esté adecuadamente capacitado y asignado según las necesidades de producción.
2	Se asegura de que las políticas de Recursos Humanos se implementen en la planta, abordando cualquier asunto de personal y trabajando en estrecha colaboración con el departamento de Recursos Humanos para optimizar la fuerza laboral
ADMINISTRADOR	
1	Supervisa las operaciones administrativas, incluido el departamento de Recursos Humanos.
2	Colabora con el área de Recursos Humanos para garantizar una gestión eficiente de la nómina, los beneficios y otros aspectos administrativos relacionados con el personal
3	Participa en la planificación y ejecución de estrategias de Recursos Humanos para alinearlas con los objetivos organizacionales
GERENTE GENERAL	
1	Establece la visión y estrategia general de la empresa, incluido el enfoque en la gestión de talento y recursos humanos.
2	Trabaja en estrecha colaboración con el área de Recursos Humanos para asegurar que las políticas y estrategias de RRHH estén alineadas con los objetivos organizacionales
3	Toma decisiones clave en cuestiones de personal y lidera la cultura organizacional

4.1.6. Reseña histórica de la empresa

PRICILLO CAURINO, un humilde vendedor de camote, impulsado por su visión y perseverancia, decidió incursionar en el ámbito de la innovación agrícola. Su objetivo era mejorar genéticamente el camote, y tras años de esfuerzo, desde 1990 y a finales del 2017 logró desarrollar

una nueva variedad llamada "Jonathan Huachano" que se encuentra registrado en INDECOPI. Este avance fue tan significativo que recibió el reconocimiento del Congreso de la república del Perú, marcando un hito en su carrera como innovador.

Hacia finales de los años 2000, PRICILO CAURINO diversificó sus actividades, incursionando en el proceso y exportación de paltas y mandarinas en estado fresco. Esta nueva fase marcó el inicio de su camino como un destacado agroexportador, constituyendo a la empresa "Negocios e Inversiones San Geronimo S.A.C". Esta expansión no solo fortaleció su presencia en el mercado local, sino que también le permitió abrirse paso en el competitivo mercado internacional.

Desde el año 2020 hasta el 2024, Negocios e Inversiones San Geronimo S.A.C consolidó su presencia internacional con una participación significativa, exportando entre 150 y 300 contenedores anuales a destinos como Chile, China, Europa, y Estados Unidos. Este éxito es fruto de una combinación de visión estratégica, responsabilidad en la gestión y una perseverancia inquebrantable. El compromiso de participar activamente en ferias internacionales le ha permitido explorar nuevos mercados y expandir su alcance global, cuyo éxito radica en tener visión, asumir responsabilidad y ser perseverante. Según él, hay tres caminos principales para el trabajo: 1. Crear y gestionar su propia empresa, 2. Trabajar en una empresa privada, 3. Servir en el sector público, financiado por los impuestos generados por las empresas privadas.

Su filosofía refleja un profundo respeto por sus raíces humildes y una admiración por las grandes empresas hacia donde dirige sus aspiraciones. Su eslogan "Yo no insulto a los pobres porque de allí vengo; tampoco a las empresas grandes porque allí voy" es un testimonio de su visión

Negocios e Inversiones San Gerónimo S.A.C es un ejemplo inspirador de cómo la innovación, la perseverancia y la visión pueden transformar una idea modesta en un proyecto exitoso de alcance internacional.

4.1.7. Historial de Productividad

El historial de productividad mide la eficiencia con la que la empresa convierte sus recursos (trabajo, capital, materias primas) en productos terminados. Este indicador se evalúa en función de la cantidad de productos que la empresa logra procesar y exportar en un período específico, comparado con los recursos empleados. En la tabla N.º 8 Registro de productividad, se puede apreciar el número de contenedores exportados y horas trabajadas por el número de contenedores por año.

Tabla 8

Registro de Productividad (2019-2023)

AÑO	CONTENEDORES PRODUCIDOS	HORAS TRABAJADAS	PRODUCTIVIDAD CONTENEDOR /HORAS
2019	0	0	
2020	198	68,112	0,003
2021	250	86,000	0.003
2022	250	75,680	0,003
2023	220	67,080	0.003
2024	300	67,907	0.004

Crecimiento de la Producción (2019 - 2024); muestra un crecimiento general desde 2020, comenzando con 198 contenedores y alcanzando un pico de 300 en 2024. Este incremento refleja una expansión significativa en la capacidad de exportación de la empresa. En contraste con las horas trabajadas fluctuaron, alcanzando un máximo de 86,000 horas en 2021, pero luego disminuyeron a cerca de 67,907 horas en 2024. Esta reducción, junto con el aumento en los contenedores exportados, sugiere una mejora en la eficiencia operativa.

Por tanto, la productividad se mantiene en 0.003 contenedores por hora de 2020 a 2023. Sin embargo, en 2024, hay un aumento a 0.004 contenedores por hora. Este incremento indica una mejora en la eficiencia del trabajo, probablemente debido a mejores procesos, tecnología o gestión.

4.1.8. Rotación y Retención de Personal.

La rotación de personal mide la frecuencia con la que los empleados dejan la empresa y son reemplazados por otros, mientras que la retención de personal evalúa la capacidad de la empresa para mantener a sus empleados actuales. En la tabla N.º 9, Registro de Rotación y Retención de personal se puede observar lo siguiente:

Tabla 9

Registro de Rotación y Retención de Personal (2019-2023)

AÑO	Empleados contratados	Empleados retenidos	Empleados salientes	Tasa de retención (%)	Tasa de rotación (%)
2019					
2020	380	308	72	81.0	19.00
2021	350	296	54	84.4	15.60
2022	355	291	64	82.0	18.00
2023	325	263	62	81.0	19.00

El número de empleados contratados disminuyó gradualmente de 380 en 2020 a 325 en 2023. Esto puede indicar un ajuste en las necesidades de personal o una estrategia de optimización de recursos humanos. Mientras que la tasa de retención fluctuó ligeramente, alcanzando su punto más alto en 2021 con un 84.4% y bajando a 81.0% en 2023. Este indicador muestra la capacidad de la empresa para retener empleados, con una tendencia a mantenerse en el rango del 81-84%.

La tasa de retención, fue más baja en 2021 con 15.6%, y aumentó a 19.0% en 2023. Esto podría reflejar cambios en el entorno laboral, cultura organizacional o condiciones del mercado laboral.

A la luz de los resultados se puede precisar que la empresa ha mostrado una capacidad moderada de retención, con la mejor eficiencia en 2021. El aumento en la rotación en 2023 puede ser una señal para revisar estrategias de retención, como condiciones laborales, incentivos o programas de desarrollo profesional.

4.1.9. Capacitación y Desarrollo

La capacitación y desarrollo de los empleados son esenciales para mejorar las habilidades del personal, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la satisfacción laboral. En la tabla N° 10 Registro de capacitación y desarrollo se aprecia lo siguiente.

Tabla 10

Registro de Capacitación y Desarrollo (2019-2023)

AÑO	Honorarios del Capacitador	Valor por horas de capacitación	Total, inversión por capacitación	Empleados capacitados	Costo promedio de capacitación por empleado (S/.)
2019					
2020	394.13	133.33	527.46	380	1.388
2021	430.10	153.00	583.10	350	1.534
2022	430.10	153.00	583.10	355	1.534
2023	455.40	162.00	617.40	325	1.90

Los honorarios del capacitador han aumentado de S/. 394.13 en 2020 a S/. 455.40 en 2023. Este incremento refleja un posible ajuste por inflación o un aumento en la demanda de capacitadores más especializados. El valor por hora de capacitación también ha crecido, de S/. 133.33 en 2020 a S/. 162.00 en 2023, mostrando un aumento constante en el costo de las sesiones de capacitación.

La inversión total ha seguido una tendencia ascendente, pasando de S/. 527.46 en 2020 a S/. 617.40 en 2023. Este aumento está en línea con los incrementos en los honorarios y el valor por hora de capacitación. Sin embargo, el número de empleados capacitados ha disminuido, de 380 en

2020 a 325 en 2023. Esto podría deberse a una estrategia más selectiva en la capacitación o a una reducción general en la plantilla de empleados. El costo promedio por empleado ha incrementado de S/. 1.388 en 2020 a S/. 1.90 en 2023. Este aumento significativo en 2023 indica una mayor inversión en cada empleado, lo que podría reflejar capacitaciones más intensivas o especializadas.

4.1.10. Condiciones de Trabajo y Ambiente Laboral

Las condiciones de trabajo y el ambiente laboral influyen directamente en la motivación y satisfacción de los empleados. Incluyen aspectos como la seguridad en el trabajo, las condiciones físicas del lugar, y la cultura organizacional. La empresa ha implementado mejoras significativas en las condiciones de trabajo, tales como la modernización de las instalaciones de empaque, la implementación de protocolos de seguridad, y la creación de espacios de descanso adecuados para los empleados. Sin embargo, la estacionalidad del trabajo presenta un desafío continuo, ya que las condiciones laborales pueden variar considerablemente entre las temporadas altas y bajas. Se ha observado que durante las temporadas pico, el ambiente laboral se vuelve más tenso debido a la presión por cumplir con las metas de producción.

4.1.11. Políticas de Compensación y Beneficios

Las políticas de compensación y beneficios son un factor clave en la satisfacción laboral, ya que afectan la percepción de equidad y motivación de los empleados. En la tabla N° 11 se aprecia el registro de Compensación y Beneficios.

Tabla 11

Registro de Compensación y Beneficios (2019-2023)

AÑO	Salario promedio mensual (S/.)	Bonificaciones (%)	Incentivos por productividad (%)
2019			
2020	1000	10	0
2021	1080	30	2
2022	1080	30	2
2023	1080	30	3

El salario promedio mensual comenzó en S/. 1000 en 2020 y aumentó a S/. 1080 en 2021, manteniéndose constante hasta 2023. Este incremento del 8% en 2021 muestra un ajuste posiblemente relacionado con inflación o mejora en las condiciones laborales.

De otra parte, las bonificaciones como porcentaje del salario aumentaron significativamente de 10% en 2020 a 30% a partir de 2021 y se mantuvieron constantes. Este aumento en bonificaciones refleja un esfuerzo por incentivar y recompensar mejor a los empleados. Los incentivos por productividad, inexistentes en 2020, comenzaron en 2% en 2021 y 2022, subiendo ligeramente a 3% en 2023, esto sugiere una mayor orientación hacia el rendimiento y la eficiencia de los empleados en los últimos años. El incrementando tanto los salarios como los beneficios adicionales. refleja un enfoque en motivar a los empleados y mejorar la productividad global.

4.1.12. Indicadores de Eficiencia Operativa

La eficiencia operativa mide cómo la empresa utiliza sus recursos para maximizar la producción y minimizar los costos. En la tabla N° 12 Registro de eficiencia operativa donde se evidencia lo siguiente

Tabla 12

Registro de Eficiencia Operativa (2019-2023)

AÑO	Costos operativos (S/.)	Producción Total (Contenedores)	Costo por contenedor (S/.)
2019			
2020	2,047,732	198	10,342
2021	2,598,800	250	10,395
2022	2,284,920	220	10,386
2023	2,005,575	195	10,285

Los costos operativos fluctúan durante el periodo, con un aumento de S/. 2,047,732 en 2020 a un máximo de S/. 2,598,800 en 2021, seguido de una disminución a S/. 2,005,575 en 2023. La reducción en 2023 sugiere esfuerzos exitosos para controlar o reducir los costos operativos.

La producción varió de 198 contenedores en 2020, alcanzando un máximo de 250 en 2021, pero luego disminuyendo a 195 en 2023. La caída en la producción en 2023 podría ser resultado de factores como reducción de demanda, ajustes en la operación o estrategia de optimización. El costo por contenedor ha mostrado ligeras fluctuaciones, desde S/. 10,342 en 2020 hasta S/. 10,395 en 2021 y S/. 10,285 en 2023, aunque el costo por contenedor se mantuvo relativamente estable, la leve reducción en 2023 (S/. 10,285) refleja una mejora en la eficiencia operativa, ya que la empresa logró disminuir los costos totales a pesar de la reducción en la producción.

La empresa ha mostrado un buen control de costos operativos, especialmente en 2023, donde se observa una reducción significativa en los costos totales junto con una ligera disminución en el costo por contenedor. Esto indica un avance en la eficiencia operativa, optimizando costos incluso con una menor producción.

4.1.13. Datos sobre Absentismo

El absentismo laboral es la ausencia de un trabajador de su puesto de trabajo en horas que correspondían a su jornada laboral habitual, sin una justificación válida. El absentismo puede afectar la productividad de una empresa, especialmente en industrias que dependen del rendimiento constante de su personal, como el sector agroindustrial en el que opera Negocios e Inversiones Gerónimo SAC. En la tabla N° 13, Registro de absentismo, se aprecia lo siguiente:

Tabla 13*Registro de Absentismo (2019-2023)*

AÑO	Total, días de ausencia	Número total de días laborables	Tasa de Absentismo (%)
2019			
2020	220	8,514	2.584
2021	185	10,750	1.721
2022	186	9,460	1.966
2023	195	8,385	2.326

El total de días de ausencia muestra una ligera disminución de 220 días en 2020 a 185 días en 2021, seguido de un leve aumento a 195 días en 2023. La variación refleja un patrón controlado, aunque se observa un pequeño repunte en 2023. Los días laborables totales fluctuaron entre 8,385 en 2023 y 10,750 en 2021.

El máximo en 2021 se asocia con la menor tasa de absentismo, mostrando un período de alta eficiencia laboral.

La tasa de absentismo comenzó en 2.584% en 2020, se redujo a 1.721% en 2021, y luego se incrementó ligeramente hasta 2.326% en 2023, el descenso en 2021 sugiere mejoras en la gestión de asistencia o bienestar de los empleados, mientras que el ligero aumento posterior puede indicar desafíos en el mantenimiento de esas mejoras.

4.1.14. Estacionalidad del Trabajo

La estacionalidad del trabajo se refiere a las fluctuaciones en la demanda laboral que se experimentan a lo largo del año, especialmente en empresas agroindustriales como Negocios e Inversiones Gerónimo SAC. Estas fluctuaciones están ligadas a la producción estacional de productos agrícolas, como mandarinas y paltos, que influye en la contratación temporal de personal.

Tabla 14*Matriz de Estacionalidad del Trabajo (2019-2023)*

AÑO	Meses de alta demanda	Empleados contratados en alta demanda	Empleados contratados en baja demanda
2019	4 (junio- Setiembre)		
2020	4(junio- Setiembre)	380	342
2021	5(Mayo– Setiembre)	350	315
2022	5(Mayo– Setiembre)	355	319.5
2023	5(Mayo– Setiembre)	325	292.5

En 2019 y 2020, los meses de alta demanda se concentraron en cuatro meses (junio a septiembre)., a partir de 2021, la alta demanda se extiende a cinco meses (mayo a septiembre), lo que sugiere un cambio en la dinámica de mercado o en la estrategia de producción para aprovechar un período de demanda más largo. En 2020, 380 empleados fueron contratados durante el período de alta demanda, una cifra que disminuye a 325 en 2023. La disminución constante podría reflejar mejoras en la eficiencia laboral o cambios en la necesidad de personal debido a la adopción de tecnologías o procesos optimizados. Los empleados contratados en baja demanda también muestran una reducción, de 342 en 2020 a 292.5 en 2023, esto podría indicar una estrategia más ajustada de contratación, alineando recursos con la demanda laboral y operativa.

4.1.15. Certificaciones y Cumplimiento de Normas.

La certificación y el cumplimiento de normas de calidad, seguridad, y salud son esenciales para operar en el sector agroindustrial, especialmente en la exportación de productos frescos. Negocios e Inversiones Gerónimo SAC cuenta con certificaciones como BRC (British Retail Consortium) y HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), que aseguran que sus procesos cumplen con los estándares internacionales de seguridad alimentaria. Así mismo SENASA Y FDA los mismos que permite.

La empresa ha mantenido sus certificaciones actualizadas, lo que no solo garantiza la calidad e inocuidad de los productos exportados, sino que también contribuye a la confianza y satisfacción de sus clientes internacionales. Además, estas certificaciones requieren que los trabajadores estén constantemente capacitados en las mejores prácticas de seguridad y calidad, lo que influye en su satisfacción laboral al asegurar que operan en un entorno seguro y controlado.

4.1.16. Feedback de Clientes y Evaluaciones Externas.

El feedback de los clientes y las evaluaciones externas son cruciales para medir la percepción de la calidad del servicio ofrecido por la empresa. Este feedback permite identificar áreas de mejora y fortalezas en los procesos de producción y empaque.

Durante los últimos cuatro años, Negocios e Inversiones Gerónimo SAC ha recibido evaluaciones positivas en cuanto a la calidad de sus productos y el cumplimiento de plazos de entrega. Sin embargo, las evaluaciones también han señalado la necesidad de mejorar la consistencia en el manejo de la calidad durante los picos de producción estacional, lo que refuerza la importancia de optimizar la satisfacción laboral para mantener altos niveles de productividad.

Con la información suministrada sugiere que existe una correlación entre la satisfacción laboral y la productividad en Negocios e Inversiones Gerónimo SAC. Mejorar las políticas de retención de personal, capacitación, y condiciones laborales, especialmente durante los períodos de alta demanda, podría tener un impacto positivo en la productividad. La implementación de medidas correctivas basadas en estos datos proporcionará una base sólida para la investigación científica que se llevará a cabo.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Análisis correlacional de variables

a. Correlación de Variable 1 Vs la Variable 2

Tabla 15

Correlación de Variable 1 Vs la Variable 2

Correlaciones	Indicadores	V1: Optimización de la satisfacción laboral	V2: Productividad laboral
V1: Optimización de la satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	0,461**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	62	62
V2: Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,461**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	62	62

Interpretación

La relación entre la optimización de la satisfacción laboral (V1) y la Productividad laboral (V2), muestra un coeficiente de 0.461, con una significancia bilateral de $p=0.000$, lo cual indica que existe una correlación moderada y positiva, esto sugiere que a medida que se optimizan factores que aumentan la satisfacción de los colaboradores, también se espera un incremento en la productividad. Del punto de vista estadístico con un $p=0.000$ podemos decir que existe una relación confiable y significativa entre la variable 1 y variable 2 lo que, confirma que la mejora en la satisfacción laboral es un factor estratégico en la empresa.

b. Correlación de la Dimensión 1 Vs La Variable 2

Tabla 16*Correlación de la Dimensión 1 Vs La Variable 2*

Correlaciones	Indicadores	D1: Relaciones Interpersonales	V2: Productividad laboral
D1: Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	0,453**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	62	62
V2: Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,453**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	62	62

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

Interpretación

La relación entre las relaciones interpersonales (D1) y la productividad laboral (V2) en Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024 muestra un coeficiente de correlación de 0.453 con una significancia estadística bilateral de $p = 0.000$. Este coeficiente positivo y moderado indica que a medida que las relaciones interpersonales mejoran, también mejorara la tendencia de la productividad laboral.

El valor de $p = 0.000$ refuerza la significancia estadística de esta relación, lo que significa que una mejora en las relaciones interpersonales (como una comunicación efectiva, el respeto y la cooperación entre los colaboradores) tiene una influencia positiva y predecible sobre la productividad.

c. Correlación de la Dimension2 Vs La variable 2

Tabla 17*Correlación de la Dimension2 Vs La variable 2*

Correlaciones	Indicadores	D2: Compensaciones y Beneficios	V2: Productividad laboral
D2: Compensaciones y Beneficios	Correlación de Pearson	1	0,294*
	Sig. (bilateral)		0,020
	N	62	62
V2: Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,294*	1
	Sig. (bilateral)	0,020	
	N	62	62

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En el contexto de Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024, el análisis de correlación entre las compensaciones y beneficios ofrecidos a los colaboradores y su productividad laboral arroja un coeficiente de correlación de 0.294, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.020$. Este coeficiente indica una correlación positiva y débil,

La significancia estadística de $p = 0.020$ indica que esta relación es confiable y no atribuible al azar, el bajo valor del coeficiente de correlación, demuestra que los incentivos económicos y los beneficios tienen un impacto limitado en el rendimiento laboral. Esto implica que, en Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024, las políticas de compensación y beneficios pueden mejorar la motivación y la satisfacción de los empleados, pero no necesariamente generan aumentos sustanciales en la productividad por sí mismas.

d. Correlación de la Dimensión 3 Vs La Variable 2

Tabla 18*Correlación de la Dimensión 3 Vs La Variable 2*

Correlaciones	Indicadores	D3: Desarrollo Profesional	V2: Productividad laboral
D3: Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	1	0,240
	Sig. (bilateral)		0,060
	N	62	62
V2: Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,240	1
	Sig. (bilateral)	0,060	
	N	62	62

Interpretación

El análisis de correlación entre las oportunidades de desarrollo profesional y la productividad laboral en Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024 muestra un coeficiente de correlación de 0.240 con un nivel de significancia de $p = 0.060$. Este coeficiente de 0.240 indica que existe una asociación leve entre las oportunidades de desarrollo profesional y la productividad laboral con una magnitud limitada.

Desde una perspectiva estadística, el valor de $p = 0.060$ no alcanza el umbral típico de significancia ($p < 0.05$), lo cual implica que esta relación no es estadísticamente significativa en este análisis.

e. Correlación de la Dimensión 4 Vs la Variable 2

Tabla 19*Correlación de la Dimensión 4 Vs la Variable 2*

Correlaciones	Indicadores	D4: Ambiente Laboral	V2: Productividad laboral
D4: Ambiente Laboral	Correlación de Pearson	1	0,543**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	62	62
V2: Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,543**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	62	62

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

Interpretación.

El análisis de correlación entre el ambiente laboral y la productividad laboral en la empresa muestra un coeficiente de correlación de 0.543 con un nivel de significancia de $p = 0.000$. Este coeficiente 0.543 indica una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y la productividad laboral, lo cual sugiere que a medida que el ambiente laboral mejora, también lo hace la productividad de los colaboradores. Dado que el valor de p es ($p < 0.05$) en extremadamente bajo, la relación observada es estadísticamente significativa, lo que implica que esta conexión es sólida.

Desde una perspectiva profesional, un ambiente laboral favorable tiende a motivar a los colaboradores, reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, factores que, en conjunto, pueden fomentar una mayor eficiencia y compromiso con las tareas. Para la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, mejorar el ambiente laboral podría ser una estrategia efectiva para optimizar el rendimiento y alcanzar mejores resultados organizacionales.

4.2.2. Análisis descriptivo

a. Frecuencia de la dimensión 1: Relaciones Interpersonales

Tabla 20

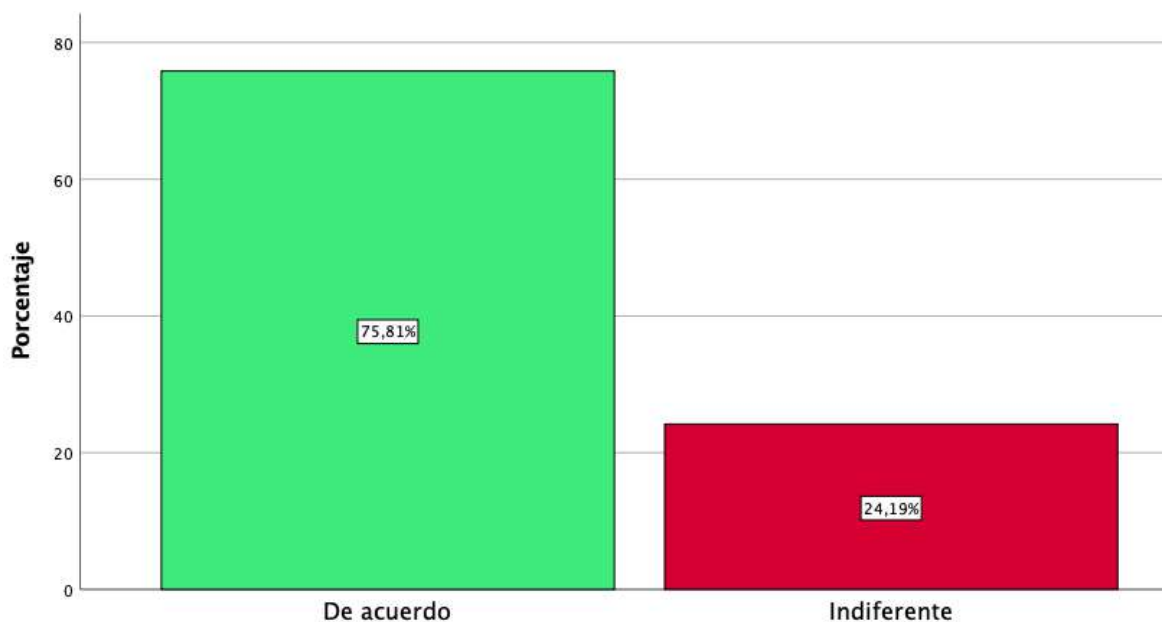
DI_REC: Relaciones Interpersonales

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje válido
De acuerdo	47	75,8	75,8
Indiferente	15	24,2	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la empresa negocios e inversiones Geronimo sac-2024

Figura 3

Gráfica estadística en base a los datos de DI_REC: Relaciones Interpersonales



Interpretación

Los datos de frecuencia indican como los colaboradores perciben la influencia de las relaciones interpersonales en su desempeño. El 75.81% de los encuestados manifiestan estar de

acuerdo que las relaciones interpersonales tiene un efecto positivo en la productividad laboral, esto sugiere que una mayoría de los colaboradores considera que la colaboración, el respeto mutuo y una comunicación efectiva con sus compañeros y superiores impulsan la eficiencia en el trabajo, mientras que existe un 14.39% de los encuestados que muestran su indiferencia, para este grupo las relaciones interpersonales no tiene un impacto en su rendimiento, a pesar de ser un grupo minoritario pero relevante porque representa a un segmento de colaboradores que no están experimentando los beneficios de una dinámica interpersonal positiva, posiblemente exista otros factores que afecta su percepción.

b. Frecuencia de la dimensión 2: Compensaciones y Beneficios

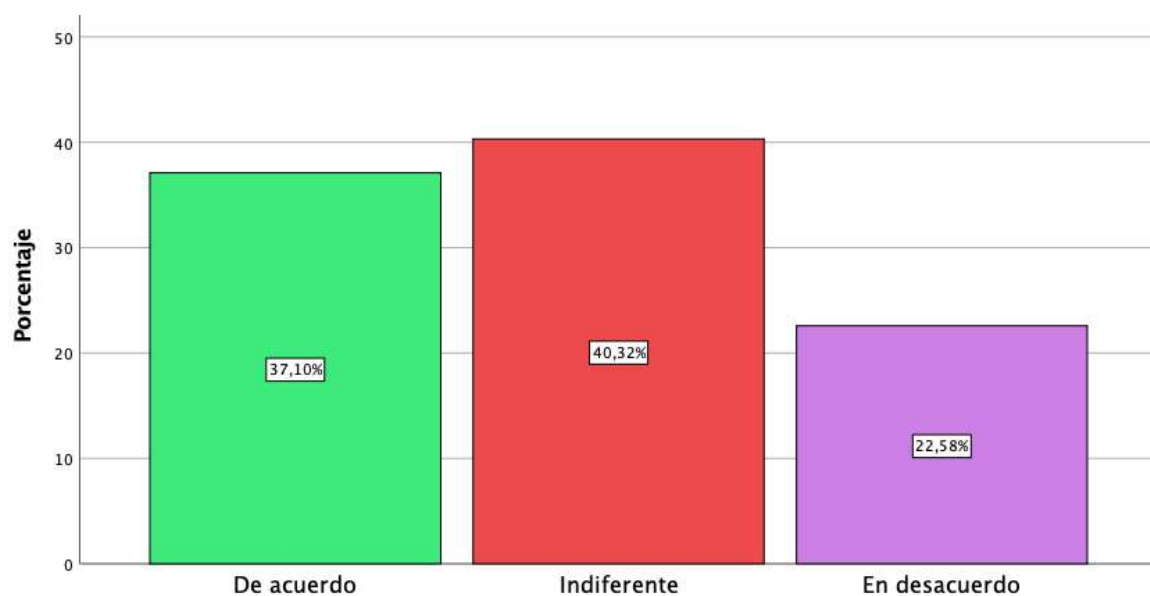
Tabla 21*D2_REC: Compensación y Beneficios*

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	23	37,1	37,1
Indiferente	25	40,3	77,4
En desacuerdo	14	22,6	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la empresa negocios e inversiones Geronimo sac-2024

Figura 4

Gráfica estadística en base a los datos de D2_REC: Compensación y Beneficios

**Interpretación**

A la luz de los resultados del análisis de frecuencias, sugieren que, si bien la compensación y los beneficios son relevantes, su efecto en la productividad laboral es parcial. La alta proporción de respuestas de indiferencia (40,3%) y desacuerdo (22,6%) indica que una estrategia de

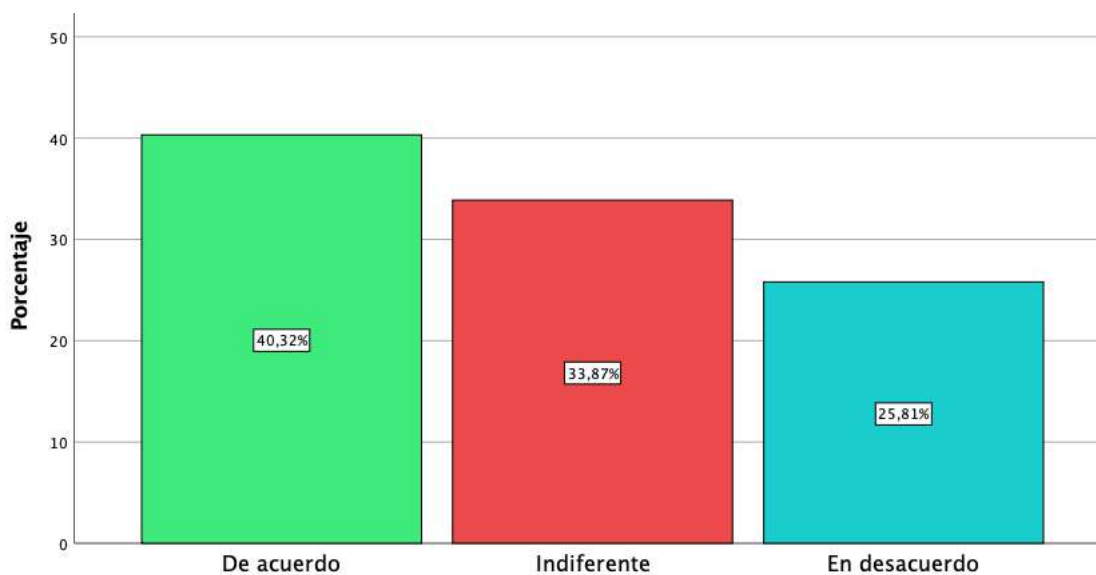
motivación enfocada únicamente en la compensación podría no ser suficiente para maximizar la productividad laboral. La empresa podría considerar enfoques más integrales, tales como mejorar el ambiente laboral, ofrecer oportunidades de crecimiento y crear una cultura de reconocimiento, estos podrían mejorar las expectativas de una mayoría de los colaboradores generando un compromiso y productividad.

c. Frecuencia de la dimension3: Desarrollo Profesional

Tabla 22*D3_REC: Desarrollo Profesional*

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	40,3	40,3
Indiferente	21	33,9	74,2
En desacuerdo	16	25,8	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la empresa negocios e inversiones Geronimo sac-2024

Figura 5*Gráfica estadística en base a los datos de D3_REC: Desarrollo Profesional*

Interpretación.

A la luz de los resultados de frecuencia sugieren que, aunque existe un 40.3% que están a favor de la relación entre desarrollo profesional y productividad laboral, la percepción no es uniforme. El 33.9% revela que un grupo significativo de colaboradores considera que los

programas de desarrollo profesional tienen un impacto limitado en su productividad laboral, además, el 25,8% en desacuerdo no percibe el beneficio del desarrollo profesional en su productividad, lo cual se presume una desconexión o falta de alineación con las estrategias de capacitación. Esto podría deberse a que los programas de capacitación no están adaptados a las necesidades de ciertos colaboradores, o es una falta de integración clara entre el desarrollo de competencias y su aplicación en el entorno laboral.

d. Frecuencia de la dimensión 4: Ambiente laboral.

Tabla 23

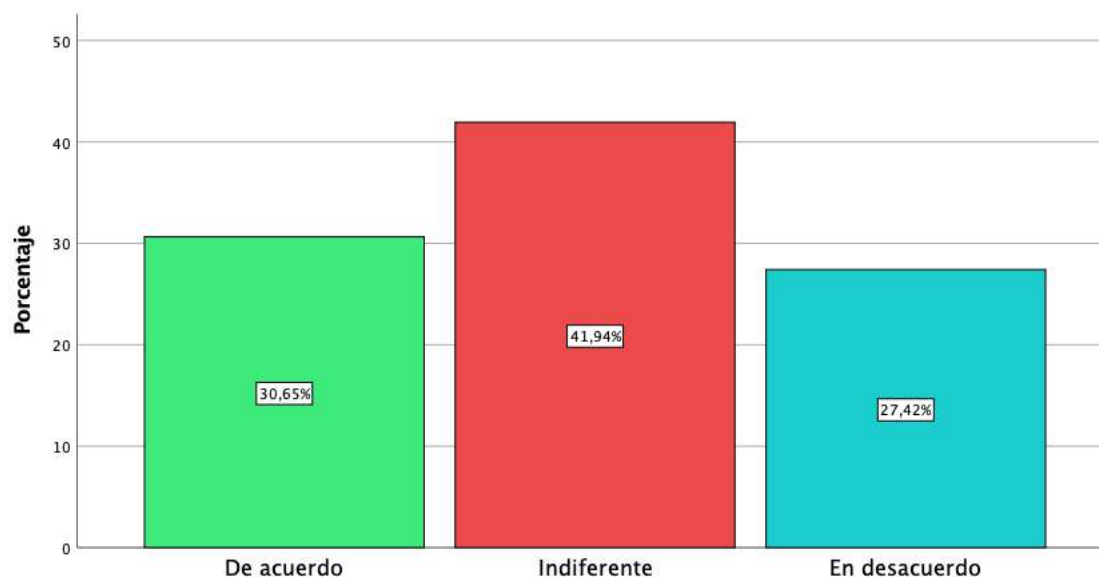
D4_REC: Ambiente Laboral

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	19	30,6	30,6
Indiferente	26	41,9	72,6
En desacuerdo	17	27,4	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la empresa negocios e inversiones Geronimo sac-2024

Figura 6

Gráfica estadística en base a los datos de D4_REC: Ambiente Laboral



Interpretación

A la luz de los resultados de análisis de frecuencia se percibe que un 41.9% de encuestados son indiferentes, consideran que la relación entre el ambiente laboral y la productividad no es significativa. Por otra parte, el 27.4% de colaboradores no creen en la relación entre el ambiente

laboral y la productividad, resultado que sugiere explorar y entender mejor qué otros factores estos colaboradores consideran más importantes para su productividad

e. Frecuencia de la variable 1: Optimización de la satisfacción laboral

Tabla 24

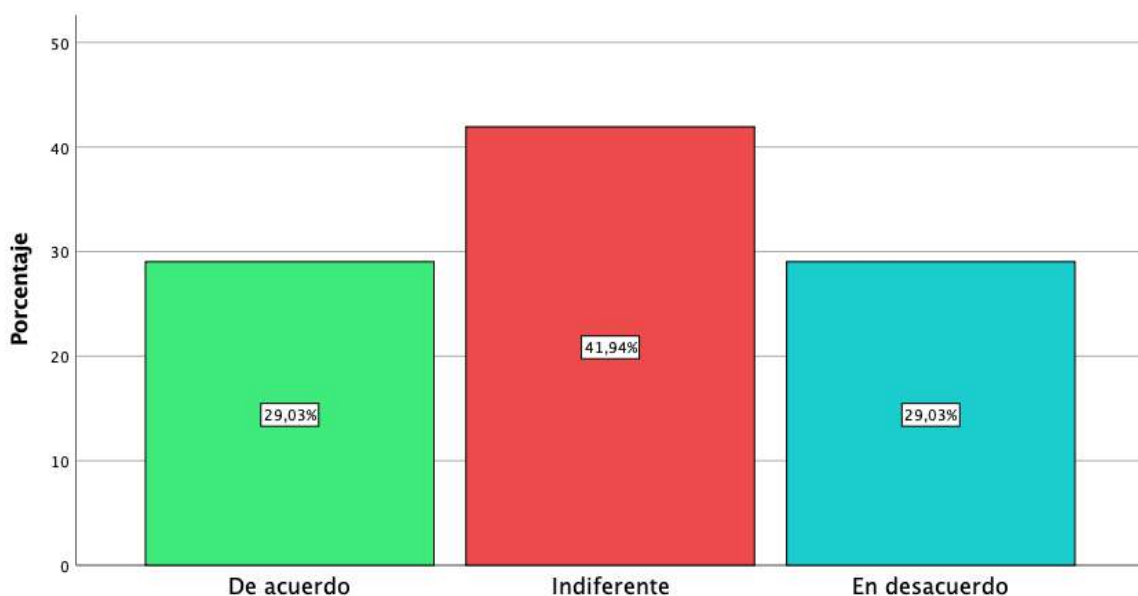
VI_REC: Optimización de la satisfacción laboral

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	18	29,0	29,0
Indiferente	26	41,9	71,0
En desacuerdo	18	29,0	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa la empresa negocios e inversiones Geronimo sac-2024

Figura 7

Gráfica estadística en base a los datos de VI_REC: Optimización de la satisfacción laboral



Interpretación.

De los resultados obtenidos el 29.0% de los encuestados están de acuerdo en que la satisfacción laboral está siendo adecuadamente optimizada en la empresa, que los esfuerzos organizacionales están alineados con sus expectativas en cuanto a satisfacción laboral, sin embargo un 41.9% de los encuestados se muestran indiferentes, lo cual sugiere que una gran parte de los

colaboradores percibe que las acciones de optimización de la satisfacción laboral tienen un impacto neutro, sin un efecto claro en sus niveles de satisfacción, así mismo el 29.0% de los encuestados están en desacuerdo, proporción que iguala a la de los que están de acuerdo. Este grupo probablemente siente que las políticas de satisfacción laboral no abordan sus necesidades o expectativas, y podría ser un indicativo de insatisfacción con factores específicos, como la carga laboral, la falta de reconocimiento, o un ambiente de trabajo subóptimo, esto sugiere que Negocios e Inversiones Geronimo SAC no están logrando un impacto positivo amplio ni significativo.

f. Frecuencia de la variable 2: Productividad Laboral

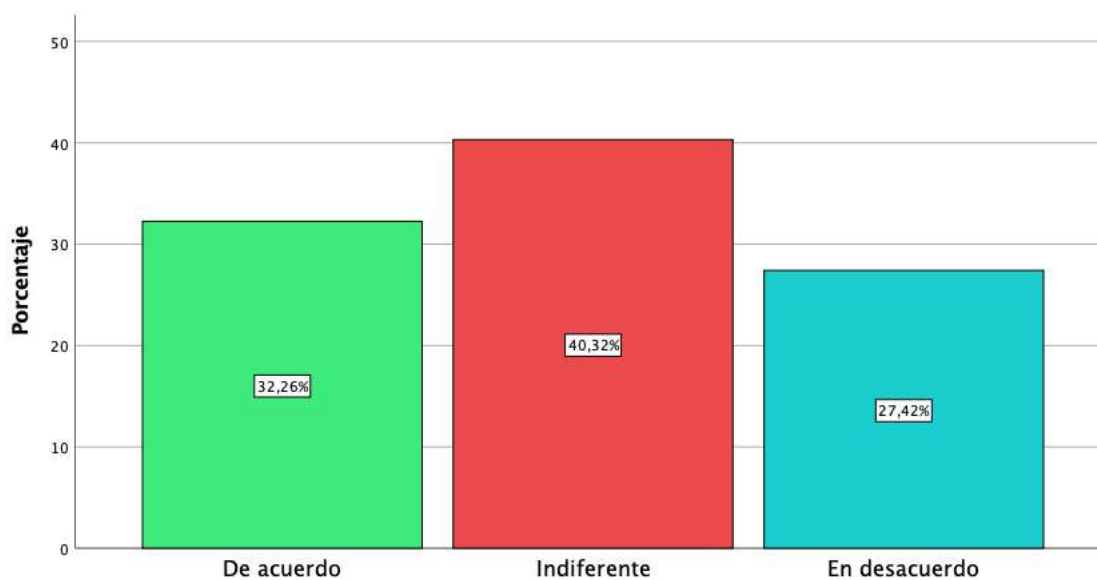
Tabla 25

V2_REC: Productividad Laboral

Valores	Frecuencia	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	20	32,3	32,3
Indiferente	25	40,3	72,6
En desacuerdo	17	27,4	100,0
Total	62	100,0	

Figura 8

Gráfica estadística en base a los datos de V2_REC: Productividad Laboral



Interpretación

La percepción de la productividad laboral en Negocios e Inversiones Geronimo SAC indican una división notable en las opiniones de los colaboradores, lo cual indica que la percepción de productividad no está alineada en toda la organización

De los 62 encuestado el 32.3% de los colaboradores está de acuerdo con la afirmación de que su productividad laboral es adecuada. Pero hay un 40.3% de los encuestados, se muestra indiferente respecto a su productividad laboral. Esto indica que puede deberse a factores como falta de motivación, oportunidades limitadas de crecimiento o insuficiente alineación entre los objetivos de la empresa y los intereses individuales. Por otro lado, un 27.4% de los colaboradores están en desacuerdo, lo cual sugiere que este grupo puede estar enfrentando barreras en su ambiente laboral, como falta de recursos, deficiencias en capacitación, o conflictos en las relaciones interpersonales.

4.2.3. Hipótesis general

Problema General.

¿Cómo puede la optimización de la satisfacción laboral incrementar la productividad en Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024?

Tabla 26

Pruebas de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	834,675a	780	0,085
Razón de verosimilitud	289,031	780	1,000
Asociación lineal por lineal	12,968	1	0,000
N de casos válidos	62		

Tabla 27

Coefficiente de contingencia

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,965	0,085
N de casos válidos		62	

El ritual de la significancia estadística

a. Formulación de la hipótesis estadística.

H1: La optimización de la satisfacción laboral incrementa significativamente la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024

H0: La optimización de la satisfacción laboral no incrementa significativamente la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia alfa (α) = 5% = 0.05, indica que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de que los resultados observados sea un error

c. Estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es chi-cuadrado para determinar si hay una asociación significativa entre las dos variables

d. Valor de p.

El p-valor = 0,085 = 8.5%. Con una probabilidad de error (p-valor= 8.5%) mayor que alfa (α = 5%), el resultado no es estadísticamente significativo, por lo que, no hay asociación significativa entre las variables “Optimización de la satisfacción laboral” y la “Productividad laboral”

e. Toma de decisión

Dado que el p-valor obtenido es 0,085, el cual es mayor que el nivel de significancia de α = 0,05, no se puede afirmar que la optimización de la satisfacción laboral incremente significativamente la productividad en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024. Sin embargo, el coeficiente de contingencia de 0,965 indica una asociación muy fuerte entre estas dos variables.

Esto implica que, aunque la relación observada entre satisfacción laboral y productividad laboral es considerablemente fuerte, el p-valor sugiere que esta asociación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis nula “La optimización de la satisfacción laboral no incrementa significativamente la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024.

4.2.4. Hipótesis específica 1

Problema específico 1

¿Cómo afectan las relaciones interpersonales a la productividad laboral en la empresa

Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024?

Tabla 28

Pruebas de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	308,622a	286	0,171
Razón de verosimilitud	156,165	286	1,000
Asociación lineal por lineal	12,535	1	0,000
N de casos válidos	62		

Tabla 29

Coefficiente de contingencia

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,913	0,171
N de casos válidos		62	

Ritual de la significancia estadística

a. Formulación de la hipótesis estadística.

H1: Las relaciones interpersonales positivas mejoran la productividad laboral, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

H0: Las relaciones interpersonales positivas no mejoran la productividad laboral, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia alfa (α) = 5% = 0.05, indica que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de que los resultados observados sea un error

c. Estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es chi-cuadrado para determinar si hay una asociación significativa entre las dos variables

d. Valor de p.

El p-valor = 0.171 = 17.1%. Con una probabilidad de error (p-valor= 17.1%) mayor que alfa (α = 5%), el resultado no es estadísticamente significativo, por lo que, no hay asociación significativa entre las variables “Relaciones Interpersonales” y la “Productividad laboral”

e. Toma de decisión

Dado que el p-valor obtenido es 0,171, el cual es mayor que el nivel de significancia de α = 0,05, no se puede afirmar que las Relaciones Interpersonales incremente significativamente la Productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024. Sin embargo, el coeficiente de contingencia de 0,913 indica una asociación muy fuerte entre estas dos variables.

Esto implica que, aunque la relación observada entre las Relaciones Interpersonales y la Productividad Laboral es considerablemente fuerte, el p-valor sugiere que esta asociación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis nula “Las relaciones interpersonales positivas no mejoran la productividad laboral, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024”

4.2.5. Hipótesis específica 2

Problema específico 2

¿Cómo influye la compensación y beneficios en la productividad laboral en la empresa

Negocios e Inversiones Geronimo – 2024?

Tabla 30

Pruebas de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	381,214a	390	0,615
Razón de verosimilitud	184,021	390	1,000
Asociación lineal por lineal	5,285	1	0,022
N de casos válidos	62		

Tabla 31

Coefficiente de contingencia

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,927	0,615
N de casos válidos		62	

Ritual de la significancia estadística

a. Formulación de la hipótesis estadística

H1: Una compensación y beneficios adecuados están positivamente relacionados con un aumento en la productividad, mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

H0: Una compensación y beneficios adecuados no están positivamente relacionados con un aumento en la productividad, mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia alfa (α) = 5% = 0.05, indica que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de que los resultados observados sea un error

c. Estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es chi-cuadrado para determinar si hay una asociación significativa entre las dos variables

d. Valor de p.

El p-valor = 0,615 = 61.5%. Con una probabilidad de error (p-valor= 0.615) mayor que alfa ($\alpha = 0.05$), el resultado no es estadísticamente significativo, por lo que, no hay asociación significativa entre las variables “Compensación y Beneficios” y la “Productividad laboral”

e. Toma de decisión

Dado que el p-valor obtenido es 0,615, el cual es mayor que el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, no se puede afirmar que la Compensación y Beneficios incremente significativamente la Productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024. Sin embargo, el coeficiente de contingencia de 0,927 indica una asociación muy fuerte entre estas dos variables.

Esto implica que, aunque la relación observada entre la Compensación; Beneficios y la Productividad Laboral es considerablemente fuerte, el p-valor sugiere que esta asociación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis nula “Una compensación y beneficios adecuados no están positivamente relacionados con un aumento en la productividad laboral, mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024”

4.2.6. Hipótesis específica 3

Problema específico 3.

¿De qué manera el desarrollo profesional impacta la productividad laboral en la empresa

Negocios e Inversiones Geronimo SAC – 2024?

Tabla 32

Pruebas de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	402,302a	338	0,009
Razón de verosimilitud	185,637	338	1,000
Asociación lineal por lineal	3,518	1	0,061
N de casos válidos	62		

Tabla 33

Coefficiente de contingencia

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,931	0,009
N de casos válidos		62	

Ritual de la significancia estadística

a. Formulación de la hipótesis estadística

H1: El desarrollo profesional continuo incrementa la productividad laboral al mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

H0: El desarrollo profesional continuo no incrementa la productividad laboral al mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia alfa (α) = 5% = 0.05, indica que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de que los resultados observados sea un error

c. Estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es chi-cuadrado para determinar si hay una asociación significativa entre las dos variables

d. Valor de p.

El p-valor = 0.009 = 0,9%. Con una probabilidad de error (p-valor= 0,009) menor que alfa (α = 0.05), el resultado es estadísticamente significativo, por lo que, si hay asociación significativa entre las variables “Desarrollo profesional” y la “Productividad laboral”

e. Toma de decisión

Dado que el p-valor obtenido es 0,009, el cual es menor que el nivel de significancia de α = 0,05, se puede afirmar que la Desarrollo profesional incrementa significativamente la Productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024. Con un coeficiente de contingencia de 0,931 que indica una asociación muy fuerte entre estas dos variables.

Esto implica que, que la relación observada entre el Desarrollo profesional y la Productividad Laboral es considerablemente fuerte, el p-valor sugiere que esta asociación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis alternativa “El desarrollo profesional continuo incrementa la productividad laboral al mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.”

4.2.7. Hipótesis específica 4

Problema específico 4

¿Cuál es el efecto del ambiente laboral en la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024?

Tabla 34

Pruebas de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	372,990a	312	0,010
Razón de verosimilitud	180,292	312	1,000
Asociación lineal por lineal	17,954	1	0,000
N de casos válidos	62		

Tabla 35

Coefficiente de contingencia

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,926	0,010
N de casos válidos		62	

Ritual de la significancia estadística

a. Formulación de la hipótesis estadística

H1: Un ambiente laboral positivo contribuye significativamente a mejorar la productividad laboral, elevando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024

H0: Un ambiente laboral positivo no contribuye significativamente a mejorar la productividad laboral, elevando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024

b. Nivel de significancia

El nivel de significancia alfa (α) = 5% = 0.05, indica que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de que los resultados observados sea un error

c. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba es chi cuadrado para determinar si hay una asociación significativa entre las dos variables

d. Valor de p

El p-valor = 0.010 = 1.0%. Con una probabilidad de error (p-valor= 0,010) menor que alfa ($\alpha = 0.05$), el resultado es estadísticamente significativo, por lo que, si hay asociación significativa entre las variables “Ambiente Laboral” y la “Productividad laboral”

e. Toma de decisión

Dado que el p-valor obtenido es 0,010, el cual es menor que el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, se puede afirmar que la Ambiente Laboral incrementa significativamente la Productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024. Con un coeficiente de contingencia de 0,926 que indica una asociación muy fuerte entre estas dos variables.

Esto implica, que la relación observada entre el Ambiente Laboral y la Productividad Laboral es considerablemente fuerte, el p-valor sugiere que esta asociación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la Hipotesis alternativa “Un ambiente laboral positivo contribuye significativamente a mejorar la productividad laboral, elevando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negociso e Inversiones Geronimo SAC-2024”

4.3. Propuesta. Modelo de equilibrio trabajo – vida personal

A la luz de los resultados y la interpretación de los datos estadísticos, los datos sugieren que el Desarrollo profesional y el ambiente laboral tienen un impacto significativo en la productividad laboral, lo cual sustenta los componentes del modelo que se propone para fomentar un ambiente de trabajo positivo que no solo beneficia el bienestar de los empleados, sino que también contribuye al incremento de la productividad de la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024.

4.3.1. Reducción del estrés y la fatiga

Tabla 36

Reducción del estrés y la fatiga

Actividades	Tareas
Crear un sistema de metas claras y alcanzables, con planes de trabajo estructurados que ayuden a los empleados a organizar y priorizar sus tareas.	Capacitar a los empleados en gestión del tiempo y en el uso de herramientas digitales que optimicen sus tareas, y proporcionar capacitaciones en habilidades técnicas o específicas del rol que incrementen su eficiencia.

4.3.2. Aumento de la moral y la motivación

Tabla 37*Aumento de la moral y la motivación*

Actividades	Tareas
Instituir un sistema de reconocimiento mensual donde se celebren logros individuales y de equipo, junto con la entrega de incentivos no monetarios como días libres, tarjetas de regalo, o certificados de logro.	Organizar reuniones semanales o mensuales para discutir avances, metas y reconocer logros, y ofrecer a los empleados la oportunidad de participar en la toma de decisiones y en la planificación de tareas para darles una mayor sensación de pertenencia.

4.3.3. Mejora de la retención de talentos**Tabla 38***Mejora de la retención de talentos*

Actividades	Tareas
Ofrecer un plan de carrera claro y oportunidades de promoción interna basadas en evaluaciones de desempeño, así como capacitaciones periódicas para el desarrollo de nuevas habilidades.	Implementar encuestas de satisfacción para comprender las necesidades de los empleados, organizar reuniones individuales para discutir el desarrollo profesional y responder a inquietudes, y establecer

programas de mentoría para apoyar el crecimiento profesional.

4.3.4. Incremento en la productividad

Tabla 39

Incremento en la productividad

Actividades	Tareas
Crear un sistema de metas claras y alcanzables, con planes de trabajo estructurados que ayuden a los empleados a organizar y priorizar sus tareas.	Capacitar a los empleados en gestión del tiempo y en el uso de herramientas digitales que optimicen sus tareas, y proporcionar capacitaciones en habilidades técnicas o específicas del rol que incrementen su eficiencia.

4.3.5. Fomento de la creatividad y la innovación

Tabla 40

Fomento de la creatividad y la innovación

Actividades	Tareas
--------------------	---------------

Organizar talleres de innovación donde los empleados puedan proponer ideas de mejora para los procesos y productos de la empresa, y fomentar una cultura que valore la experimentación y el aprendizaje de errores.	Implementar “días de innovación” en los que los equipos tengan la libertad de trabajar en proyectos o propuestas creativas sin la presión de los plazos diarios, y establecer un programa de incentivos para ideas innovadoras que generen valor para la empresa.
---	---

4.3.6. Mejora en las relaciones interpersonales

Tabla 41

Mejora en las relaciones interpersonales

Actividades	Tareas
Programar actividades de integración de equipo como almuerzos mensuales, reuniones sociales fuera de la oficina, o eventos recreativos donde los empleados puedan interactuar en un ambiente relajado.	Ofrecer talleres de habilidades de comunicación efectiva, manejo de conflictos y empatía, y promover reuniones de equipo periódicas donde todos los miembros tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y proponer soluciones.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo con Saari y Judge (2004), la insatisfacción laboral conduce a altos niveles de rotación, ausentismo y bajo rendimiento. Este fenómeno, observado en diversos sectores y regiones, resalta la importancia de abordar factores que influyen en la satisfacción laboral. En el contexto de Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024, aunque no se encontró significancia estadística en el impacto general de la satisfacción laboral sobre la productividad (p -valor = 0.085), el coeficiente de contingencia (0.965) indica una asociación muy fuerte, consistente con los postulados de Saari y Judge. Esto sugiere que, aunque la relación no se haya demostrado estadísticamente significativa, la satisfacción laboral sigue siendo un factor relevante para la productividad.

El trabajo de Dachi, Lumbanraja y Daulay (2022) encontró que la motivación está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral, la cual a su vez impacta el rendimiento laboral. Este hallazgo internacional coincide parcialmente con los resultados específicos del estudio. Por ejemplo:

- La influencia de las relaciones interpersonales no fue significativa estadísticamente (p -valor = 0.171), pero el coeficiente de contingencia (0.913) reflejó una asociación fuerte.
- La compensación y beneficios mostraron un patrón similar (p -valor = 0.615; coeficiente de contingencia = 0.927). Esto indica que, aunque la motivación pueda ser elevada por estos factores, no siempre se traduce directamente en un aumento medible de la productividad en este contexto empresarial.

Dávila y Agüero (2021) confirmaron una correlación positiva entre la motivación, satisfacción y rendimiento en empleados peruanos. Este hallazgo refuerza los resultados significativos de dos aspectos del presente estudio:

- El desarrollo profesional (p -valor = 0.009; coeficiente de contingencia = 0.931) tuvo un impacto significativo en la productividad, lo que subraya la importancia de invertir en formación y oportunidades de crecimiento, en línea con lo observado por Dávila y Agüero.
- El ambiente laboral (p -valor = 0.010; coeficiente de contingencia = 0.926) también mostró un impacto estadísticamente significativo, destacando la relevancia de un entorno propicio para el trabajo, como sugieren los estudios nacionales.

Aunque relaciones interpersonales y compensación no alcanzaron significancia estadística, sus coeficientes de contingencia altos sugieren que estas variables son importantes en la percepción de los colaboradores. Esto se alinea con investigaciones internacionales y nacionales, donde factores como la equidad en beneficios y el clima laboral positivo son esenciales para la satisfacción.

Por lo tanto, los resultados del estudio en Negocios e Inversiones Gerónimo SAC-2024 presentan un escenario complejo donde la satisfacción laboral muestra asociaciones fuertes con la productividad, pero en su mayoría no alcanzan significancia estadística, a excepción del desarrollo profesional y el ambiente laboral. Estos hallazgos están alineados parcialmente con las teorías y estudios revisados, que destacan la motivación, satisfacción y ambiente laboral como pilares para el desempeño efectivo de los colaboradores. La falta de significancia en algunos factores podría deberse a particularidades organizacionales o contextuales que limitan la capacidad de generalización de los resultados.

CAPÍTULO XI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Existe una relación fuerte entre la satisfacción laboral y la productividad, pero no significativa estadísticamente. Esto sugiere que la optimización de la satisfacción laboral es un factor clave, pero insuficiente por sí sola para garantizar incrementos de productividad.

2. Las relaciones interpersonales tienen una asociación fuerte pero no significativa con la productividad. Es necesario investigar cómo mejorar estas dinámicas para obtener resultados más tangibles.

3. La compensación y los beneficios, aunque relevantes, no muestran un impacto directo y significativo sobre la productividad, indicando posibles áreas de mejora en la percepción de equidad o su implementación.

4. El desarrollo profesional demuestra un impacto significativo y positivo, sugiriendo que invertir en la formación y crecimiento del personal es una estrategia eficaz para mejorar la productividad.

5. Un ambiente laboral positivo tiene un impacto significativo en la productividad, indicando la necesidad de priorizar iniciativas que fortalezcan este aspecto.

6.2. Recomendaciones

1. Implementar un enfoque integral que combine mejoras en relaciones interpersonales, compensación, desarrollo profesional y ambiente laboral para maximizar su efecto combinado en la productividad.

2. Para mejorar las relaciones interpersonales se debe:

- Promover programas de team building (formación de equipos) y resolución de conflictos.
 - Implementar políticas de comunicación abierta y transparente.
3. Compensación y Beneficios
- Reestructurar los paquetes de compensación para reflejar mejor las expectativas del personal.
 - Introducir beneficios personalizados que refuercen el sentido de equidad y satisfacción.
4. Desarrollo Profesional
- Establecer programas de capacitación continua alineados con los objetivos de la empresa.
 - Crear planes de carrera claros que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados.
5. Ambiente Laboral
- Mejorar las condiciones físicas del espacio de trabajo, como ergonomía y confort.
 - Fomentar una cultura organizacional positiva basada en el respeto y el reconocimiento.

CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anesukanjanakul, J., Banpot, K., & Jernsittiparsert, K. (2019). Factors that influence job performance of agricultural workers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(2), 71-86.
- Argyle, M. (1994). *The psychology of interpersonal behaviour*. Penguin UK.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, USA.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Dachi, A., Lumbanraja, P., & Daulay, P. (2022, December). Motivational Influence On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Agricultural Extenders In Nias District. In *International Conference on Sciences Development and Technology* (Vol. 2, No. 1, pp. 296-300).
- Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión gerencial*, 2(1), 219-232.
- Day, D. V. (2000). Leadership development:: A review in context. *The leadership quarterly*, 11(4), 581-613.
- Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis*, reissue. MIT press.
- Drucker, P. (2012). *Post-capitalist society*. Routledge.
- Drucker, P. (2012). *The practice of management*. Routledge.
- Duck, S., & Wood, J. T. (Eds.). (1995). *Confronting relationship challenges*. Sage Publications.
- Fehr, B. (1996). *Friendship processes* (Vol. 12). Sage.

- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional psychology*, 11(3), 445.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Heneman, H. G., & Heneman, R. L. (1997). *Staffing organizations*. McGraw-Hill/Irwin.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*.
- Ilgén, D. R. (1999). Teams embedded in organizations: Some implications. *American Psychologist*, 54(2), 129.
- Inga Vera, D. M. (2018). Procrastinación y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*. HarperCollins College Publishers.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management journal*, 4(3), 174-188.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2005). *Management: A global perspective*. Boston: Tata McGraw Hill.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Mamiseishvili, K., & Rosser, V. J. (2011). Examining the relationship between faculty productivity and job satisfaction. *Journal of the Professoriate*, 5(2).
- Martocchio, J. J. (2011). *Strategic compensation: A human resource management approach*. Pearson Education India.

- Mesías Mesías, J. W. (2017). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta SA Provincia Chincha, 2017.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). Compensation. McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1973). Strategy-making in three modes. *California management review*, 16(2), 44-53.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Noe, R. A. Employee Training and Development.(2010).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Ramirez Garcia, A. J., & Retuerto Asoshima, F. S. (2023). Satisfacción laboral en la competitividad de empresas agroexportadoras de Chimbote-Perú, 2023.
- Randhawa, G., & Chaudhry, N. (2019). Factors influencing job satisfaction of agri warehouse employees. *Prajnan*, 47(4), 341-359.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 36(4), 437-452.

- Tsai, F. F., & Reis, H. T. (2009). Perceptions by and of lonely people in social networks. *Personal Relationships*, 16(2), 221-238.
- Warr, P. (1999). 20 Well-Being and the Workplace. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 392.
- Yeren Gomez, Y. K. (2017). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss SA Lima–2016.
- Zheng, J., Gou, X., Griffin, M. A., Goh, Y. M., & Xia, N. (2022). Temporal leadership, attentiveness, and safety behaviors: The moderating roles of abusive supervision and safety consciousness. *Safety science*, 147, 105633.

Anexos

Anexo A

Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo puede la optimización de la satisfacción laboral incrementar la productividad en Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización protocolos, capacitación personal, y cumplimiento de estándares de calidad internacionales?	Determinar como la optimización de la satisfacción laboral puede incrementar la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización del protocolos, y capacitación personal de cumplimiento de estándares de calidad internacional	La optimización de la satisfacción laboral incrementa significativamente la productividad en la empresa negocios e inversiones Gerónimo SAC-2024, considerando los desafíos de actualización de protocolos, del capacitación y personal de cumplimiento de estándares de calidad internacional	VI: Optimización de la Satisfacción laboral	D1VI: Relaciones interpersonales D2VI: Compensación y beneficios D3VI: Desarrollo profesional. D4VI: Ambiente laboral	Nivel de colaboración de satisfacción salarial Índice de satisfacción de programas de desarrollo Índice de satisfacción con el ambiente laboral	Tipo: Continua, Finalidad. Explicativa, Alcance. Correlacional y transversal, Profundidad. Exploratoria y descriptiva, Carácter de medida. Objetiva y subjetiva, Diseño. No experimental, Enfoque. La investigación empleara un enfoque mixto que combine elementos cualitativos y cuantitativos a través de encuestas y entrevistas, Población aprox.= 63 colaboradores en un solo turno, Muestra. 63
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cómo afectan las relaciones interpersonales a la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024?	Evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en la eficiencia y calidad del trabajo dentro de la organización de la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024.	Las relaciones interpersonales positivas mejoran la productividad laboral, aumentando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.	VII: Productividad laboral	D1V2: Eficiencias	Ratio de productividad	
¿Cómo influye la compensación y beneficios en la	Analizar la relación y entre la compensación y los beneficios	Una compensación y beneficios adecuados están positivamente		D2V2: Calidad del trabajo	Índice de precisión y cumplimiento de	

<p>productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo – 2024?</p>	<p>ofrecidos a los empleados y su efecto en la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.</p>	<p>relacionados con un aumento en la productividad, mejorando la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.</p>	<p>estándares de calidad.</p>	<p>de colaboradores de un turno.</p>
<p>¿De qué manera el desarrollo profesional impacta la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC – 2024?</p>	<p>Investigar como las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la eficiencia y la calidad del trabajo de los empleados en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC- 2024.</p>	<p>El desarrollo profesional continuo incrementa la productividad laboral al mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.</p>		
<p>¿Cuál es el efecto del ambiente laboral en la productividad laboral en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024?</p>	<p>Determinar como el ambiente laboral influye en la eficiencia y la calidad del trabajo de los empleados en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.</p>	<p>Un ambiente laboral positivo contribuye significativamente a mejorar la productividad laboral, elevando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo en la empresa Negocios e Inversiones Geronimo SAC-2024.</p>		

Anexo B

Instrumento de recolecta de datos

Anexo B.1

Encuesta empleada como instrumento de recolecta de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMA E INFORMATICA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Estimados Colaboradores de Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Con el propósito de mejorar continuamente y garantizar un ambiente de trabajo que potencie tanto la satisfacción laboral como la productividad de todos nuestros empleados, hemos diseñado un cuestionario que nos permitirá entender mejor sus experiencias y percepciones en la empresa. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación para implementar mejoras que beneficien a todo el personal.

Le agradecemos de antemano su participación y sinceridad al responder cada una de las preguntas. Su colaboración es esencial para que podamos crear un entorno laboral óptimo y productivo.

Atentamente,
El Investigador

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones utilizando la siguiente escala:

- a = Totalmente en desacuerdo**
- b = En desacuerdo**
- c = Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
- d = De acuerdo**
- e = Totalmente de acuerdo**

Cuestionario para la Variable Independiente: Optimización de la Satisfacción Laboral

Dimensión 1: Relaciones Interpersonales.

1. En mi equipo de trabajo, todos los miembros colaboran eficazmente entre sí.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

2. Siento que mis compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.
 - a. Totalmente en desacuerdo

- b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
3. La comunicación con mis compañeros de trabajo es clara y efectiva.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
4. Tengo relaciones positivas y de confianza con mis compañeros de trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
5. Me siento apoyado por mis superiores en mis tareas diarias.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Dimensión 2: Compensación y Beneficios

6. Estoy satisfecho con el salario que recibo en relación con mis responsabilidades laborales.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
7. Los beneficios adicionales proporcionados por la empresa (seguros, vacaciones, etc.) cumplen mis expectativas.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
8. Considero que mi compensación es justa en comparación con otras empresas del sector.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
9. Los incentivos ofrecidos por la empresa me motivan a ser más productivo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

10. La empresa revisa y ajusta regularmente los beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Dimensión 3: Desarrollo Profesional

11. He tenido acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
12. La empresa fomenta y apoya mi crecimiento y desarrollo profesional.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
13. Los programas de desarrollo profesional de la empresa son efectivos y relevantes.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
14. Siento que estoy creciendo profesionalmente gracias a las oportunidades proporcionadas por la empresa.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
15. Recibo retroalimentación regular que me ayuda a mejorar mis habilidades y desempeño.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Dimensión 4: Ambiente Laboral

16. Me siento cómodo y satisfecho con el ambiente físico de mi lugar de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
17. La cultura organizacional de la empresa es positiva y motivadora.
- Totalmente en desacuerdo

- b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
18. Las políticas de la empresa promueven un ambiente de trabajo saludable y seguro.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
19. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
20. Me siento valorado y respetado en mi lugar de trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Anexo B.2

Encuesta empleada como instrumento de recolecta de datos



FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMA E INFORMATICA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Estimados Colaboradores de Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Con el propósito de mejorar continuamente y garantizar un ambiente de trabajo que potencie tanto la satisfacción laboral como la productividad de todos nuestros empleados, hemos diseñado un cuestionario que nos permitirá entender mejor sus experiencias y percepciones en la empresa. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación para implementar mejoras que beneficien a todo el personal.

Le agradecemos de antemano su participación y sinceridad al responder cada una de las preguntas. Su colaboración es esencial para que podamos crear un entorno laboral óptimo y productivo.

Atentamente,
Investigador

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral en la empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones utilizando la siguiente escala:

- a = Totalmente en desacuerdo**
- b = En desacuerdo**
- c = Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
- d = De acuerdo**
- e = Totalmente de acuerdo**

Cuestionario para la Variable Dependiente: Productividad Laboral

Dimensión 1: Eficiencia

1. Puedo completar mis tareas laborales de manera eficiente dentro del tiempo asignado.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

2. Uso mi tiempo laboral de manera productiva y evito desperdiciar recursos.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

3. Me siento capaz de manejar múltiples tareas sin afectar la calidad de mi trabajo.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo

- e. Totalmente de acuerdo
4. Los procesos y procedimientos en mi trabajo son claros y eficientes.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 5. La tecnología y herramientas proporcionadas por la empresa me ayudan a ser más eficiente.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 6. Mi carga de trabajo es manejable y me permite ser productivo.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 7. Me adapto rápidamente a los cambios en las prioridades y tareas.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 8. Las reuniones en la empresa son productivas y no consumen tiempo innecesario.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 9. Puedo identificar y eliminar tareas innecesarias para mejorar mi eficiencia.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
 10. La empresa reconoce y recompensa la eficiencia en el trabajo.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Dimensión 2: Calidad del Trabajo

11. Mis tareas laborales cumplen consistentemente con los estándares de calidad establecidos por la empresa.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
12. Recibo comentarios positivos sobre la calidad de mi trabajo por parte de mis superiores y colegas.
 - a. Totalmente en desacuerdo

- b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
13. Me esfuerzo por superar las expectativas de calidad en mi trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
14. La empresa proporciona formación y recursos para asegurar la alta calidad del trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
15. Estoy comprometido con la mejora continua de la calidad de mi trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
16. Los errores en mi trabajo son mínimos y se corrigen rápidamente.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
17. Mis superiores valoran la precisión y detalle en mi trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
18. La calidad de mi trabajo contribuye al éxito general de la empresa.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
19. Tengo claros los estándares de calidad que debo cumplir en mi trabajo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
20. Recibo reconocimiento por el trabajo de alta calidad que realizo.
- a. Totalmente en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Anexo C
Validación de expertos
Anexo C.1
Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador: **Victor Manuel Collantes**
- 1.2 Nombre del instrumento evaluado: **OPTIMIZACION DE LA SATISFACCION LABORAL**
- 1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los item del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI/NO) que asigne a cada uno de los criterios según los siguientes aspectos.

- 1 **Esta formulada con lenguaje apropiado**
- 2 **Existe relacion entre dimensiones e indicadores**
- 3 **Esta basado en aspectos teoricos y cientificos acordes a la tecnologia educativa**
- 4 **Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados**
- 5 **El instrumento es adecuado al tipo de investigacion**

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales	1. Tengo un equipo de trabajo, donde todos los miembros colaboran eficazmente.	x		x		x		x		x		
	2. Siento que mis compañero de trabajo están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.	x		x		x		x		x		
	3. La comunicación con mis compañeros de trabajo es clara y efectiva	x		x		x		x		x		
	4. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo. Son positivas y de confianza	x		x		x		x		x		
	5. Me siento apoyado por mis superiores en mis tareas diarias	x		x		x		x		x		
Compensacion y beneficios	6. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo, en relación con mis responsabilidades labo	x		x		x		x		x		
	7. Los beneficios adicionales que recibo de la empresa (seguros, vacaciones, etc.) cumplen mis expectativa	x		x		x		x		x		
	8. Considero que mi compensación es justa en comparación con otras empresas del sector.	x		x		x		x		x		
	9. Los incentivos ofrecidos por la empresa me motivan a ser más competitivo.	x		x		x		x		x		
	10. La empresa periódicamente reajusta los beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados.	x		x		x		x		x		
Desarrollo profesional	11. Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa.	x		x		x		x		x		
	12. La empresa fomenta y apoya el crecimiento y desarrollo profesional.	x		x		x		x		x		
	13. Los programas de desarrollo profesional de la empresa son efectivos y relevantes	x		x		x		x		x		
	14. Siento que estoy creciendo profesionalmente gracias a las oportunidades proporcionadas por la empresa	x		x		x		x		x		
	15. Recibo retroalimentación regular que me ayuda a mejorar mis habilidades y desempeño.	x		x		x		x		x		
Ambiente laboral	16. Me siento seguro y satisfecho con el ambiente físico de mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		
	17. La cultura organizacional de la empresa es positiva y motivadora.	x		x		x		x		x		
	18. Es politica de la empresa, promover un ambiente de trabajo saludable y seguro	x		x		x		x		x		
	19. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva	x		x		x		x		x		
	20. Me siento valorado y respetado en mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		


 Firma

Anexo C.2

Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: **Victor Manuel Collantes**

1.2 Nombre del instrumento evaluado: **PRODUCTIVIDAD**

1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los ítem del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI/NO) que asigne a cada uno de los criterios según los siguientes aspectos

- 1 **Esta formulada con lenguaje apropiado**
- 2 **Existe relacion entre dimensiones e indicadores**
- 3 **Esta basado en aspectos teoricos y científicos acordes a la tecnología educativa**
- 4 **Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados**
- 5 **El instrumento es adecuado al tipo de investigacion**

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficiencia	1. Completo mis tareas laborales de manera eficiente dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		X		X		
	2. Uso mi tiempo laboral de manera productiva y evito desperdiciar recursos.	X		X		X		X		X		
	3. Puedo realizar varias actividades, sin afectar la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	4. Los procesos y procedimientos para realizar el trabajo, son claros y eficientes.	X		X		X		X		X		
	5. La tecnología y los instrumentos proporcionados por la empresa me ayudan a ser más eficiente.	X		X		X		X		X		
	6. Mi carga de trabajo es razonable y me permite ser productivo	X		X		X		X		X		
	7. Frente a una prioridad o nueva tarea, me adapto rápidamente	X		X		X		X		X		
	8. Las reuniones en la empresa son productivas y no consumen tiempo innecesario.	X		X		X		X		X		
	9. Identifico las actividades que no generan valor al proceso, para mejorar mi eficiencia.	X		X		X		X		X		
	10. La empresa reconoce y recompensa la eficacia en el trabajo.	X		X		X		X		X		
Calidad del trabajo	11. Mis tareas laborales cumplen consistentemente con los estándares de calidad establecidos por la	X		X		X		X		X		
	12. Por la la calidad de de trabajo desarrollado, recibo buenos comentarios de mis superiores y colegas.	X		X		X		X		X		
	13. Me esfuerzo por superar las expectativas de calidad en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	14. La empresa proporciona formación y recursos para asegurar la calidad del trabajo	X		X		X		X		X		
	15. Estoy comprometido con la mejora continua de la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	16. Procuro que los errores en mi trabajo son mínimos y se corrigen rápidamente.	X		X		X		X		X		
	17. Mis superiores valoran la precisión y detalle en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	18. La calidad de mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa	X		X		X		X		X		
	19. En el trabajo cumplo con los manuales de calidad	X		X		X		X		X		
	20. La empresa reconoce mi calidad de trabajo	X		X		X		X		X		

Victor Manuel Collantes
Firma

Anexo C.3

Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador: Teodorico Alberto Jamanca
 1.2 Nombre del Instrumento evaluado: OPTIMIZACION DE LA SATISFACCION LABORAL
 1.3 Autor del instrumento: JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los item del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI/NO) que asigne a cada uno de los criterios según los siguientes aspectos.

- 1 Esta formulada con lenguaje apropiado
- 2 Existe relacion entre dimensiones e indicadores
- 3 Esta basado en aspectos teoricos y científicos acordes a la tecnología educativa
- 4 Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados
- 5 El instrumento es adecuado al tipo de investigación

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales	1. Tengo un equipo de trabajo, donde todos los miembros colaboran eficazmente.	x		x		x			x	x		
	2. Siento que mis compañero de trabajo están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.		x	x		x		x		x		
	3. La comunicación con mis compañeros de trabajo es clara y efectiva	x		x		x		x		x		
	4. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo. Son positivas y de confianza	x		x		x		x		x		
	5. Me siento apoyado por mis superiores en mis tareas diarias	x		x		x		x		x		
Compensacion y beneficios	6. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo, en relación con mis responsabilidades laborales	x		x		x		x		x		
	7. Los beneficios adicionales que recibo de la empresa (seguros, vacaciones, etc.) cumplen mis expectativas	x		x		x		x		x		
	8. Considero que mi compensación es justa en comparación con otras empresas del sector.	x		x		x		x		x		
	9. Los incentivos ofrecidos por la empresa me motivan a ser más competitivo.	x		x		x		x		x		
Desarrollo profesional	10. La empresa periódicamente reajusta los beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados.	x		x		x		x		x		
	11. Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa.	x		x		x		x		x		
	12. La empresa fomenta y apoya el crecimiento y desarrollo profesional.	x		x		x		x		x		
	13. Los programas de desarrollo profesional de la empresa son efectivos y relevantes	x		x		x		x		x		
	14. Siento que estoy creciendo profesionalmente gracias a las oportunidades proporcionadas por la empresa	x		x		x		x		x		
Ambiente laboral	15. Recibo retroalimentación regular que me ayuda a mejorar mis habilidades y desempeño.	x		x		x		x		x		
	16. Me siento seguro y satisfecho con el ambiente físico de mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		
	17. La cultura organizacional de la empresa es positiva y motivadora.	x		x		x		x		x		
	18. Es política de la empresa promover un ambiente de trabajo saludable y seguro	x		x		x		x		x		
	19. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva	x		x		x		x		x		
	20. Me siento valorado y respetado en mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		

Firma

Anexo C.4

Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: **Teodorico, Alberto Jamanca**

1.2 Nombre del Instrumento evaluado: **PRODUCTIVIDAD**

1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los ítem del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI/NO) que asigne a cada uno de los criterios según los siguientes aspectos

- 1 **Esta formulada con lenguaje apropiado**
- 2 **Existe relacion entre dimensiones e indicadores**
- 3 **Esta basado en aspectos teoricos y científicos acordes a la tecnologia educativa**
- 4 **Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados**
- 5 **El instrumento es adecuado al tipo de investigacion**

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficiencia	1. Completo mis tareas laborales de manera eficiente dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		X		X		
	2. Uso mi tiempo laboral de manera productiva y evito desperdiciar recursos.	X		X		X		X		X		
	3. Puedo realizar varias actividades, sin afectar la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	4. Los procesos y procedimientos para realizar el trabajo, son claros y eficientes.	X		X		X		X		X		
	5. La tecnología y los instrumentos proporcionados por la empresa me ayudan a ser más eficiente.	X		X		X		X		X		
	6. Mi carga de trabajo es razonable y me permite ser productivo	X		X		X		X		X		
	7. Frente a una prioridad o nueva tarea, me adapto rápidamente	X		X		X		X		X		
	8. Las reuniones en la empresa son productivas y no consumen tiempo innecesario.	X		X		X		X		X		
	9. Identifico las actividades que no generan valor al proceso, para mejorar mi eficiencia.	X		X		X		X		X		
	10. La empresa reconoce y recompensa la eficacia en el trabajo.	X		X		X		X		X		
Calidad del trabajo	11. Mis tareas laborales cumplen consistentemente con los estándares de calidad establecidos por la	X		X		X		X		X		
	12. Por la la calidad de de trabajo desarrollado, recibo buenos comentarios de mis superiores y colegas.	X		X		X		X		X		
	13. Me esfuerzo por superar las expectativas de calidad en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	14. La empresa proporciona formación y recursos para asegurar la calidad del trabajo	X		X		X		X		X		
	15. Estoy comprometido con la mejora continua de la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	16. Procuro que los errores en mi trabajo son mínimos y se corrigen rápidamente.	X		X		X		X		X		
	17. Mis superiores valoran la precisión y detalle en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	18. La calidad de mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa	X		X		X		X		X		
	19. En el trabajo cumplo con los manuales de calidad	X		X		X		X		X		
	20. La empresa reconoce mi calidad de trabajo	X		X		X		X		X		

Firma

Anexo C.5

Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: **Jose Augusto Arias Pittman**

1.2 Nombre del Instrumento evaluado: **PRODUCTIVIDAD**

1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los item del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI / NO) que asigne a cada uno de los criterios considerando los siguientes aspectos:

- 1 Esta formulada con lenguaje apropiado
- 2 Existe relacion entre dimensiones e indicadores
- 3 Esta basado en aspectos teoricos y científicos acordes a la tecnología educativa
- 4 Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados
- 5 El instrumento es adecuado al tipo de investigación

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METCDOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficiencia	1.Completo mis tareas laborales de manera eficiente dentro de la jornada de trabajo	X		X		X		X		X		
	2.Usó mi tiempo laboral de manera productiva y evito desperdiciar recursos.	X		X		X		X		X		
	3.Puedo realizar varias actividades, sin afectar la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	4.Los procesos y procedimientos para realizar el trabajo, son claros y eficientes.	X		X		X		X		X		
	5.La tecnología y los instrumentos proporcionadas por la empresa me ayudan a ser más eficiente.	X		X		X		X		X		
	6.Mi carga de trabajo es razonable y me permite ser productivo	X		X		X		X		X		
	7.Frente a una prioridad o nueva tarea, me adapto rápidamente	X		X		X		X		X		
	8.Las reuniones en la empresa son productivas y no consumen tiempo innecesario.	X		X		X		X		X		
	9.Identifico las actividades que no generan valor al proceso, para mejorar mi eficiencia.	X		X		X		X		X		
	10.La empresa reconoce y recompensa la eficacia en el trabajo.	X		X		X		X		X		
Calidad del trabajo	11.Mis tareas laborales cumplen consistentemente con los estándares de calidad establecidos por la	X		X		X		X		X		
	12.Por la la calidad de de trabajo desarrollado, recibo buenos comentarios de mis superiores y colegas.	X		X		X		X		X		
	13.Me esfuerzo por superar las expectativas de calidad en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	14.La empresa proporciona formación y recursos para asegurar la calidad del trabajo	X		X		X		X		X		
	15.Estoy comprometido con la mejora continua de la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	16.Procuro que los errores en mi trabajo son mínimos y se corrigen rápidamente.	X		X		X		X		X		
	17.Mis superiores valoran la precisión y detalle en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
	18.La calidad de mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa	X		X		X		X		X		
	19.En el trabajo cumplo con los manuales de calidad	X		X		X		X		X		
	20.La empresa reconoce mi calidad de trabajo	X		X		X		X		X		


Firma

Anexo C.6

Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: **Jose Augusto Arias Pittman**

1.2 Nombre del Instrumento evaluado: **OPTIMIZACION DE LA SATISFACCION LABORAL**

1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDEAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los ítem del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI / NO) que asigne a cada uno de los criterios considerando los siguientes aspectos:

- 1 **Esta formulada con lenguaje apropiado**
- 2 **Existe relacion entre dimensiones e indicadores**
- 3 **Esta basado en aspectos teoricos y cientificos acordes a la tecnologia educativa**
- 4 **Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados**
- 5 **El instrumento es adecuado al tipo de investigacion**

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales	1. Tengo un equipo de trabajo, donde todos los miembros colaboran eficazmente.	x		x		x		x		x		
	2. Siento que mis compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.		x	x		x		x		x		
	3. La comunicación con mis compañeros de trabajo es clara y efectiva	x		x		x		x		x		
	4. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo. Son positivas y de confianza	x		x		x		x		x		
	5. Me siento apoyado por mis superiores en mis tareas diarias	x		x		x		x		x		
Compensacion y beneficios	6. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo, en relación con mis responsabilidades laborales	x		x		x		x		x		
	7. Los beneficios adicionales que recibo de la empresa (seguros, vacaciones, etc.) cumplen mis expectativas	x		x		x		x		x		
	8. Considero que mi compensación es justa en comparación con otras empresas del sector.	x		x		x		x		x		
	9. Los incentivos ofrecidos por la empresa me motivan a ser más competitivo.	x		x		x		x		x		
Desarrollo profesional	10. La empresa periódicamente reajusta los beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados.	x		x		x		x		x		
	11. Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa.	x		x		x		x		x		
	12. La empresa fomenta y apoya el crecimiento y desarrollo profesional.	x		x		x		x		x		
	13. Los programas de desarrollo profesional de la empresa son efectivos y relevantes	x		x		x		x		x		
	14. Siento que estoy creciendo profesionalmente gracias a las oportunidades proporcionadas por la empresa	x		x		x		x		x		
Ambiente laboral	15. Recibo retroalimentación regular que me ayuda a mejorar mis habilidades y desempeño.	x		x		x		x		x		
	16. Me siento seguro y satisfecho con el ambiente físico de mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		
	17. La cultura organizacional de la empresa es positiva y motivadora.	x		x		x		x		x		
	18. Es política de la empresa promover un ambiente de trabajo saludable y seguro	x		x		x		x		x		
	19. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva	x		x		x		x		x		
	20. Me siento valorado y respetado en mi lugar de trabajo.	x		x		x		x		x		


 Firma

Anexo C.7
Validación de expertos

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS

I: INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador: **Javier Alberto Manrique Quiñonez**
- 1.2 Nombre del Instrumento evaluado: **OPTIMIZACION DE LA SATISFACCION LABORAL**
- 1.3 Autor del instrumento: **JAVIER ALDHAIR, BLAS DOLORES**

II: ASPECTOS DE VALIDACION

Revisar cada uno de los ítem del instrumento y marcar con un aspa (x) según calificación (SI/NO) que asigne a cada uno de los criterios según los siguientes aspectos.

- 1 **Esta formulada con lenguaje apropiado**
- 2 **Existe relacion entre dimensiones e indicadores**
- 3 **Esta basado en aspectos teoricos y científicos acordes a la tecnología educativa**
- 4 **Responde al proposito del trabajo considerando los objetivos planteados**
- 5 **El instrumento es adecuado al tipo de investigación**

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION										SUGERENCIAS	
		CLARIDAD(1)		COHERENCIA(2)		CONSISTENCIA(3)		METODOLOGIA(4)		PERTINENCIA(5)			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Relaciones interpersonales	1. Tengo un equipo de trabajo, donde todos los miembros colaboran eficazmente.	X		X		X				X		X	
	2. Siento que mis compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarme cuando lo necesito.		X	X		X		X		X		X	
	3. La comunicación con mis compañeros de trabajo es clara y efectiva	X		X		X		X		X		X	
	4. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo. Son positivas y de confianza	X		X		X		X		X		X	
	5. Me siento apoyado por mis superiores en mis tareas diarias	X		X		X		X		X		X	
Compensacion y beneficios	6. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo, en relación con mis responsabilidades laborales	X		X		X		X		X		X	
	7. Los beneficios adicionales que recibo de la empresa (seguros, vacaciones, etc.) cumplen mis expectativas	X		X		X		X		X		X	
	8. Considero que mi compensación es justa en comparación con otras empresas del sector.	X		X		X		X		X		X	
	9. Los incentivos ofrecidos por la empresa me motivan a ser más competitivo.	X		X		X		X		X		X	
Desarrollo profesional	10. La empresa periódicamente reajusta los beneficios para satisfacer las necesidades de los empleados.	X		X		X		X		X		X	
	11. Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa.	X		X		X		X		X		X	
	12. La empresa fomenta y apoya el crecimiento y desarrollo profesional.	X		X		X		X		X		X	
	13. Los programas de desarrollo profesional de la empresa son efectivos y relevantes	X		X		X		X		X		X	
	14. Siento que estoy creciendo profesionalmente gracias a las oportunidades proporcionadas por la empresa	X		X		X		X		X		X	
Ambiente laboral	15. Recibo retroalimentación regular que me ayuda a mejorar mis habilidades y desempeño.	X		X		X		X		X		X	
	16. Me siento seguro y satisfecho con el ambiente físico de mi lugar de trabajo.	X		X		X		X		X		X	
	17. La cultura organizacional de la empresa es positiva y motivadora.	X		X		X		X		X		X	
	18. Es política de la empresa promover un ambiente de trabajo saludable y seguro	X		X		X		X		X		X	
	19. La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva	X		X		X		X		X		X	
	20. Me siento valorado y respetado en mi lugar de trabajo.	X		X		X		X		X		X	


 JAVIER ALBERTO
 MANRIQUE QUIÑONEZ
 INGENIERO INDUSTRIAL
 Reg. CIP Nº 48354