

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los
trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes 2025

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Br. Digna Esmeralda, Lupú Zevallos

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los
trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes 2025

Tesis aprobada en forma y estilo por

Dr. Murga Fernández, Gílder Rubén (Presidente).

Código ORCID: 0000-0003-3937-2613

Dr. Vera Namay, Emilio Máximo (Secretario)

Código ORCID: 0000-0001-8887-2441

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (Vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los
trabajadores de Corporación Vinueza, Región Tumbes 2025

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma

Br. Lupú Zevallos, Digna Esmeralda (Autor)

Código ORCID: 0009-0005-6794-2283

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (Asesor).

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Tumbes, 2026

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

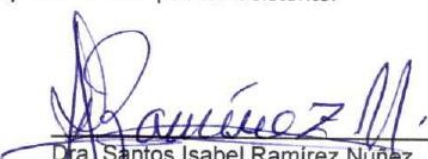
En Tumbes, a los veintitrés días del mes diciembre del dos mil veinticinco, siendo las once horas, en el Auditorio de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 379-2024/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández, (**presidente**), Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez (secretaria quien participó en ausencia del titular Dr. Máximo Emilio Vera Namay) y Mg. Jhony Cristhian Gonzáles Palomino (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al docente Mg. Jhony Cristhian Gonzáles Palomino como **Asesor**, luego se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes 2025**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **DIGNA ESMERALDA LUPÚ ZEVALLOS**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado en concordancia con lo que establece el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara **APROBADA** a la Bachiller: **DIGNA ESMERALDA LUPÚ ZEVALLOS**, con calificativo de **BUENO**.

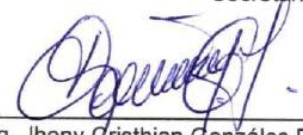
Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **EXPEDITA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y quince minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.


Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664
Código ORCID N° 0000-0003-3937-2613
Presidente


Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
DNI N° 00212946
Código ORCID N° 0000-0001-9863-4623
Secretaria


Mg. Jhony Cristhian Gonzáles Palomino
DNI N° 41903986
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865
Vocal y asesor

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Informe de originalidad



Página 1 de 45 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:548580249



Mg. Jhony Gonzáles Palomino
Asesor

DIGNA ESMERALDA LUPU ZEVALLOS

Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025

 DIGNA ESMERALDA LUPU ZEVALLOS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:548580249

Fecha de entrega

23 ene 2026, 0:29 GMT-5

Fecha de descarga

23 ene 2026, 6:39 GMT-5

Nombre del archivo

Informe. Satisfacción laboral y su relación con la productividad (4).docx

Tamaño del archivo

96.4 KB

41 páginas

10.207 palabras

59.188 caracteres



Página 1 de 45 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:548580249

12% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)



Mg. Jhony Gonzales Palomino
Asesor

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
		hdl.handle.net	3%
2	Internet		
		repositorio.untumbes.edu.pe	2%
3	Internet		
		repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Internet		
		repositorio.upn.edu.pe	1%
5	Publicación		
		Livano Puma, Eulalia. "Comprensión de narraciones orales y desempeño en repet..."	<1%
6	Internet		
		www.coursehero.com	<1%
7	Internet		
		alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Internet		
		repositorio.usil.edu.pe	<1%
9	Internet		
		repositorio.udh.edu.pe	<1%
10	Internet		
		repositorio.utesup.edu.pe	<1%
11	Internet		
		www.empleo.com.co	<1%



Mg. Jhony Gonzales Palomino
Asesor

12	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.upia.edu.pe	<1%
14	Internet	revistacodigocientifico.itslosandes.net	<1%



Mg. Jhony Gonzales Palomino
Asesor

Dedicatoria

Dedico este trabajo con todo mi amor a Dios, a mi padre en el cielo a mi madre, quienes me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mis hermanos e hijo, por creer en mí incluso cuando dudé, y por ser mi mayor fuente de inspiración.

Dedico esta tesis a mí misma, por no rendirme ante las dificultades, por mantenerme firme en mis metas y demostrarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y mucha fe.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Tumbes, en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y a la Escuela Profesional de Administración, por brindar la formación académica y las herramientas necesarias para el desarrollo de la presente investigación.

Al Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, asesor del trabajo, por su guía, orientación y constante apoyo durante todo el proceso investigativo.

A los miembros del jurado, Dr. Gílder Rubén Murga Fernández (Presidente) y Dr. Emilio Máximo Vera Namay (Secretario), por sus valiosas observaciones y aportes que contribuyeron al fortalecimiento del presente estudio.

Finalmente, a la Corporación Vinuesa por su disposición, colaboración y confianza al permitir el desarrollo de la investigación en su institución.

ÍNDICE

ÍNDICE	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	23
2.1 Bases teórica – científicas.....	23
2.2 Antecedentes	29
2.3 Definición de Términos Básicos	33
III. MATERIALES Y METODOS.....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación	35
3.2. Población, muestra y muestreo	36
3.3. Formulación de la hipótesis:.....	37
3.4. Variable 1: Satisfacción Laboral.....	38
3.5. Variable 2: Productividad.....	39
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7. Análisis de datos	40
3.8. Aspectos éticos	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. Prueba de normalidad	42
4.2. Resultados descriptivos.....	43
4.3. Resultados inferenciales	44
4.4. Discusiones	49
V. CONCLUSIÓN	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.	42
Tabla 2.	Análisis descriptivo de Satisfacción laboral y sus dimensiones.	43
Tabla 3.	Análisis descriptivo de Productividad y sus dimensiones.	43
Tabla 4.	Correlación entre la Satisfacción Laboral y Productividad.	44
Tabla 5.	Correlación entre la Condiciones físicas y materiales y Eficiencia. .	45
Tabla 6.	Correlación entre la Condiciones físicas y materiales y Eficacia.	46
Tabla 7.	Correlación entre la Beneficios laborales y remunerativos y Eficiencia.	47
Tabla 8.	Correlación entre la Beneficios laborales y remunerativos y Eficacia..	48

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	65
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	67
Anexo 3: Declaración jurada de originalidad	68
Anexo 4: Certificación de asesoría.....	69
Anexo 5: Solicitud de Autorización para Ejecución de Tesis.....	70
Anexo 6: Oficio de Autorización para Ejecución de Tesis	71
Anexo 7: Cuestionario de la Variable Satisfacción Laboral	72
Anexo 8: Cuestionario de la Variable Productividad.....	74
Anexo 9: Ficha técnica de los instrumentos	76
Anexo 10: Validación de los instrumentos.....	77
Anexo 11: Confiabilidad de los instrumentos	83
Anexo 12: Panel fotográfico	86
Anexo 13: Evidencias de las encuestas	87

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la corporación Vinueza, periodo 2025. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, orientada a medir el grado de asociación entre las variables en un momento determinado. La población estuvo conformada por 20 trabajadores de la corporación Vinueza, a quienes se aplicó un cuestionario validado y confiable que evaluó las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos) y productividad (eficiencia y eficacia). Los resultados evidenciaron una correlación positiva muy alta entre la satisfacción laboral y la productividad ($r = 0.858$; $p = 0.001$), lo que demuestra que, a mayores niveles de satisfacción, mayor es el rendimiento del trabajador. De manera específica, se hallaron correlaciones significativas entre las condiciones laborales y la eficiencia ($r = 0.792$), así como entre los beneficios y la eficacia ($r = 0.702$). Se concluye que la satisfacción laboral incide de forma directa y significativa en la productividad del personal del consorcio Vinueza. Por tanto, mejorar las condiciones físicas del trabajo y ofrecer beneficios adecuados constituyen estrategias claves para optimizar la eficiencia, la eficacia y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, eficiencia, eficacia, beneficios laborales.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between job satisfaction and productivity among employees of the Vinueza Corporation during 2025. The research was correlational, with a non-experimental, cross-sectional design, aimed at measuring the degree of association between variables at a specific point in time. The population consisted of 20 employees of the Vinueza Corporation, who completed a validated and reliable questionnaire that assessed the dimensions of job satisfaction (physical and material conditions, work benefits, and compensation) and productivity (efficiency and effectiveness). The results showed a very high positive correlation between job satisfaction and productivity ($r = 0.858$; $p = 0.001$), demonstrating that higher levels of satisfaction are associated with greater employee performance. Specifically, significant correlations were found between working conditions and efficiency ($r = 0.792$), as well as between benefits and effectiveness ($r = 0.702$). It is concluded that job satisfaction has a direct and significant impact on the productivity of Vinueza Consortium staff. Therefore, improving physical working conditions and offering appropriate benefits are key strategies for optimizing efficiency, effectiveness, and organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, productivity, efficiency, effectiveness, employee benefits.

I. INTRODUCCIÓN

La comprensión del comportamiento organizacional resulta esencial en el entorno empresarial contemporáneo, dada la dinámica de cambios estructurales, innovación tecnológica y competitividad global (Seijas-Díaz, et al., 2024). La reestructuración y la optimización de costos son elementos clave para elevar la eficiencia y fortalecer la competitividad organizacional. Asimismo, en un entorno globalizado, la habilidad de los empleados para adaptarse con rapidez a innovaciones y transformaciones es esencial para que la organización logre y mantenga el éxito (Gonzales, 2024). En este escenario, la satisfacción laboral se constituye como un elemento determinante para alcanzar mayores niveles de eficiencia y productividad entre los trabajadores.

Una organización no es simplemente una entidad estática, sino un sistema dinámico influenciado por una multitud de factores externos e internos, donde el individuo juega un papel crucial en su funcionamiento y rendimiento (Megutnishvili, 2024). Por consiguiente, invertir en el desarrollo y estimulación del capital humano se convierte en una estrategia indispensable para asegurar resultados positivos a largo plazo (Caicedo-Basurto, 2024). Dentro de la gestión empresarial, la efectiva administración de los recursos no solo optimiza la productividad, sino que también maximiza los beneficios para la empresa en su conjunto (Ramírez et al., 2022).

La gestión del talento humano cumple una función esencial en este contexto, su labor se centra en la motivación y satisfacción del personal como ejes fundamentales del desempeño organizacional (Eraso y Salazar, 2022). Un trabajador motivado y satisfecho no solo tiende a ser más productivo, sino que también contribuye positivamente al ambiente laboral y al clima organizacional. La remuneración adecuada y justa juega un papel significativo en este sentido, no solo como un incentivo monetario, sino también como un reconocimiento del valor y esfuerzo del empleado dentro de la organización (Martínez, 2024).

Es crucial destacar que, lamentablemente, muchas empresas, a nivel nacional como internacional, tienden a descuidar el bienestar y las condiciones laborales de sus empleados, se priorizan ganancias económicas sobre el factor humano. Sin embargo, es fundamental comprender que el capital humano constituye un activo estratégico para la generación sostenible de utilidades a largo plazo (Jiménez y Moya, 2024).

La satisfacción laboral no solo implica aspectos monetarios, sino también la creación de un entorno donde los empleados encuentren significado y valor en su trabajo diario (Bernal, 2023). Desde una perspectiva teórica, las corrientes humanistas enfatizan que los trabajadores más satisfechos suelen experimentar una mayor realización de sus necesidades psicológicas y sociales en el lugar de trabajo, lo que a su vez se refleja en un incremento del compromiso y la dedicación hacia el cumplimiento de sus funciones laborales (Chaves et al., 2022). En consecuencia, la búsqueda de altos niveles de satisfacción laboral se constituye en una meta estratégica para toda organización que aspire a resultados positivos y sostenibles en términos de productividad y desarrollo empresarial (Blas 2025).

A nivel internacional, se ha identificado que la falta de medidas adecuadas en seguridad y salud laboral está directamente relacionada con el aumento de la insatisfacción laboral. Según la Gonzales (2024), los accidentes laborales han alcanzado la cifra de 360 millones anuales, con un incremento proyectado de 1,9 millones. Para contrarrestar esta situación, la OIT recomienda que los países de América Latina y el Caribe implementen marcos normativos tanto en el ámbito público como en el privado, con el propósito de disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales que impactan a los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

A nivel nacional, en el Perú, la productividad organizacional depende en gran medida de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Estas variables determinan el compromiso y la eficiencia de los trabajadores, lo que influyen directamente en la competitividad empresarial (Simbrón-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020).

En el contexto empresarial peruano, las organizaciones enfrentan el reto de implementar estrategias que integren la satisfacción del personal con los objetivos de rentabilidad y sostenibilidad (Pareja et al., 2022). Según Tinoco (2023) evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; por ejemplo, en una empresa del sector construcción en Lima se identificó una fuerte correlación entre ambas variables.

En la región de Tumbes, la situación económica ha experimentado variaciones a causa del impacto generado por la pandemia del COVID-19, que derivaron en la implementación de medidas insuficientes para la recuperación económica. Aunque en 2022 se observó una cierta recuperación, en 2023 el fenómeno de El Niño, relacionado con el calentamiento global, ha causado una desaceleración económica, lo que afecta a diversas empresas, incluida la Corporación Vinuesa. La incertidumbre económica ha llevado a estas organizaciones a posponer inversiones, lo cual impacta en la estabilidad laboral y la satisfacción de los trabajadores.

En la Corporación Vinuesa, la productividad y la satisfacción de los trabajadores están condicionadas por factores tanto internos como externos. Entre los factores internos destacan la implementación de políticas administrativas claras, el cumplimiento en los pagos, los incentivos laborales, un entorno adecuado de trabajo, y la capacitación continua (Brunelli et al., 2022). Los factores externos incluyen las políticas gubernamentales y las normativas laborales. (Talavera-Salas et al., 2021). señalan que los problemas más comunes dentro de la organización están relacionados con demoras en los pagos y ausencia de incentivos, lo que provoca incomodidad y desmotivación en los empleados.

La insatisfacción laboral puede originar efectos adversos, entre ellos la falta de claridad en las políticas internas, demoras en los pagos y la generación de un ambiente laboral desfavorable. Asimismo, la ausencia de innovación tecnológica y de programas de capacitación puede provocar una disminución en los niveles de productividad empresarial (Becerra y Soifer, 2022).

Según Adecco (2015), el 40% de los empleados que disfrutan de su trabajo tienden a sentirse más satisfechos en su vida personal, lo que impacta positivamente en su productividad. Además, el 88% de los trabajadores que se sienten satisfechos con su entorno laboral manifiestan ser buenos compañeros, realizar su trabajo con precisión y mantener una actitud positiva. Serrano y Martínez (2018) señalaron en su estudio que los países con mayores niveles de satisfacción laboral son México (82%), India (81%) y Estados Unidos (80%), mientras que Japón (44%) y Hong Kong (46%) registran los índices más bajos.

En un contexto global altamente competitivo, la satisfacción laboral cumple un rol determinante en el rendimiento de los empleados, al favorecer su motivación y eficiencia, lo que a su vez potencia la productividad empresarial y el bienestar del personal. (Cabanilla et al., 2022). Asimismo, Hernández, (2021), menciona que empleados satisfechos tienden a ser más creativos, productivos y resilientes al estrés, lo que contribuye al éxito organizacional. En la Corporación Vinuesa EIRL de Tumbes se presenta una oportunidad para avanzar en la vinculación entre los entornos laborales y los niveles de desempeño de los trabajadores.

En relación con las condiciones físicas y materiales, la empresa dispone de una infraestructura y equipamiento adecuados que favorecen el desarrollo de las labores diarias. No obstante, el fortalecimiento de factores como la ergonomía del mobiliario, la calidad de la iluminación y la provisión oportuna de materiales podría contribuir a incrementar la eficiencia en la ejecución de tareas y la eficacia en el cumplimiento de los objetivos (Tocas, 2024).

En cuanto a los beneficios laborales y remunerativos, la organización ya otorga compensaciones y beneficios, lo que contribuye a la motivación del personal. Al fortalecer aún más estos beneficios (mediante incentivos, reconocimientos o mayor claridad en los procesos de pago) se puede mejorar tanto la eficiencia como la eficacia del equipo de trabajo (Rosiles et al., 2020).

En base a esta problemática, se planteó como pregunta de investigación; ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinuesa en la Región de Tumbes en el 2025?.

Asimismo, como las preguntas específicas fueron; ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?; ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?; ¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?; y ¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?

De esta manera, para responder esas preguntas de investigación se planteó como objetivo general; Evaluar la relación entre la satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores del consorcio Vinueza, Tumbes, 2025. Asimismo, como objetivos específicos; Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes – 2025; Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.; Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes – 2025; y Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Esta investigación resulta aplicable a cualquier tipo de institución o empresa, ya que permite identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores.

En el aspecto teórico, la investigación es necesaria porque aporta al desarrollo del conocimiento en el campo del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, al analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, fortalece los fundamentos teóricos existentes y se proporciona evidencia empírica aplicable a otras instituciones. Este aporte benefició a la comunidad académica, al ofrecer un referente para futuras investigaciones y comparaciones científicas.

En la práctica, los resultados permitieron identificar los elementos que determinan la satisfacción laboral y su impacto en los niveles de productividad. Con ello, la empresa podrá diseñar estrategias efectivas para mejorar el ambiente laboral, incrementar la motivación y alcanzar mayores niveles de eficiencia. Los beneficiarios directos serán los trabajadores de la Corporación Vinuesa EIRL, quienes contarán con mejores condiciones de trabajo y bienestar; indirectamente, se beneficiará la empresa al aumentar su rendimiento global.

Es el aspecto metodológico, se estableció un marco de análisis claro y replicable que servirá como referencia para futuras investigaciones sobre temas similares. Establece procedimientos estructurados para la recolección, codificación, tabulación y análisis de datos relacionados con la satisfacción laboral y la productividad, ofrece una referencia metodológica útil para la comunidad científica.

Desde una perspectiva económica, la investigación contribuye a incrementar la rentabilidad empresarial mediante la optimización de la eficiencia operativa y la disminución de los costos derivados de la rotación y el ausentismo laboral. Un personal más satisfecho y productivo genera mayor compromiso, calidad en el trabajo y mejores resultados financieros para la organización.

Es el aspecto social, la investigación promueve el bienestar general de los trabajadores al fomentar un entorno laboral más equitativo, motivador y saludable. A su vez, impulsa relaciones laborales más armónicas, fortalece la cohesión del equipo y contribuyen al desarrollo humano dentro de la Corporación Vinuesa EIRL. Los usuarios principales fueron los directivos y gestores de recursos humanos, encargados de aplicar las estrategias derivadas del estudio en beneficio del personal y de la organización.

El estudio se sitúa en la Región Tumbes, se toma como contexto la realidad organizacional de dicha empresa. La magnitud del análisis abarcó a la totalidad de los trabajadores de la corporación, se conformó una población de 20 colaboradores.

El diseño contempla la aplicación de un instrumento cuantitativo a todo el personal, permiten identificar la distribución de las respuestas según variables sociodemográficas como edad, género y antigüedad laboral. La población de estudio está integrada por los trabajadores directamente involucrados en los procesos productivos, cuyas percepciones y niveles de satisfacción pueden incidir en el rendimiento general de la organización. Las variables centrales del estudio son la satisfacción laboral (condiciones físicas y materiales; beneficios laborales y remunerativos) y la productividad (eficiencia y eficacia), cuya relación fue evaluada para comprender su impacto en el contexto empresarial tumbesino.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Bases teórica – científicas

2.1.1. Satisfacción Laboral.

Según Calle (2010) Las actitudes de los empleados al desempeñar sus tareas reflejan la satisfacción laboral. Además, señala que analizar la satisfacción laboral es fundamental para estudiar la satisfacción laboral en general y en particular por aspectos o facetas del trabajo. La percepción de una compensación equitativa, las condiciones adecuadas de trabajo, los retos profesionales, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral constituyen factores determinantes de la satisfacción laboral. En contraste, la insatisfacción suele originarse por remuneraciones insuficientes, conflictos internos, condiciones laborales inadecuadas y la escasa conciliación entre la vida laboral y familiar.

Arauco-Jimenez et al., (2024), definen la satisfacción laboral como las actitudes que un trabajador demuestra al realizar sus tareas, donde un alto nivel de satisfacción se manifiesta en emociones positivas, mientras que un bajo nivel de satisfacción se manifiesta en emociones negativas. Por el contrario, Arboccó (2018), afirma que la satisfacción laboral se define como los sentimientos que un empleado experimenta, ya sean específicos o generales, y que se expresan a través de emociones.

La satisfacción laboral se define como el nivel de bienestar y conformidad que experimentan los empleados respecto a su trabajo y las condiciones que lo rodean (Espinoza, 2024). Esta variable se estructura en diversas dimensiones fundamentales:

2.1.1.1. Las condiciones físicas y materiales

Corresponden al ambiente físico donde los trabajadores desempeñan sus funciones laborales. Esto incluye aspectos como la seguridad física (por ejemplo, condiciones libres de riesgos y peligros), el confort ergonómico (como mobiliario adecuado y ergonómico), la calidad del aire y la iluminación. Las condiciones físicas adecuadas favorecen la salud y el bienestar del personal, y además contribuyen a elevar la productividad al disminuir el estrés y mejorar la comodidad en el desempeño de las labores (Grisales, 2020).

La infraestructura que facilita el trabajo y es libre de riesgos, lo que asegura que los empleados se sientan seguros y cómodos en su entorno es un indicador importante de los beneficios laborales. Además, la disponibilidad de materiales suficientes y adecuados para trabajar y el mobiliario ergonómico son esenciales para que los empleados realicen sus tareas de manera eficiente (Talavera-Salas et al., 2021).

2.1.1.2. Beneficios laborales y remunerativos

Incluyen las compensaciones económicas y no económicas que los trabajadores perciben aparte del salario base, como seguros médicos, vacaciones, bonificaciones o planes de jubilación. Estos beneficios son fundamentales para satisfacer las necesidades básicas, mejorar la calidad de vida y promover el bienestar integral del trabajador (Talavera-Salas et al., 2021).

Asimismo, los beneficios sociales y el trato justo en materia económica, reflejados en una compensación equitativa, constituyen elementos esenciales para sostener la motivación y el compromiso laboral (Grisales, 2020). La definición clara de las expectativas laborales y la inclusión de los empleados en la toma de decisiones fortalecen la confianza, la transparencia y el sentido de pertenencia organizacional (Saavedra y Delgado, 2020).

2.1.2. Teorías sobre la Satisfacción Laboral.

2.1.2.1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades

Maslow (1954) sostiene que las necesidades de las personas están organizadas en cinco niveles ordenados, desde las necesidades más básicas de supervivencia hasta las necesidades más grandes de autorrealización. En el contexto laboral, Maslow sugiere que la satisfacción laboral aumenta a medida que se satisfacen las necesidades más altas en la jerarquía (Maslow, 1954).

2.1.2.2. Teoría de Herzberg de los Factores de Higiene y Motivación

Herzberg (1959) determinó que la satisfacción laboral está influenciada por dos tipos de factores: los de higiene y los motivacionales. Los primeros, relacionados con aspectos como las condiciones laborales, la remuneración y las políticas institucionales, contribuyen a evitar la insatisfacción cuando son adecuados, aunque por sí solos no garantizan la satisfacción del trabajador.

2.1.2.3. Teoría de la Equidad de Adams

Esta teoría se enfoca en la percepción que tienen los empleados sobre la justicia de las recompensas y el trato recibido dentro de la organización en relación con sus compañeros. Los empleados evalúan la equidad, para eso se compara la relación entre sus esfuerzos y recompensas con los de sus colegas. Cuando perciben que sus contribuciones son justamente recompensadas en comparación con otros, están más satisfechos y motivados en el trabajo (Adams, 1963).

2.1.2.4. Teoría del Apego Organizacional

Describe el lazo emocional que los trabajadores establecen con su organización. Analiza cómo la identificación con los valores, la cultura y las relaciones internas influye en la satisfacción laboral. Cuando los empleados comparten la misión y los objetivos institucionales, muestran mayor satisfacción, compromiso y permanencia, lo que mejora el desempeño organizacional (Meyer y Allen, 1997).

2.1.3. Productividad

Alude a la capacidad de una organización para generar el mayor volumen de bienes o servicios posibles, se emplea eficientemente los recursos disponibles. Se trata de evaluar la eficiencia de la producción en relación con cada factor utilizado durante un período de tiempo determinado. La proporción entre los recursos utilizados para producir una producción y la producción obtenida se conoce como productividad (Martínez y Rodríguez, 201p). En términos prácticos, la productividad cuantifica los bienes o servicios generados por cada unidad de recurso utilizada. Se trata de un indicador económico que permite evaluar la eficiencia y el rendimiento de una empresa en función de los recursos aplicados (Andrés y Sempere, 2023).

De acuerdo con Robbins y Judge (2009), la productividad constituye el nivel de análisis más elevado dentro del estudio del comportamiento organizacional. Al transformar recursos en productos con el mínimo costo posible, una empresa demuestra su productividad al alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, tanto la eficacia como la eficiencia son necesarias para aumentar la productividad. Según Robbins y Judge (2009), una organización se considera productiva cuando alcanza sus objetivos transforman recursos en productos al menor costo posible. Por lo tanto, la productividad implica tanto el logro de los objetivos como su ejecución eficiente. Este concepto de productividad abarca todos los aspectos del comportamiento organizacional y ha sido analizado desde múltiples enfoques (Salazar-Ponce et al., 2021).

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2017), la productividad se define como la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, es una cualidad de lo productivo. En línea con esto, Robbins (2009) señala que la productividad representa el nivel de análisis más elevado dentro del comportamiento organizacional. Una organización se considera productiva cuando alcanza sus objetivos transforman insumos en productos al menor costo posible, lo que implica la conjunción de eficacia y eficiencia. Se desglosa en varias dimensiones clave:

2.1.3.1. Eficiencia

Hace referencia a la relación entre los insumos (recursos empleados) y los resultados obtenidos (productos o servicios generados) en una organización. Implica maximizar la producción o los resultados utilizando la menor cantidad de recursos posible, reducen desperdicios y optimizan los procesos (Celedón et al., 2022).

El cumplimiento de metas con los recursos asignados, que representa la capacidad de utilizar adecuadamente los recursos disponibles, constituye uno de los indicadores empleados para medir la eficiencia. El trabajo realizado con eficiencia y precisión también es esencial para garantizar que las tareas se ejecuten de manera oportuna y correcta. La buena gestión de equipos y recursos materiales ayuda a mantener un lugar de trabajo productivo (Celedón et al., 2022).

2.1.3.1. Eficacia

Hace referencia a la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos y metas de forma adecuada y oportuna, enfocándose en alcanzar los resultados esperados con efectividad, cumplen con los estándares y niveles de calidad establecidos (Santisteban, 2022).

El cumplimiento de metas y objetivos, que demuestra el alineamiento con la misión de la organización, son indicadores de eficacia. Asimismo, es fundamental que los empleados dispongan de la autoridad y las responsabilidades requeridas para tomar decisiones, lo que facilita una gestión más rápida y eficaz. Otro indicador crucial es el cumplimiento de trabajos a tiempo, ya que garantiza que los proyectos se terminen dentro de los plazos establecidos. Por último, pero no menos importante, el dominio del puesto de trabajo de alta calidad garantiza que las tareas se realicen de acuerdo con altos estándares, lo que contribuye a la satisfacción del cliente (Santisteban, 2022).

2.1.4. Teorías sobre la Productividad.

2.1.4.1. Teoría de la Administración Científica

Frederick Taylor introdujo principios de gestión científica para mejorar la eficiencia laboral. Su enfoque se centraba en el análisis sistemático de las tareas laborales para identificar los métodos más eficientes de realizarlas. Taylor abogaba por la estandarización de procesos y la incentivación del rendimiento individual para maximizar la productividad en el lugar de trabajo (Taylor, 1911).

2.1.4.2. Teoría del Proceso de Producción

Victor Vroom desarrolló esta teoría para explicar cómo las decisiones individuales de los empleados sobre el esfuerzo a invertir en el trabajo están influenciadas por las expectativas de alcanzar ciertos resultados y las valoraciones de esos resultados. La teoría resalta la relevancia de cómo los empleados perciben las recompensas y los incentivos, influye directamente en su motivación y productividad (Vroom, 1964).

2.1.4.3. Teoría del Ciclo de Vida del Producto

Esta teoría se aplica en los sectores de manufactura y gestión de inventarios para programar la producción según la etapa del ciclo de vida del producto. Su enfoque se centra en optimizar la producción y gestionar eficientemente los recursos en cada fase del ciclo, con el fin de maximizar la productividad y la rentabilidad de la organización (Levitt, 1983).

2.1.4.4. Teoría de la Calidad Total (TQM)

Se trata de un enfoque de gestión orientado a la mejora continua de los procesos y la calidad en todos los niveles organizacionales. La teoría destaca la participación activa de los empleados en la identificación y resolución de problemas, así como la adopción de prácticas que impulsen la eficiencia y la satisfacción del cliente. Al optimizar la calidad y la operación, las organizaciones pueden elevar notablemente su productividad y competitividad en el mercado (Deming, 1986).

2.2 Antecedentes

2.2.1. Internacional

Colodro y Goyzueta, (2023) en su investigación titulada “Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija”, tuvieron como finalidad analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Para ello, se trabajó con una muestra de 400 empleados bancarios bajo un diseño cuantitativo y correlacional, aplicándoles una encuesta validada. Los resultados indicaron que las dimensiones de afecto disposicional, características del trabajo, estrés laboral y recompensas se relacionan con el desempeño laboral, concluyen que la satisfacción laboral influye directamente en la productividad.

Puyol-Cortez (2021) en su investigación titulada “La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas” tuvieron como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, así como su impacto en las PYMES. Se realizó una revisión de la literatura para recopilar información, se evalúan los efectos positivos y negativos de las condiciones laborales actuales. Se examinó la importancia de factores como la motivación, la equidad salarial y las relaciones positivas entre directivos y empleados para la satisfacción laboral y, por ende, para la productividad organizacional. Los hallazgos concluyen que existe una fuerte correlación entre estos elementos, ya que la satisfacción laboral influye directamente en el desempeño de los empleados; cuando este se ve reducido, generalmente se debe a niveles bajos de satisfacción, lo que afecta negativamente la productividad.

Govea y Zuniga, (2020) en su investigación titulada “El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios”, tuvieron como objetivo analizar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se empleó un diseño descriptivo y correlacional, se aplicó un cuestionario a 40 colaboradores. Los resultados mostraron que 24 participantes manifestaron satisfacción con el ambiente organizacional y 32 con su trabajo. La hipótesis se evaluó mediante la prueba de chi-cuadrado, obteniéndose un valor de 10.57,

superior al valor crítico de 7.779, lo que confirma la existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Rosiles et al. (2020) en su investigación “Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México” tuvieron como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello, se aplicaron escalas de clima y satisfacción laboral a 22 trabajadores. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0.039, lo que indica que no existe una relación significativa entre ambas variables, cada variable se considera de forma independiente. Esto implica que los trabajadores pueden estar satisfechos con su trabajo sin que esto tenga algún efecto en la productividad. El estudio concluye que no existe relación entre las variables.

2.2.2. Nacionales

Bustamante et al. (2023) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú” tuvieron como objetivo evaluar la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción del personal de enfermería. Se utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra de 51 trabajadores. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta validada por expertos, con alta confiabilidad (α de Cronbach = 0,95). Los resultados mostraron una relación positiva y moderada (correlación = 0,760) entre el ambiente laboral y la satisfacción, se destacó conexiones significativas con las dimensiones de relaciones interpersonales (correlación positiva moderada-alta = 0,610) y autonomía (correlación positiva baja = 0,380). Se concluyó que el ambiente laboral influye considerablemente en la satisfacción de las enfermeras en el sistema de salud pública en Perú, se recomienda evaluaciones periódicas y estrategias que mantengan niveles óptimos para mejorar la productividad y la calidad del servicio.

Yerren (2022), en su investigación “Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad académica en docentes. La muestra estuvo compuesta por 145 docentes de nivel inicial, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Se empleó el método

hipotético-deductivo y un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el alfa de Cronbach, se obtuvo un 0,966 para satisfacción laboral y 0,965 para productividad académica. Los resultados indicaron una correlación muy alta entre ambas variables en docentes de la Red 01 del distrito de Ventanilla-Callao, 2021, con un Rho de Spearman de 0,835 y un valor p de $0,000 < 0,05$, se confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Carhuapoma (2021) en su investigación “Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito, Lima 2021” tuvieron como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, con un diseño no experimental. Participaron 108 colaboradores de las oficinas de Lima de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito, y la recolección de datos se realizó mediante encuestas con cuestionarios para medir las variables. El análisis mostró una correlación de Rho de Spearman de 0,487 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($p \leq 0,05$), se indica que existe una relación directa de grado medio entre satisfacción laboral y productividad, equivalente al 48,7% en valores porcentuales.

Medina y Gutiérrez, (2021) en su investigación “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019” tuvieron como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados del call center de Pizza Raúl. Se empleó un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo de carácter básico, con un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra incluyó a los 25 colaboradores de la empresa, quienes respondieron un cuestionario validado por expertos. La correlación entre variables se evaluó mediante el coeficiente Rho de Spearman en SPSS, obteniéndose un valor de 0,833 con $p < 0,005$, lo que indica una relación positiva muy fuerte. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del call center de Pizza Raúl en La Victoria durante 2019.

Yucra y Parillo, (2021) en su investigación “Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la municipalidad José María Quimper 2020” tuvieron como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal de la municipalidad. Se utilizó la encuesta como técnica principal para la recolección de datos. La investigación se clasificó como descriptivo correlacional, con un diseño transversal y no experimental, y contó con una población censal de 40 trabajadores. Los resultados mostraron que las dimensiones de beneficios laborales, condiciones de trabajo, ejecución de tareas, políticas administrativas y relaciones sociales se relacionan significativamente con la productividad, con un nivel de significancia de 0,000 en todos los casos. Se concluyó que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y productividad, con un coeficiente de correlación de 0,605.

2.2.3. Locales

Balladares (2022), en su investigación “Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021”, tuvo como objetivo determinar cómo la motivación influye en la productividad. Se trabajó con una población censal de 40 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta con la escala de Likert. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca y extrínseca afectan la productividad, con coeficientes de correlación de 0,303 y 0,619, respectivamente. Se concluye que la motivación tiene un impacto significativo en la productividad laboral.

Feria (2022), en su investigación “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores que laboran en una sede administrativa de la región Tumbes - 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población estuvo compuesta por 243 empleados, y la muestra por 158 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, se empleó dos cuestionarios confiables y validados. Los resultados evidenciaron una correlación moderada positiva entre motivación y desempeño laboral ($r = 0,710$, $p = 0,000 < 0,01$). Además, se concluyó que, según la percepción de los trabajadores, predomina un nivel alto de motivación y sus dimensiones, con porcentajes que varían entre 84,80 % y 94,90 % en la sede administrativa.

2.3 Definición de Términos Básicos

Desempeño: El rendimiento de una persona al cumplir con sus responsabilidades puede resumirse como desempeño. No obstante, este concepto abarca diversos aspectos, incluyen tanto el desempeño en la tarea específica como en el contexto general.

Beneficios laborales: Son remuneraciones que las compañías proporcionan a sus trabajadores además del sueldo con el propósito de potenciar su bienestar y motivación. Estas ventajas pueden abarcar seguros médicos, programas de jubilación, días de descanso remunerados, entre otros. De acuerdo con Nazario (2020), las ventajas en el trabajo son instrumentos esenciales para la motivación y conservación de trabajadores competentes en mercados de trabajo extremadamente competitivos.

Condiciones Físicas Hacen referencia al estado global del organismo y su habilidad para llevar a cabo actividades físicas. Esto abarca elementos tales como la fuerza muscular, la resistencia al corazón, la flexibilidad y la estructura del cuerpo. Según García (2021), mantener un buen estado físico es fundamental para la salud general y el bienestar, ya que reduce el riesgo de enfermedades crónicas y mejora la calidad de vida.

El trabajo: Es la actividad que las personas realizan, que puede ser física o intelectual, ya sea como deber, profesión, o para satisfacer necesidades y deseos comunitarios (Rosales y Miguel, 2021).

Periódicamente: Sucede a intervalos regulares de tiempo.

La percepción: se define como la representación mental que una persona forma a partir de sus experiencias y necesidades, resultado de un proceso que implica la selección, organización e interpretación de las sensaciones recibidas.

Confiabilidad: se refiere a la probabilidad de que un componente, dispositivo, producto, proceso o sistema funcione correctamente y cumpla su función durante un tiempo determinado o tras un uso específico, bajo condiciones establecidas.

Datos: Información específica que permite un conocimiento preciso o se utiliza para deducir las consecuencias derivadas de un hecho.

Técnica: Procedimientos y recursos empleados para alcanzar un resultado específico.

Estudio: Conjunto de técnicas y estrategias que un estudiante utiliza para adquirir conocimientos en una disciplina específica o entender las relaciones entre distintos conocimientos.

Eficiencia: Alude a la habilidad para alcanzar una meta empleada el menor número de recursos disponibles. En otras palabras, se enfoca en la mejora de los recursos existentes para lograr un resultado esperado. De acuerdo con Quintero et al. (2017), la eficiencia consiste en obtener los resultados más óptimos con los recursos escasos a disposición.

Eficacia: Se refiere a la habilidad de conseguir el resultado o efecto deseado. Se enfoca en lograr los objetivos propuestos, sin tener en cuenta los recursos empleados para lograrlos. De acuerdo con García et al. (2020), la eficacia se evalúa en términos de cuánto se logran los objetivos propuestos.

Sistema: Objeto complejo cuyas partes o componentes interactúan entre sí, ya sea de manera conceptual o material. Todos los sistemas tienen una composición, estructura y entorno; los sistemas materiales también incluyen mecanismos, mientras que algunos sistemas materiales tienen una forma específica.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

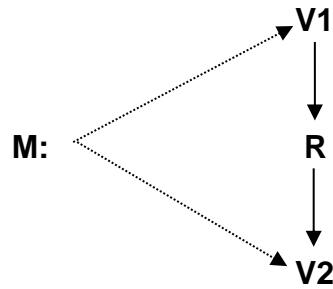
El presente estudio se centró en la investigación aplicada, enfocada en ofrecer una solución efectiva y bien fundamentada a los problemas identificados en una empresa específica. Se utilizó un enfoque cuantitativo para validar teorías mediante el análisis estadístico de conjuntos de datos, con el objetivo de confirmar hipótesis. Asimismo, se empleó un enfoque descriptivo-correlacional para detallar y explicar los conceptos, teorías y características de las variables de interés, como la satisfacción laboral y la productividad. Este método también permitió analizar las relaciones entre estas variables, basándose en la descripción proporcionada por Hernández et al., (2010).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación utilizó un diseño no experimental para examinar una situación ya establecida, sin intervenir deliberadamente en las variables independientes, con el fin de observar y analizar sus efectos en otras variables, siguen la descripción de Hernández et al. (2010). Este enfoque se centró en estudiar variables vinculadas con la satisfacción laboral y la productividad, se exploró la relación entre ellas, para observar los fenómenos en su contexto natural y se procedió posteriormente al análisis correspondiente.

En este marco, el diseño de investigación fue de tipo transversal, lo que implica recolectar datos en un único momento, con el fin de definir las variables y analizar su presencia y relación en un tiempo determinado, según Hernández et al. (2010).

Además se usó el siguiente esquema metodológico:



Donde:

M: Muestra

V1: Variable 1 (Satisfacción laboral)

R: Relación

V2: Variable 2 (Productividad)

3.2. Población, muestra y muestreo

3.2.1. Población

Hernández et al. (2010) define como el conjunto de todos los elementos que cumplen con una serie específica de características o criterios, es decir, representa el total de individuos que poseen las características o componentes bajo estudio. La población en esta investigación estuvo conformada por los trabajadores de la Corporación Vinuesa. De acuerdo con información brindada por la Corporación Vinuesa, esta cuenta con 20 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Hernández et al. (2010) indica que la muestra consiste en una porción representativa de la población general, de la cual se recopilan datos y sobre la cual se deben establecer límites precisos que la identifiquen claramente, y que correspondió a la población en su totalidad (p.173). Para esta investigación, dado que la población es finita y limitada a 20 trabajadores de la Corporación Vinuesa, se aplicó el cuestionario a la totalidad de la población, se constituyen así una muestra censal.

3.2.3. Muestreo

Al emplearse muestra censal, todos los trabajadores tienen probabilidad de inclusión igual a 1. Por ello, no se aplicó un muestreo con selección aleatoria, sino una cobertura total de la población. Esto garantiza que los datos recolectados representen el universo completo de trabajadores de la empresa.

3.3. Formulación de la hipótesis:

3.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinuesa en la Región de Tumbes en el 2025.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinuesa en la Región de Tumbes en el 2025.

3.3.2. Hipótesis Específica

H1.1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H1.0: No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H2.1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H2.0: No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H3.1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H3.0: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H4.1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H4.0: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

3.4. Variable 1: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual

La satisfacción laboral se entiende como el grado en que los empleados se sienten satisfechos y conformes con su trabajo y las condiciones asociadas al mismo. Sus dimensiones incluyen:

Las condiciones físicas y materiales abarcan el entorno en el que los empleados desempeñan sus tareas diarias, se consideró aspectos como seguridad, confort y ergonomía. Un ambiente físico apropiado contribuye al bienestar y a la productividad de los trabajadores (Grisales, 2020).

Los beneficios laborales y remunerativos comprenden las recompensas tangibles e intangibles que los empleados reciben por su trabajo, se incluyeron salario, seguros, vacaciones pagadas, entre otros. Estos beneficios son fundamentales para satisfacer tanto las necesidades básicas como las motivacionales de los trabajadores (Talavera-Salas et al., 2021).

Definición operacional

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario de 14 ítems. Este tiene como objetivo de evaluar los distintos niveles de la variable calificados en baja, regular y alta. Una satisfacción baja se caracteriza por un sentimiento general de descontento y desmotivación hacia el trabajo. La satisfacción regular indica que los empleados tienen una percepción mixta sobre su trabajo. Pueden estar contentos con algunos aspectos, pero insatisfechos con otros. Una alta satisfacción laboral se caracteriza por una fuerte sensación de contento y motivación hacia el trabajo.

3.5. Variable 2: Productividad.

Definición conceptual

La productividad se define como la eficiencia en el uso de los recursos para alcanzar los objetivos y metas de la organización. Sus dimensiones incluyen:

La eficiencia se define como la relación entre los insumos (recursos utilizados) y los productos o servicios generados, busca maximizar los resultados con el menor uso posible de recursos (Celedón et al., 2022).

La eficacia se define como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas establecidos, enfocándose en lograr los resultados deseados de manera adecuada y efectiva (Santisteban, 2022).

Definición operacional

Para evaluar la productividad, se empleó un cuestionario de 12 ítems que categoriza los niveles de productividad en baja, regular y alta. La productividad baja se manifiesta a través de una ineficiencia y falta de eficacia en las tareas, lo que dificulta a los empleados cumplir con plazos y objetivos. La productividad regular denota un desempeño aceptable; los empleados logran cumplir metas, aunque sin destacarse. En contraste, la productividad alta refleja una notable eficiencia y eficacia, donde los empleados no solo cumplen, sino que superan los plazos y objetivos establecidos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, aplicada a los trabajadores de la Corporación Vinuesa, constituyen una fuente clave de datos e información relevante, respaldada por estudios previos.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario elaborado por Mendoza (2022), que abarca las variables satisfacción laboral y productividad. La variable satisfacción laboral consta de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: condiciones físicas y materiales (3 indicadores) y beneficios laborales y remunerativos (2 indicadores). La variable productividad también incluye 14 ítems divididos en dos dimensiones: eficiencia (3 indicadores) y eficacia (2 indicadores). El instrumento empleó una escala de medición tipo Likert: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

3.6.3. Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación, se siguieron los siguientes procedimientos: en primer lugar, se contactó con el jefe de la Corporación Vinueza para obtener el permiso necesario para aplicar el cuestionario y así reunir la información requerida (anexo 6). Posteriormente, se administraron cuestionarios a los trabajadores, siempre y cuando estos otorguen su autorización y firmen el consentimiento informado verbal para aplicarles dicho instrumento.

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos se inició con el software Microsoft Excel para organizar la información de forma clara y estructurada. Luego, los datos fueron ingresados en el software estadístico SPSS 26, dado que se trata de datos cuantitativos que requieren un análisis e interpretación descriptiva por cada variable.

Este análisis incluyó la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, presentadas a través de tablas e indicadores, y se discutió basándose en la revisión de la literatura científica relevante, con el objetivo de abordar el problema planteado y contrastar las hipótesis. Para ello, se empleó el método de baremos, con el propósito de determinar los niveles de cada variable y sus dimensiones, y posteriormente analizar la relación entre ellas mediante las técnicas estadísticas correspondientes. Para la correlación, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables propuestas debido a que los datos no siguen una distribución normal.

3.7.1. Validez y Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición indica la consistencia de los resultados que produce al aplicarse repetidamente sobre la misma persona u objeto. La validez, por su parte, determina en qué medida el instrumento mide efectivamente lo que pretende medir. Para evaluar la consistencia interna, se puede emplear el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual asume que los ítems de una escala Likert miden la misma dimensión y están altamente correlacionados; valores cercanos a 1 reflejan una consistencia interna sólida y positiva.

El instrumento utilizado fue validado por tres expertos, quienes lo consideraron apto para su aplicación (Anexo 10). Además, presenta una confiabilidad de 0.91 para la variable satisfacción laboral y 0.79 para la variable productividad según la prueba de confiabilidad de Cronbach, lo que clasifica al instrumento con una excelente confiabilidad (Anexo 11).

3.8. Aspectos éticos

Para la realización del estudio se consideraron las siguientes normas éticas:

No maleficencia: El estudio no comprometió la integridad de los participantes, ya que su propósito es generar información sobre la problemática en estudio.

Justicia: Se garantizó que no se vulneren los derechos de los participantes, se preserva su autonomía y libertad tanto al decidir participar como durante la aplicación del cuestionario.

Autonomía: Cada participante tuvo plena libertad para responder el instrumento sin intervención o coacción por parte de la investigadora.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de normalidad

Se efectuó una revisión inicial de los datos correspondientes a las variables y sus dimensiones antes de llevar a cabo el procesamiento y análisis de la información. En esta etapa, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con el fin de verificar la viabilidad de formular las hipótesis posteriores.

H1: Los datos siguen una distribución normal

H0: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 1.

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.

	Estadístico	Gl	p
Satisfacción Laboral	0.519	20	0.000
Condiciones físicas y materiales	0.489	20	0.000
Los beneficios laborales y remunerativos	0.468	20	0.000
Productividad	0.349	20	0.000
Eficiencia	0.345	20	0.000
Eficacia	0.248	20	0.000

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Según la tabla 1, se concluye que los datos no presentan una distribución normal ($p < 0,05$); por lo tanto, se emplearon pruebas no paramétricas para la validación de las hipótesis. La prueba utilizada fue el Rho de Spearman.

4.2. Resultados descriptivos

Tabla 2.

Análisis descriptivo de Satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Satisfacción Laboral	2	10	6	30	12	60
Condiciones físicas y materiales	3	10	5	25	12	60
Capacidad Organizativa	2	10	7	35	11	55

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 2 muestra que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel alto de satisfacción laboral (60%), se destaca especialmente las condiciones físicas y materiales (60%) y la capacidad organizativa (55%), lo que evidencia una percepción favorable del entorno y la gestión laboral.

Tabla 3.

Análisis descriptivo de Productividad y sus dimensiones.

	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Productividad	1	5	7	35	12	60
Eficiencia	2	10	6	30	12	60
Eficacia	1	5	8	40	11	55

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla evidencia que la productividad alcanza un nivel alto en el 60% de los trabajadores, con resultados similares en la eficiencia (60%) y ligeramente menores en la eficacia (55%), lo que indica un desempeño laboral favorable y equilibrado en ambas dimensiones.

4.3. Resultados inferenciales

Para el objetivo general: Evaluar la relación entre la satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores del consorcio Vinueza, Tumbes, 2025

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinueza en la Región de Tumbes en el 2025.

H0: No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinueza en la Región de Tumbes en el 2025.

Tabla 4.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y Productividad.

		Productividad
Satisfacción laboral	Coefficiente correlacional	0.858
	Significancia (bilateral)	0.001
	Cantidad de encuestados	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Según la Tabla 4, se observa una correlación positiva muy alta ($r = 0.858$) entre la satisfacción laboral y la productividad, con un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). Esto indica que existe una relación significativa y directa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la nula (H0). En consecuencia, a mayor satisfacción laboral, mayor productividad en los trabajadores de la Corporación Vinueza.

Para el objetivo específico 1: Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes – 2025.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:

H1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025.

Tabla 5.

Correlación entre la Condiciones físicas y materiales y Eficiencia.

		Eficiencia
Condiciones físicas y materiales	Coefficiente correlacional	0.792
	Significancia (bilateral)	0.002
	Cantidad de encuestados	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Según la Tabla 5, se evidencia una correlación positiva alta ($r = 0.792$) entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia, con una significancia bilateral de 0.002 ($p < 0.05$). Esto demuestra que existe una relación significativa y directa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, mejores condiciones físicas y materiales favorecen una mayor eficiencia en los trabajadores de la Corporación Vinuesa.

Para el objetivo específico 2: Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes – 2025.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

H1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Tabla 6.

Correlación entre la Condiciones físicas y materiales y Eficacia.

		Eficacia
Condiciones físicas y materiales	Coefficiente correlacional	0.756
	Significancia (bilateral)	0.004
	Cantidad de encuestados	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

De acuerdo con la Tabla 5, se observa una correlación positiva alta ($r = 0.756$) entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia, con una significancia bilateral de 0.004 ($p < 0.05$). Esto indica que existe una relación significativa y directa entre ambas variables, aceptándose la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, mejores condiciones físicas y materiales contribuyen a una mayor eficacia en el desempeño de los trabajadores de la Corporación Vinueza.

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes – 2025.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:

H1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

H0: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Tabla 7.

Correlación entre la Beneficios laborales y remunerativos y Eficiencia.

		Eficiencia
Beneficios laborales y remunerativos	Coefficiente correlacional	0.884
	Significancia (bilateral)	0.002
	Cantidad de encuestados	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Según la Tabla 7, se evidencia una correlación positiva muy alta ($r = 0.884$) entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia, con una significancia bilateral de 0.002 ($p < 0.05$). Esto demuestra que existe una relación significativa y directa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). En síntesis, mejores beneficios laborales y remunerativos se asocian con una mayor eficiencia en el desempeño de los trabajadores de la Corporación Vinueza.

Para el objetivo específico 4: Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4:

H1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

H0: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Tabla 8.

Correlación entre la Beneficios laborales y remunerativos y Eficacia.

		Eficacia
Beneficios laborales y remunerativos	Coefficiente correlacional	0.702
	Significancia (bilateral)	0.003
	Cantidad de encuestados	20

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Según la Tabla 8, se observa una correlación positiva alta ($r = 0.702$) entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia, con una significancia bilateral de 0.003 ($p < 0.05$). Esto indica una relación significativa y directa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). En conclusión, a mejores beneficios laborales y remunerativos, mayor es la eficacia de los trabajadores de la Corporación Vinueza en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

4.4. Discusiones

El análisis de la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad ($r = 0.858$; $p = 0.001$) demuestra una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa. Esto evidencia que, a mayor satisfacción en el trabajo, mayor es la productividad de los trabajadores del consorcio Vinuesa. Este resultado coincide con los hallazgos de Puyol-Cortez (2021), quien sostuvo que la motivación, la equidad salarial y las buenas relaciones laborales incrementan la satisfacción y, en consecuencia, la productividad organizacional. Asimismo, se alinea con lo señalado por Medina y Gutiérrez (2021), quienes encontraron una correlación de 0.833 entre ambas variables, confirmando que la satisfacción es un factor determinante del rendimiento laboral.

A nivel descriptivo, se evidenció que el 60% de los trabajadores presenta un nivel alto de satisfacción laboral y productividad, lo que refleja un ambiente laboral favorable dentro de la organización. Este resultado se asemeja a lo reportado por Feria (2022), quien identificó altos niveles de motivación y desempeño en su muestra, reforzando la idea de que la satisfacción y el reconocimiento laboral fomentan la productividad sostenida.

De igual forma, los resultados respaldan la Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor (1911), la cual plantea que la eficiencia y productividad se maximizan cuando los trabajadores se sienten motivados, valorados y cuentan con procesos organizativos claros. Asimismo, la Teoría de la Calidad Total (Deming, 1986) refuerza que el compromiso del personal y la mejora continua generan entornos laborales más productivos. En síntesis, la evidencia empírica y teórica demuestra que el bienestar del trabajador es un componente esencial para alcanzar niveles óptimos de productividad en la organización.

Además, respecto a la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia. Los resultados muestran una correlación positiva alta entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia ($r = 0.792$; $p = 0.002$), lo que significa que mejores espacios, recursos y herramientas de trabajo se asocian directamente con una mayor eficiencia operativa. Este resultado es congruente con los hallazgos

de Bustamante et al. (2023), quienes identificaron que un ambiente laboral adecuado influye significativamente en la satisfacción y eficiencia del personal de salud. Igualmente, Yucra y Parillo (2021) demostraron que las condiciones de trabajo tienen una relación directa con la productividad, ya que inciden en la ejecución de tareas y la percepción de bienestar del trabajador.

Desde el punto de vista teórico, este resultado se apoya en los postulados de la Teoría de la Calidad Total (TQM) de Deming (1986), que enfatiza la importancia de mejorar los procesos internos y las condiciones de trabajo para alcanzar la eficiencia. Además, la Teoría del Ciclo de Vida del Producto (Levitt, 1983) coincide al plantear que la optimización de los recursos físicos en cada etapa del proceso productivo contribuye a un rendimiento sostenido. Por tanto, el resultado confirma que las condiciones materiales no solo impactan en la satisfacción laboral, sino también en la capacidad del trabajador para desarrollar sus funciones con eficacia y precisión.

Además, respecto a la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia. El coeficiente de correlación ($r = 0.756$; $p = 0.004$) evidencia una relación positiva alta y significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia, lo que implica que entornos laborales adecuados permiten que los trabajadores alcancen los objetivos con mayor efectividad. Este resultado concuerda con Colodro y Goyzueta (2023), quienes hallaron que el estrés laboral y las condiciones del entorno influyen en el desempeño. Igualmente, coincide con Balladares (2022), quien reportó que la motivación y las condiciones del ambiente inciden directamente en la productividad de los trabajadores locales.

En el ámbito teórico, los resultados respaldan la Teoría de la Administración Científica (Taylor, 1911), que destaca la estandarización y mejora de los procesos físicos como mecanismos para elevar la eficacia. También se relaciona con la Teoría del Proceso de Producción (Vroom, 1964), donde la percepción de recursos adecuados y condiciones seguras genera expectativas positivas que se traducen en un mayor esfuerzo y logro de metas. En ese sentido, disponer de un entorno laboral funcional no solo optimiza los tiempos de trabajo, sino que fortalece la efectividad organizacional y la percepción de logro individual.

Además, respecto a la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia. La correlación obtenida entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia ($r = 0.884$; $p = 0.002$) revela una relación positiva muy alta y significativa. Esto indica que los incentivos económicos y las políticas de compensación adecuadas incrementan notablemente la eficiencia del trabajador. Este resultado coincide con Yerren (2022), quien halló una correlación de 0.835 entre satisfacción laboral y productividad en docentes, destacando el papel motivacional de los beneficios percibidos. También se relaciona con Govea y Zúñiga (2020), quienes demostraron que la satisfacción derivada de un ambiente y compensaciones adecuadas tiene un impacto positivo en la productividad.

Desde la perspectiva teórica, este resultado se respalda en la Teoría del Proceso de Producción (Vroom, 1964), que establece que la motivación depende del valor que los empleados asignan a las recompensas esperadas. Asimismo, la Teoría de la Calidad Total (Deming, 1986) enfatiza que los sistemas de reconocimiento fortalecen el compromiso organizacional y el desempeño eficiente. En ese sentido, los beneficios laborales justos y oportunos funcionan como un motor motivacional que impulsa a los trabajadores a desempeñarse con mayor eficacia y responsabilidad dentro de la corporación.

Además, respecto a la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia. La correlación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia ($r = 0.702$; $p = 0.003$) evidencia una relación positiva alta, indicando que la existencia de políticas salariales y beneficios adecuados contribuye al cumplimiento de objetivos organizacionales. Este hallazgo se asemeja a los resultados de Carhuapoma (2021), quien determinó una relación directa de grado medio entre satisfacción laboral y productividad ($r = 0.487$), y de Feria (2022), quien observó que altos niveles de motivación se traducen en mejor desempeño. Ambos estudios sustentan que las recompensas influyen directamente en la percepción de eficacia laboral.

En el marco teórico, esta relación puede explicarse mediante la Teoría del Proceso de Producción (Vroom, 1964), donde el esfuerzo y desempeño se vinculan a la expectativa de recibir recompensas proporcionales. Asimismo, la Teoría de la Calidad Total (Deming, 1986) respalda que los incentivos adecuados y la gestión participativa promueven un clima de trabajo que facilita el logro de objetivos institucionales. En conclusión, los resultados refuerzan la idea de que los beneficios laborales no solo satisfacen necesidades económicas, sino que también fortalecen el sentido de logro y compromiso organizacional, mejorando la eficacia individual y colectiva.

Finalmente, los resultados confirman el cumplimiento del objetivo general y de los cinco objetivos específicos, evidenciando que tanto las condiciones laborales como los beneficios remunerativos influyen significativamente en la eficiencia y eficacia del personal. Esto respalda la idea de que el bienestar laboral es un factor estratégico para el éxito organizacional, sustentado por las teorías clásicas y contemporáneas de productividad, motivación y calidad.

V. CONCLUSIÓN

1. Existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del Consorcio Vinuesa ($r = 0.858$; $p < 0.05$). Esto evidencia que mayores niveles de satisfacción laboral se asocian con mayores niveles de productividad.
2. Las condiciones físicas y materiales presentan una relación positiva alta y significativa con la eficiencia ($r = 0.792$; $p < 0.05$). Esto indica que un entorno físico adecuado y la disponibilidad de recursos se asocian con un mejor aprovechamiento del tiempo y de los recursos laborales.
3. Las condiciones físicas y materiales mantienen una relación positiva alta y significativa con la eficacia ($r = 0.756$; $p < 0.05$). Este hallazgo demuestra que un entorno laboral favorable se asocia con un mayor cumplimiento de metas y objetivos.
4. Los beneficios laborales y remunerativos presentan una relación positiva muy alta y significativa con la eficiencia de los trabajadores ($r = 0.884$; $p < 0.05$). Este resultado sugiere que la percepción de compensaciones justas y beneficios adecuados se asocia con un mejor desempeño operativo.
5. Los beneficios laborales y remunerativos se relacionan de manera positiva y significativa con la eficacia ($r = 0.702$; $p < 0.05$). Esto indica que el reconocimiento económico y laboral se asocia no solo con la eficiencia, sino también con el logro efectivo de los objetivos institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar políticas de mejora en las condiciones físicas y materiales del entorno laboral, priorizar la seguridad, comodidad y disponibilidad de recursos, con el fin de fortalecer la eficiencia y eficacia de los trabajadores.
2. Revisar y actualizar los beneficios laborales y remunerativos, de manera que reflejen el esfuerzo y compromiso del personal, lo que incentiva así un mayor nivel de satisfacción y productividad.
3. Fortalecer los programas de capacitación y desarrollo profesional, orientados a optimizar las competencias laborales y fomentar el sentido de pertenencia institucional.
4. Realizar evaluaciones periódicas del clima y satisfacción laboral, con instrumentos válidos y confiables, para detectar de manera oportuna factores que afecten el desempeño del personal.
5. Ampliar la muestra y aplicar el estudio en otras sedes o sectores laborales, con el fin de comparar resultados y validar el modelo de relación entre satisfacción laboral y productividad en distintos contextos organizacionales.
6. Profundizar en variables complementarias, como liderazgo, motivación o comunicación interna, que podrían influir significativamente en la productividad y bienestar de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
<https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adecco. (31 de 3 de 2015). *El 40% de los trabajadores alcanza la satisfacción laboral cuando disfruta en el trabajo.* equipostrytalentos.
<https://www.reasonwhy.es/actualidad/empresa/el-40-de-los-trabajadores-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-se-divierte>
- Andrés, B., y Sempere, M. (2023). Introducción a la productividad. *Universitat Politècnica de València*.
- Arauco-Jimenez, k., Enríquez-Villavicencio, P., y Huachaca-Urbina, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio. *Revista Científica de la UCSA*, 1(19-29), 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Arboccó, M. (2018). El sentido de vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes de la carrera de Psicología. *Avances en psicología*, 26(1), 65-81.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1129>
- Balladares, G. (2022). *Motivación y productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú – 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63487>

- Becerra Gómez, M.M., y Soifer Millán, F.J. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Chiclayo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/6476>
- Bernal Gorrochategui, R.L. *La satisfacción laboral en los trabajadores de una entidad financiera ubicada en el distrito de Magdalena Lima, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/36264>
- Brunelli, M. V., Astoul Bonorino, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca Rivarola, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 33-48. <https://doi.org/https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363>
- Blas Dolores, J.A. (2025). *Optimización de la satisfacción laboral para incrementar la productividad de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo S.A.C.- 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://hdl.handle.net/20.500.14067/10666>
- Bustamante, M., Galvez, N., & Arrunátegui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., y Valencia Chica, M.I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad*, 14(3). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext
- Calle, V. (2010). Utopia o Realidad. *Corporación Universidad de la Costa*. <https://hdl.handle.net/11323/1081>

- Carhuapoma, R. (2021). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70740>
- Caicedo-Basurto, R.L., Real-Freire, J.A., Manguis-Sabando, M.J., y Campo-Saransig, D.A. (2024). Estrategias para atraer y retener el mejor capital humano en la gestión del talento humano innovador. *Horizon Nexus Journal*, 2(1), 1-18. <https://doi.org/10.70881/hnj/v2/n1/30>
- Celedón, I., Polo, C., García, C., Fandiño, T., y Ahumada, D. (2022). Factores del clima organizacional que influye con productividad y la satisfacción de los trabajadores en la industria ladrillera. *Americanista*, 1(1), 33-42. <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/amereva/article/view/588>
- Chaves Salamanca, J, Ortore Jiménez, L y Zarate Diaz, I. (2022). *Influencia del ambiente psicosocial en el compromiso laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/47297>
- Colodro, J., y Goyzueta, S. (2023). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija. *Revista perspectivas* (51), 61-86. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332023000100061&script=sci_arttext
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos: *MIT Press*.
- Eraso Espinosa, Y.M., y Salazar Muñoz, L.F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, (30), 10-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>

- Espinoza, F. (2024). *Proceso administrativo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho - 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/9225>
- Feria, D. (2022). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores que laboran en una sede administrativa de la región Tumbes - 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85123>
- García, J. (2021). Importancia de las condiciones físicas en la salud. *Editorial Salud y Bienestar*.
- García, J., López, M., y Pérez, A. (2020). Evaluación de la eficacia en la gestión empresarial. *Revista de Administración y Negocios*, 45(3), 234-250. <https://www.example.com/eficacia-gestion-empresarial>
- González Tovar, C.K. (2024). *Implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de enfermedades laborales en "H. Gonzales S.R.L."*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes] <https://hdl.handle.net/20.500.12848/7644>
- Govea, K., y Zuniga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral. *Revista investigación y negocios*, 13(21), 15-22. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_arttext
- Grisales, M. J. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. <http://hdl.handle.net/10785/6228>

- Gonzales Del Valle Pinillos, B. (2024). *Propuesta de implementación y optimización de la gestión de ventas para mejorar la competitividad de la empresa Ferri Pern S.R. LTDA, Lima 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15426>
- Hernández Correa, E.N. (2021). *Estrategias de gestión para la mejora de la satisfacción laboral del personal de una empresa de transporte y carga, Lima 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5510>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2TUh2T2FjR1V2WVv/view?resourcekey=0-D7WWUB9D_0ffpl-FZjUqyw
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York, Estados Unidos: John Wiley & Sons, Inc.
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Levitt, T. (1983). *Marketing Imagination*. Nueva York, Estados Unidos: Free Press.
- López, M. (2023). *La importancia de las relaciones sociales en el bienestar humano*. Editorial Ciencias Sociales.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Harpers.
- Martínez, L., y Rodríguez, P. (2019). Efectividad organizacional: Un enfoque integral. *Journal of Business Research*, 78(4), 567-580. Recuperado de <https://www.example.com/efectividad-organizacional>

- Martínez Martínez, D.C. (2024). *Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas*. [Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/65104>
- Medina, S., y Gutiérrez, S. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1881>
- Megutnishvili Mumladze, S. (2024). *La Influencia de la Cultura Organizativa en el Rendimiento Empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Miguel Hernández de Elche] <https://hdl.handle.net/11000/33773>
- Jiménez de Najul, V.Y., y Moya Pérez, L.S. (2024). Bienestar laboral desde el ser, hacer y sentir del talento humano en una entidad pública. *Revista Honoris Causa*, 16(2), 22–45. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/502>
- Nazario, R. (2020). Beneficios y motivación de los empleados. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 9(17); 133-145. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
- Meyer, J.P., y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, California, Estados Unidos: SAGE Publications.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Ginebra: Comunicado de prensa conjunto. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., y Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Puyol-Cortez, J. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Mundo científico*, 1(2), 50-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v1/n2/31>
- Ramírez Méndez, G.G., Magaña Medina, D.E., y Ojeda López, R.N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Quintero, R. S., Laborí Ruiz, R., Bermúdez Martínez, L. A., & González Rodríguez, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista Información Científica*, 96(6), 1153-1163. <https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/html/>
- Real Académica Española (2017). *Productividad*. RAE. <https://dle.rae.es/productividad>
- Robbins, S., y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional. Estado de México: *Pearson Educación de México, S.A. de C.V.*
- Rodríguez, P. (2022). El camino hacia el desarrollo personal: Estrategias y prácticas. Editorial Crecimiento Humano.
- Rosales, P., y Miguel, M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8759>

- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., y Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de ciencias sociales*, 86(1), 86-102.
<https://doi.org/http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1510-1523.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar-Ponce, E., Alvarado-Franco, D., y Holguín-León, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio De Las Ciencias*, 581-596.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Santisteban, D. (2022). Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92410>
- Seijas-Díaz, J.G., Rosales-Bardalez, C.D., Valera-Vela, J.S., Macahuachi-Rengifo, R.J., Terán-Chávez, N.M., y Nureña-Hidalgo, M.A. (2024). Perspectiva Organizacional comportamiento en el Modelo de Negocios. *Bibliotecas. Anales de investigación*, 20(2), 86–99.
<https://revistasbnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/843>
- Serrano, L., y Martínez, P. (26 de 3 de 2018). *Satisfacción laboral*. Randstad Workmonitor., pág. 4. <https://dghqs88jwcgws.cloudfront.net/wp-content/uploads/2018/03/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anos-estan-satisfechos-con-su-empleo.pdf>

- Simbron-Espejo, S., y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cueva, S., Castillo-Machaca, J., y Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno. *Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Nueva York, Estados Unidos: *Harper & Brothers*.
- Tinoco Plasencia, C.J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tocas Duran, L.Y. (2024). *Satisfacción laboral en el contexto peruano. Apuntes de ciencia y sociedad*, 12(1), 62 – 83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9744145#:~:text=El%20pro p%C3%B3sito%20de%20este%20art%C3%ADculo%20es%20conocer%20la ,comprometidos%20para%20garantizar%20el%20%C3%A9xito%20de%20la %20organizaci%C3%B3n.>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York, Estados Unidos: *John Wiley & Sons, Inc.*
- Yerren, C. (2022). *Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ff40a920-4bc3-4e4a-b756-fcf858414d25/content>

Yucra, F., y Parillo, M. (2021). *Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la municipalidad José María Quimper 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13332>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?	<u>Objetivo general</u> Evaluar la relación entre la satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores del consorcio Vinueza, Región Tumbes - 2025.	Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre la satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.	Variable 01: Satisfacción Laboral. Dimensiones: Condiciones Físicas y Materiales Beneficios Laborales y Remunerativos	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Método: No experimental Diseño: Corte transversal
<u>Problemas específicos</u> P1: ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?	<u>Objetivos específicos</u> O1.- Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.	<u>Hipótesis específicas</u> H1.1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.	Variable 02: Productividad Dimensiones Eficiencia	Población muestral: 20 trabajadores
P2: ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?	O2.- Determinar la relación entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.	H2.1: Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.	Eficacia	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral Cuestionario de Productividad

<p>P3: ¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?</p>	<p>O3.- Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.</p>	<p>H3.1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficiencia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.</p>		
<p>P4: ¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025?</p>	<p>O4.- Determinar la relación entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.</p>	<p>H4.1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y la eficacia de los trabajadores de corporación Vinueza, Región Tumbes - 2025.</p>		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Título: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Satisfacción laboral	Es el grado de satisfacción que siente un empleado con respecto a su trabajo, el entorno laboral, y los aspectos relacionados con su empleo.	Es la percepción subjetiva de los empleados sobre las condiciones físicas, materiales, beneficios y su remuneración en el entorno laboral.	Condiciones Físicas y Materiales	Entorno laboral	1 – 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Herramientas	3 – 4	
				Instalaciones	5 – 7	
			Beneficios Laborales y Remunerativos	Beneficios laborales	8 – 10	
				Beneficios remunerativos	11 – 14	
Productividad	Es el rendimiento de un empleado en términos de alcanzar objetivos y metas con eficiencia y eficacia en su trabajo.	Es la capacidad del empleado para completar sus tareas de manera eficiente y eficaz, contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.	Eficiencia	Uso eficiente del tiempo	1 – 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Uso eficiente de los recursos.	5 – 7	
			Eficacia	Logro de metas	8 – 10	
				calidad del trabajo	11 – 14	

Anexo 3: Declaración jurada de originalidad

DECLARACION JURADA

Yo, **Digna Esmeralda Lupú Zevallos** identificados con DNI N° 41349619 respectivamente, de la Escuela profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes y en calidad de Asesor **Mg. JOHNNY CRISTIAN GONZÁLES PALOMINO**, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO:

Que para la elaboración del Proyecto de Tesis titulado: **“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes 2023”**.


Se han consultado las principales bibliotecas físicas y virtuales relacionadas al tema, encontrado que el Proyecto de Tesis es original, el cual no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional, ni ha sido publicado en sitio alguno.

En tal sentido el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales, a las cuales nos sometemos en caso de faltar a la verdad.

Tumbes, 20 de agosto de 2024.



Mg. JOHNNY CRISTIAN GONZÁLES PALOMINO
Asesor del Proyecto de Tesis
Código ORCID: 0000 - 0002- 3608- 5865



EST. DIGNA ESMERALDA LUPÚ ZEVALLOS
Tesisista:
Código ORCID: 0009-0005-6794-2283

CERTIFICACIÓN

Mg. JOHNNY CRISTIAN GONZÁLES PALOMINO, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: “**Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes 2023**”, presentada por **Digna Esmeralda Lupú Zevallos**; será asesorado por mi persona por tanto queda autorizado para su presentación e inscripción de la Escuela profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 20 de agosto de 2024



Mg. JOHNNY CRISTIAN GONZÁLES PALOMINO

Asesor del Proyecto de Tesis

Código ORCID: 0000 - 0002- 3608- 5865

Anexo 5: Solicitud de Autorización para Ejecución de Tesis

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 10 abril del 2024.

CARTA N° 001 - 2024/DELZ

Señor:

DIMELSA LUPÚ ZEVALLOS DE VINUEZA

GERENTE GENERAL - CORPORACION VINUEZA EIRL

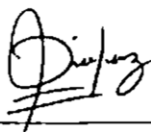
ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS.

Tengo el agrado de saludarla muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título profesional de Licenciado en Administración. Ha presentado un proyecto de tesis: "SATISFACCION LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, CONSORCIO VINUEZA, REGION TUMBES, 2024"; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); Asimismo se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: Comunicación asertiva y responsabilidad social corporativa.

En tal sentido, solicito la debida autorización, para obtener la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Bach. Lupú Zevallos Digna Esmeralda

DNI N° 41349619

Tesista



Corporación Vinueza E.I.R.L.
RUC: 2059248951
Dimelisa Lupú Zevallos de Vinueza
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Oficio de Autorización para Ejecución de Tesis

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho

Tumbes, 26 de agosto del 2024

CARTA N° 0033-2024-OAD-CV



Señorita:

LUPÚ ZEVALLOS DIGNA ESMERALDA

Estudiante de la Escuela Profesional de Administración

Ciudad:

ASUNTO : SE AUTORIZA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REFERENCIA : CARTA N°001-2024/DELZ

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y comunicarle que, en atención a su documento de la referencia, se le **AUTORIZA** la aplicación de instrumentos de recolección de datos como encuestas en esta Empresa para su proyecto de tesis **"Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes 2023"**

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,


Corporación Vinuesa E.I.R.L.
RUC. 2062448951
Dimela Lupu Zevallos de Vinuesa
FRENTE GENERAL

¡Todo lo puedo en Cristo que me fortalece! (Filp 4:13)

Anexo 7: Cuestionario de la Variable Satisfacción Laboral

Cuestionario de SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador, estamos realizando una encuesta para recolectar información sobre **“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025”**. Esta información será utilizada para formular propuestas que beneficien a la empresa. Por favor, responde con sinceridad todas las preguntas marcando solo una opción con una (X) ya que no hay respuestas correctas e incorrectas cada pregunta tiene una alternativa y solo debes marcar una opción que consideres adecuada.

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítem	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Condiciones Físicas y Materiales						
1	El lugar donde realizo mi trabajo es cómodo y bien iluminado.					
2	La temperatura y ventilación en el lugar de trabajo son agradables.					
3	Los equipos y herramientas necesarias para mi trabajo están disponibles y en buen estado.					
4	El acceso a recursos como internet y materiales es oportuno y de calidad.					
5	El espacio de trabajo es adecuado para realizar mis tareas de manera eficiente.					
6	Las instalaciones (como baños, áreas comunes) están bien mantenidas y son funcionales.					

7	El mobiliario (sillas, escritorios, etc.) es cómodo y adecuado para el tipo de trabajo que realizo.					
Beneficios Laborales y Remunerativos		1	2	3	4	5
8	Los beneficios laborales que recibo (seguro médico, vacaciones, etc.) son satisfactorios.					
9	El paquete de beneficios ofrecido por la empresa es competitivo en comparación con otras organizaciones.					
10	Me siento reconocido/a y valorado/a por los beneficios que la empresa proporciona.					
11	Las políticas de bienestar laboral (flexibilidad de horarios, tiempo libre, etc.) son adecuadas para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal.					
12	Mi salario es adecuado en relación con las responsabilidades que tengo.					
13	La empresa ofrece incentivos o premios que me motivan a mejorar mi rendimiento.					
14	Los aumentos salariales o bonificaciones son justos y acordes con mi desempeño.					

Anexo 8: Cuestionario de la Variable Productividad

Cuestionario de PRODUCTIVIDAD

Estimado colaborador, estamos realizando una encuesta para recolectar información sobre **“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025”**. Esta información será utilizada para formular propuestas que beneficien a la empresa. Por favor, responde con sinceridad todas las preguntas marcando solo una opción con una (X) ya que no hay respuestas correctas e incorrectas cada pregunta tiene una alternativa y solo debes marcar una opción que consideres adecuada.

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítem	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Organizo eficientemente mi tiempo para cumplir con las tareas asignadas.					
2	Realizo mis tareas en el menor tiempo posible sin sacrificar la calidad.					
3	Puedo priorizar mis responsabilidades de manera efectiva para cumplir con plazos.					
4	La carga de trabajo es adecuada y no siento que me sobrecarguen de tareas que afectan mi eficiencia.					
5	Utilizo adecuadamente las herramientas y recursos disponibles para mejorar mi eficiencia.					
6	Cuando tengo tareas o proyectos múltiples, los gestiono de manera eficiente.					
7	Me esfuerzo por mejorar continuamente mi forma de trabajar para ser más eficiente.					

Eficacia		1	2	3	4	5
8	Cumplo con los objetivos y metas establecidos por la empresa de manera constante.					
9	Las metas y objetivos que me asignan son alcanzables con los recursos disponibles.					
10	Mi trabajo contribuye directamente a los logros generales de la empresa.					
11	La calidad de mi trabajo cumple con los estándares requeridos por la empresa.					
12	Me siento capaz de tomar decisiones eficaces que afectan positivamente mi rendimiento.					
13	Mis resultados laborales son reconocidos como eficaces por mis superiores.					
14	Siento que puedo mejorar los resultados de mi trabajo con cada proyecto que realizo.					

Anexo 9: Ficha técnica de los instrumentos

Datos	Descripción
Nombre	: Encuestas Semiestructurada acerca de: - V1. Satisfacción Laboral - V2. Productividad
Autor	: Elaborado por Mendoza
Año	: 2022
Procedencia	: Perú
Propósito	: Determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral y la Productividad
Administración	: Individual – Colectiva
Duración	: Sin tiempo
Materiales	: Test y lápiz o lapicero
Ámbito de aplicación	: Trabajadores. Para la V1. Satisfacción laboral ➤ 21 a 49 puntos: Baja. ➤ 50 a 77 puntos: Regular. ➤ 78 a 105 puntos: Alta
Puntuación	: Para la V1. Productividad ➤ 12 a 28 puntos: Baja. ➤ 29 a 44 puntos: Regular. ➤ 45 a 60 puntos: Alta
Tipo de reactivos	: Politómica Para las Dimensiones de Satisfacción laboral ➤ 3 a 7 puntos: Baja. ➤ 8 a 11 puntos: Regular. ➤ 12 a 15 puntos: Alta
Dimensiones	: Para las Dimensiones de Productividad ➤ 4 a 9 puntos: Baja. ➤ 10 a 15 puntos: Regular. ➤ 16 a 20 puntos: Alta
(N° reactivos)	: V1. Satisfacción Laboral (21) V2. Productividad (12)
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach 0.91 para satisfacción laboral y 0.79 para productividad (excelente confiabilidad)
Validada	: Aplicable

Anexo 10: Validación de los instrumentos

Validador 1.

Ficha de validación del instrumento.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			

Validador 2.

Ficha de validación del instrumento.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	X				

Validador 3

Ficha de validación del instrumento.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			

Anexo 11: Confiabilidad de los instrumentos

Se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores de otra empresa prestadora de servicio. De los cuales se presentan a continuación:

Para la variable

Encuestas	Ítems																					
	D1			D2			D3			D4			D5			D6			D7			SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
E1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
E2	2	3	4	2	1	2	1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	49
E3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86
E4	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	4	2	4	1	1	4	4	4	4	2	4	55
E5	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	4	1	4	3	4	1	2	4	3	4	2	51
E6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	41
E7	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	58
E8	4	3	3	2	3	4	1	1	2	1	1	2	4	2	4	3	2	4	2	2	2	52
E9	4	4	3	2	2	1	3	4	4	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	46
E10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
VARIANZA	0,890	0,690	0,560	0,360	0,850	1,440	0,840	1,240	0,890	0,490	1,160	0,810	1,000	0,640	1,210	1,050	1,210	0,560	0,440	0,610	1,040	

Para la variable: Productividad

ENCUESTAS	ITEMS												SUMA
	D1				D2				D3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
E1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	36
E2	2	3	4	2	1	2	1	1	4	3	3	2	28
E3	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	3	43
E4	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	28
E5	1	1	4	2	3	2	2	2	1	3	2	1	24
E6	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23
E7	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	36
E8	4	3	3	2	3	4	1	1	2	1	1	4	29
E9	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	1	1	32
E10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	38
VARIANZA	0,890	0,960	0,890	0,360	0,610	1,610	0,640	0,960	0,890	0,490	1,040	1,050	

Con estos datos obtenemos los siguientes datos para aplicar la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

K: Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2$ Sumatoria de las varianzas de los ítems

σ_X^2 Varianza total del instrumento

A continuación, se presentan los cálculos realizados:

	Coeficiente Alfa de Cronbach	Número de ítems del instrumento	Sumatoria de las varianzas	Varianza total del instrumento.
Confiabilidad V1	0,91	21	17,98	139,16
Confiabilidad V1D1	0,73	3	2,50	4,84
Confiabilidad V1D2	0,82	3	2,65	5,81
Confiabilidad V1D3	0,76	3	2,97	6,01
Confiabilidad V1D4	0,70	3	2,46	4,60
Confiabilidad V1D5	0,74	3	2,85	5,61
Confiabilidad V1D6	0,80	3	2,82	6,04
Confiabilidad V1D7	0,73	3	2,09	4,09
Confiabilidad V2	0,79	13	10,39	37,41
Confiabilidad V2D1	0,70	4	3,10	6,56
Confiabilidad V2D2	0,65	4	3,82	7,40
Confiabilidad V2D3	0,66	4	3,47	6,89

Anexo 12: Panel fotográfico



Actividades de la corporación Vinueza



Aplicación de la encuesta

Anexo 13: Evidencias de las encuestas

Cuestionario de SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colaborador, estamos realizando una encuesta para recolectar información sobre “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025”. Esta información será utilizada para formular propuestas que beneficien a la empresa. Por favor, responde con sinceridad todas las preguntas marcando solo una opción con una (X) ya que no hay respuestas correctas e incorrectas cada pregunta tiene una alternativa y solo debes marcar una opción que consideres adecuada.

Criterios	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Puntaje	1	2	3	4	5

Nº	Ítem	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Condiciones Físicas y Materiales						
1	El lugar donde realizo mi trabajo es cómodo y bien iluminado.				X	
2	La temperatura y ventilación en el lugar de trabajo son agradables.					
3	Los equipos y herramientas necesarias para mi trabajo están disponibles y en buen estado.				X	
4	El acceso a recursos como internet y materiales es oportuno y de calidad.			X		
5	El espacio de trabajo es adecuado para realizar mis tareas de manera eficiente.				X	
6	Las instalaciones (como baños, áreas comunes) están bien mantenidas y son funcionales.					X
7	El mobiliario (sillas, escritorios, etc.) es cómodo y adecuado para el tipo de trabajo que realizo.				X	
Beneficios Laborales y Remunerativos						
8	Los beneficios laborales que recibo (seguro médico, vacaciones, etc.) son satisfactorios.			X		
9	El paquete de beneficios ofrecido por la empresa es competitivo en comparación con otras organizaciones.				X	
10	Me siento reconocido/a y valorado/a por los beneficios que la empresa proporciona.					X
11	Las políticas de bienestar laboral (flexibilidad de horarios, tiempo libre, etc.) son adecuadas para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal.				X	
12	Mi salario es adecuado en relación con las responsabilidades que tengo.					X
13	La empresa ofrece incentivos o premios que me motivan a mejorar mi rendimiento.				X	
14	Los aumentos salariales o bonificaciones son justos y acordes con mi desempeño.					X

Cuestionario de PRODUCTIVIDAD

Estimado colaborador, estamos realizando una encuesta para recolectar información sobre **“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Corporación Vinuesa, Región Tumbes - 2025”**. Esta información será utilizada para formular propuestas que beneficien a la empresa. Por favor, responde con sinceridad todas las preguntas marcando solo una opción con una (X) ya que no hay respuestas correctas e incorrectas cada pregunta tiene una alternativa y solo debes marcar una opción que consideres adecuada.

Criterios	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Puntaje	1	2	3	4	5

Nº	Ítem	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Organizo eficientemente mi tiempo para cumplir con las tareas asignadas.			X		
2	Realizo mis tareas en el menor tiempo posible sin sacrificar la calidad.					X
3	Puedo priorizar mis responsabilidades de manera efectiva para cumplir con plazos.				X	
4	La carga de trabajo es adecuada y no siento que me sobrecarguen de tareas que afectan mi eficiencia.					X
5	Utilizo adecuadamente las herramientas y recursos disponibles para mejorar mi eficiencia.				X	
6	Cuando tengo tareas o proyectos múltiples, los gestiono de manera eficiente.					X
7	Me esfuerzo por mejorar continuamente mi forma de trabajar para ser más eficiente.			X		
Eficacia						
8	Cumplo con los objetivos y metas establecidos por la empresa de manera constante.					X
9	Las metas y objetivos que me asignan son alcanzables con los recursos disponibles.					X
10	Mi trabajo contribuye directamente a los logros generales de la empresa.					X
11	La calidad de mi trabajo cumple con los estándares requeridos por la empresa.					X
12	Me siento capaz de tomar decisiones eficaces que afectan positivamente mi rendimiento.				X	
13	Mis resultados laborales son reconocidos como eficaces por mis superiores.					X
14	Siento que puedo mejorar los resultados de mi trabajo con cada proyecto que realizo.				X	