

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS
COLABORADORES DE LA COLONIAL FABRICA DE
HILOS S.A., CALLAO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

ELIANA LIZBETH VILLANUEVA LLONTOP

Callao, 2021

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Dr. Hernán Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. César Ángel Durand Gonzales	Secretario
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro
Mg. María Elena Teodosio Ydrogo	Miembro

ASESOR: Mg. WALTER RICARDO SAAVEDRA LÓPEZ

Nº de Libro : 01

Nº de Folio : 341

Nº de Acta : 188

Fecha de Aprobación de la tesis:

Bellavista, 11 de Noviembre del 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado
Nº 112- 2021 – CDUPG - FCS.**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis hermanos, padre, sobrinos que me alientan a cumplir mis metas, a mi madre y a mi abuelita Isabel que guía mis pasos día a día, gracias por estar a mi lado y por el inmenso amor que me brindan.

Eliana Lizbeth

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Walter Ricardo Saavedra López asesor de la investigación quien me brindo orientación y apoyo para el desarrollo de este trabajo, a los colaboradores de La Colonial Fabrica de Hilos S.A. que participaron en el presente trabajo de investigación y al gerente general de La Colonial Fabrica de Hilos S.A. por brindarme las facilidades para la aplicación del instrumento

ÍNDICE

	Págs.:
TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLA DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.4. Limitantes de la investigación	12
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes del estudio	14
2.2. Base teórica	19
2.3. Base conceptual	20
2.4. Definición de términos	26
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis	28
3.2. Definición conceptual de las variables	28
3.2.1. Operacionalización de variable	30
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	31
4.1. Tipo y diseño de la investigación	31
4.2. Método de investigación	32
4.3. Población y Muestra	32
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	33

4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	33
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.	35
V.	RESULTADOS	38
5.1	Resultados descriptivos	38
5.2.	Resultados inferenciales	49
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	53
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	57
6.3.	Responsabilidad ética	60
	CONCLUSIONES	61
	RECOMENDACIONES	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
	ANEXOS	68
•	Anexo 1: Matriz de Consistencia	69
•	Anexo 2 : Instrumento Validados	70
•	Anexo 3: Consentimiento informado	74
•	Anexo 4 : Base de datos	75

TABLAS DE CONTENIDO

	Págs.:
Tabla 5.1.1. Edad de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	38
Tabla 5.1.2. Sexo de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	39
Tabla 5.1.3 Estado Civil de los colaboradores De La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	40
Tabla 5.1.4 Satisfacción Laboral en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	41
Tabla 5.1.5 Satisfacción Laboral en su dimensión Relaciones Interpersonales y su relación con el Desempeño En Los Colaboradores De La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	42
Tabla 5.1.6. Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	43
Tabla 5.1.7 Satisfacción laboral en la dimensión ambiente de trabajo en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	44
Tabla 5.1.8 Desempeño en la dimensión tareas y funciones asignadas en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	45
Tabla 5.1.9. Desempeño en la dimensión resultados en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	46

Tabla 5.1.10.	Desempeño en la dimensión comportamiento en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	47
Tabla 5.1.11	Desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	48
Tabla 5.2.1	Satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	49
Tabla 5.2.2	Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	50
Tabla 5.2.3	Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	51
Tabla 5.2.4	Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	52

TABLA DE GRÁFICOS

	Págs.:
Gráfico 5.1.1. Edad de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	38
Gráfico 5.1.2. Sexo de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	39
Gráfico 5.1.3 Estado Civil de los colaboradores De La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	40
Gráfico 5.1.4 Satisfacción Laboral en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	41
Gráfico 5.1.5 Satisfacción Laboral en su dimensión Relaciones Interpersonales y su relación con el Desempeño En Los Colaboradores De La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	42
Gráfico 5.1.6. Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	43
Gráfico 5.1.7 Satisfacción laboral en la dimensión ambiente de trabajo en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	44
Gráfico 5.1.8 Desempeño en la dimensión tareas y funciones asignadas en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	45
Gráfico 5.1.9. Desempeño en la dimensión resultados en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	46

Gráfico 5.1.10. Desempeño en la dimensión comportamiento en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	47
Gráfico 5.1.11 Desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	48
Gráfico 5.2.1 Satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	49
Gráfico 5.2.2 Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	50
Gráfico 5.2.3 Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	51
Gráfico 5.2.4 Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021	52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao 2021.

El método que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, con una muestra no probabilística, la población fue de 150 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 108, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: el primero de satisfacción que consto de 21 preguntas, y el segundo el de desempeño consta de 11 preguntas, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios estructurados con respuesta tipo Likert, en cuanto a los resultados: Según la variable satisfacción: Del 100% (108) colaboradores, el 35.2 % (38) se encuentran insatisfechos, el 60.2% (65) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 4.6 % (5) se encuentran satisfechos, con respecto a la dimensión relaciones interpersonales: El 25.93 % (28) se encuentran insatisfechos y presentan un regular desempeño, con un nivel de significancia estadística de $p\text{-valor} = 0.371$ y con una correlación positiva muy baja ($Rho = 0.087$), según la dimensión remuneración, condiciones laborales: El 36.11 % (39) se encuentran insatisfechos y presentan un bajo desempeño, con un nivel de significancia estadística de $p\text{-valor} = 0.068$ y con una correlación positiva muy baja. ($Rho = 1.76$), según la dimensión ambiente de trabajo el 40.74 % (44) se encuentran satisfechos y presentan un desempeño regular, con un nivel de significancia estadística de $p\text{-valor} = 0.397$ y con una correlación positiva muy baja. ($Rho = 0.082$). Conclusiones: No existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021, con un nivel de significancia estadística de $p\text{-valor} = 0.282$ y con una correlación positiva muy baja. ($Rho = 0.107$).

Palabras claves: Satisfacción laboral, desempeño

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between job satisfaction and performance in employees of La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao 2021.

The method that was used was quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional, with a non-probabilistic sample, the population was 150 collaborators, the sample consisted of 108, to whom two questionnaires were applied: the first of satisfaction that consisted of 21 questions, and the second the performance one consists of 11 questions, for the data collection the survey technique was used and two structured questionnaires with Likert-type response were used as instruments, regarding the results: According to the satisfaction variable: Out of 100 % (108) collaborators, 35.2% (38) are dissatisfied, 60.2% (65) are neither satisfied nor dissatisfied, 4.6% (5) are satisfied, with respect to the interpersonal relationships dimension: 25.93% (28) are dissatisfied and present a regular performance, with a level of statistical significance of $p\text{-value} = 0.371$ and with a very low positive correlation ($Rho = 0.087$), according to the dimension remuneration, working conditions: 36.11% (39) are dissatisfied and present low performance, with a level of statistical significance of $p\text{-value} = 0.068$ and with a very low positive correlation. ($Rho = 1.76$), according to the work environment dimension, 40.74% (44) are satisfied and present regular performance, with a level of statistical significance of $p\text{-value} = 0.397$ and with a very low positive correlation. ($Rho = 0.082$).

Conclusions: There is no relationship between job satisfaction and performance in employees of Colonial Fábrica de threads S.A., 2021, with a level of statistical significance of $p\text{-value} = 0.282$ and with a very low positive correlation. ($Rho = 0.107$).

Keywords: job satisfaction, performance

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral y el desempeño viene siendo uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones ya que permitirá cumplir las metas y objetivos de manera eficiente, teniendo en cuenta que la gran mayoría de personas acuden a un centro de trabajo con la finalidad de lograr un ingreso económico que les permita mejorar sus ingresos así como mejorar su estilo de vida, por lo tanto, el estar satisfechos en su área de trabajo ayudara a mejorar el desempeño. En este contexto, muchas de las organizaciones suelen aplicar estrategias con la finalidad de tener colaboradores fidelizados que compartan las mismas metas y objetivos organizacionales.

La situación problemática respecto a la satisfacción laboral es un tema que requiere ser más exhaustivo ya que algunas organizaciones estatales no buscan estrategias a fin de mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, mientras que en las organizaciones privadas existe cierto grado de preocupación frente a esta problemática que en la actualidad se viene afrontando. En la Colonial Fábrica de Hilos, se viene dando un problema que de una u otra manera es preocupante, ya que se percibe una falta de motivación por parte de los colaboradores debido a que la institución limita el desarrollo personal, la carga laboral y escaso dialogo entre el personal y sus jefes inmediatos, por lo que se reflejado en un bajo desempeño en los colaboradores, falta de satisfacción laboral, rotación constante del personal, renuncias voluntarias, así como ceses.

Por lo que se busca investigar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño, este trabajo de investigación estructurado por 6 capítulos I: Planteamiento del problema, II: Marco teórico, III: Hipótesis y variables, IV: Diseño metodológico, V: Resultados, VI: Discusión de resultados, Conclusiones, Recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Un colaborador que se encuentre satisfecho en su área laboral tendrá un buen desempeño y así lograremos alcanzar las metas dentro de las organizaciones, según Sánchez (1).

Según la Organización internacional del trabajo (OIT) en su informe del año 2018 existe 2 mil millones de personas pertenece a la población económicamente activa (2)

A nivel de América latina según la plataforma web brasileña de profesionales que evalúan empresas Love Mondays refiere que México en el 2018 obtuvo la calificación más alta en satisfacción laboral, seguido por Brasil y Argentina, naciones cuyas economías son consideradas las principales en la región, el sistema de calificación fue establecido en función de los niveles de satisfacción general de los empleados con relación a remuneración y beneficios, oportunidades de carrera, cultura de la empresa, calidad de vida y trabajo en general.(3)

Según el diario de Economía y Negocios Gestión Pública, en el año 2014 refirió que la satisfacción laboral aumento con los años, encontrándose que nueve de cada 10 trabajadores de 50 años o más dicen estar satisfechos con sus empleos, según una encuesta de la Associated Press con el Centro de Estudios de Asuntos Públicos NORC (NORC Center for Public Affairs).(4)

Según Seminario Katherine en su tesis titulada “Diagnóstico del sector textil de las micro pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en el distrito de La Victoria -2018 refiere que un factor importante dentro de estas organizaciones textiles es que los colaboradores se encuentren satisfechos

con todos los factores que le ofrecen las empresas, siendo uno de estos el económico. Sin embargo, este tipo de empresas suelen brindar solamente un sueldo fijo sin ningún otro tipo de reconocimiento. (5)

A nivel local, en La Colonial Fábrica de Hilos S.A está conformado por 150 colaboradores los cuales laboran en jornadas de 48 horas por lo que pueden desarrollar irritabilidad, insatisfacción en algunos casos renuncias, abandono laboral, escasa creatividad para las actividades cotidianas generándose un trabajo rutinario, monótono y por otro lado las faltas, tardanzas, rotaciones, ausentismo, los resultados que se obtendrán en este estudio podrán orientar a la gerencia para una buena toma de decisiones, orientar mejor las políticas de recursos humanos, optimizar la calidad de vida en el trabajo y generar medidas de mejora continua, consiguiendo que los colaboradores se sientan más satisfechos con su trabajo y esto se evidencie en un buen desempeño laboral, disminuyendo el ausentismo laboral, rotación de personal y ceses dentro de las organizaciones, todo lo cual nos lleva a formular la interrogante de estudio: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021?

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral según remuneración, beneficios laborales y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021?

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral según dimensión ambiente laboral y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao- 2021

1.3.2. Objetivo Específicos:

- Relacionar la satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao – 2021
- Identificar la satisfacción laboral según dimensión remuneración, beneficios laborales y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao - 2021
- Establecer la satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao - 2021

1.4 Limitantes de la investigación

1.4.1 Limitante teórico

En la presente investigación se consideró como limitante la teoría de Herzberg sin embargo no encontramos estudios de investigación de satisfacción laboral y desempeño en la institución que nos ayude con nuestro informe.

1.4.2 Limitante temporal

La investigación se realizó en el periodo del mes de abril a mayo de 2021 presencialmente y de forma virtual

Algunos de los colaboradores no deseaban participar en el estudio ya que tenían la percepción de que podrían presentar represalias a largo plazo en la organización, por este motivo la aplicación del instrumento se desarrolló en horario no laborable para no interferir en sus labores y fueron anónimas.

1.4.3 Limitante espacial

La Colonial Fabrica de hilos S.A. es una organización privada ubicada en Av. Argentina 4151 Callao. provincia Callao, región Callao.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

a) Zaldúa (Ecuador-2018) en su estudio de tipo descriptivo titulado “Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí”, tiene como objetivo: Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes, la metodología del estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional; con un diseño no experimental y de corte transversal. Comprendió una población de 65 trabajadores, de los cuales fueron intervenidos un total de 60, los resultados fueron: La satisfacción laboral fue del 43% del total de encuestados, y al hacer el análisis de sus factores determinantes se encontró una satisfacción intrínseca de 41,7%, y una satisfacción extrínseca de 36,7%; los factores que produjeron mayor insatisfacción fueron: relaciones interpersonales, seguido por la remuneración y las políticas de trabajo, la conclusión que brindo el estudio fue que existen factores que influyen de forma positiva o negativa en relación a la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes. (6)

b) Nolasco Daysi, (Ecuador-2020), en su estudio de tipo descriptivo titulado “La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, tuvo como objetivo identificar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de la Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, la metodología fue en una investigación histórica,

explicativa, correlacional la población estuvo conformada por 81 trabajadores y una muestra de 54 trabajadores, en cuanto a los resultados de 54 empleados encuestados, 30 de ellos se encuentran de acuerdo con la satisfacción laboral, correspondiendo al 55.56% y 18 empleados se encuentran en el rango de ni de acuerdo, ni desacuerdo siendo un 33.33%, por lo tanto, se puede concluir que más del 50% de los empleados consultados se encuentran satisfechos laboralmente.

El coeficiente de correlación, es igual a 0,2408 el cual corresponde a una correlación positiva baja, por lo que se llega a la conclusión que existe relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral. (7)

c) Espaderos Alejandro, (Guatemala- 2016), en su estudio de tipo descriptivo titulado “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”, el cual tuvo como objetivo determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, la metodología fue de tipo descriptivo, correlacional, la población estuvo conformada por 30 colaboradores los cuales se escogieron aleatoriamente dentro de dicho departamento, se diseñó dos cuestionarios, los cuales fueron en representación a las dos variables, desempeño y satisfacción laboral, los resultados encontrados son que existe un alto nivel de desempeño obteniendo el porcentaje de 53% muy bueno, el 40% bueno y un 7% regular, se concluyó que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos a nivel de desempeño laboral fueron que existe un 53% muy bueno, el 40% bueno y un 7% regular, se concluyó que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral con $r = 0.125$ (correlación positiva muy baja). (8)

d) Carballo Ángel, (Mexico-2015) en su estudio de tipo descriptivo titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Operativo Federal del Programa Caravanas De La Salud En Tabasco”, el cual tuvo

como objetivo: Conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, la metodología fue un estudio observacional, prospectivo de corte transversal con una muestra de 97 trabajadores activos, los resultados que se obtuvieron fueron: un 34% presentan una alta insatisfacción en la dimensión infraestructura y equipamiento, 44% se encuentran parcialmente insatisfecho por la carencias de incentivos económicos y beneficios laborales, 46% están parcialmente insatisfechos en relación a la supervisión, un 41% presento una regular satisfacción en las relaciones interpersonales.

Conclusión: la percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; en cuanto a satisfacción laboral reflejó una parcial a regular satisfacción (9)

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

a). Boada Natalia, (2019) en su estudio de tipo descriptivo titulado “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad”, el cual tuvo como objetivo verificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto agente de seguridad en una empresa de servicios de vigilancia, fue una investigación descriptiva, correlacional; en cuanto a los resultados que se obtuvieron fue de la dimensión reconocimiento personal 14.5% se encontraron insatisfecho o muy insatisfecho, en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo obtuvieron un puntaje de 11.3% se encontraron insatisfecho o muy insatisfecho, la dimensión beneficio económico obtuvo un porcentaje de insatisfacción de 0.8%, la conclusión fue que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto agente de seguridad en una empresa de servicios de vigilancia. (10)

b) Oré Erik y colaboradores, en su estudio del 2018 titulado “Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio

de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima” el cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero, fue una investigación cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, la población estuvo constituida por 60 enfermeras, los resultados con respecto a la satisfacción laboral del profesional de enfermería encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo, la conclusión fue que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.(11)

c) Cancha Julissa y colaboradores, (2018) en su estudio de tipo descriptivo titulado “Factores asociados al Desempeño laboral de los Profesionales de enfermería en el Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz”, el cual tuvo como objetivo determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz 2018, la metodología fue de enfoque cuantitativo, prospectivo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal, con una población de 50 profesionales de enfermería, los resultados hallados fueron: el 4% (2) de los profesionales de enfermería tienen malas relaciones interpersonales y poseen un buen desempeño laboral, el 52% (26) de los profesionales de enfermería tienen relaciones interpersonales buenas, de los cuales el 4% (2) tienen un desempeño laboral malo; el 6% (3) presentan un desempeño laboral regular y el 42% (21) tienen un desempeño laboral bueno; conclusión: Los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales están asociados significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. (12)

d) Reyes Eufemia y colaboradores, en su estudio de tipo descriptivo titulado “Motivación y Satisfacción Laboral En Las Enfermeras(s) del Departamento de Psiquiatría. Hospital Víctor Larco Herrera. Lima. 2017”,

el cual tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras(os) , fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal y no experimental.

La población estuvo conformada por 80 enfermeras y el tamaño de la muestra fue de 66 enfermeras, Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó 2 instrumentos: La escala de motivación de Steers R. y Braustein D. y la escala de satisfacción Laboral SL-SPC (2009) validada por Sonia Palma Carrillo (2010), previa firma del consentimiento informado.

Los resultados obtenidos fueron el 68.18% (45) de los encuestados presenta un nivel alto de motivación, el 86.36 % (57) tiene regular satisfacción laboral, el coeficiente de correlación hallado fue de magnitud moderada $R_o=0,216$ y significancia $p=0.001$. Es decir, a medida que sea mayor el nivel de motivación, entonces será mayor la satisfacción laboral. La dimensión logro y afiliación represento un 21.21%(14) un nivel alto de la motivación y se relaciona directamente con la satisfacción laboral con un Rho de Spearman 0,261, y significancia $p=0,003$. La motivación de dimensión poder el 59.09% (39) presenta un nivel medio de motivación, por lo que no se relaciona con la satisfacción laboral ya que no existe relación directa y significativa (Rho de Spearman: 0,191). $P= 0.125$. (13)

e) Quito Elizabeth, (2017) en su estudio de tipo descriptivo titulado “Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz”, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, la metodología fue no experimental; el diseño descriptivo correlacional transversal, con una muestra de 192, mediante un muestreo no probabilístico, en cuanto a los resultados. 65,6%

están satisfechos y 34,4% presentan insatisfacción laboral, en cuanto al desempeño laboral 52,6% tuvo un puntaje superior al promedio, 44,3% puntaje superior y el 3,1% obtuvo una puntuación promedio. Respecto a la correlación entre las variables, el 33,3% tuvo desempeño laboral superior y estuvo satisfechos laboralmente, mientras que el 20,3% de los trabajadores estuvieron insatisfechos y tuvieron un desempeño laboral superior al promedio, las conclusiones fueron que: Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del Hospital Víctor Ramos Guardia. (14)

2.2 Base teórica

2.2.1. Teoría de los Dos Factores de Herzberg

La satisfacción laboral para Herzberg es una serie de combinación entre factores intrínsecos los cuales generan una sensación de felicidad de los colaboradores sobre el trabajo que desempeñan y sus responsabilidades, donde se tienen en cuenta variable tales como los sentimientos de logro, reconocimiento, responsabilidad y progreso. (15)

En cuanto a los factores extrínsecos o higiénicos: tiene en cuenta las siguientes variables: condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales, supervisión, políticas, y la estructura administrativa de la compañía, como seguridad en el empleo. (15)

Según Herzberg estos factores nos permiten evaluar el nivel de satisfacción laboral, si estos factores se presentan en forma adecuada, permitirá satisfacer las necesidades de logro, de reconocimiento, de responsabilidad y de progreso; y si contamos con condiciones de trabajo adecuadas, remuneración justa, clima laboral favorable, buenas relaciones con los jefes y compañeros, será mucho más fácil contar con colaboradores motivados y satisfechos. (15)

2.2.2. Teoría de la discrepancia Intrapersonal de Dawis

La satisfacción o insatisfacción laboral es producto de la discrepancia entre las necesidades de los colaboradores y lo que obtendrá de su trabajo, lo cual depende de correspondencias de diferente tipo, como por ejemplo entre las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del trabajador, o entre las recompensas que otorga el trabajo y los valores y necesidades del individuo, según esta teoría establece que la satisfacción laboral dependerá de las recompensas obtenidas por el individuo y la equidad percibida con las recompensas recibidas por su entorno laboral (compañeros de trabajo), lo que determinara un doble análisis por parte del colaborador: primero entre su propio desempeño, capacidades, y lo que a su criterio merece como compensación por los resultados obtenidos , en segundo lugar analiza lo que los demás dan y reciben de su trabajo. Según dicha teoría la discrepancia producirá insatisfacción (15)

2.3 Base conceptual

2.3.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona diferentes autores nos han brindado una serie definiciones sobre satisfacción laboral. (15)

Locke define” La satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.” (15)

Según Price y Muller la satisfacción laboral es el grado en el que a los individuos les gusta su trabajo. Otros autores como Porter y Lawler refieren que la satisfacción es el resultado entre la motivación y el desempeño en

el trabajo, así como la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.” (15)

Según la OPS en el año 2015 refiere que la fuerza de trabajo en las Américas representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región, siendo su principal fuente de producción y desarrollo, en América Latina y el Caribe contribuyen con el 60% de la fuerza de trabajo y se encuentra en todos los sectores económicos. Sin embargo, para asegurar un mayor rendimiento y productividad en los colaboradores se requieren: condiciones de trabajo seguras, saludables, satisfactorias, así como condiciones de empleo equitativas y justas, por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas, pueden causar accidentes, enfermedades, muertes en el trabajo, para la Organización Panamericana de Salud el trabajo y el empleo se reconocen como determinantes sociales claves de la salud, de ahí la importancia de realizar estudios constantes para mejorar la satisfacción laboral. (16)

a) Niveles de Satisfacción Laboral

- Satisfacción general: Es lo que percibe un colaborador frente a las distintas facetas de su ámbito de trabajo. (15)

- Satisfacción por facetas: Grado mayor o menor de satisfacción frente a criterios específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. (15)

Los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: El reto del trabajo, las recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo, la compatibilidad entre personalidad de cada colaborador y su puesto de trabajo. (15)

b) Dimensiones de la satisfacción laboral

b.1) A nivel relaciones interpersonales

Según la dimensión relaciones interpersonales la satisfacción laboral dependerá de las diferentes experiencias laborales, las metas individuales, lo que brinda la organización, así como los recursos de las personas para enfrentar y resolver los problemas o frustraciones que se presentan en su área de trabajo. (15)

Los colaboradores de las organizaciones prefieren puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades, capacidades, así como les ofrezcan una variedad de funciones, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo estoy haciendo, características que hacen al trabajo poseedor de estímulos intelectuales, los cargos que tienen escasos retos provocan poca motivación, pero aquel que tengan demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. (15)

Las relaciones interpersonales involucran el comportamiento hacia el trabajo comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos (15)

Esta teoría fue propuesta por los psicólogos J. Richard Hackman y G.R. Oldman, después de haber realizado una serie de trabajos de investigación sobre medidas objetivas de las características del puesto que se correlacionaban con la asistencia y satisfacción de los trabajadores, esto influye tanto en la conducta como en las actitudes, pero no afecta a los colaboradores en la misma forma. (15)

Para Herzberg los factores extrínsecos que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador, viene a ser algo global que deriva de las actividades laborales; como: Asignación de tareas entre una cantidad específica de empleados, factores intrínsecos los que podrían repercutir en la salud de los colaboradores son: Particularidades propias del empleado, la vida en el trabajo, edad, nivel de conocimientos, rasgos de la

personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el área laboral, valores sociales y culturales. (6)

b.2.) A nivel de la dimensión remuneración y condiciones laborales

En cuanto a la remuneración los incentivos y gratificaciones son la compensación que todos los colaboradores reciben a cambio de realizar sus funciones, esto garantiza la satisfacción de los empleados. (17)

Todos los colaboradores quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les sean justos y congruentes con sus expectativas, por lo que el salario a su criterio debe ser equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de sueldos de la organización; así como cuando las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo los colaboradores de una organización. (17)

b.3) A nivel ambiente laboral

La satisfacción va más allá de sentirse bien consigo mismo sino también con lo que le rodea, por lo que las organizaciones deberían procurar mantener un ambiente laboral óptimo en todo momento, ya que esto puede afectar significativamente los objetivos de la organización y puede generar bajas en cuanto al desempeño del colaborador, así como en la producción de la organización. El optimizar el desempeño se deberá en gran parte a tener un ambiente físico, cómodo y adecuado, lo que permitirá un mejor desarrollo de sus actividades y aumentar la satisfacción en el cumplimiento de objetivos de la empresa. (18)

c) Medición de Satisfacción de los colaboradores dentro de una organización

Se utilizan tres métodos para medir la satisfacción en el trabajo: el índice global único, medición global y medición por facetas.

- El índice global único en donde se solicita una sola respuesta a una pregunta formulada. Por ejemplo, “¿Qué tan satisfecho está con su trabajo?”. El número de respuestas tiende a ser de alrededor de cinco, desde “muy satisfecho” hasta “muy insatisfecho”.
- La medición global y la medición por facetas: Son metodologías más extendidas, son consideradas más sofisticadas, así como precisas. Ambas consisten en una serie de preguntas sobre diferentes aspectos y atributos del trabajo.

Enfoques recientes consideran que las evaluaciones continuas son una forma más precisa de realizar mejoras en la satisfacción laboral y por consiguiente en el desempeño de la organización. (12)

d) Importancia de la Satisfacción Laboral

Los colaboradores dentro de las organizaciones son un recurso vital dentro de cualquier organización, mantener a los empleados satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones:

- Menores tasas de ausentismo y rotación: Los colaboradores a los que no les agrada su empleo tienen mayor probabilidad de renunciar o de presentar inasistencias a su área de trabajo
- Mayor productividad: Los colaboradores que se encuentran satisfechos tienen alto desempeño a diferencia de aquellos que no están satisfechos en su área de trabajo. De aquí la efectividad de las organizaciones con una mayor cantidad de empleados satisfechos
- Lealtad: Los colaboradores que sienten que la organización realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar con mayor compromiso.

(15)

2.3.2. Desempeño Laboral

El desempeño de los colaboradores dentro de las organizaciones constituye el objetivo para lograr la efectividad y alcanzar el éxito, motivo por el cual, hay un constante interés de las entidades por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo. Según García en el año 2011 refiere que el desempeño se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.(16)

Chiavenato en su estudio del 2000 define que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la misma; establece una estrategia individual para poder lograr alcanzarlos. (17)

El desempeño laboral es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación a metas de cada organización, a través de estrategias particulares por parte del colaborador. (19)

a) Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño de los colaboradores es fundamental para lograr las metas dentro de una organización, por lo que existen factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización; así como factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, lidera. (19)

b) Administración del Desempeño

El buen desempeño de los colaboradores depende de múltiples factores satisfacción, productividad de la empresa es por ello que es necesario

establecer procesos que determinen como se va a llevar a cabo; la administración del desempeño según Ivancevich en su estudio del 2005 lo define como un “proceso por el que los ejecutivos, gerentes y supervisores alinean el desempeño de los trabajadores con las metas de la empresa”, esto permitirá proponer nuevas acciones que respalda la evaluación de desempeño logrando así mejoras en la gestión del talento humano. (14)

c) Relación entre satisfacción y desempeño laboral

Según Boada Natalia refiere “A pesar que la relación entre satisfacción laboral y desempeño solía considerarse un mito, el análisis de estudios anteriores sugiere que la correlación es bastante alta (Robbins y Judge, 2013). (10)

A nivel organizacional también existen razones que apoyan la relación entre ambas, ya que las empresas que tienen más colaboradores satisfechos, tienden a ser más eficaces que aquellas que no los tienen. Los autores que esto se debe a que la satisfacción laboral se relaciona con aspectos ligados al desempeño, como son la satisfacción al cliente, ausentismo, rotación y conductas contraproducentes. (14)

Según la relación satisfacción y el nivel de desempeño puede ser un factor causal en la satisfacción laboral siendo las recompensas intrínsecas y extrínsecas variables de refuerzo. Las recompensas extrínsecas son remuneración, promoción, posición, etc. (20)

2.4. Definición de términos

Trabajo: Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales (15)

Colaborador: Es aquella persona que además de conformar el capital humano medible, codificado, dentro de las organizaciones, se involucra en el trabajo con el objetivo de innovar, integrar y fomentar el conocimiento dentro de las organizaciones (21)

Satisfacción laboral: Actitud general de un individuo hacia su empleo. (15)

Desempeño: El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización (13)

CAPITULO III.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de Hilos S.A., 2021

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de Hilos S.A., 2021

3.1.2. Hipótesis específicas

La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de Hilos S.A., 2021

La satisfacción laboral en su dimensión relaciones remuneración y beneficios laborales se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de Hilos S.A., 2021

La satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

3.2 Definición conceptual de las variables

3.2.1 Variable 1: Satisfacción Laboral

VANCOUVER Según RIQUELME en el año 2018 refiere que la Satisfacción Laboral es la percepción actitudinal positiva o negativa del individuo hacia su trabajo, basado en las creencias, expectativas y valores que desarrolla

cada trabajador de su propio trabajo, teniendo como resultado conductual hacia el empleo

3.2 Variable 2: Desempeño laboral:

Según Palaci en el año 2010 refiere que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”

3.2.1. Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	METODO	TECNICA
Variable 2 Desempeño	Tareas y funciones asignadas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento del puesto ➤ Disposición al aprendizaje continuo ➤ Trabajo en equipo ➤ Actitud positiva ➤ Capacidad para solución de conflictos 	Bajo (15-13)	Hipotético, deductivo	Encuesta, instrumento de Eleazar Cunó Rojas desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de los trabajos ➤ Cumplimiento de plazos 	Regular (16-18)		
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colaboración ➤ Discreción ➤ Creatividad ➤ Puntualidad ➤ Asistencia ➤ Responsabilidad 	Alto (21-19)		

CAPITULO IV.

DISEÑO METODOLÓGICO

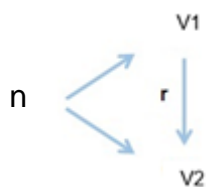
4.1. Tipo y diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de la investigación

El presente estudio fue cuantitativo porque las variables a estudiar se midieron de forma estadística según los instrumentos, es prospectivo porque se utilizó datos de la medición realizada conforme van ocurriendo los hechos en el presente, de corte transversal porque su ejecución tuvo un período establecido de tiempo. (22)

4.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación no experimental, nivel correlacional porque buscó establecer la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño.



Donde:

n = Tamaño de la muestra

V_1 = Satisfacción

r = Relación entre ambas variables

V_2 = Desempeño laboral

4.2. Método de investigación

El método fue hipotético deductivo el cual se basa en realizar procedimientos que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis, cuya finalidad es refutar o falsear dichas hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (23)

4.3. Población Y Muestra

4.3.1. Población

La población estuvo conformada por los colaboradores que laboran en la Colonial Fabrica de Hilos, siendo un total de 150 colaboradores durante el año 2021

4.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 108 colaboradores y fue determinada según fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1) E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

- n : tamaño muestral
- z : 1.96 coeficiente de confiabilidad para un nivel de 95% de seguridad
- N : 150 población total
- p : 50% estimado de percepción negativa
- q : 50% estimada de percepción positiva
- E : 5% error muestral

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 (50) (50) (200)}{(5)^2 + (1.96)^2 (50) (50)} \longrightarrow \frac{(3.8416) \times 2500 \times 200 (150-1)}{149 \times 25 + (3.8416) (2500)}$$
$$\frac{1,843,200}{14,399} \qquad n = 108$$

Criterios de Inclusión

- Colaboradores que acepten participar en el estudio.
- Colaboradores que laboren más de un mes en las diferentes áreas de la empresa.

Criterios de Exclusión

- Aquellos que no deseen participar en el estudio.
- Colaboradores que se encuentren de licencia o vacaciones

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

La presente investigación se realizó en la empresa “La Colonial Fábrica de Hilos ubicado en Av. Argentina 4151- Callao y se desarrolló durante el periodo 2021, dicha organización es una industria textil, dedicada a la fabricación de hilos.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Para la recolección de información de nivel de satisfacción, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario ya que nos permitió obtener información sobre la satisfacción laboral y el desempeño. La aplicación del cuestionario se inició con la entrevista a los colaboradores que fue aproximadamente en 10 a 15 minutos.

4.5.1. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para cada variable fueron los siguientes:

Para estudiar la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Satisfacción Laboral, el cual fue creado por Hannoun Georgina (23), consta de 21 ítems, cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Relaciones Interpersonales (10 ítems)

Dimensión 2: Remuneración y condiciones laborales (08 ítems)

Dimensión 3: Ambiente laboral (03 ítems).

Baremos: Satisfacción laboral: satisfecho (35-38), ni satisfecho/ni insatisfecho (27-34), insatisfecho (21-26). (Ver anexo 7)

Para estudiar la variable desempeño Se utilizado el instrumento de desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cusco – 2019, el cual fue creado por Eleazar Cunó Rojas, cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Tareas y funciones asignadas (05 ítems).

Dimensión 2: Resultados (03 ítems).

Dimensión 3: Comportamiento (03 ítems).

Baremos: Desempeño: alto (21-19), regular (16-18), bajo (15-13). (Ver anexo7)

Se aplicó una prueba piloto a 20 personas las cuales tienen características similares a nuestra población, pero no formaron parte de la muestra y se realizó prueba de confiabilidad al instrumento

En cuanto al instrumento 1: satisfacción laboral en los colaboradores de La colonial fábrica de hilos S.A.; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.754$), por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Aceptable (alta)”.

El instrumento 2: Desempeño en los colaboradores de La colonial fábrica de hilos S.A; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.739$) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Aceptable (alta)”. (ver anexo 6)

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

El proceso de recolección de datos se inició solicitando el permiso a la empresa La Colonial fábrica de hilos S.A., luego se realizó los trámites administrativos respectivos para la ejecución del instrumento a los colaboradores.

Se brindó los instrumentos de forma presencial y virtualmente

Base de datos: Se realizó en el programa estadístico SPSS versión 22. (Ver anexo 4)

Cálculo del Estadístico de Prueba: La elección de la prueba estadística para la comprobación de la hipótesis de estudio, se realizó mediante el cálculo de la prueba de normalidad.

Prueba de normalidad Se calculó la Prueba de Normalidad para poder determinar si la prueba es paramétrica o no paramétrica.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE SATISFACCION LABORAL	.300	108	.000	.761	108	.000
VARIABLE DESEMPEÑO	.316	108	.000	.719	108	.000

Para calcular la Prueba de Normalidad, se verificó si los datos son menores o mayores de 50 datos u observaciones.

Kolmogorov-Smirnov → Mayor de 50 datos u observaciones

Shapiro-Wilk → Menor de 50 datos u observaciones

Se evaluó la distribución de los datos a través de la prueba estadística Kolmogórov-Smirnov ya que se trata de una muestra $n = 108$, y es > 50 ,

Luego, dado que Sig. = 0.000 y p-valor < 0.05

Sig. = 0.000 y p-valor < 0.05

Con un nivel de significancia o p-valor que es menor de 0.05, donde se observó que las variables en la población NO tienen una Distribución Normal; por ende, se utilizó las pruebas No Paramétricas; es decir, la Prueba de Correlación de Spearman, la fórmula que se usó es el siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Nivel de Significación: Por otra parte, la significancia estadística de los resultados sobre las correlaciones general y específicas, se determinó con los valores de la tabla teórica del mismo estadístico Rho de Spearman y posteriormente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman empleando un nivel de significación de 0,05.(21)

Como el Sig. Bilateral ≤ 0.05 , se determinó el grado de relación:

Correlación Positiva Muy baja	[0,01; 0,19]
Correlación Positiva Baja	[0,2; 0,39]
Correlación Positiva Moderada	[0,4; 0,59]
Correlación Positiva Alta	[0,6; 0,79]
Correlación Nula	0
Correlación Negativa Muy baja	[-0,01; - 0,19]
Correlación Negativa Baja	[-0,2; -0,39]
Correlación Negativa Moderada	[-0,4; -0,59]

Posterior se elaboró la codificación a través de un libro de códigos, donde se asignó un código a cada ítem del cuestionario, luego se realizó la tabulación, se graficó los resultados en gráficas de barra, posterior se realizó el análisis e interpretación de cada uno de ellos, haciendo énfasis en los objetivos, variables de investigación y así poder contrastar las hipótesis del estudio y objetivos, para posterior demostrar la validez, finalizando con la formulación de las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada

CAPITULO V.

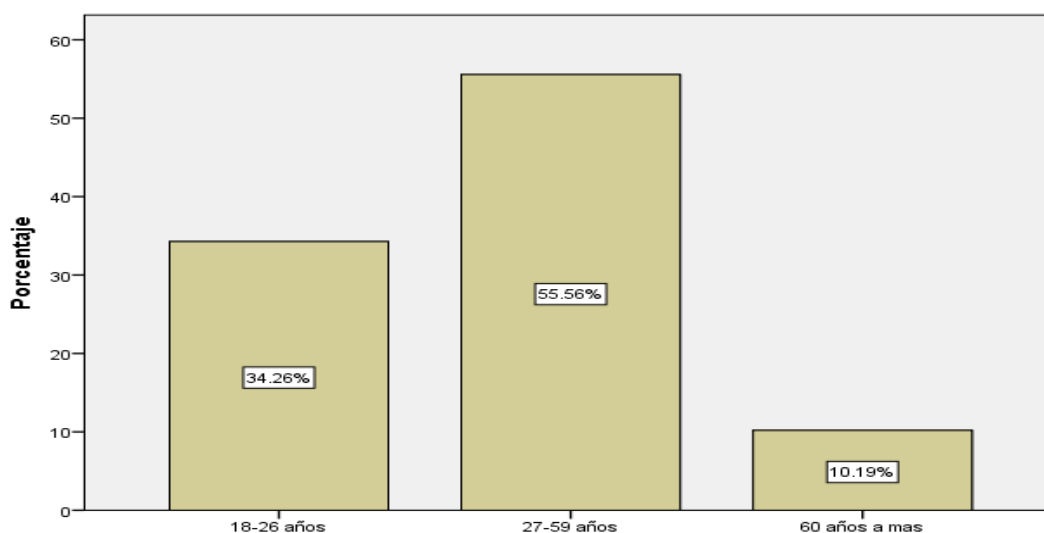
RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

TABLA 5.1.1
Edad de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A.,
Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18-26 años	37	34.3
	27-59 años	60	55.6
	60 años a mas	11	10.2
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.1
Edad de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A.,
Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la edad el 34.26% (37) se encuentran dentro de la edad 18 a 26 años; el 55.56% (60) se encuentran dentro de la edad 27 a 59 años, el 10.2 % (11) se encuentran dentro de la edad 27 a 59 años

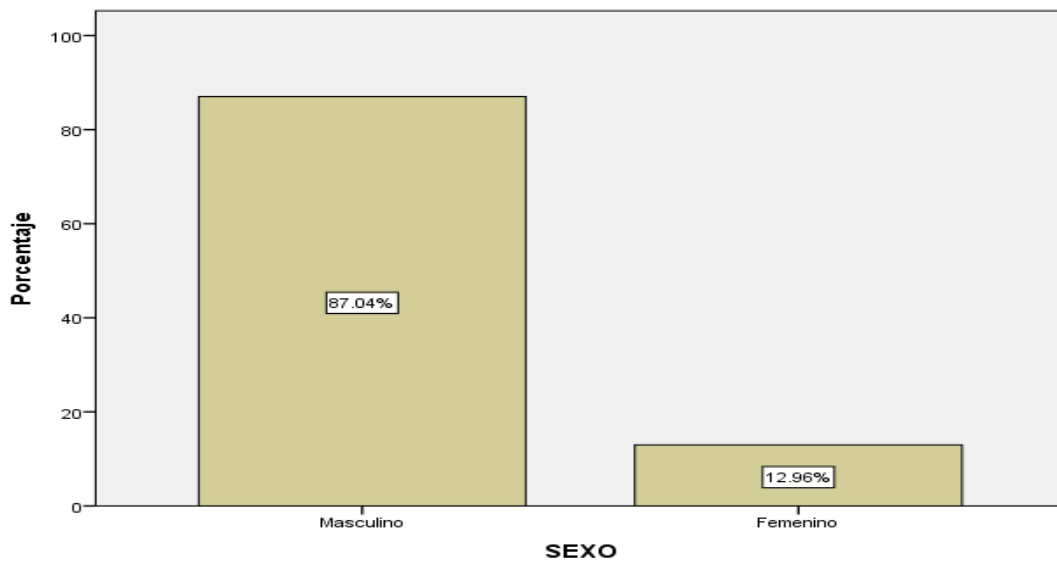
TABLA 5.1.2

**Sexo de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A.,
Callao- 2021**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	94	87.0
Femenino	14	13.0
Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.2

**Sexo de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A.,
Callao- 2021**



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al sexo, el 87.04% (94) son de sexo masculino; y el 12.96% (14) son de sexo femenino.

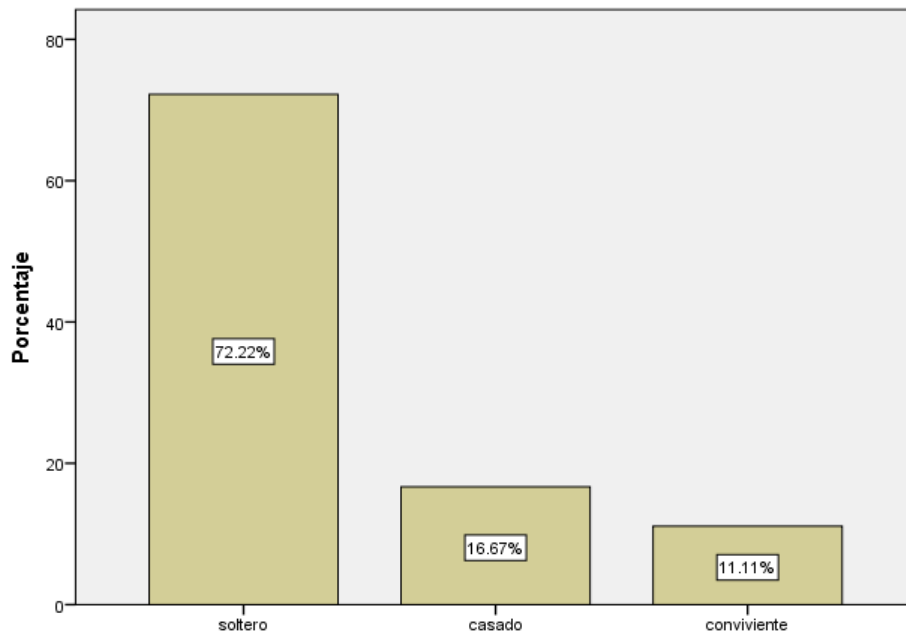
TABLA 5.1.3

Estado civil de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	78	72.2
Casado	18	16.7
Conviviente	12	11.1
Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.3

Estado civil de los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al estado civil, el 72.2% (78) son solteros, el 16.67% (18) son casados, el 11.11% (12) son convivientes

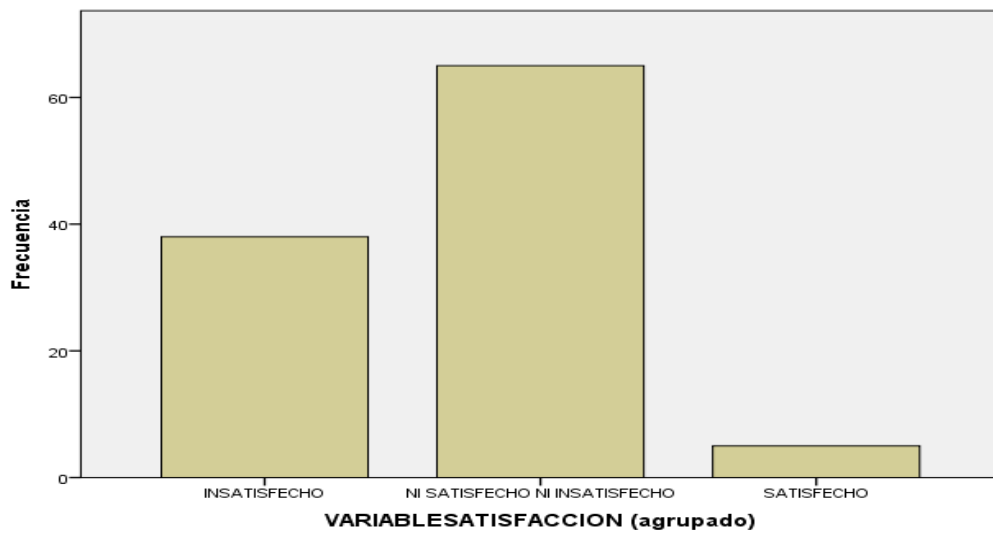
TABLA 5.1.4

Satisfacción laboral en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFECHO	38	35.2
NI SATISFECHO/ NI INSATISFECHO	65	60.2
SATISFECHO	5	4.6
Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.4

Satisfacción laboral en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la satisfacción laboral, el 35.2 % (38) se encuentran insatisfechos, el 60.2% (65) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 4.6 % (5) se encuentran satisfechos.

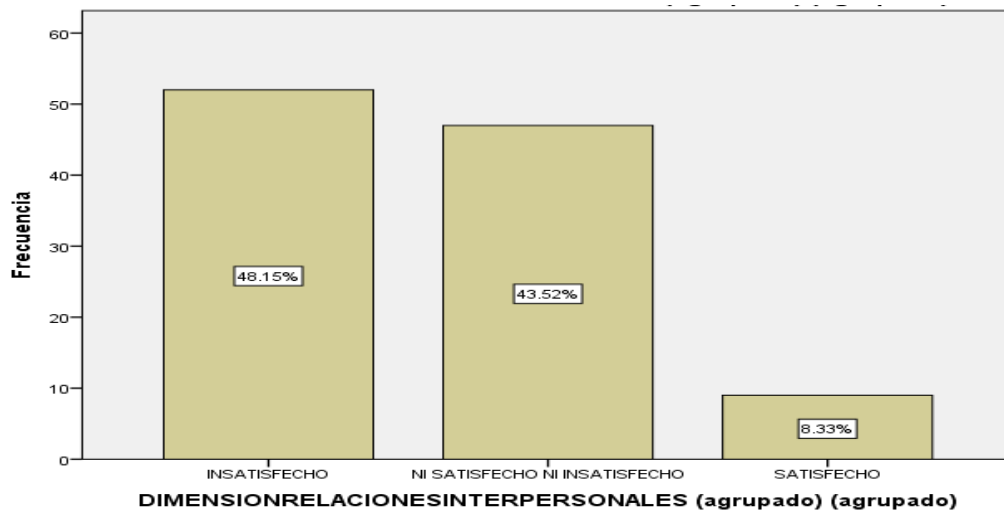
TABLA 5.1.5

Satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INSATISFECHO	52	48.1
	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	47	43.5
	SATISFECHO	9	8.3
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.5

Satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la satisfacción laboral según la dimensión relaciones interpersonales, el 48.15 % (52) se encuentran insatisfechos, el 43.5% (47) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 8.3 % (9) se encuentran satisfechos.

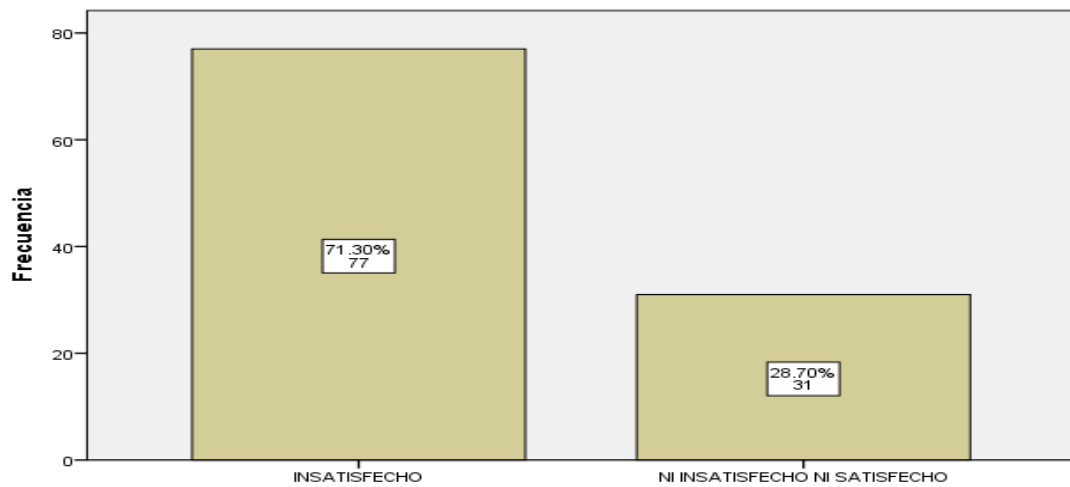
TABLA 5.1.6

Satisfacción laboral en la dimensión remuneración y condiciones laborales en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INSATISFECHO	77	71.3
	NI INSATISFECHO NI SATISFECHO	31	28.7
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.6

Satisfacción laboral en la dimensión remuneración y condiciones laborales en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la satisfacción laboral según la dimensión remuneración y condiciones laborales, el 71.30 % (77) se encuentran insatisfechos, el 28.7% (31) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho.

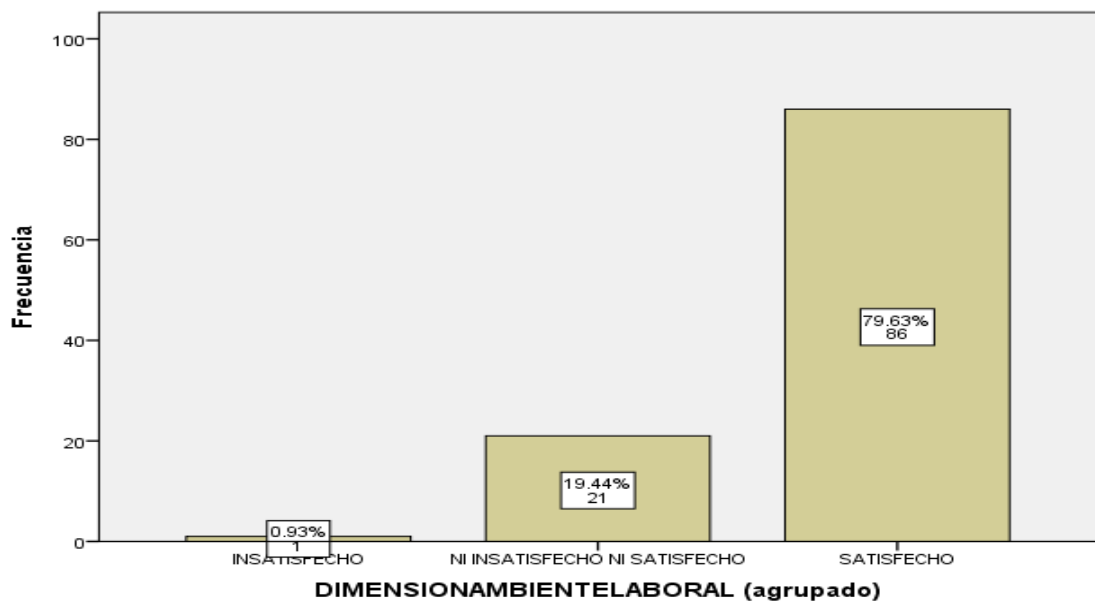
TABLA 5.1.7

Satisfacción laboral en la dimensión ambiente de trabajo en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INSATISFECHO	1	.9
	NI INSATISFECHO NI SATISFECHO	21	19.4
	SATISFECHO	86	79.6
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.7

Satisfacción laboral en la dimensión ambiente de trabajo en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la satisfacción laboral según la dimensión ambiente de trabajo, el 0.93 % (1) se encuentran insatisfechos, el 19.44% (21) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 79.53 % (86) se encuentran satisfechos.

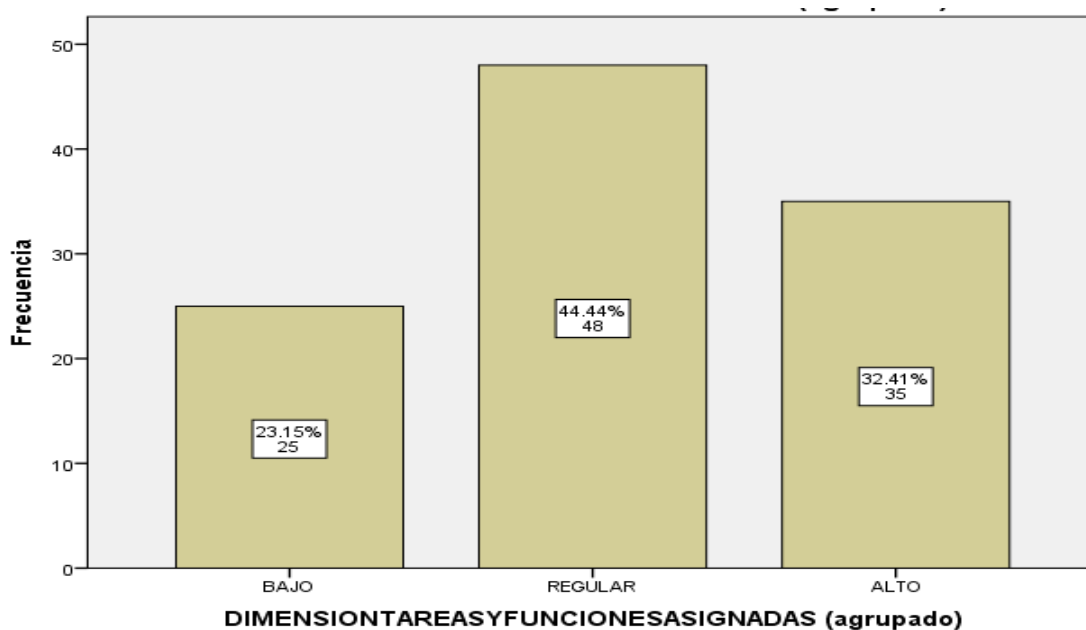
TABLA 5.1.8

Desempeño en la dimensión tareas y funciones asignadas en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	25	23.1
	REGULAR	48	44.4
	ALTO	35	32.4
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.8

Desempeño en la dimensión tareas y funciones asignadas en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al desempeño según la dimensión tareas y funciones asignadas, el 23.15 % (25) se encuentran con un bajo desempeño, el 44.44% (48) regular desempeño, el 32.41 % (35) alto desempeño.

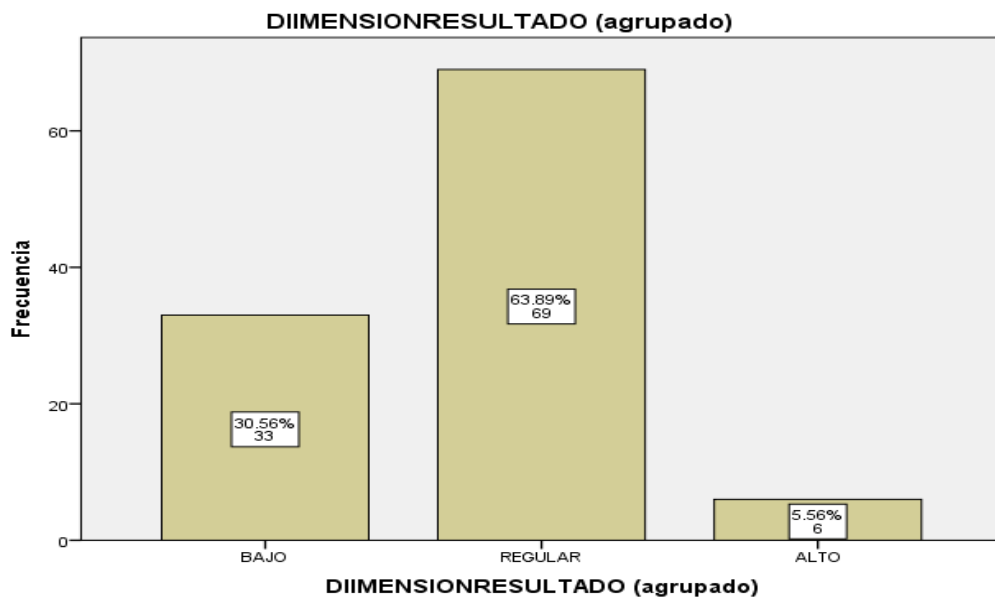
TABLA 5.1.9

Desempeño en la dimensión resultados en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	33	30.6
	REGULAR	69	63.9
	ALTO	6	5.6
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.9

Desempeño en la dimensión resultados en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al desempeño según dimensión resultados, el 30,56 % (33) se encuentran con un bajo desempeño, el 63.89% (69) regular desempeño, el 5.56 % (6) alto desempeño.

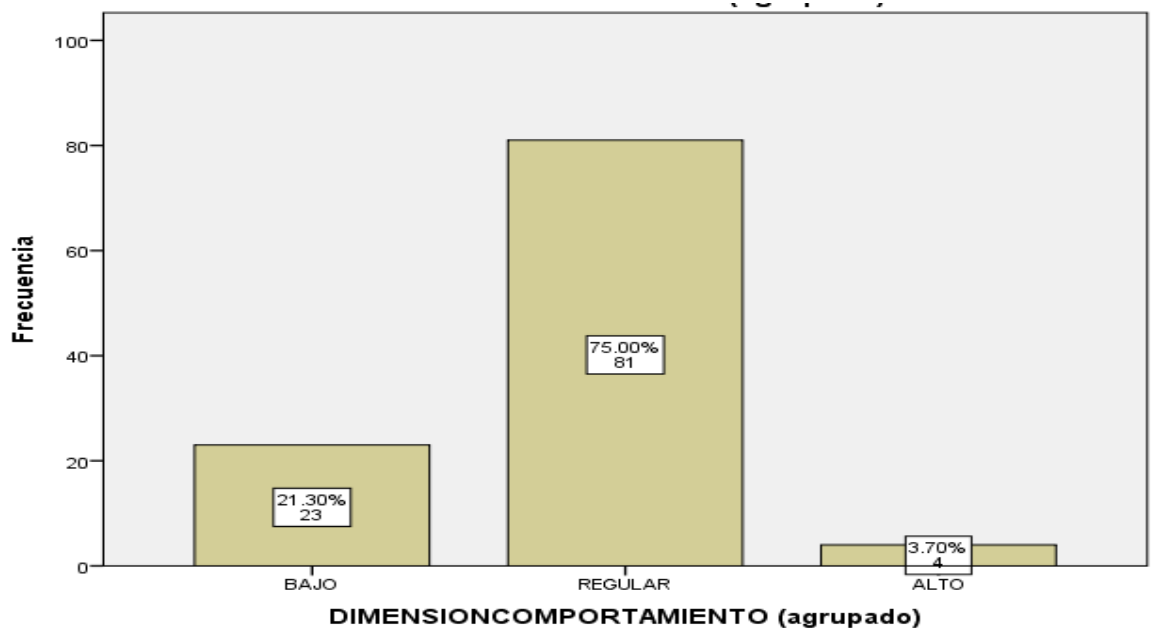
TABLA 5.1.10

Desempeño en la dimensión comportamiento en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	23	21.3
	REGULAR	81	75.0
	ALTO	4	3.7
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.10

Desempeño en la dimensión comportamiento en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al desempeño según dimensión comportamiento, el 21,30 % (23) se encuentran con un bajo desempeño, el 75% (81) regular desempeño, el 3.70 % (4) alto desempeño.

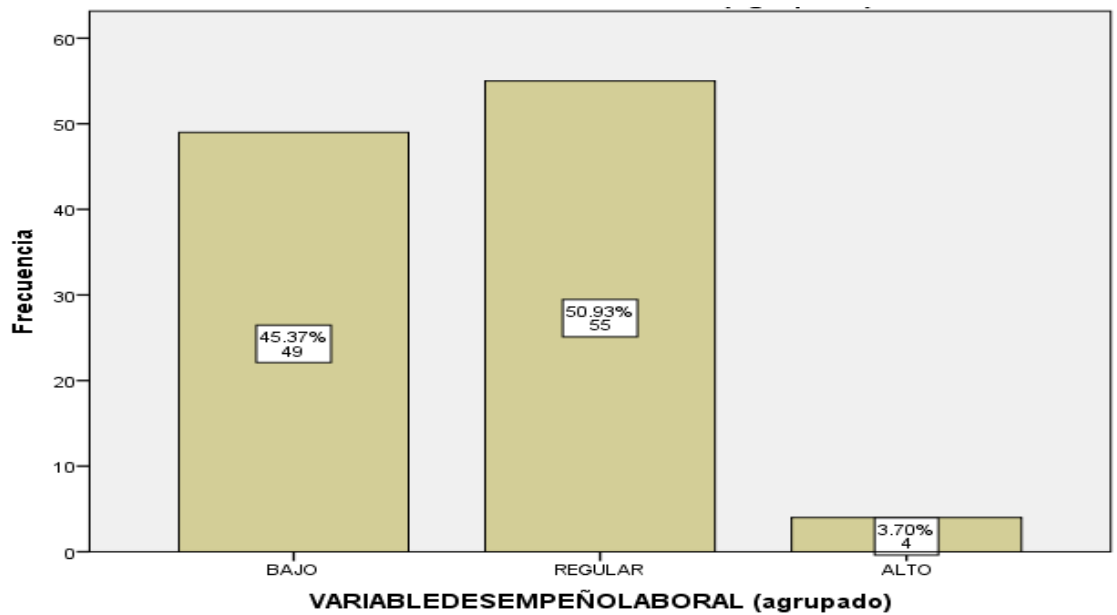
TABLA 5.1.11

Desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	49	45.4
	REGULAR	55	50.9
	ALTO	4	3.7
	Total	108	100.0

GRAFICO 5.1.11

Desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto al desempeño el 45.37 % (49) se encuentran con un bajo desempeño, el 50.93% (55) regular desempeño, el 3.70 % (4) alto desempeño.

5.2. Resultados inferenciales

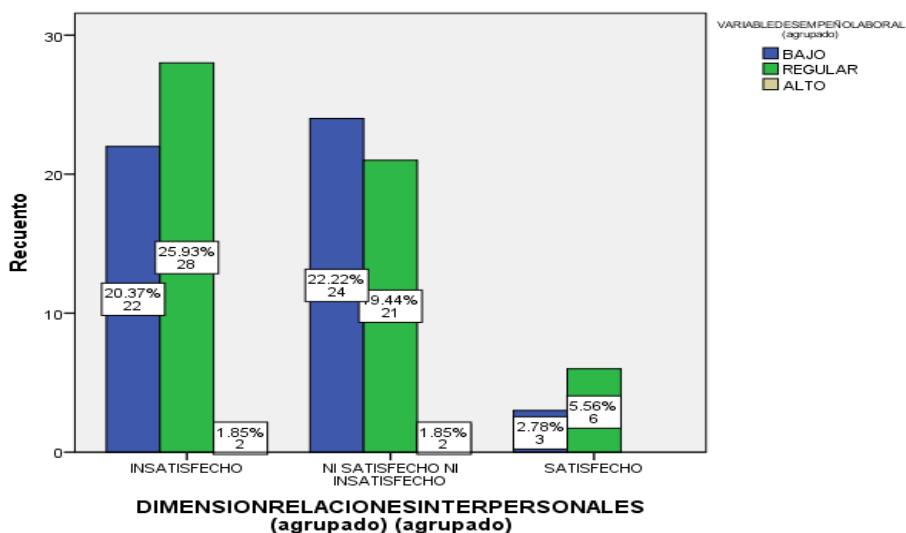
TABLA 5.2.1

**Satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**

		VARIABLE DESEMPEÑO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
DIMENSION	INSATISFECHO	22	28	2	52
RELACIONES	NI SATISFECHO NI	24	21	2	47
INTERPERSONALES	INSATISFECHO	3	6	0	9
	SATISFECHO				
Total		49	55	4	108

GRAFICO 5.2.1

**Satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la dimensión relaciones interpersonales el 25.93 % (28) se encuentran insatisfechos y presentan un regular desempeño.

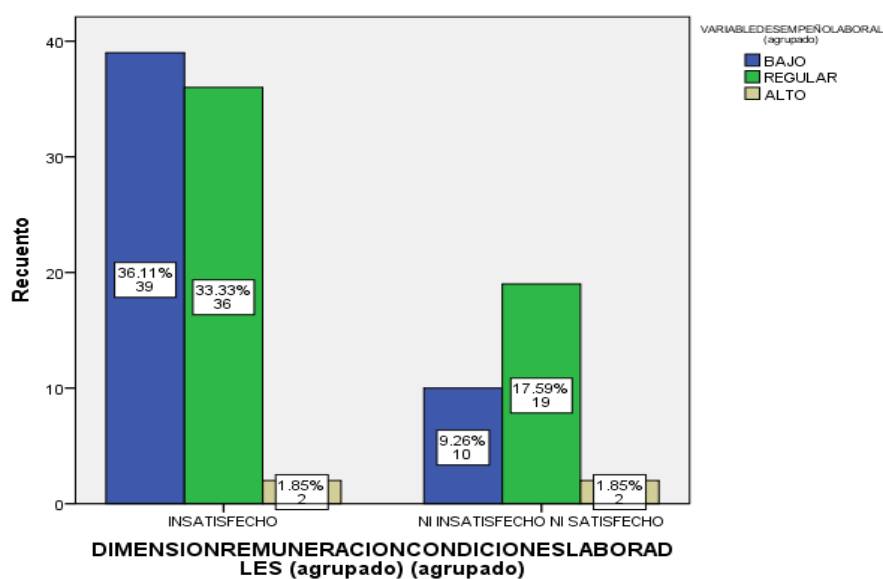
TABLA 5.2.2

Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021

		VARIABLE DESEMPEÑO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
DIMENSION REMUNERACION	INSATISFECHO	39	36	2	77
CONDICIONES LABORALES	NI INSATISFECHO NI SATISFECHO	10	19	2	31
Total		49	55	4	108

GRAFICO 5.2.2

Satisfacción laboral en su dimensión remuneración, condiciones laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la dimensión remuneración, condiciones laborales el 36.11 % (39) se encuentran insatisfechos y presentan un bajo desempeño.

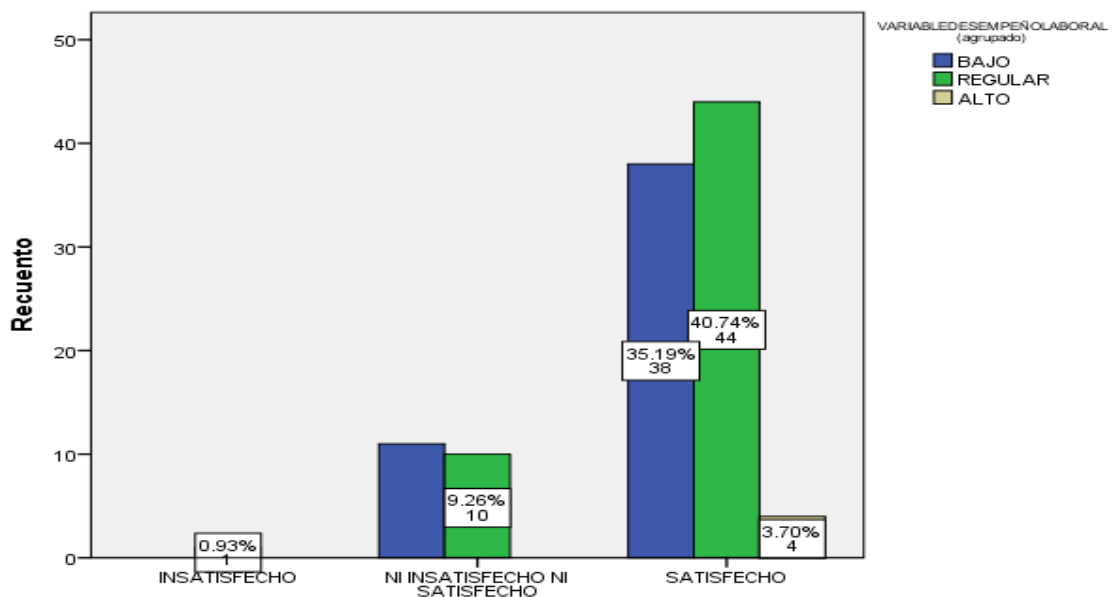
TABLA 5.2.3

**Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**

		VARIABLE DESEMPEÑO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
DIMENSION	INSATISFECHO	0	1	0	1
AMBIENTE DE TRABAJO (agrupado)	NI INSATISFECHO NI SATISFECHO	11	10	0	21
	SATISFECHO	38	44	4	86
Total		49	55	4	108

GRAFICO 5.2.3

**Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la dimensión ambiente de trabajo el 40.74 % (44) se encuentran satisfechos y presentan un desempeño regular.

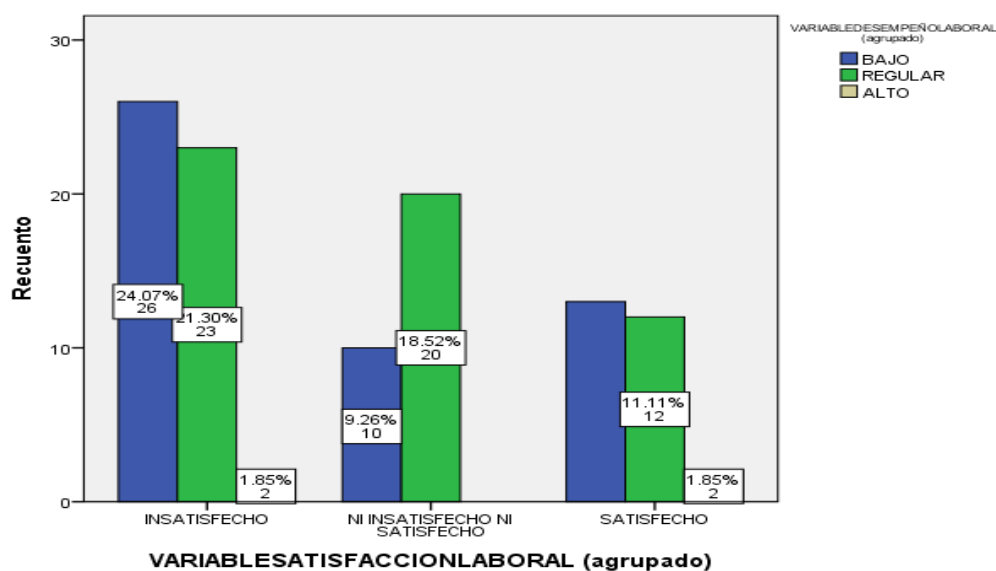
TABLA 5.2.4

**Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**

		VARIABLE DESEMPEÑO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
VARIABLE	INSATISFECHO	26	23	2	51
SATISFACCION	NI INSATISFECHO NI	10	20	0	30
LABORAL	SATISFECHO	13	12	2	27
Total		49	55	4	108

GRAFICO 5.2.4

**Satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo y su relación con el desempeño en los colaboradores de La Colonial
Fabrica De Hilos S.A., Callao- 2021**



Del 100% (108) colaboradores de La Colonial fábrica de Hilos S.A., con respecto a la satisfacción laboral el 24.07 % (26) se encuentran insatisfechos y presentan un desempeño bajo.

CAPITULO VI.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Correlaciones

			VARIABLE SATISFACCION (agrupado)	VARIABLE DESEMPEÑO (agrupado)
Rho de Spearman	VARIABLE SATISFACCION (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.107
		Sig. (bilateral)	.	.282
		N	103	103
	VARIABLE DESEMPEÑO (agrupado)	Coeficiente de correlación	.107	1.000
		Sig. (bilateral)	.282	.
		N	103	108

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 90% (0.90)

Error estadístico (p-valor = 0.10)

Como el p-valor es 0.282 y es > 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Para la satisfacción laboral y el desempeño existe un coeficiente de correlación de 0.107, siendo una correlación positiva muy baja

Conclusión: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021.

H₀: La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Correlaciones

			DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES	VARIABLE DESEMPEÑO (agrupado)
Rho de Spearman	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1.000	.087
		Sig. (bilateral)	.	.371
		N	108	108
	VARIABLEDESEMPEÑO (agrupado)	Coefficiente de correlación	.087	1.000
		Sig. (bilateral)	.371	.
		N	108	108

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 90% (0.90)

Error estadístico (p-valor = 0.10)

Como el p-valor es 0.371 y es > 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Para la satisfacción laboral y el desempeño en su dimensión relaciones

interpersonales existe un coeficiente de correlación de 0.087 correlación positiva muy baja

Conclusión: La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: La satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

H₀: La satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

			DIMENSION REMUNERACION Y BENEFICIOS LABORALES	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION REMUNERACION BENEFICIOS LABORALES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 108	.176 .068 108
	VARIABLE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.176 .068 108	1.000 . 108

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Como el p-valor es 0.068 y es > 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1
Para la satisfacción laboral y desempeño en su dimensión remuneración y beneficios laborales existe un coeficiente de correlación de 1.76, siendo una correlación positiva muy baja.

Conclusión: H_0 : La satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: La satisfacción laboral en su dimensión ambiente de trabajo se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

H_0 : La satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo no se relaciona con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

Correlaciones

			DIMENSION AMBIENTE DE TRABAJO (agrupado)	VARIABLE DE SEMPEÑO (agrupado)
Rho de Spearman	DIMENSION AMBIENTE DE TRABAJO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.082
		Sig. (bilateral)	.	.397
		N	108	108
	VARIABLE DE SEMPEÑO (agrupado)	Coeficiente de correlación	.082	1.000
		Sig. (bilateral)	.397	.
		N	108	108

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis alternativa

Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 90% (0.90)

Error estadístico ($p\text{-valor} = 0.10$)

Como el $p\text{-valor}$ es $0.397 > 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Para la satisfacción laboral y desempeño en su dimensión ambiente de trabajo existe un coeficiente de correlación de 0.082, siendo una correlación positiva muy baja.

Conclusión: La satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo no se relaciona con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el estudio titulado: "Motivación y Satisfacción Laboral En Las Enfermeras(s) Del Departamento De Psiquiatría. Hospital Víctor Larco Herrera"

Los resultados obtenidos fueron el 68.18% (45) de los encuestados presenta un nivel alto de motivación, el 86.36 % (57) tiene regular satisfacción laboral, el coeficiente de correlación hallado fue de magnitud moderada $R_o=0,216$ y significancia $p=0.001$. Es decir, a medida que sea mayor el nivel de motivación, entonces será mayor la satisfacción laboral. La dimensión logro y afiliación represento un 21.21%(14) un nivel alto de la motivación y se relaciona directamente con la satisfacción laboral con un Rho de Spearman 0,261, y significancia $p=0,003$. La motivación de dimensión poder el 59.09% (39) presenta un nivel medio de motivación, por lo que no se relaciona con la satisfacción laboral ya que no existe relación directa y significativa (Rho de Spearman: 0,191). $P= 0.125$, similar a lo encontrado en nuestro estudio donde un 60.2% (65) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho (13)

En el estudio titulado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Operativo Federal del Programa Caravanas De La Salud En Tabasco”, los resultados que se obtuvieron fueron: un 34% presentan una alta insatisfacción en la dimensión infraestructura y equipamiento, 44% se encuentran parcialmente insatisfecho por la carencias de incentivos económicos y beneficios laborales, 46% están parcialmente insatisfechos en relación a la supervisión, un 41% presento una regular satisfacción en las relaciones interpersonales. Conclusión: la percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; en cuanto a satisfacción laboral reflejó una parcial y regular satisfacción con un Chi-Cuadrado es $X^2 c = 15,782$ con un nivel de significancia de $p = 0,000$ menor al 5% de significancia estándar, la cual indica que la satisfacción laboral guarda una asociación altamente significativa con el desempeño laboral, similar a lo encontrado en nuestro estudio donde la satisfacción laboral según la dimensión remuneración y condiciones laborales, el 71.30 % se encuentran insatisfechos, según dimensión ambiente de trabajo el 79.53 % se encuentran satisfechos. (9)

En el estudio titulado: "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapae, los resultados encontrados son que existe un alto nivel de desempeño obteniendo el porcentaje de 53% muy bueno, el 40% bueno y un 7% regular, con rho 0.125 (correlación positiva muy baja), se concluyó que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral (8), similar a lo encontrado en nuestro estudio donde el 50.93% (55) presentan un regular desempeño, el 3.70 % (4) alto desempeño.

En el estudio titulado: "Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí."; se encontró que existe un 52% presenta insatisfacción respecto a condiciones de trabajo (6), coincidiendo con los resultados encontrados en nuestro estudio sobre satisfacción laboral según la dimensión remuneración y condiciones laborales, el 71.30 % (77) se encuentran insatisfechos, el 28.7% (31) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho.

En el estudio titulado "Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima" los resultados encontrados fueron con respecto a la satisfacción laboral del profesional de enfermería encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo, similar a lo encontrado en nuestro estudio donde el 35.2 % (38) se encuentran insatisfechos, el 60.2% (65) se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 4.6 % (5) se encuentran satisfechos.

En el estudio titulado: "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad", los resultados que se obtuvieron fue de la dimensión reconocimiento personal 14.5% se encontraron insatisfecho o muy insatisfecho, en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo obtuvieron un puntaje de 11.3% se encontraron insatisfecho o muy insatisfecho, la dimensión beneficio económico obtuvo un porcentaje de insatisfacción de 0.8% similar a lo encontrado en nuestro

estudio donde: El 36.11 % (39) se encuentran insatisfechos y presentan un bajo desempeño, con respecto a la dimensión ambiente de trabajo el 40.74 % (44) se encuentran satisfechos y presentan un desempeño regular, con respecto a la dimensión remuneración, condiciones laborales el 36.11 % (39) se encuentran insatisfechos y presentan un bajo.

Con referente a satisfacción laboral guarda relación con el desempeño con un coeficiente de correlación de $r = 0.70$ (correlación positiva) en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo presento un coeficiente de correlación de $r = 0.45$ (correlación positiva muy baja), con el desempeño y beneficio económico con un coeficiente de correlación de $r = 0.11$. (10)

6.3. Responsabilidad ética

Para la presente investigación se consideró las normas internacionales del estilo Vancouver, se respetó la autoría de las investigaciones como referentes del estudio también se presentó el consentimiento informado a los colaboradores de la empresa y la autorización a la empresa para la realización de la investigación, se mantuvo el anonimato de los colaboradores a quienes se le aplicó el instrumento así como el propósito del estudio de investigación, se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada para la investigación, garantizando e informándole que no se dará a conocer el resultado de los instrumentos realizados, respecto a los resultados se ha estimado la veracidad respetando la objetividad y autenticidad de los mismos.

CONCLUSIONES

1. No existe relación satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021; con un nivel de significancia estadística de p-valor= 0.282 y con una correlación positiva muy baja. (Rho= 0.107).
2. La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.371y y con una correlación positiva muy baja (Rho= 0.087).
3. La satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales no se relaciona con el desempeño en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.068 y con una correlación positiva muy baja. (Rho= 1.76).
4. La satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo no se relaciona con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.397 y con una correlación positiva muy baja. (Rho= 0.082).

RECOMENDACIONES

1. Las jefaturas tomen las medidas correctivas para mejoras enfocadas a aumentar los niveles de satisfacción referentes a las relaciones interpersonales dentro de los trabajadores.
2. Implementar una serie de bonos, incentivos y reconocimientos en los colaboradores que cumplan con los objetivos en sus puestos de trabajo para lograr que se desempeñen en sus labores con mayor satisfacción, así contribuirán el área gerencial a sentirse reconocidos y valorados.
3. Realizar una adecuada gestión para conseguir mejorar el ambiente físico, es decir, la Infraestructura, áreas ventiladas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Sánchez Canizaras Sandra, Fuentes Fernando, Rankings internacionales de satisfacción laboral. [Internet]. España;2001 [citado 19 de abril del 2020] Disponible en: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf .
2. Organización internacional del trabajo, El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. [Internet];2019 [citado 20 de abril del 2020] Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm
3. Pulso social. Love Monday [Internet].Brazil ;2017 [citado el 26 de abril de 2020], Disponible en: <https://pulsosocial.com/2017/07/04/love-mondays-compara-los-niveles-de-satisfaccion-en-el-trabajo-en-america-latina/>
4. Gestión, Associated Press con el Centro de Estudios de Asuntos Públicos NORC (NORC Center for Public Affairs). [Internet].Lima-Perú; 2014 [Citado 20 de abril del 2020]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/satisfaccion-laboral-aumenta-anos-personas-mayor-edad-son-felices-4507?ref=gesr>.
5. Seminario K, Torres E. Diagnóstico del sector textil de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas; 2018. [Citado el 22 de abril del 2020]. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623807/seminario_ck.pdf?sequence=4&isAllowed=y
6. Zaldúa A. Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. [tesis maestría]. Guayaquil, Ecuador:

Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2018 [Internet].
[Consultado 30 de abril del 2020]; Disponible en:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

7. Nolasco D. La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo [tesis licenciatura]. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar ;2020 [Internet]; [Citado 30 de abril de 2020]; Disponible en:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>
8. Espaderos A. Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa [tesis licenciatura]. Escuintla- Guatemala, Universidad Rafael Landívar;2016 [Internet]; [Citado 30 de abril del 2020]; Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>.
9. Carballo, A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la Salud en Tabasco, [artículo en Internet]. 2015 México [Citado 30 de abril del 2020]; Disponible en:
<http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011/1138>
10. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. [revista en Internet] 2019 [citado 11 de mayo de 2020]; 3(1), 75-103. Disponible en:
[file:///C:/Users/Eliana/Downloads/398-1812-1-PB%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Eliana/Downloads/398-1812-1-PB%20(5).pdf)
11. Oré E, Soto C. Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente [tesis licenciatura].Lima -Perú: Universidad Privada Norbert Wiener 2018 [Internet] [Citado 29 de abril del 2020]

Disponible en:

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9rik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

12. Cancha J. Factores asociados al Desempeño laboral de los Profesionales de enfermería en el Hospital Víctor Ramos Guardia Fuente [tesis licenciatura]. Huaraz – Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo” ;2018 [Internet] [Citado 30 de abril del 2020] Disponible en:
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033_76076482_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Reyes E. Motivación y satisfacción laboral en las enfermeras (os) del departamento de psiquiatría hospital Víctor Larco Herrera. 2017, [artículo en Internet] 2017 [Citado 29 de julio del 2021]; Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/2568>
14. Quito E. Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia [tesis maestría]. Huaraz-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Internet]. [Citado 29 de abril de 2020]; Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Vallejo Olga. Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. [Internet]. Barranquilla- Colombia: Editorial universitaria de la Costa. 2010 [citado 29 de junio de 2020]. 113 p. Disponible en:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Labora>
16. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud de los trabajadores, [Internet]. [citado 30 de junio de 2021]; Disponible en:
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

17. Portales C. La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista [tesis maestría]. Coahuila. México: Universidad Autónoma de Coahuila;2010 [Internet]. [Consultado 30 de junio del 2021]. Disponible en:
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_de_Personal.pdf
18. Zaldúa Alex. Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. [Internet]. [Consultado 30 de abril del 2020]; Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>
19. Jiménez D. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Revista Ciencia UNEMI [revista en Internet] 2016 [citado 11 de julio de 2020]; 9(18): 26 – 34, Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
20. Cunó E. El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro [tesis maestría]. Cusco- Peru: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle; 2019 [Internet]. [Consultado 31 de julio del 2020]; Disponible en:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3230/TM%20ADGp%204482%20C1%20-%20Cuno%20Rojas%20Eleazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Chávez Abdías. Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. Revista Horizonte de la ciencia [revista en Internet] 2012 [Citado 06 de agosto de 2020]; 4 (6): 2304 – 4330. Disponible en:
<file:///C:/Users/Eliana/Downloads/Dialnet-GestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475.pdf>

22. Londoño Palacio, Olga. Revista de Pedagogía, [revista en Internet] 2017 [Citado 16 de agosto de 2020];38 (102); 276-305]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814014.pdf>
23. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. [Internet]. Madrid- España: McGraw-Hill; 2014. 2012 [Citado 06 de agosto de 2020]. 634 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
24. Bernal Torres CA. Metodología de la investigación [Internet]. Colombia. Pearson Educación; 2016[Citado 10 de agosto de 2020]. 322 p Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
25. Hannoun G. Satisfacción Laboral [tesis licenciatura].Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2011 [Internet]. [Citado 31 de mayo del 2020]; Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Como se relaciona la satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales y el desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021?</p> <p>¿Como se relaciona la satisfacción laboral según remuneración, beneficios laborales y desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo y desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Relacionar la satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales y el desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao – 2021</p> <p>Identificar la satisfacción laboral según dimensión remuneración, beneficios laborales y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao - 2021</p> <p>Establecer la satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo y desempeño en los colaboradores de La Colonial Fábrica de Hilos S.A., Callao - 2021</p>	<p>Hipótesis general: Hipótesis alternativa (Hi)</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021</p> <p>3.1.2. Hipótesis específicas</p> <p>La satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021</p> <p>La satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021</p> <p>La satisfacción laboral según dimensión ambiente de trabajo se relaciona con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Colonial Fábrica de hilos S.A., 2021</p>	<p>V1 : Satisfacción laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Remuneración, beneficios laborales</p> <p>Ambiente de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento obtenido por el trabajo • Responsabilidad Laboral • Aspectos relativos al contenido de la tarea • El horario de trabajo • La remuneración y estabilidad <p>Relaciones Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones físicas del trabajo <p>Conocimiento del puesto</p> <p>Disposición al aprendizaje continuo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Actitud positiva</p> <p>Capacidad para solución de conflictos</p> <p>Calidad de los trabajos</p> <p>Cumplimiento de plazos</p> <p>Colaboración</p> <p>Discreción</p> <p>Creatividad</p> <p>Puntualidad</p> <p>Asistencia</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>1.Tipo de estudio: Cuantitativo</p> <p>2. Diseño No experimental nivel correlacional de corte transversal</p> <p>3. Población Y Muestra 3.1 Población La población en estudio estará conformada por los 150 colaboradores, muestra 108.</p> <p>4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos 4.1 Técnica: Para la recolección de información de Para la recolección de información de nivel de satisfacción, se utilizara como técnica la encuesta</p> <p>La aplicación del cuestionario se hizo con la entrevista de los colaboradores aproximadamente en 10 a 15 minutos.</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizara es un cuestionario está compuesto por 33 preguntas, el cual se divide en las siguientes partes: satisfacción y desempeño laboral.</p> <p>Instrumento de Hannoun, Georgina, sobre Satisfacción Laboral (21) y el instrumento de Eleazar Cuno Rojas desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cuco (22)</p>
			<p>V 2: Desempeño</p>	<p>Desempeño sobre tareas y funciones asignadas</p> <p>Resultados</p> <p>Comportamiento</p>		

ANEXO 2

INSTRUMENTOS VALIDADOS CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA COLONIAL FÁBRICA DE HILOS S.A., CALLAO- 2021

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca medir la satisfacción laboral en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao, 2021

Los datos serán manejados confidencialmente

a) Datos generales

1. Edad: 18- 26 años () 27- 59 años () 60 años a mas ()
2. Sexo: ()Masculino ()Femenino
3. Grado de instrucción:
 - Primaria ()
 - Secundaria ()
 - Superior ()
4. Estado civil
 - Soltero ()
 - Casado ()
 - Viudo ()
 - Conviviente ()
 - Separado ()
5. Régimen Laboral
 - Estable
 - Contratado
 - Honorarios

INSTRUCCIONES

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero(a) al contestar

		Satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Insatisfecho
	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES	2	1	0
1	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.			
2	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan			
3	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes			
4	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria			
5	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen			
6	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi área			
7	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea			
8	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo			
9	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores			
10	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi área de trabajo			
	Remuneración y beneficios laborales			
11	Me gusta mi trabajo			
12	Mi salario me satisface			
13	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen			
14	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa			
15	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad			

16	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface			
17	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales			
18	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso			
	DIMENSION AMBIENTE DE TRABAJO			
19	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena			
20	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas			
21	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios			

Fuente: Tomado de : Hannoun, Georgina (2011)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

	ALTO	REGULAR	BAJO
Destrezas interpersonales (habilidades)			
1 ¿Tiene usted conocimiento de las funciones del puesto de trabajo donde actualmente labora?			
2. ¿Tiene usted una disposición para un aprendizaje continuo de especialización para una mejor labor en su puesto de trabajo?			
3 ¿Tiene disposición para realizar los trabajos en equipo para una mejor labor en su centro de trabajo?			
4 ¿Tiene usted una actitud positiva laboral en los quehaceres que realiza en su centro de trabajo?			
5 ¿Tiene usted suficiente Capacidad para solucionar conflictos en su centro de labor?			
Resultados			
6 ¿En relación a la Calidad en los trabajos, produce y realiza sus trabajos en forma metódica y ordenada?			
7 ¿En relación a la Cantidad de los trabajos, cumple con realizar las tareas diarias que le encomiendan?			
8¿En relación al Cumplimiento de plazos, se retrasa en la entrega de sus trabajos en el tiempo establecido y sin errores?			
Comportamiento			
9¿Podría dar usted su tiempo como Colaboración a sus jefes, y compañeros de trabajo, cuando sus tareas están recargadas?			
10¿Cree usted que debería haber Discreción sobre los problemas que se presentan en su institución y centro de trabajo?			
11¿En el puesto de trabajo y la tarea que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades de Creatividad?			

Fuente: Tomado de Eleazar Cuno

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor(a):

El presente documento tiene como objetivo que usted, luego de haber recibido información, manifieste de manera libre y voluntaria, a través de su firma, la autorización o rechazo a la realización de la entrevista sobre “satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2020”

Esta entrevista es anónima y se va a tomar los puntos más resaltantes e importantes con respecto a sus conocimientos actuales, las preguntas son objetivas, se le pide al entrevistado(a) que sea veraz y precisa en sus respuestas.

Los datos obtenidos de esta entrevista serán usadas en una investigación que posteriormente servirá para determinar la satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao- 2021”

FIRMA

ANEXO 4

BASE DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL

	TRUC	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	IT
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	2	2	1	2	1	1	1	0	2	1	0	2	0	1	
3	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
5	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
6	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	
7	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	
8	2	2	1	1	0	2	2	2	0	2	1	2	2	2	
9	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	
10	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	2	2	2	
11	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	
13	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	3	2	1	2	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	
15	3	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	2	1	2	0	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
17	2	2	1	0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
18	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
19	3	2	1	2	1	1	1	0	2	1	0	2	0	1	
20	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	3	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	

	TRUC	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
22	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	
24	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
25	2	2	1	1	0	2	2	2	0	2	1	2	2	2	2	0
26	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
27	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
29	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
30	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1
31	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1
32	3	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
33	1	2	2	1	1	0	2	2	2	0	2	1	2	2	2	2
34	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
35	2	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
37	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1
38	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1
39	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
40	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
41	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1
42	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1
43	3	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

	DESEMPEÑO O1	DESEMPEÑO O2	DESEMPEÑO O3	DESEMPEÑO O4	DESEMPEÑO O5	DESEMPEÑO O6	DESEMPEÑO O7	DESEMPEÑO O8	DESEMPEÑO O9	DESEMPE...	DESEMPEÑO O11	F
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
4	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
5	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
7	2	0	2	1	1	2	2	1	1	2	1	
8	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
9	2	1	2	2	2	2	2	0	1	1	1	
10	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
11	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	
12	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
14	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
15	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
16	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
18	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
20	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
21	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
22	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	

	DESEMPEÑ O1	DESEMPEÑ O2	DESEMPEÑ O3	DESEMPEÑ O4	DESEMPEÑ O5	DESEMPEÑ O6	DESEMPEÑ O7	DESEMPEÑ O8	DESEMPEÑ O9	DESEMPE...	DESEMPEÑ O11	C F
88	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
89	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
90	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
91	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
92	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
93	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
94	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
96	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
97	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
98	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	
99	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
100	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
101	2	0	2	1	1	2	2	1	1	2	1	
102	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
103	2	1	2	2	2	2	2	0	1	1	1	
104	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
105	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	
106	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	
107	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
108	2	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	

ANEXO 6

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS VALIDADOS

Cálculo de la confiabilidad del instrumento en la variable satisfacción laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.754	21

Por lo tanto, en cuanto al instrumento 1: satisfacción laboral en los colaboradores de La colonial fábrica de hilos S.A.; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.754$), por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Aceptable (alta)”.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.739	11

En cuanto al instrumento 2: Desempeño en los colaboradores de La colonial fábrica de hilos S.A; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.739$) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Aceptable (alta)”.

ANEXO 7

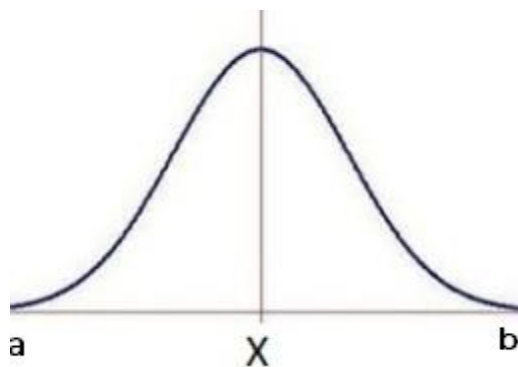
BAREMOS PARA LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Para determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao, 2021, se empleó la escala de Estanones para categorizarlo en tres grupos (satisfecho, ni satisfecho/ni insatisfecho, insatisfecho), se utilizó la comparación en la campana de Gauss con la constante 0,75, a través del siguiente procedimiento:

- Cálculo de \bar{X} (Media Aritmética)
- Cálculo de DS (Desviación Estándar)
- Se establecieron valores para a y b

Se obtuvo la media aritmética (\bar{x}) y la desviación estándar de los puntajes con cuyos resultados se calcularon los puntos de corte, mediante la siguiente fórmula:

$$a = \bar{X} - 0,75 (DS)$$



$$b = \bar{X} + 0,75 (DS)$$

Cálculo de la media aritmética (\bar{X}) y desviación estándar (DS):

ESTADÍSTICOS	Válido	20
	Perdidos	0
Media		31.2000
Desviación estándar		4.84062

Reemplazando en la fórmula

Hallando el valor de a: $a = \bar{X} - 075 (DS)$

$$a = 31.20 - 0.75 (4.8406)$$

$$a = 27.56$$

Hallando el valor de b: $b = \bar{X} + 0,75 (DS)$

$$b = 31.20 + 0.75 (4.8406)$$

$$b = 34.83$$

Valor mínimo: 21

Valor máximo: 38

Por lo tanto:

NIVEL	PUNTAJE
Insatisfecho	21- 26
Ni satisfecho/ni insatisfecho	27- 34
Satisfecho	35 – 38

BAREMOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO

Para determinar el desempeño en los colaboradores de La colonial Fábrica de hilos S.A., Callao, 2021, se empleó la escala de Estanones

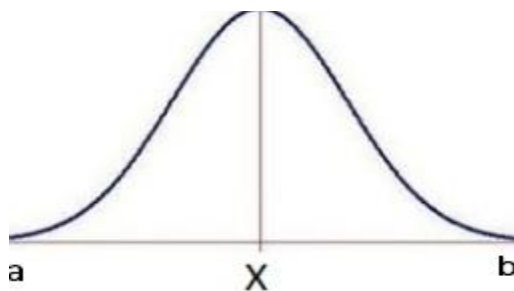
para categorizarlo en tres grupos (alto, regular, bajo), se utilizó la comparación en la campana de Gauss con la constante 0,75, a través del siguiente procedimiento

- Cálculo de \bar{X} (Media Aritmética)
- Cálculo de DS (Desviación Estándar)
- Se establecieron valores para a y b

Se obtuvo la media aritmética (\bar{x}) y la desviación estándar de los puntajes con cuyos resultados se calcularon los puntos de corte, mediante la siguiente fórmula:

$$a = \bar{X} - 075 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0,75 (DS)$$



Estadísticos	Válido	20
	Perdidos	0
Media		17.6500
Desviación estándar		1.98083

Reemplazando en la fórmula

Hallando el valor de a: $a = \bar{X} - 075 (DS)$

$$a = 17.65 - 0.75 (1.98)$$

$$a = 16.16$$

Hallando el valor de b: $b = \bar{X} + 0,75 (DS)$

$$b = 17.65 + 0.75 (1.98)$$

$$b = 19.13$$

Valor mínimo: 15

Valor máximo: 21

Por lo tanto:

NIVEL	PUNTAJE
Nivel de desempeño bajo	15-13
Nivel de desempeño regular	16-18
Nivel de desempeño alto	21-19