



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN
TRABAJADORES DE IMPRENTAS DE LINCE-LIMA 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. ROMERO VILCA, MILAGROS SOLEDAD

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY CUENCA ROBLES

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

Se la dedico primero a Dios porque sus tiempos siempre serán perfectos, a mi padre que partió de este mundo esperando con ansias este momento, sé que estuvo orgulloso de mí y desde algún lugar me seguirá acompañando. A mi mamá, hermanos, cuñados y sobrinos por ser mi apoyo incondicional e inspiración en todos mis proyectos. A mis amigos por ser y estar. Y para ti que tienes 40 años o más y tienes dudas en iniciar o seguir con tu carrera, si lees esta dedicatoria quiere decir que lo estas intentando, no te rindas, no será fácil, pero cuando lo logres comprenderás que valió la pena.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la Universidad Privada Telesup por brindar la oportunidad a todos aquellos que alguna vez soñamos con tener una carrera universitaria. En segundo lugar, a todos nuestros profesores de pre-grado y en especial a nuestra asesora de Tesis, la Dra. Nancy Cuenca, gracias por la paciencia, por compartir sus conocimientos, el amor por lo que hace realmente es inspirador. Finalmente, quiero agradecer a las Imprentas de Lince que participaron de esta investigación, accediendo a compartir su tiempo e instalaciones. A todos los que fueron parte de este trabajo, ¡Mi eterno agradecimiento!

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021.

La población estuvo conformada por los trabajadores de las imprentas de Lince. La muestra estuvo constituida por 60 trabajadores de imprenta. La metodología de investigación consistió en un diseño no experimental de corte transversal correlacional. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos la Escala de Satisfacción Laboral y la Escala de Rendimiento Laboral de Gabini.

Los resultados concluyeron que existe correlación positiva moderada entre Satisfacción y Rendimiento Laboral de los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021. Además, se determinó que existe correlación positiva moderada entre significación de tarea y rendimiento laboral, a su vez, existe relación positiva baja entre condiciones de trabajo y rendimiento laboral. También se determinó que, no existe relación entre reconocimiento persona y /o social y rendimiento laboral, además, se determinó que existe relación positiva baja entre beneficios económicos y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas de Lince.

Palabras clave: Satisfacción, rendimiento

ABSTRACT

The general objective of the present research was to determine the relationship between job satisfaction and performance of the printing company workers of Lince-Lima 2021.

The population was made up of workers from the Lince printing presses. The sample consisted of 60 printing workers. The research methodology consisted of a non-experimental, correlational cross-sectional design. The data collection instruments were the Job Satisfaction Scale and the Gabini Job Performance Scale.

The results concluded that there is a moderate positive correlation between Satisfaction and Job Performance of the workers of Lince-Lima 2021 printing plants. In addition, it was determined that there is a moderate positive correlation between task significance and job performance, in turn there is a low positive relationship between working conditions and job performance. It was also determined that there is no relationship between personal and / or social recognition and work performance, it was also determined that there is a low positive relationship between economic benefits and work performance in the workers of Lince's printing companies.

Key words: Satisfaction, performance

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURA	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación.....	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	19
2.2. Bases Teóricas de las variables	20
2.2.1. Definición Satisfacción Laboral.....	20
2.2.2. Definición Rendimiento Laboral.....	24
2.3. Definición de términos básicos	28
III. MÉTODOS Y MATERIALES	29
3.1. Hipótesis de la investigación	29
3.1.1. Hipótesis general.....	29

3.1.2. Hipótesis específicas	29
3.2. Variables de Estudio.....	29
3.2.1. Definición conceptual	29
3.2.2. Definición operacional	30
3.3. Tipo y nivel de la investigación	32
3.4. Diseño de investigación.....	32
3.5. Población y muestra de estudio.....	33
3.5.1. Población.....	33
3.5.2. Muestra.....	33
3.5.3. Muestreo.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	34
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	34
3.7. Método de análisis de datos.....	38
3.8. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	40
4.1. Resultados descriptivos.....	40
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Satisfacción laboral.....	40
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable: Rendimiento laboral.....	45
4.2. Resultados inferenciales	49
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXO	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Matriz de operacionalización	69
Anexo 3: Instrumentos	71
Anexo 4: Validación del instrumento.....	73
Anexo 5: Matriz de datos	77
Anexo 6: Propuesta de valor.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral.....	31
Tabla 2.	Definición operacional de la variable Rendimiento Laboral	32
Tabla 3.	Validez por juicio de expertos del cuestionario Satisfacción Laboral Sonia Palma	36
Tabla 4.	Validez por juicio de expertos del cuestionario Rendimiento Laboral Gabini	37
Tabla 5.	Criterios para considerar la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach.....	38
Tabla 6.	Coeficiente Alfa de Cronbach para los ítems sobre Satisfacción laboral.	38
Tabla 7.	Coeficiente Alfa de Cronbach para los ítems sobre Rendimiento laboral..	38
Tabla 8.	Niveles de la variable: Satisfacción laboral	40
Tabla 9.	Niveles de la dimensión 1: Significación de la tarea.....	41
Tabla 10.	Niveles de la dimensión 2: Condiciones de trabajo	42
Tabla 11.	Niveles de la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social	43
Tabla 12.	Niveles de la dimensión 4: Beneficios Económicos.....	44
Tabla 13.	Niveles de la variable: Rendimiento laboral.....	45
Tabla 14.	Niveles de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea.....	46
Tabla 15.	Niveles de la dimensión 2: Comportamientos contraproducentes.....	47
Tabla 16.	Niveles de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto	48
Tabla 17.	Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	49
Tabla 18.	Prueba de Correlación de Spearman entre la variable 1: Satisfacción laboral y la variable 2: Rendimiento laboral.....	50
Tabla 19.	Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 1: Significación de la tarea y la variable 2: Rendimiento laboral.....	51
Tabla 20.	Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 2: Condiciones de trabajo y la variable 2: Rendimiento laboral.....	52
Tabla 21.	Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social, y la variable 2: Rendimiento laboral.....	53

Tabla 22. Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 4: Beneficios económicos, y la variable 2: Rendimiento laboral.....	54
--	----

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Niveles de la variable: Satisfacción laboral	40
Figura 2. Niveles de la dimensión 1: Significación de la tarea.....	41
Figura 3. Niveles de la dimensión 2: Condiciones de trabajo	42
Figura 4. Niveles de la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social	43
Figura 5. Niveles de la dimensión 4: Beneficios Económicos.....	44
Figura 6. Niveles de la variable: Rendimiento laboral.....	45
Figura 7. Niveles de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea.....	46
Figura 8. Niveles de la dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	47
Figura 9. Niveles de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto	48

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada “Satisfacción y Rendimiento Laboral en los trabajadores de imprentas Lince-Lima 2021”, surge como una iniciativa, ya que hasta la fecha no existe investigaciones en esta unidad de análisis.

En los últimos años, ha surgido el interés de satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores en diferentes tipos de empresas. La industria gráfica en el Perú cuenta con un promedio de 21 mil empresas dedicadas a este rubro y no se encuentran investigaciones sobre estas variables dedicadas a una unidad de análisis, motivo por el cual, se realizó la presente investigación. El objetivo fue, correlacionar ambas variables para proporcionar información de primera mano, para desarrollar posteriormente un programa de Reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de imprentas, destinado a la mejora de la satisfacción laboral y el rendimiento laboral.

En el Capítulo I, se detalla la realidad problemática de investigación, la formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. En el Capítulo II, se aborda el marco teórico conceptual respecto a las variables satisfacción y rendimiento laboral con antecedentes nacionales e internacionales, a fin de contar con una sólida base teórica en relación a los antecedentes de la investigación. Asimismo, se realiza una revisión teórica sobre las variables para conocer los modelos teóricos que los sustentan, además de ofrecer sus definiciones conceptuales y operacionales. En el Capítulo III, se detalla la metodología de investigación empleada; a través del modelo de correlación simple. Igualmente se abordan las técnicas e instrumentos de evaluación y el procesamiento para la obtención de los resultados correspondientes. En el Capítulo IV, se incluyen los resultados obtenidos gracias al procesamiento estadístico de los datos recolectados mediante el paquete SSPS versión 24, siendo elaborados y visualizados para su presentación en tablas y gráficos. En el Capítulo V se plantea la discusión e interpretación de los resultados estadísticos obtenidos en relación con los hallazgos conseguidos por otras investigaciones realizadas con base a la misma temática. Finalmente, se exponen las conclusiones y las recomendaciones de la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La satisfacción laboral es objeto de muchas investigaciones a nivel mundial en diferentes tipos de industrias. Si bien, existen distintas definiciones sobre Satisfacción laboral, Alva & Juárez (2014) lo definen como la actitud hacia el trabajo o el estado emocional positivo y placentero que florece de la evaluación del trabajo. García (2011) habla sobre 3 etapas iniciales: físico-económica, de relaciones humanas y desarrollo. Es decir, la labor que realiza llena sus expectativas tanto profesionales, personales, horario, sueldo entre otros.

En cuanto al rendimiento laboral, según Motowidlo (2003 citado Jaén, 2010) lo menciona como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.

A nivel mundial, se han realizado diferentes estudios sobre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral. Según Chiang & Ojeda (2011) cuando los trabajadores tienen satisfacción laboral pueden trabajar mucho mejor, logrando el rendimiento en las áreas que corresponde y generando productividad para la organización. Sin embargo, hasta la fecha aún no se realizan estudios con estas variables en la industria gráfica.

En el Perú, según un estudio realizado a trabajadores de Minería, Banca, telecomunicaciones y servicios Gestión.pe (2014) indica que, el 45% no es feliz en su centro de labor porque sus ideas son poco valoradas por sus empleadores y el poco apoyo que reciben para lograr sus objetivos. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014) indica que, a nivel nacional existe 16 mil 934 empresas dedicadas a este rubro de imprenta, del cual 64% se ubican en Lima, Arequipa y Lambayeque. Según el informe de la Asociación Peruana de Medios de Impresión Quiroz J. (2019) en el año 2017 el sector “papel, imprenta y reproducción” abarcó un total de 20,651 empresas representando el 11.6% de la actividad empresarial del país. Sin embargo, hasta la fecha no existe investigaciones peruanas sobre la relación de satisfacción y rendimiento laboral

en la industria gráfica, aunque sí se encuentran investigaciones con estas variables en otros rubros empresariales.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, informó que, entre enero y marzo del 2014, en Lima Metropolitana, el número de empresas dedicadas al rubro gráfico y servicios relacionados, fue de 9, 904, mayor en 1,1%, respecto al mismo período del año anterior. El 65% de estas empresa se ubican principalmente en los distritos de Cercado de Lima, La Victoria, Lince, Santiago de Surco, Ate, San Martín de Porres, Breña, San Juan de Lurigancho, Comas, entre otros. Según los testimonios recogidos en este tipo rubro, el trabajo bajo presión es el pan de cada día, sobre todo en las áreas operativas (impresión y acabados) porque los tiempos de entregas son muy cortos; además, de los bajos sueldos y la alta rotación de personal en estas áreas.

En el ámbito local, específicamente en las empresas dedicadas al rubro de imprenta, se observa una problemática latente. La alta rotación de personal sobre todo en el área de producción y los constantes errores en la ejecución de los trabajos generan grandes pérdidas a la empresa según información brindada por los propios dueños de las empresas.

En este tipo empresas el número de empleados fluctúan entre 15 y 50 trabajadores en promedio. Muchas veces son contratados por días o de manera informal generando una alta rotación de personal y por lo tanto el poco compromiso. También, se detectó que muchos de los trabajadores asumen otras funciones que no corresponde a su puesto de trabajo, realizando labores de dos o varias personas por el mismo sueldo. Además, se observó que no cuentan con el espacio o ambiente apropiado que facilite un mejor desempeño laboral y tampoco se les brindan capacitaciones o incentivos adicionales.

Esto genera muchos errores en las áreas de pre prensa, impresión o acabados, generando pérdidas cuantiosas a la empresa. Estas empresas tienen como política quedar bien ante el cliente y cuando existe algún error en el trabajo este se vuelve realizar para cumplir con la orden de compra, sin embargo, estos costos (que pueden ser miles de soles) muchas veces son asumidos a los trabajadores involucrados y serán descontados de sus sueldos, generando malestar entre ellos y muchas veces desertando de la compañía.

Esta investigación permitirá conocer la relación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de las imprentas. Si existe una relación directa entre estas variables, los dueños de estas empresas podrán considerar en su gestión las políticas necesarias y mejorar algunos aspectos dentro de la organización para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores y por consecuencia mejorar la productividad de la misma, llegando a ser más competitivos en el sector gráfico. Es importante recalcar que la actividad económica de esta industria no es nada despreciables y merece ser investigada. Esta información aportará datos interesantes para los estudiosos del comportamiento del trabajador en el sector industrial, como psicólogos, sociólogos o investigadores de mercado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre satisfacción y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cómo se relaciona la significación de la tarea y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021?

PE 2 ¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021?

PE 3 ¿Cómo se relaciona reconocimiento persona y / o social y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021?

PE 4 ¿Cómo se relaciona los beneficios económicos y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica teóricamente, ya que hay escasos estudios que integren satisfacción y rendimiento laboral en los trabajadores de las imprentas. Además, pretenden despertar el interés por el tema y así ampliar literatura en la psicología organizacional.

A nivel práctico, se brindarán estrategias para ayudar a que las empresas fomenten una mejor satisfacción en los trabajadores, para que su rendimiento sea más productivo, para que los dueños de las imprentas puedan tomar decisiones y hacer cambios pertinentes.

Se justifica metodológicamente que la información fue obtenida de instrumentos válidos y confiables que podrán ser utilizados en investigaciones similares posteriormente.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Describir el nivel de satisfacción en los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021.

OE 2 Describir el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021.

OE 3 Determinar la relación de las dimensiones de satisfacción laboral y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Escobedo & Quiñones (2019) tuvo como objetivo, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos del Callao. La metodología empleada fue correlacional y concluyó que existe una relación positiva y lineal entre las variables, por lo tanto, si la satisfacción aumenta en algunas de las dimensiones el desempeño laboral también.

Llontop (2018) determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una Agroindustria. El diseño fue no experimental- transversal y los instrumentos utilizados fueron, la Escala de satisfacción de Sonia Palma. Los resultados manifiestan que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general.

Arambulo (2016) el propósito del estudio fue determinar la relación entre las variables satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de agricultura Moquegua 2016, el método utilizado fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Concluyó que, existe correlación positiva entre las variables, lo que implica que ante mayor satisfacción laboral el desempeño será mayor en los trabajadores.

Lifonso & Salvador (2017) elaboró una investigación teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño de los empleados del departamento de operaciones en una empresa agroindustrial. El diseño es no experimental, tipo transversal, correlacional tuvo como resultado que, la satisfacción laboral y sus dimensiones se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

Chervellini (2019) determinó la relación entre felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote. El diseño es no experimental, tipo transversal y correlacional. Los resultados mostraron que, existe una

relación positiva pero moderada entre felicidad y rendimiento laboral.

Giraldo (2016) demostró la relación entre las variables. El diseño es no experimental, tipo correlacional, demostró que existe relación positiva.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Para los antecedentes internacionales no se encontraron investigaciones recientes, por lo tanto, se tomaron en cuenta investigaciones de los últimos 9 años. La presente investigación se trata sobre el rendimiento laboral, según Gabini & Salessi, (2016) lo definen como comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales, los cuales se encuentran bajo el control del individuo, por otro lado, Chiavenato (2000) define el desempeño como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, además es importante la estrategia individual para lograr las metas. Jaén (2010) hace mención que los términos tanto de productividad, eficiencia o eficacia y excelencia serían los resultados mientras que rendimiento serían los comportamientos que ayudarían a dichos resultados. Es decir, encontraremos muchas investigaciones refiriéndose a desempeño como sinónimo de rendimiento laboral.

Del Toro (2011) definió la relación entre Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una PYME Bogotá. El diseño del estudio fue correlacional. El clima organizacional fue calificado como positivo, mientras que, la satisfacción laboral fue calificada como neutral, ambos factores de manera individual se correlacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral. Este modelo mostró una mayor correlación es el que incluye a ambos como predictores del desempeño.

Vanden (2011 citado por Boada Llerena, 2018) identificó la correlación entre satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio. El resultado fue que, a mayor satisfacción laboral habrá mejores resultados en el desempeño de los trabajadores. No se halló evidencias que la satisfacción como elemento contribuya a mejorar los niveles de desempeño.

En la investigación de García (2020) tuvo como objetivos, identificar la

relación entre clima organizacional, estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos. El tipo de investigación fue correlacional, teniendo como resultado que sí existe correlación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, por lo cual, la percepción es favorable y tiene tendencia a aumentar su productividad.

La investigación de Enríquez & Martínez (2014) tuvo como objetivo, determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral en la organización Amanecer Médico, sede administrativa. El diseño es correlacional, no experimental, teniendo como resultados que existe una relación positiva entre las variables estudiadas.

2.2. Bases Teóricas de las variables

2.2.1. Definición Satisfacción Laboral

Son muchas las definiciones sobre satisfacción laboral, aquí algunas de ellas:

Según López (1988) indica que, desde la psicología hay muchas definiciones, pero la mayoría coinciden que sería una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos labores.

Según Alva & Juárez (2014) la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que sería el estado emocional positivo que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona.

Gallegos (2013) menciona que, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Según Newstrom y David (2002 citado por Escobedo & Quiñones, 2019) la satisfacción laboral representa un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables con las cuales los empleados perciben su trabajo.

Para efectos de esta tesis, se tomó en cuenta la definición propuesta por la psicóloga Sonia Palma Carillo, quien define la satisfacción laboral como:

La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia

ocupacional. Se reconoce igualmente dos posiciones en el análisis de la satisfacción: una primera unidimensional, que concibe la satisfacción con un carácter general o indicador promedio de las actitudes hacia las distintas facetas de su trabajo; y una segunda multidimensional en la que la satisfacción tiene facetas en función a los diversos aspectos del trabajo. (Palma, 1999, p.15).

2.2.1.1. Teorías sobre Satisfacción Laboral

2.2.1.1.1. Teoría Higiene Motivacional

Herzberg, Mausner y Snyderman (1968) indicaron que, la satisfacción laboral es consecuencia de un buen estado motivacional que se debe a los factores higiénicos y motivacionales.

Factores higiénicos se refiere a las condiciones, tanto físicas como ambientales que rodean al ser humano cuando trabaja, si no existe esto se crea insatisfacción. Se refiere específicamente a las condiciones de trabajo, comodidades, políticas internas, la relación con los superiores, salarios y la estabilidad laboral.

2.2.1.1.2. Teoría del ajuste de trabajo

Dawis (1994) planteó que, la satisfacción laboral o insatisfacción son el resultado de la correspondencia o discrepancia entre necesidades, valores, habilidades y el resultado de este.

También, indica que existen dos tipos de correspondencia como las de Habilidades de trabajador con las demandas de tarea y la del contexto laboral que incluye necesidades y valores del colaborador. Encontrar correspondencias convenientes permite que el trabajador se sienta satisfecho con la actividad que realiza sin ocasionará discrepancia que generare insatisfacción.

2.2.1.1.3. Teoría de discrepancia

Esta teoría planteada por Locke (1984) indicó que, la satisfacción laboral está en función de los valores laborales que se creen importantes y que se reconocen por medio del propio trabajo. Es decir, la satisfacción viene de una

evaluación que hará el trabajador al comparar sus necesidades y jerarquía de valores, con la percepción de lo que le ofrece el trabajo en diferentes aspectos y lo que implica la consecuencia de estos.

El aspecto de la labor y valor que se le concede, son elementos que establecen los criterios de satisfacción y que podrían generar insatisfacción según Locke (1969):

- Discrepancia entre la faceta que el trabajador tiene en su trabajo y el que le gustaría tener.
- El grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo y el que contrata con la experiencia.

2.2.1.1.4. Teoría de eventos situacionales

Quarstein, McAffe, y Glassman (1992) determinan que, la satisfacción laboral deriva de las reacciones emocionales determinadas por las características percibidas. Está determinada por dos factores laborales que serían:

- **Características situacionales:** Son los aspectos laborales evaluados por el trabajador al aceptar pertenecer a la empresa y desempeñar una función en esta. Lo que tendría que evaluar es el sueldo, posibilidades de ascenso, condiciones de trabajo, supervisión y las políticas de la empresa. Es indispensable que la empresa informe al postulante antes de su ingreso.
- **Los eventos situacionales.** Según Quarstein, McAffe, y Glassman (1992) son factores que no fueron evaluados antes del ingreso del trabajador a la empresa y suceden cuando se encuentra en pleno ejercicio de su puesto. Pueden ser sorprendidos de forma positiva o negativa, es decir, aspectos incidentales; por ejemplo, de manera positiva tendría horas libres al acabar una tarea e iría más temprano a casa, sin embargo, por el lado negativo, un ejemplo sería un desperfecto de las maquinarias.

2.2.1.2. Planteamiento dinámico

Bruggemann (1975) planteó que, el grado de satisfacción se dará por las percepciones individuales, las influencias del medio y las construcciones significativas que dan en esta interacción.

Según Escobedo & Quiñones (2019) hacen mención que la teoría de Bruggemann (1975) tiene como base dos conceptos:

- El valor real sería el grado en que los rasgos están presentados en la labor.
- El valor nominal es lo que el sujeto quiere obtener a través de las características de su trabajo.

Teniendo en cuenta estos conceptos, las expectativas del sector comprenden los motivos de las aspiraciones y ambiciones personales que también sería influenciada por variables sociodemográficas.

La satisfacción laboral se genera por las diferencias que existiría entre el Valor real y valor nominal del trabajador en la organización, en relación a sus expectativas, aspiraciones y ambiciones. La satisfacción se puede dar de seis formas: satisfacción laboral progresiva, satisfacción laboral estabilizada, satisfacción laboral resignada, insatisfacción laboral contractiva, insatisfacción laboral fija y una pseudosatisfacción laboral.

2.2.1.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Muchos son los investigadores que han tratado de definir la Satisfacción Laboral y conocer más sobre esta variable. Para la presente investigación, se tomará las variables planteadas por Palma (2014), ya que, al crear su instrumento tomó en cuenta bases teóricas sólidas, determinando así las siguientes dimensiones:

- Significación de la tarea. Es la disposición de trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.
- Condiciones de trabajo. Evaluación del trabajo en función a la existencia

o disponibilidad de elementos o normativas que regulan la actividad laboral.

- Reconocimiento personal y/o social. Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo; con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en los resultados indirectos.
- Beneficios económicos. Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos, o, a incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

2.2.2. Definición Rendimiento Laboral

Para Brunet (1992) el rendimiento laboral es la capacidad que tiene una persona para lograr resultados en la realización de sus actividades. Intervendrán sus capacidades y también otras variables como el clima de la organización, la motivación, los medios y por supuesto, los propios compañeros.

El concepto de rendimiento laboral según Motowidlo (2003 como se citó en Jaén, 2010, p.12), se refiere al valor que la empresa espera sobre tareas concretas en un determinado tiempo, esto podría darse de forma positiva o negativa. Si el trabajador tiene un buen o mal rendimiento sería la contribución que hace a la empresa, por lo tanto repercute en la eficacia de la organización.

Toro (2002, citado por Sanín y Salanova, 2014) afirma que, el desempeño laboral se entiende como las acciones que un trabajador realiza con el ánimo de obtener un resultado. Puede tener conductas que se orienten a la ejecución, responsabilidad en el cargo y la realización de actividades adicionales que agregan valor.

Otros autores como Campbell, McCloy, Opler y Saer (1993 citado por Jaén 2003) mencionan que, la eficacia de un individuo será el resultado de su rendimiento.

Para efectos de esta tesis, se tomó en cuenta la definición propuesta por Koopmans (2014 como se citó en Gabini & Salessi, 2016), la cual consiste en:

La tendencia vigente lo concibe como un constructo multidimensional y lo

define como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo. Además, Estas precisiones conceptuales han permitido diferenciar al Rendimiento Laboral de otros conceptos asociados. Al respecto, hoy existe consenso en considerar al RL como los comportamientos orientados a la tarea (y los que sobrepasan las exigencias del rol, o comportamientos extra-rol), mientras que la productividad y la eficacia son entendidas como consecuencias de tales conductas. (p.2)

2.2.2.1. Teorías Rendimiento laboral

Según Koopmans (2014) rendimiento Laboral es un constructo muy estudiado y su popularidad se debería a la competitividad y la productividad que busca toda organización que estará muy ligada por el desempeño individual de sus trabajadores.

2.2.2.2. Teoría del Rendimiento de Campbell

Según Jaén (2010), este modelo indica que la causa del rendimiento de los trabajadores se debería a 3 determinantes básicos de la conducta:

- Conocimiento declarativo. Se refiere a conocer los hechos, es el saber qué hacer. Esta función se da por diversos factores como habilidad, personalidad, intereses, formación, experiencia y aptitud.
- Conocimiento sobre los procedimientos y habilidades. Se trata de habilidad cognitiva, psicomotora y física de autogestión interpersonal.
- Motivación. Se refiere a la conducta de elección de actuar, invertir esfuerzo; la elección del nivel del esfuerzo y la elección de persistir en la teoría.

Según el autor, el rendimiento es el comportamiento del trabajador en su centro de labores. Parte desde conocer el puesto que ocupa hasta el trato personal, interés y las habilidades con las que cuente.

2.2.2.3. Modelo fundamental de Furnham

Jade (2010) menciona que Furnham (1992) considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral:

- **Habilidad.** Es el nivel que permite realizar con eficacia los procesos de coordinación para alcanzar una meta específica. Puede ser tareas simples hasta las más complejas que requieran procesos de decisión intelectual.
- **Factores demográficos.** Se refiere al sexo, edad o educación, este factor también incluye factores biográficos, tales como, el lugar que ocupa entre sus hermanos y a qué se dedican sus padres. Además, también incluiría los factores psicográficos que tiene que ver con las creencias y valores de cada persona.
- **Inteligencia.** Es la capacidad del pensamiento abstracto y crítico, su efecto será importante sobre la conducta organizacional.
- **Motivación.** Es multidimensional y también abstracta, se refiere a atender a unos de los estímulos más que a otro, que iría acompañada tanto de una emoción como un impulso, causando ciertas acciones más que otras.
- **Personalidad.** Son características de las personas que determinan patrones de respuestas a situaciones diarias. Este rasgo de personalidad explicaría el qué, por qué y cómo del funcionamiento humano.

Según este modelo, la personalidad influye de manera recíproca y consideramos que estas explicaciones del rendimiento son deficientes porque no prestan atención a los factores externos.

2.2.2.4. Modelo de Guzzo y Gannett

Guzzo & Gannett (1988) reconoce que los factores situacionales pueden tener efectos facilitadores (potenciadores o impulsores) y limitantes. Los factores de este modelo son:

- **Factores facilitadores o potenciadores.** Algunos factores del sistema afectarán indirectamente el rendimiento, influyendo primero sobre el individuo.

- Factores limitantes e inhibidores. Son las características de todo proceso tecnológico, estructura, políticas y cultura organizacional.

Jaén (2010) menciona en sus tesis doctoral autores como Peters y O'Connor (1980) que consideran que, los factores específicos e identificados como limitantes serían: el equipo, las herramientas, el tiempo disponibles y entorno laboral; poniendo como ejemplo que, tanto el calor, ruido y/o el frío de forma excesiva tendrían un efecto negativo. Además, mencionan que Baron (1994) considera que, la calidad del aire, la concentración de gente o iluminación ejerce un efecto indirecto en el rendimiento.

2.2.2.5. Modelo de Cardy y Dobbins

Este modelo habla sobre factores personales y de situación. Según Jaén (2010), el rendimiento laboral tiene dos puntos o categorías importantes como el resultado de trabajo que sería lo que el trabajador hace, produce o entrega y las conductas relevantes que se usan para lograrlo. "Así, los resultados del trabajo vienen determinados conjuntamente por los factores del sistema y por las conductas relevantes: la relación entre factores personales y los resultados del trabajo no es directa, sino que opera a través de las conductas relevantes para el trabajo" Jaén (2010, p. 30).

2.2.2.6. Dimensiones de Rendimiento Laboral

El Rendimiento Laboral está integrado por tres dimensiones según Gabini & Salessi (2016)

- Rendimiento en la tarea. Se refiere las conductas inherentes a las tareas técnicas del cargo.
- Comportamientos contraproducentes. Es toda acción intencional por parte del trabajador contraria a los legítimos intereses de la empresa.
- Rendimiento en el contexto. Abarca todas las actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico donde se desenvuelve el núcleo técnico.

2.3. Definición de términos básicos

Satisfacción. Según la Real Academia Española, es la acción y el efecto de satisfacer o satisfacerse. También se refiere a la acción con que se sosiega y responde a una queja.

Rendimiento. Se refiere al producto o utilidad que rinde alguien o algo. También, se refiere a la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Laboral. Es el perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Comportamiento. Es la forma de comportarse de una persona en situaciones determinada.

Correlacional. Según el diccionario “Actual” se refiere a la relación recíproca entre dos o más cosas, personas, ideas, entre otras.

Desempeño. Dícese de la acción y efecto de desempeñar, que se refiere a ejercer las obligaciones, estas pueden ser, profesión, cargo u oficio.

Contraproducentes. Según la página Significados.com, es un efecto contrario a lo que se desea o pretende lograr.

Habilidades. Es la capacidad y disposición para realizar una tarea de manera correcta. Según la página web concep.de, sería una forma de aptitud específica para una actividad.

Motivación. Es un conjunto de factores que puede ser internos o externos, que determinará las acciones de una persona.

Multidimensional. Es lo que atañe varios aspectos de un asunto.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas de Lince-Lima 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación de las dimensiones de satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

HE 2 Existe relación entre la dimensión significación de la tarea y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

HE 3 Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

HE 4 Existe relación entre la dimensión Reconocimiento persona y / o social y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

HE 5 Existe relación entre la dimensión Beneficios Económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima 2021.

3.2. Variables de Estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Definición conceptual de Satisfacción Laboral

Se consideró el concepto de satisfacción laboral propuesto por la psicóloga Palma (2005), quien la define como: la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos.

3.2.1.2. Definición conceptual de Rendimiento Laboral

En la validación de Escala (2019), menciona que Koopmans (2014) define al Rendimiento laboral como un constructo multidimensional y es un conjunto de comportamientos relevantes para las metas organizacionales, el cual se encuentran bajo el control del individuo. Hoy, existe consenso en considerar al RL como los comportamientos orientados a la tarea. Para Gabini & Salessi (2016) sobrepasan las exigencias del rol, o comportamientos extra-rol, mientras que la productividad y la eficacia serían las consecuencias de tales conductas.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Definición operacional Satisfacción Laboral

Se define a través de las puntuaciones alcanzadas en la prueba de Escala Satisfacción Laboral SL- SPC, creada en Perú. En la tabla 1, se presenta la operacionalización en función de sus dimensiones, indicadores y puntuaciones categorizadas.

3.2.2.2. Definición operacional de Rendimiento Laboral

La variable Rendimiento Laboral se define a través de las puntuaciones alcanzadas en la Escala de Rendimiento laboral creada por Koopmans (2013) y adaptada y validado por Gabini y Salessi (2017) para hispanohablantes. El contexto en que se realizó fue para los trabajadores de Argentina, por lo tanto, para esta investigación se validará por juicio de expertos.

En la tabla 2, se presenta la operacionalización para Rendimiento laboral en función de sus dimensiones, indicadores y puntuaciones categorizadas.

Tabla 2.*Definición operacional de la variable Rendimiento Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
			Tipo de respuesta	Niveles	
Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades laborales • Creatividad • Cumplimiento con las tareas asignadas. • Preparación y capacitación • Asunción de tareas más complejas 	1,2,3,4,5,6,7	Intervalo Linkert 5 (0) Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces	Muy bajo Bajo Promedio Alto Muy alto	Ordinal
Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos laborales. 	8,9,10,11,12	(3) Casi siempre		
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de actividades laborales. 	13,14,15,16	(4) Siempre		

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación es básica. Según Behar (2008) es conocida como pura, se sustenta con el marco teórico y pretender formular nuevas teorías o modificar teorías existentes.

El nivel será Correlacional según Behar (2008), con este nivel se pretende visualizar cómo se relacionan diversos fenómenos entre sí o si se produce todo lo contrario. El fin principal será, saber cómo se comporta esta variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada.

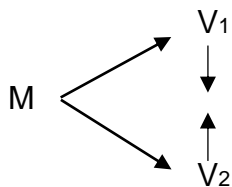
El enfoque de la investigación es cuantitativa, porque según Hernández & Baptista (2014) se emitirán resultando numéricos que permitirán la elaboración de tablas estadísticas y gráficas.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Según Hernández (2006) este modelo tiene como fin conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto específico. La idea será medir

cada variable supuestamente relacionada. Cuando se refiere transversal es porque los datos son recogidos por única vez.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de Imprentas

V1: Satisfacción Laboral

V2: Rendimiento Laboral

r: Relación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Tamayo (1997), “La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114)

Para encontrar la relación que existe entre la satisfacción y el rendimiento laboral, la población elegida para esta investigación son las imprentas graficas del distrito de Lince, ya que hasta el momento no existe investigaciones en este rubro.

Al no tener un número exacto de las imprentas en Lince se tomará en cuenta las empresas de este rubro que se encuentran de manera formal a la fecha y participará quien desee hacerlo de forma voluntaria.

3.5.2. Muestra

Para Tamayo (1997) la muestra es el grupo que se toma de toda una población cuando no puede ser medida de su totalidad, lo que permite estudiar un fenomeno especifico. La muestra estará constituida por 60 trabajadores de imprentas.

3.5.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico según Pasco & Ponce (2015), no busca representar estadísticamente a la población, la intención es reflejar o permitir una aproximación al fenómeno organizacional investigado. La presente investigación fue a conveniencia del investigador.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se usó para esta investigación es la encuesta, que, según Weathington et al., (2012 citado por Escobedo & Quiñones, 2019) es un grupo limitado de preguntas para poder marcar las respuestas, el cual será entregado a un gran número de personas. Esta técnica es empleada para un procedimiento específico en la ciencia, que será de gran utilidad para el investigador; de esa manera, recogerá datos y tendrá un mayor entendimiento en la investigación.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para el estudio fueron dos cuestionarios tipo escala Likert, que “es un documento que recopila información de manera organizada, conforme las variables identificadas por el investigador” (Hernández, 2014, p.161). Para este estudio, se emplearon dos instrumentos.

3.6.2.1. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Esta escala fue elaborada por Sonia Palma Carrillo en Perú en el año 2004 que constó de 27 ítems, con alternativas de respuestas. La escala permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo detectando cuando agradable o desagradable le resulta al trabajador. Puede ser aplicada de manera individual o grupal.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Satisfacción Laboral
Autor: Sonia Palma
Año: 2004
Adaptado por (año): Sonia Palma

No de ítems:	27
Ámbito de aplicación:	Laboral
Aspectos que evalúa:	Satisfacción Laboral
Edades de aplicación:	18 en adelante
Dimensiones:	Significado de tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social, beneficios económicos.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach .79
Validez:	KMO = 0,852 Test de Barlett = Valor p de 0,000 (p<0,05) Por lo cual el cuestionario sobre satisfacción laboral tuvo validez meritoria mediante la técnica de análisis factorial.

3.6.2.2. Escala de Rendimiento Laboral

Este instrumento fue creado por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner & Vander Beek (2013) y adaptado al español por Gabini y Salessi (2016) el objetivo fue, traducir y adaptar hispanoparlantes para la población. Es un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medir el R L, desde los aspectos que reflejan las conductas y competencias de los trabajadores al realizar sus funciones y responsabilidades.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento:	Escala de Rendimiento Laboral individual de
Autor:	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner & Vander Beek.
Año:	2013
Adaptado por (año):	Sebastian Gabini y Solana Salessi (2016);
No de ítems:	16
Ámbito de aplicación:	Laboral
Aspectos que evalúa:	Rendimiento Laboral
Edades de aplicación:	18 en adelante.

Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.
Confiabilidad:	Consistencia interna / Alfa de Crobach .792
Validez:	Análisis factorial: KMO = 0,81; Test de Barlett = Valor p de 0,001 (p<0,05). Criterio de expertos aprobatorio.

3.6.2.3. Validez

La validación es un método aplicado por el especialista para que el instrumento cumpla los lineamientos técnicos, y así demostrar que los ítems representan adecuadamente el contenido del tema. (Hernández, et al. 2014, p 244).

1) Validez de la Escala de Satisfacción Laboral

Esta prueba para la validez de contenido fue trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste de contenido de los ítems, las puntuaciones fueron sometidas a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y de manera significativa, según Palma (2005, p.37). Para la presente investigación se validó el instrumento con juicio de expertos siendo aplicado al mismo contexto, trabajadores con relación laboral de dependencia que sería el mismo contexto de la presente investigación.

Tabla 3.

Validez por juicio de expertos del cuestionario Satisfacción Laboral Sonia Palma

Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
Doctora	Nancy Cuenta Robles	Aplicable
Magister	Guissela Mendoza Chávez	Aplicable

Fuente: Base de datos (anexo 4)

2) Validez de la Escala de Rendimiento Laboral

En el Análisis factorial exploratorio fue considerada factorizable habida cuenta de que el test de esfericidad de Bartlett fue significativo ($\chi^2 = 1079,122$; $p < .001$) y el test de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor de .81. El análisis paralelo optimizado sugirió tres factores con autovalores superiores a sus equivalentes de la matriz de datos aleatorios. Para el presente estudio, la validez del instrumento se hizo a través de la consulta de profesionales, llamada juicio de expertos como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Validez por juicio de expertos del cuestionario Rendimiento Laboral Gabini

Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
Doctora	Nancy Cuenta Robles	Aplicable
Magister	Guissela Mendoza Chávez	Aplicable

Fuente: Base de datos (anexo 4)

3.6.2.4. Confiabilidad de los instrumentos

Pasco y Ponce (2015) refieren que confiabilidad es precisión o exactitud de la medida, en otras palabras, si se usa el mismo instrumento al mismo sujeto u objeto y arroja los mismos resultados, el instrumento se vuelve confiable. La confiabilidad se determina mediante un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y sirve para comprobar si el instrumento recopila información fiable y hace mediciones fiables y consistentes.

1) Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se apeló al análisis de la consistencia interna de los datos. Por lo cual, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este estadístico resulta adecuado cuando se trabaja con preguntas de escala ordinal. Por otro lado, para realizar su interpretación se tuvo como punto de apoyo los siguientes criterios:

Tabla 5.*Criterios para considerar la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Fuente: George & Mallery (2003)

Tabla 6.*Coeficiente Alfa de Cronbach para los ítems sobre Satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,792	27

Fuente: Base de datos

En la tabla se muestra que el coeficiente Alfa de Cronbach dio un valor de 0,792 para los 27 ítems que componen la variable Satisfacción laboral. Ello indica que estos ítems poseen confiabilidad aceptable.

2) Confiabilidad de la Escala de Rendimiento Laboral

En correspondencia con el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach sobre los 16 ítems de la variable Rendimiento laboral, se aprecia un valor de 0,724. Por lo cual, la variable Rendimiento laboral posee confiabilidad aceptable.

Tabla 7.*Coeficiente Alfa de Cronbach para los ítems sobre Rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,724	16

Fuente: Base de datos

3.7. Método de análisis de datos

Una vez obtenida la validez y la confiabilidad de ambos instrumentos, se realizó la aplicación a la muestra. Recopilado los datos se procederá a ingresar la información al programa de hoja de cálculos Excel y posteriormente se transferirá la información al software IBM SPSS Statistics-21. Con los resultados obtenidos se podrá determinar si existe relación con los objetivos trazados.

Según Hernández et al. (2014) para el análisis de datos cuantitativos hay dos tipos de análisis:

- Análisis descriptivo. Según el autor, el análisis se ejecuta considerando los niveles de medición de las variables. Se refiere a la estadística descriptiva que incluye la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, medidas de variabilidad, gráficas y por supuesto las puntuaciones.
- Análisis inferencial. Servirá para estimar parámetros y probar hipótesis, que se basará en la distribución muestral. Por medio del análisis paramétrico, análisis no paramétrico y análisis multivariados.

3.8. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomaron en cuenta todos los aspectos éticos: como son la privacidad cuando se recaba la información, considerando el anonimato de las personas que participaron y también el debido consentimiento de aprobación en la participación de los encuestados. Otro aspecto considerado fue el permiso debidamente tramitado para la aplicación en la encuesta en la institución educativa. También, es importante mencionar que la presente investigación tomó en cuenta para su desarrollo la resolución directoral n 0089-2019, así mismo las normas APA. Es importante acotar que también se consideró el código de ética de la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 8.

Niveles de la variable: Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	1,7	1,7	1,7
	Insatisfecho	4	6,7	6,7	8,3
	Promedio	29	48,3	48,3	56,7
	Satisfecho	21	35,0	35,0	91,7
	Muy satisfecho	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

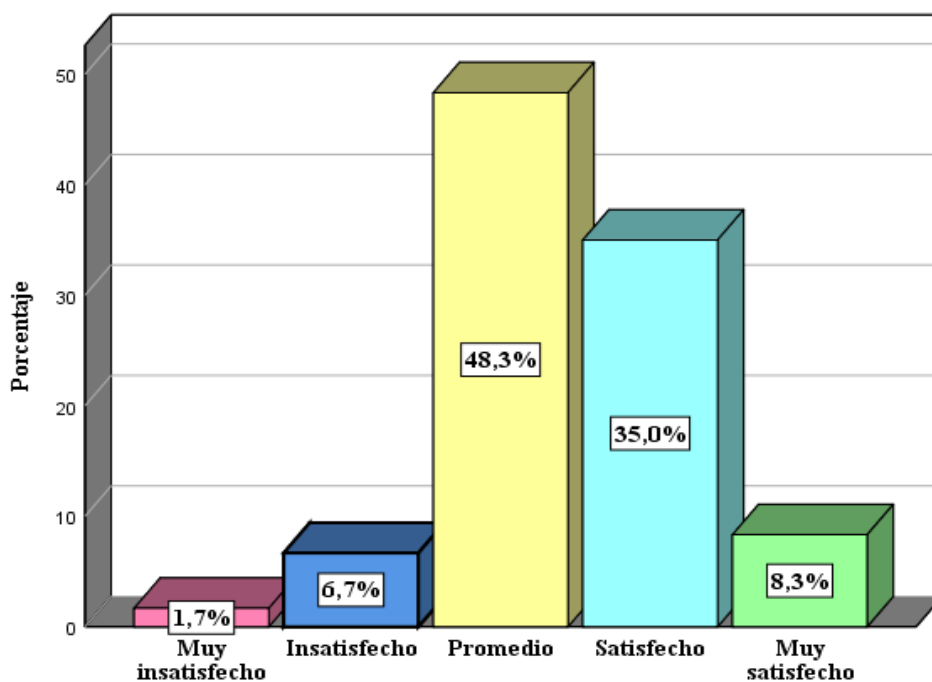
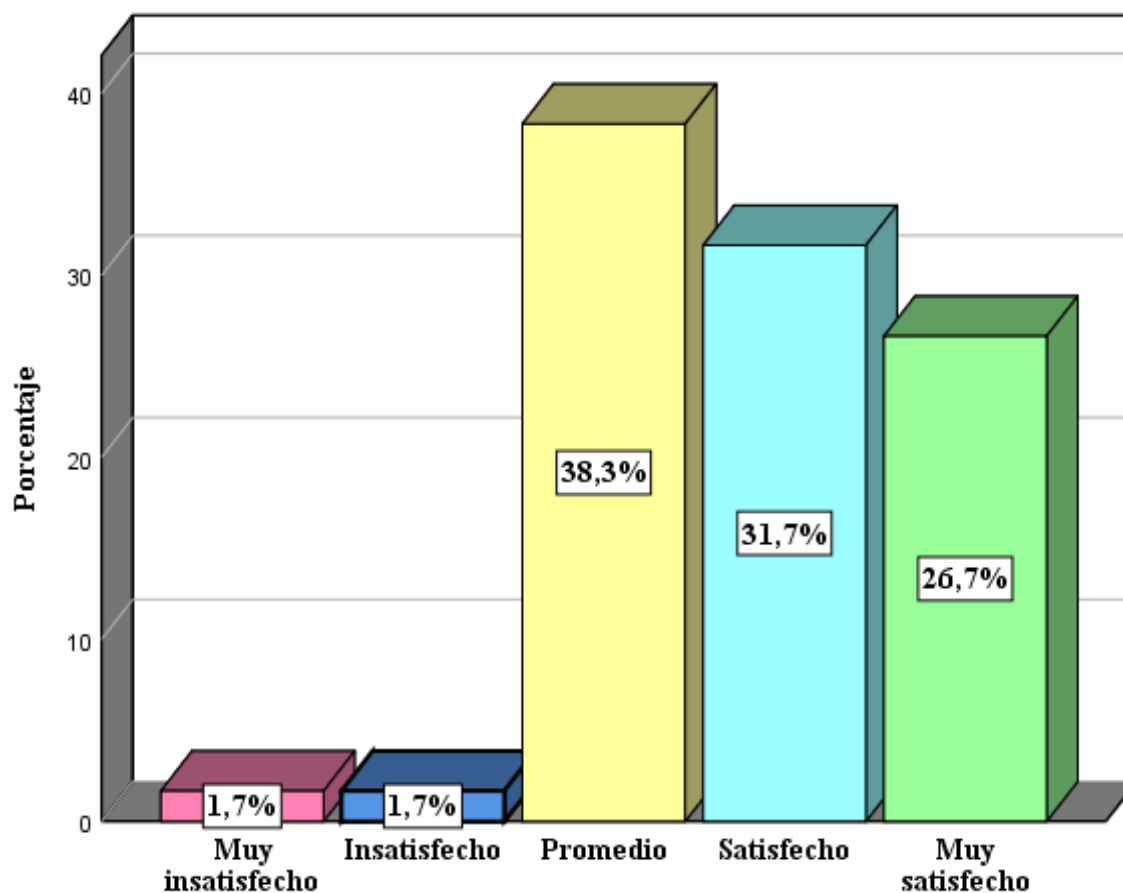


Figura 1. Niveles de la variable: Satisfacción laboral

En la tabla 8 y figura 1, se observa que, principalmente, el 48,3% (29) de los trabajadores de las imprentas de Lince, tuvo una satisfacción laboral promedio. Le continúa el 35,0% (21) que se encontró satisfecho laboralmente, el 8,3% (5) se encontró muy satisfecho, el 6,7% (4) se encontró insatisfecho, y solamente el 1,7% (1) se encontró muy insatisfecho.

Tabla 9.*Niveles de la dimensión 1: Significación de la tarea*

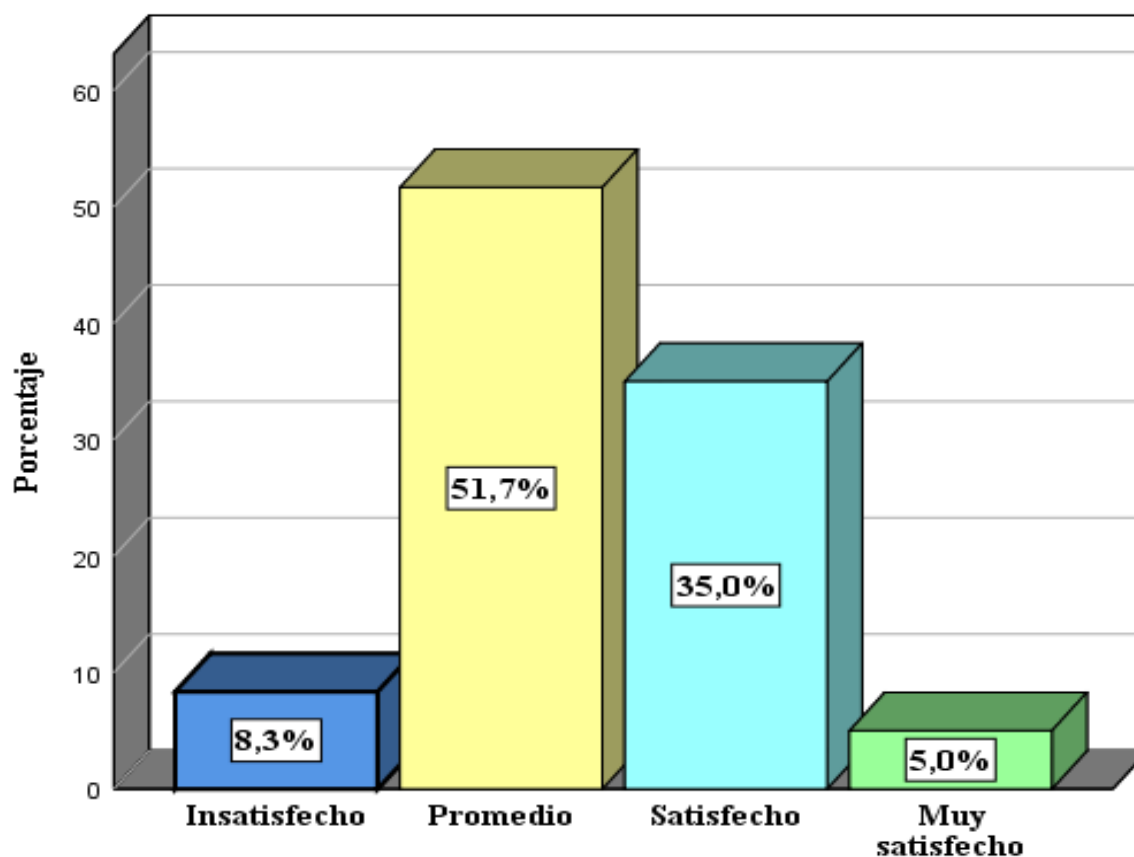
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	1	1,7	1,7	1,7
	Insatisfecho	1	1,7	1,7	3,3
	Promedio	23	38,3	38,3	41,7
	Satisfecho	19	31,7	31,7	73,3
	Muy satisfecho	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 2.** Niveles de la dimensión 1: Significación de la tarea

En la tabla 9 y figura 2, se evidencia que, principalmente, el 38,3% (23) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo una satisfacción promedio sobre la significación de la tarea. Le continúa el 31,7% (19) que se encontró satisfecho sobre la significación de la tarea. A su vez el 26,7% (16) se encontró muy satisfecho; mientras que el 1,7% (1) se encontró insatisfecho; y el otro 1,7% (1) se encontró muy insatisfecho.

Tabla 10.*Niveles de la dimensión 2: Condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	5	8,3	8,3	8,3
	Promedio	31	51,7	51,7	60,0
	Satisfecho	21	35,0	35,0	95,0
	Muy satisfecho	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 3.** Niveles de la dimensión 2: Condiciones de trabajo

En la tabla 10 y figura 3, se observa que, mayoritariamente, el 51,7% (31) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo una satisfacción promedio acerca de las condiciones de trabajo en la que se desenvuelve. Le sigue el 35,0% (21) que se encontró satisfecho, el 8,3% (5) se encontró insatisfecho, y finalmente el restante 5,0% (3) se encontró muy insatisfecho.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	24	40,0	40,0	40,0
	Promedio	26	43,3	43,3	83,3
	Satisfecho	8	13,3	13,3	96,7
	Muy satisfecho	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

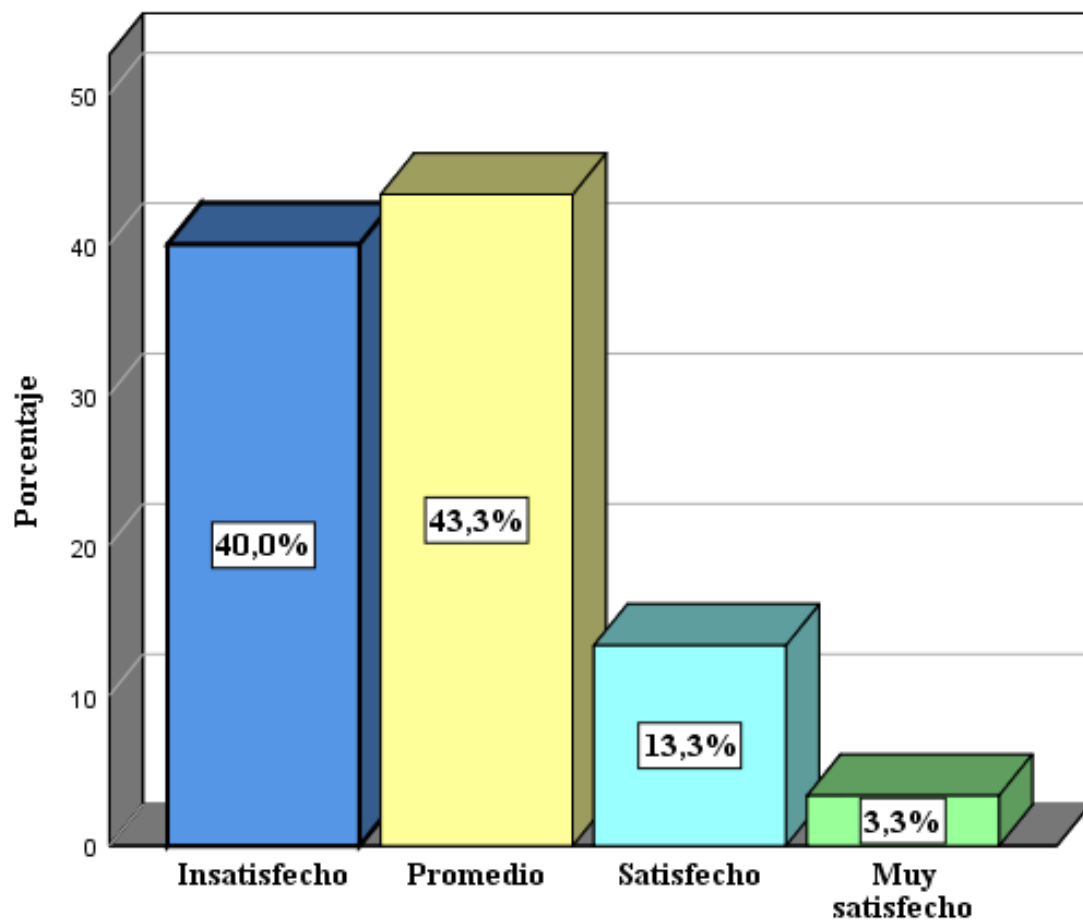
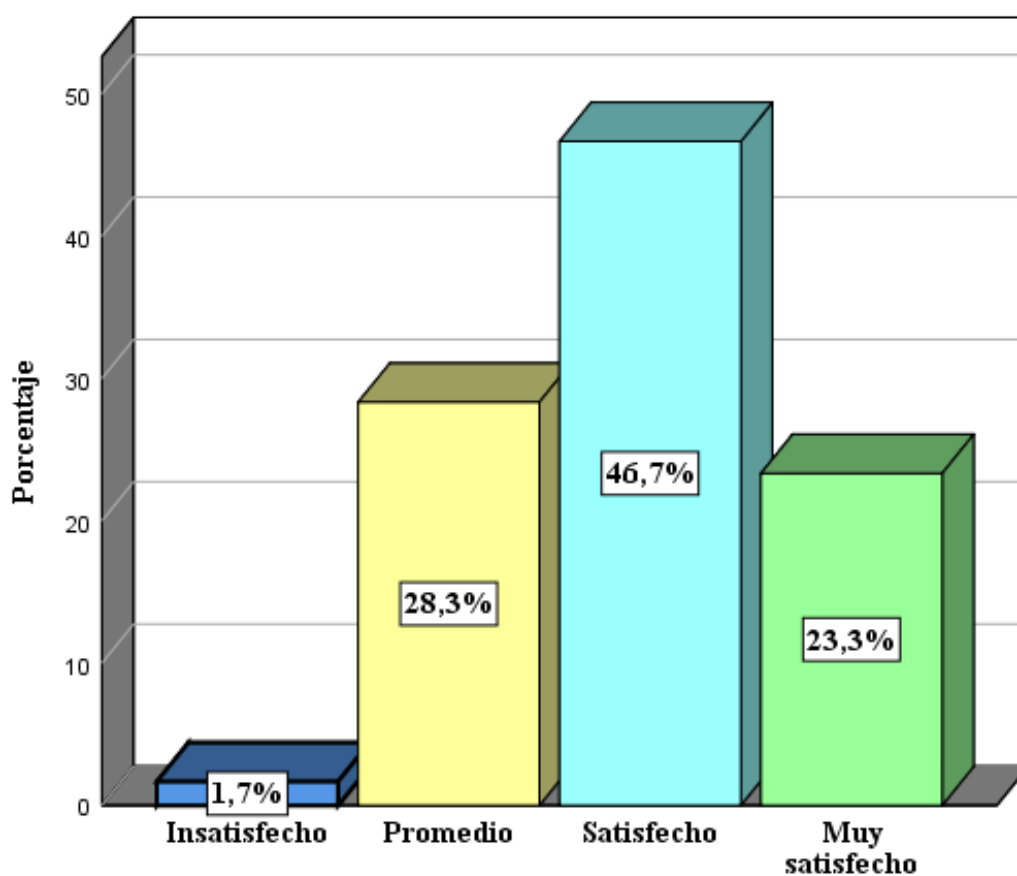


Figura 4. Niveles de la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social

En la tabla 11 y figura 4, se muestra que, principalmente, el 43,3% (26) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo una satisfacción promedio sobre el reconocimiento personal y/o social percibido. Le continúa, de cerca, el 40,0% (24) que se encontró insatisfecho, el 13,3% (8) que se encontró satisfecho y el restante 3,3% (2) se encontró muy satisfecho.

Tabla 12.*Niveles de la dimensión 4: Beneficios Económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	1,7	1,7	1,7
	Promedio	17	28,3	28,3	30,0
	Satisfecho	28	46,7	46,7	76,7
	Muy satisfecho	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 5.** Niveles de la dimensión 4: Beneficios Económicos

En la tabla 12 y figura 5, se muestra que, de forma mayoritaria, el 46,7% (28) de los trabajadores de las imprentas de Lince se encontró satisfecho con los beneficios económicos percibidos. Le continúa el 28,3% (17) que tiene una satisfacción promedio; mientras que el 23,3% (14) se encontró muy satisfecho, y el restante 1,7% (1) se encontró insatisfecho.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable: Rendimiento laboral

Tabla 13.

Niveles de la variable: Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Promedio	22	36,7	36,7	38,3
	Alto	36	60,0	60,0	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

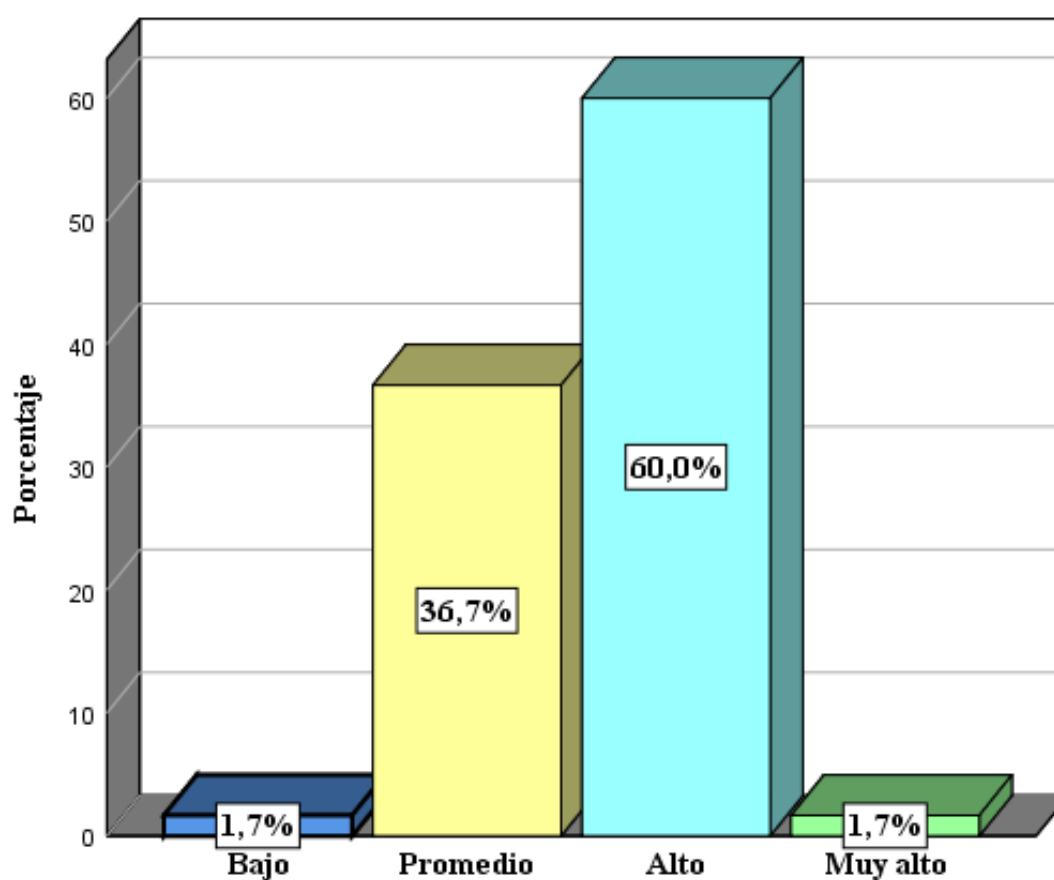
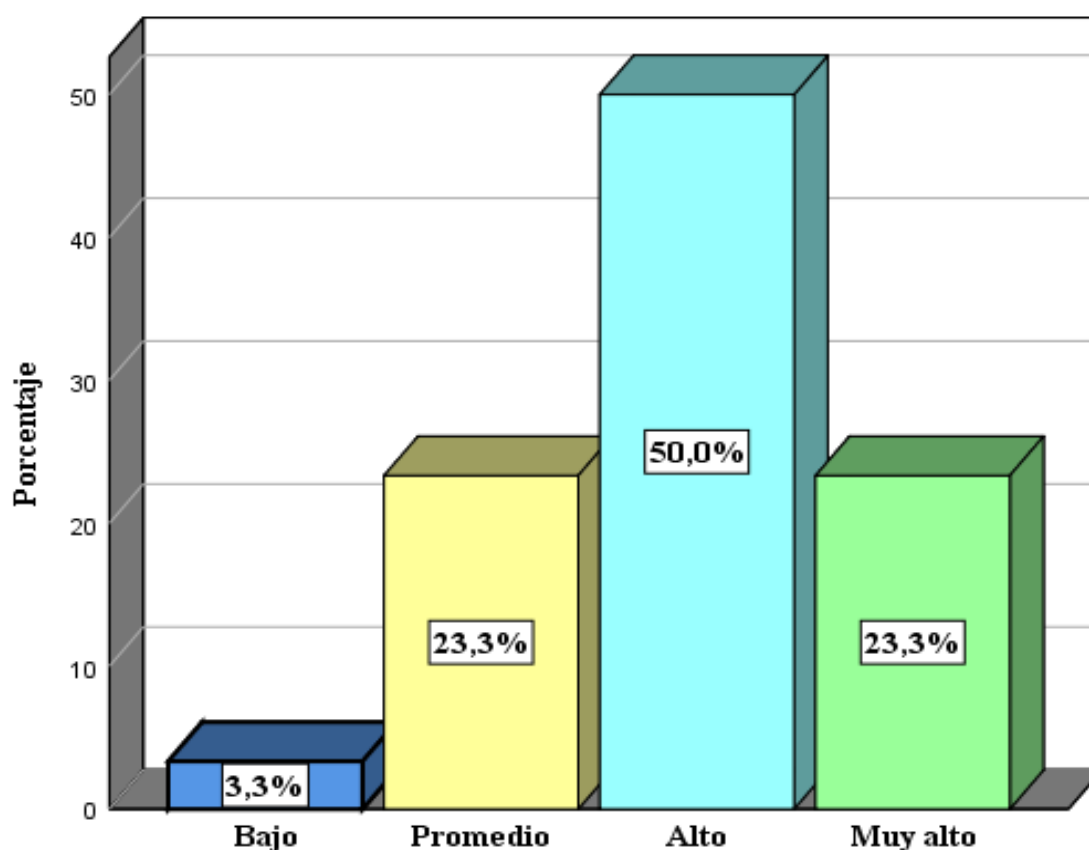


Figura 6. Niveles de la variable: Rendimiento laboral

En la tabla 13 y figura 6, se aprecia que, de forma predominante, el 60,0% (36) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo un rendimiento laboral alto. Le sigue el 36,7% (22) que tuvo un rendimiento laboral promedio. Mientras que, en mucha menor medida, el 1,7% (1) tuvo rendimiento muy alto; y el otro 1,7% (1) tuvo rendimiento laboral bajo.

Tabla 14.*Niveles de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea*

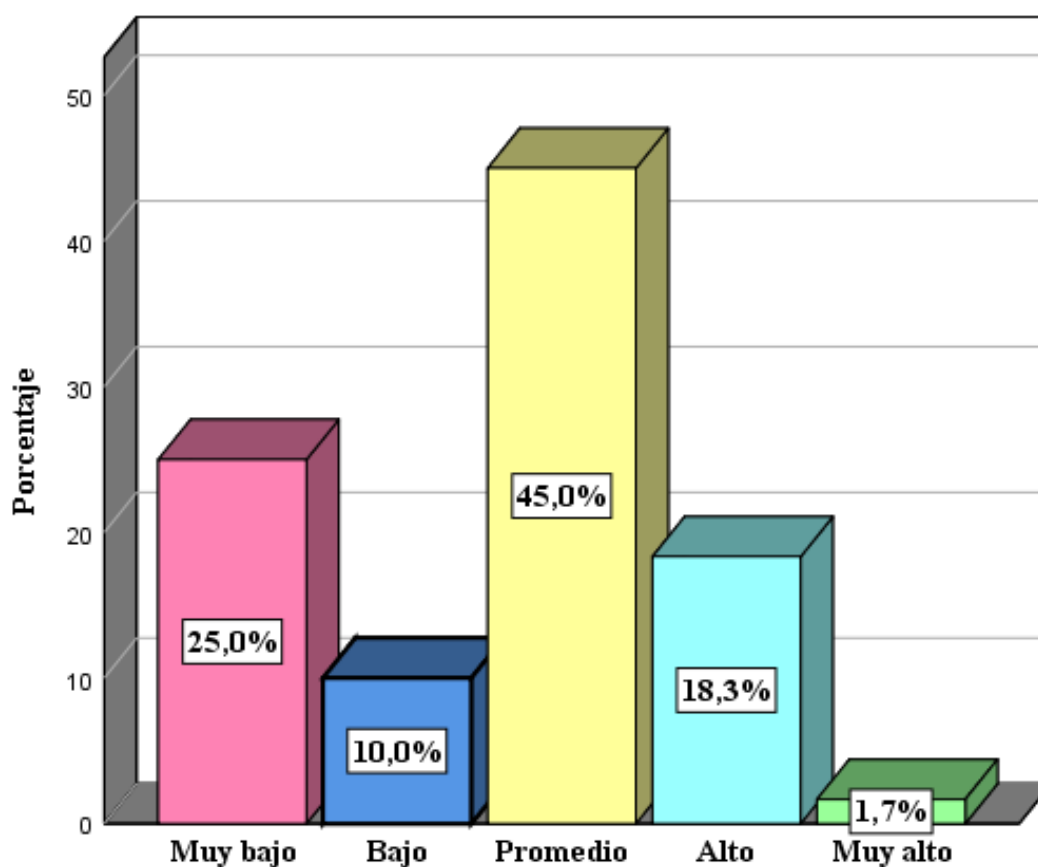
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,3	3,3	3,3
	Promedio	14	23,3	23,3	26,7
	Alto	30	50,0	50,0	76,7
	Muy alto	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 7.** Niveles de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea

En la tabla 13 y figura 7, se observa que, predominantemente, la mitad de los trabajadores (30) de las imprentas de Lince tuvo un nivel alto de rendimiento en la tarea. Le sigue el 23,3% (14) que tuvo nivel muy alto de rendimiento. A su vez, el otro 23,3% (14) tuvo rendimiento promedio; y finalmente el restante 3,3% (2) tuvo nivel bajo de rendimiento en la tarea.

Tabla 15.*Niveles de la dimensión 2: Comportamientos contraproducentes*

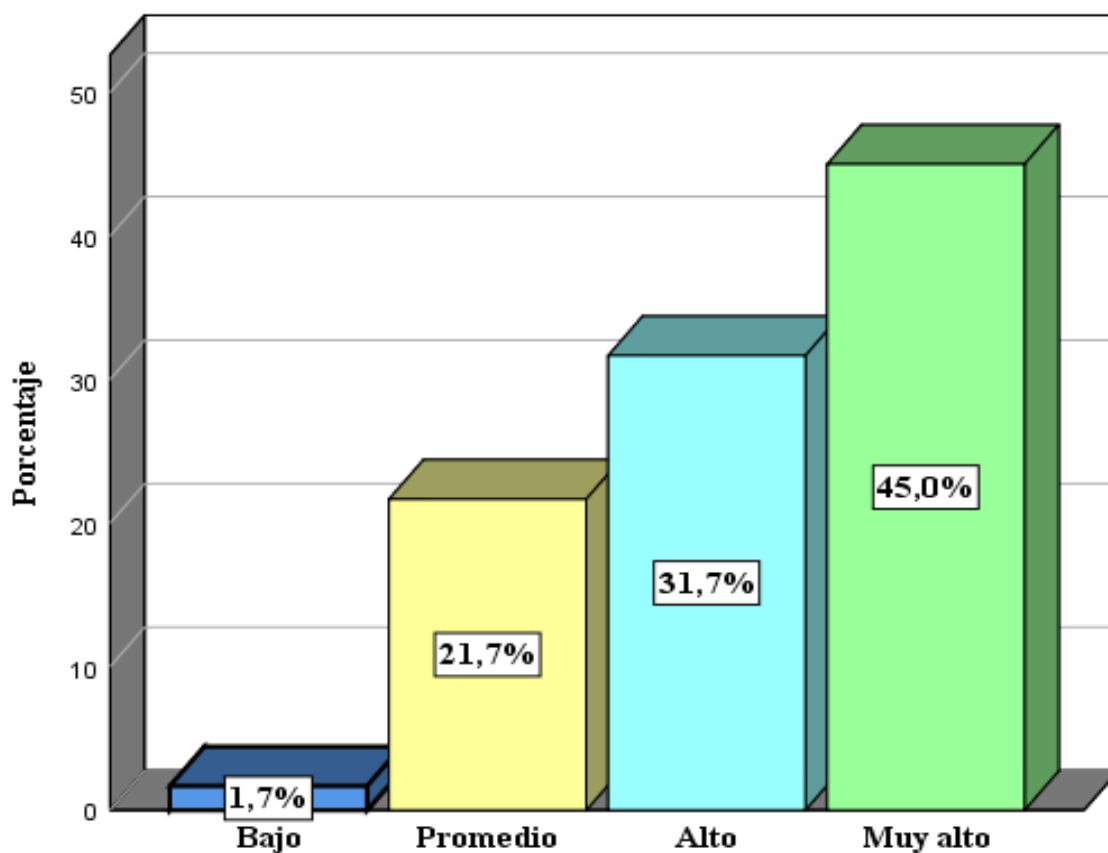
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	15	25,0	25,0	25,0
	Bajo	6	10,0	10,0	35,0
	Promedio	27	45,0	45,0	80,0
	Alto	11	18,3	18,3	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 8.** Niveles de la dimensión 2: Comportamientos contraproducentes

En la tabla 15 y figura 8, se evidencia que, principalmente, el 45,0% (27) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo nivel promedio en cuanto a comportamientos contraproducentes. Le sigue el 25,0% (15) que tuvo nivel muy bajo; el 18,3% (11) tuvo nivel alto; el 10,0% (6) tuvo nivel bajo; y el 1,7% (1) tuvo nivel muy alto.

Tabla 16.*Niveles de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Promedio	13	21,7	21,7	23,3
	Alto	19	31,7	31,7	55,0
	Muy alto	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Figura 9.** Niveles de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto

En la tabla 16 y figura 9 se aprecia que, principalmente, el 45,0% (27) de los trabajadores de las imprentas de Lince tuvo nivel muy alto en cuanto a rendimiento en el contexto. Le sigue el 31,7% (19) que tuvo nivel alto; mientras que el 21,7% (13) tuvo nivel promedio de rendimiento en el contexto; y, por último, únicamente el 1,7% (1) presentó nivel bajo de rendimiento en el contexto.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H1: Los valores acerca de la variable o dimensión evaluada no siguen una distribución normal.

H0: Los valores acerca de la variable o dimensión evaluada siguen una distribución normal.

Regla para decidir

Si la significancia es menor que el nivel de significancia de 0,05 entonces se acepta la H1.

Si la significancia es mayor que el nivel significancia de 0,05, entonces se acepta la H0.

Tabla 17.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Satisfacción laboral	0,078	60	0,200*
Dimensión 1: Significación de la tarea	0,104	60	0,165
Dimensión 2: Condiciones de trabajo	0,132	60	0,011
Dimensión 3: Reconocimiento persona y / o social	0,105	60	0,099
Dimensión 4: Beneficios Económicos	0,111	60	0,065
Variable 2: Rendimiento laboral	0,090	60	0,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La significancia indicó que, las dos variables y las dimensiones de la variable Satisfacción laboral siguen distribuciones normales (Sig.>0,05). Sin embargo, únicamente la dimensión 2: Condiciones de trabajo no sigue una distribución normal (Sig.<0,05). Por lo cual, se debe emplear la prueba de Spearman para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince-Lima, 2021.

H0: No existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince-Lima, 2021.

Tabla 18.

Prueba de Correlación de Spearman entre la variable 1: Satisfacción laboral y la variable 2: Rendimiento laboral

			Variable 1: Satisfacción laboral	Variable 2: Rendimient o laboral
Rho de Spearman	Variable: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,452**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Variable: Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 18, se aprecia una significancia de 0,000. La cual resultó menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo cual, existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince, 2021. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,452. De manera que, la correlación es positiva moderada. Es decir, si aumenta la satisfacción laboral aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.

Hipótesis

H1: Existe relación entre la significación de la tarea y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la significación de la tarea y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

Tabla 19.

Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 1: Significación de la tarea y la variable 2: Rendimiento laboral

			Dimensión 1: Significación de la tarea	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	0,483**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Variable: Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 19, se observa una significancia de 0,000. La cual resultó ser inferior al nivel de significancia de 0,05. De manera que, existe relación entre la significación de la tarea y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por su parte, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,483. Por lo cual, la correlación es positiva moderada. Es decir, si aumenta la significación de la tarea, entonces aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.

Hipótesis

H1: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

H0: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

Tabla 20.

Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 2: Condiciones de trabajo y la variable 2: Rendimiento laboral

			Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Variable 2: Rendimient o laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,352**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	60	60
	Variable: Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	60	60

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

En la tabla 20, se evidencia una significancia de 0,006. La cual resultó menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo cual, existe relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,352. De manera que, la correlación es positiva baja. Es decir, si aumentan las condiciones de trabajo aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.

Hipótesis

H1: Existe relación entre el reconocimiento persona y / o social, y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

H0: No existe relación entre el reconocimiento persona y / o social, y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

Tabla 21.

Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social, y la variable 2: Rendimiento laboral

			Dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Reconocimiento personal y / o social	Coeficiente de correlación	1,000	0,035
		Sig. (bilateral)	.	0,789
		N	60	60
	Variable: Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,035	1,000
		Sig. (bilateral)	0,789	.
		N	60	60

En la tabla 21 se observa una significancia de 0,789. La cual resultó mayor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo cual, no existe relación entre el reconocimiento persona y / o social, y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021.

Hipótesis

H1: Existe relación entre los beneficios económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

H0: No existe relación entre los beneficios económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince-Lima, 2021.

Tabla 22.

Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión 4: Beneficios económicos, y la variable 2: Rendimiento laboral

			Dimensión 4: Beneficios Económicos	Variable 2: Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4: Beneficios Económicos	Coeficiente de correlación	1,000	0,291*
		Sig. (bilateral)	.	0,024
		N	60	60
	Variable: Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,291*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,024	.
		N	60	60

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

En la tabla 22 se aprecia una significancia de 0,024. La cual resultó menor que el nivel de significancia de 0,05. Ello indica que existe relación entre los beneficios económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por su parte, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,291. De manera que la correlación es positiva baja. Es decir, si aumentan los beneficios económicos aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Mundialmente se han realizado diferentes estudios sobre la satisfacción laboral y rendimiento laboral que han sido de gran interés. Según Chiang & Ojeda (2011) cuando los trabajadores tienen satisfacción laboral pueden trabajar mucho mejor, logrando el rendimiento en las áreas donde laboran, y por lo tanto generando productividad para la organización. En el Perú, según un estudio realizado a trabajadores de minería, banca, telecomunicaciones y servicios, indica que el 45% no es feliz en su centro de labores, porque sus ideas son poco valoradas por sus jefes, de manera que reciben poco apoyo para lograr sus objetivos. Según el INEI (2014), indica que, a nivel nacional existe 16934 empresas dedicadas al rubro de la imprenta, de las cuales el 64% se ubica en Lima, Arequipa y Lambayeque. Por otro lado, según el informe la revista de la Asociación Peruana de Medios de Impresión (Quiroz, 2019) en el año 2017 el sector “papel, imprenta y reproducción” abarcó un total de 20,651 empresas representando el 11.6% de la actividad empresarial del país. Sin embargo, hasta la fecha no existe investigaciones peruanas sobre la relación de satisfacción y rendimiento laboral en la industria gráfica. Teniendo en cuenta ello, se propuso determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince, 2021.

De la hipótesis general se halló una significancia de 0,000. La cual resulta menor que el nivel de significancia de 0,05. De manera que existe relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince, 2021. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,452. Por lo cual la correlación es positiva moderada. Es decir, si aumenta la satisfacción laboral aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores. Este resultado coincide con el de Llontop (2018) quien elaboró su tesis sobre satisfacción y desempeño laboral en empleados de la empresa agroindustrial San Carlos SAC Virú-La Libertad 2018. Llontop utilizó una muestra de 500 trabajadores con un rango de edad entre 18 a 65 años. Para evaluarlos, utilizó la prueba de Spearman, obteniendo una significancia inferior al nivel de significancia de 0,05, con lo cual halló que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrial San Carlos SAC Virú-La Libertad 2018. A su vez, Llontop halló un coeficiente Rho de 0,593. Por

lo cual, determinó una relación de intensidad considerable, muy similar a la de la presente investigación. Por otro lado, el resultado de la hipótesis general de la presente investigación, también coincide con el resultado de Arambulo (2016), el investigador realizó su tesis sobre satisfacción y desempeño laboral, utilizando una muestra de 15 empleados de la Gerencia Regional de Agricultura, Moquegua, en el 2016. Por lo cual, también halló relación entre la variable satisfacción y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura. Ello mediante la utilización de la prueba de Spearman, con la cual obtuvo una significancia inferior que 0,05. A su vez obtuvo un Rho de 0,618, dando cuenta que la relación hallada fue de intensidad considerable.

En lo concerniente a los resultados descriptivos se obtuvo que, en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores de imprentas de Lince, principalmente, el 48,3% (29) de los trabajadores de las imprentas de Lince, tiene una satisfacción laboral promedio, seguido por el 35,0% (21) que se encuentra satisfecho laboralmente, el 8,3% (5) se encuentra muy satisfecho, el 6,7% (4) se encuentra insatisfecho, y solamente el 1,7% (1) se encuentra muy insatisfecho. Al existir principalmente un nivel promedio de satisfacción en los trabajadores, según Palma (2004), también se revela la presencia mayoritaria de sentimientos ambivalentes hacia el trabajo que realizan. Ello puede afectar a la actitud de los trabajadores. De manera que, resultaría adecuado confrontar ideas hacia el trabajo con el propósito de encaminar la disposición hacia la actividad laboral.

Por otro lado, en cuanto al resultado descriptivo del rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince, se obtuvo que, el 60,0% (36) de los trabajadores de las imprentas de Lince posee rendimiento laboral alto, seguido por el 36,7% (22) que tiene rendimiento laboral promedio. Mientras que, en mucha menor medida, el 1,7% (1) tiene rendimiento muy alto; y el otro 1,7% (1) tiene rendimiento laboral bajo. La mayor presencia de rendimiento laboral de nivel alto, según Koopmans et al (2014), los trabajadores con control de sus acciones, poseen comportamientos que son importantes para las metas organizacionales, y a su vez sobrepasan las exigencias del rol que se les asigna.

En lo correspondiente al resultado de la hipótesis específica 1, se obtuvo una significancia de 0,005. La cual fue menor al nivel de significancia de 0,05.

Ello permitió indicar que estadísticamente existe relación entre la significación de la tarea y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman dio un valor de 0,483. Por lo cual la correlación es positiva moderada. Es decir, si aumenta la significación de la tarea, entonces aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores. Este resultado guarda parecido con el de Boada (2019), quien efectuó un trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y desempeño laboral, empleando una muestra de 124 trabajadores, en una PYME de servicios de seguridad peruana. A partir ello, utilizó la prueba de Pearson, con lo cual obtuvo una significancia inferior que 0,05. De manera que, determinó que existe relación significativa entre satisfacción y desempeño laboral en empleados operativos de una PYME de servicios de seguridad peruana en el 2018. A su vez, encontró que la correlación es de intensidad considerable, con un R de 0,70. Ello refuerza el hecho de que a mayor satisfacción sobre significación de la tarea mayor será el rendimiento laboral.

De acuerdo al resultado de la hipótesis específica 2, se obtuvo una significancia de 0,006. La cual resulta menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo cual, existe relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,352. Por lo cual, la correlación es positiva baja. Es decir, si aumentan las condiciones de trabajo aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores. Este resultado coincide con el de Lifonso y Salvador (2019), realizaron un trabajo sobre la satisfacción y el desempeño laboral, utilizando una muestra de 43 trabajadores del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial, en Trujillo. A partir de ello, utilizaron la prueba paramétrica de Pearson. Con la cual obtuvieron una significancia inferior que el nivel de significancia de 0,05; y pudieron determinar que existe relación entre las condiciones favorables de trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial de Trujillo. Además, obtuvieron un R de Pearson de 0,983. Lo cual les permitió afirmar también que la correlación es de intensidad muy alta. Ello también indica que, a mejores condiciones favorables de trabajo el rendimiento del empleado aumenta.

En lo concerniente al resultado de la prueba de hipótesis específica 3, se identificó una significancia de 0,789. La cual es superior al nivel de significancia. De manera que, no existe relación entre el reconocimiento personal y / o social, y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Es posible que se deba a que el reconocimiento personal no suele ser recurrente en el rubro de imprentas. Además, la situación de pandemia de COVID-19 puede ocasionar malestar en los trabajadores, de manera que no perciban el reconocimiento a su esfuerzo. Este resultado no guarda similitud con el encontrado por Escobedo y Quiñones (2020), realizaron una tesis sobre satisfacción laboral y desempeño laboral, utilizando una muestra de 130 operadores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao, en el 2019. Mediante ello, se pudo realizar la prueba de Pearson. Con la cual hallaron una significancia de 0,000, lo cual permitió indicar que existe relación entre reconocimiento personal y/o social y el desempeño laboral de los operadores logísticos en el 2019. A su vez hallaron un coeficiente R de 0,946 con lo cual se obtuvo una intensidad de relación muy alta.

Finalmente, con respecto al resultado de la hipótesis específica 4, se obtuvo una significancia de 0,024. La cual resulta inferior que el nivel de significancia de 0,05. Es decir que, existe relación entre los beneficios económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince, 2021. Por su parte, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,291. De manera que la correlación es positiva baja. Es decir, si aumentan los beneficios económicos aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores. Este resultado guarda parecido con el encontrado por Del Toro et al. (2011) en su trabajo de tesis sobre el clima organizacional, satisfacción laboral, y desempeño laboral, utilizando una muestra de 18 trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería de la ciudad de Barranquilla, en Colombia, en el 2011. A partir de ello, empleó la prueba de Pearson, además de Spearman. Con las cuales obtuvo resultados de significancia menores que el nivel de significancia de 0,05. Por lo cual, encontró relación entre salario y desempeño laboral de los trabajadores de la PYME de servicios de ingeniería. A su vez, obtuvo un coeficiente R de 0,597 y Rho de 0,414. Con lo cual, determinó que la relación fue de intensidad considerable, lo que coincide con el hecho de que a mayor salario habrá mayor rendimiento del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se determinó que existe correlación positiva moderada (de 0,452) y una significancia de 0,000 entre satisfacción y rendimiento laboral en los trabajadores de imprenta de Lince-Lima, 2021. Es decir, a mayor satisfacción laboral aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Segunda.** Se determina que existe correlación positiva moderada (de 0,483) y una significancia de 0,000 entre significación de tarea y rendimiento laboral en los trabajadores de imprenta de Lince-Lima, 2021. Es decir, si aumenta la significación de tarea entonces aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Tercera.** Se determina que existe relación positiva baja (de 0,352) y una significancia de 0,006 entre condiciones de trabajo y rendimiento laboral en los trabajadores de imprenta de Lince-Lima, 2021. Es decir, si aumenta las condiciones de trabajo aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Cuarta.** Se determina que no existe relación por presentar una significancia de 0,789 entre reconocimiento persona y /o social y rendimiento laboral en los trabajadores de imprenta de Lince-Lima, 2021.
- Quinta.** Se determina que existe relación positiva baja (de 0,291) y una significancia de 0,024, entre beneficios económicos y rendimiento laboral en los trabajadores de imprenta de Lince-Lima, 2021. Es decir, si aumenta los beneficios económicos aumenta también el rendimiento laboral de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda considerar la satisfacción laboral del trabajador de imprenta como un factor importante para lograr un mejor rendimiento laboral. Medir periódicamente la satisfacción laboral ayudará a determinar los cambios necesarios para lograr la satisfacción en los trabajadores. Entrevistar de forma trimestral o semestral al personal de las imprentas para recoger las opiniones de los trabajadores y determinar de manera específica qué condiciones se tendrían que mejorar.
- Segundo.** Se recomienda a las imprentas implementar de manera formal la descripción del puesto, a través de algún documento donde se determinará cuáles son las funciones dentro del puesto y el área. De esta forma, la claridad del puesto resultará beneficioso para el trabajador a la hora de realizar sus tareas.
- Tercero.** Evaluar los estilos de liderazgo a los jefes de áreas o líderes, a fin, de fortalecer habilidades blandas de los trabajadores como comunicación, escucha activa, planificación, gestión del tiempo, resolución de conflictos, flexibilidad, tomas de decisiones y trabajo en equipo mediante programas de capacitación.
- Cuarto.** Al no existir relación, se toma en cuenta que el nivel de satisfacción es bajo y para aumentar ese nivel se recomienda a las empresas establecer un plan de actividades para los trabajadores, tales como, celebrar colectivamente de forma trimestral, mencionar los avances obtenidos en área y la importancia del trabajo realizado. Los jefes de área deben mantener una comunicación constante con su equipo y fortalecer el reconocimiento personal.
- Quinto.** Se recomienda crear un sistema de bonificación en base a resultados, puede ser en efectivo o vales de consumo; en caso que la empresa no cuente con los recursos, planificarlo de forma anual.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. J. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Talcahuano: Universidad del Bio Bio, Chile. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Alva Zapata, J. &. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de empresa Agropecuaria*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. . Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Alva Zapata, J., & Juarez Morales, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfaccion laboral y el nivel de productividad de los colaboradoes de la empresa Chimu Agropecuaria* . Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Arambulo Choque, M. E. (2016). *Satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura*. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20588>

Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>

Boada Llerena, N. A. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

Bruggemann, A. G. (1975). *Job satisfaction*. Bern: Huber .

- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Chervellini Orbegozo , M. M. (2019). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiang Vega, M. M., & Ojeda Hidalgo, J. F. (02 de 09 de 2011). *Redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHil. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cueva Gonzales, K., & Díaz Ruiz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Dawis, R. (1994). *The theory of work adjustment as convergent theory. Convergence in career*. Palo Alto.
- Del Toro, J. S. (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*. Bogotá: Clío América,. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
- Diario Gestión. (18 de 08 de 2014). *Gestión.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Diccionario Actual. (2017). *Diccionario Actual - Actualiza tu conocimiento*. Obtenido de <https://diccionarioactual.com/correlacional/>
- Enríquez Argoti, E., & Martínez Romero , J. (2014). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Cali: Universidad Santiago de Cali. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/870/Relaci>

%c3%b3n%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2019). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao*. Callao: PUCP. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>

Fundación PRO-RAE. (2019). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://www.rae.es/>

Furnham, A. (1992). *Personality at work. the role of individual differences in the*. London: Routledge.

Gabini , S., & Salessi , S. (2016). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos* (Vol. 16). Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

Gallegos, W. L. (agosto de 2013). *SCIELO.CL*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200002

Garcia Menendez, D. (2011). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad estudio realizado en la delegacion de RRHH del organismo Judicial*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, C. J. (2020). *Efecto del clima organizacional en estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y en la satisfacción laboral en un muestrs de trabajadores mexicanos*. Ciudad Universitaria: Universidad Nacional Autónoma de México.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPP for Windows step bystep: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.)*. Boston: Allyn & Bacon.

- Giraldo Hernández, F. (2016). *Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP*. Chimbote: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.
- Guzzo, R. y. (1988). *The nature of facilitators and inhibitors of*. Lexington: Lexington Books.
- Hernandez Cruz , E. (2018). *Estres y desempeño laboral en los trabajadores de Maquinados Industriales C.V.* Xalatlco: Universidad Tecnológica. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2018/octubre/0780738/Index.html>
- Hernández, S. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. M. (1968). *¿Cómo motiva usted a sus empleados?* Harvard Bussness . Harvard Bussiness.
- Instituto Peurano de Economía. (01 de 10 de 2007). *ipe.org.pe*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento Laboral a partir de indicador de motivación y personalidad y percepción de factores psicosociales*. Marid: Universidad complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Koopmans, L. B. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management*. doi:10.1108/17410401311285273
- Lifonso Angulo, S., & Salvador Quezada, M. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño de los empleados del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22562/Lifonso%20Angulo%20Silvia-Salvador%20Quezada%20Meliza%20Margot.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Llontop Yengle, R. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrial San Carlos SAC Virú*. La Libertad: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27333>
- Locke, E. (1984). *Job Satisfaction*. New York: Wiley and Sons .
- López, F. J. (1988). *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_212.pdf/f03329af-6233-491f-86b5-3b5c03071510
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima.
- Pasco, M., & Ponce, M. (2015). *Guía de Investigación en Gestión*. Obtenido de http://cdn02.pucp.education/investigacion/2015/11/23144937/GUI%C3%ACA-DEINVESTIGACIO%C3%ACN-EN-GESTIO%C3%ACN_LISTO_2X2_16nov_f2.pdf
- Quarstein, V. M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. . Human Relations, Vol. 45.
- Quiroz J., C. (2019). *Reporte sobre ele stado de la industria gráfica*. Obtenido de https://peru.ahk.de/fileadmin/AHK_Peru/2_AGUDI_-_Cieza.pdf
- Rìos Agustìn, F. R. (2014). *Satisfacciòn Laboral y su influencia en el clima organizacional el personal del àrea aministrativa e empresa Electrica municipal en la cabecera departamental de Huehuetenango*. (Universidad Rafael Landivar ed.). Huehuetenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>
- Sanin Posada, J., & Salanova Soria, M. (2012). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universitas Psychologica:. doi:doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp
- Sanín, J. y. (2014). *Satisfacción Laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios* . Universitas Psychologica.

Significados.com. (2015). Obtenido de
<https://www.significados.com/contraproducente/>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la investigación científica*. Balderas:
Limusa Noriega Editores S.A. Obtenido de
<https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/El-Proceso-De-La-Investigacion-Cientifica-Tamayo-Mario.pdf>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la significación de la tarea y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p> <p>¿Cómo se relaciona reconocimiento persona y / o social y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p> <p>¿Cómo se relaciona los beneficios económicos y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas de Lince.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la significación de la tarea y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince.</p> <p>Determinar la relación entre reconocimiento persona y / o social y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince?</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios económicos y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas en Lince.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de imprentas de Lince.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la dimensión significación de la tarea y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Reconocimiento persona y / o social y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Beneficios Económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de imprentas en Lince.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción Laboral (Sonia Palma)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento persona y / o social • Beneficios Económicos <p>Variable 2: Rendimiento Laboral Gadini</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento en la tarea • Comportamientos contraproducentes • Rendimiento en el contexto 	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - Transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población censal: Estuvo conformada por 80 trabajadores imprentas de Lince.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC (2004) Rendimiento Laboral Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner & Vander Bekk y adaptado al español por Gabini y Salessi (2016)</p> <p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL Descriptiva: Tablas de frecuencia y porcentaje y figuras estadísticas Inferencial: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Satisfacción Laboral	Significación de la tarea	Trabajo justo Tarea valiosa Labor Útil Resultados Realizado Trabajo feliz Buen sentir Actividades	3,4,7,18,21,22,25,26	1) TD (2) ED (3) IN (4) DA (5) TA	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
	Condiciones de trabajo	Ambiente Confortable Horario Buena relación Comodidad Horario incomodo Ambiente físico Buen desempeño Valor del esfuerzo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27		
	Reconocimiento persona y / o social	Trato recibido Distancia Importancia de la tarea. Compartir tareas Limitación del trabajo	6,11,13,19 y 24		
	Beneficios Económicos	Remuneración Malestar económico Sueldo aceptable Exceso de trabajo Expectativas económicas	2,5,9,10 y 16		

Variable 2:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Niveles o rangos
Rendimiento Laboral Gadini	<p>Rendimiento en la tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Capacidades laborales</p> <p>Creatividad</p> <p>Cumplimiento con las tareas asignadas.</p> <p>Preparación y capacitación</p> <p>Asunción de tareas más complejas</p> <p>Resolución de conflictos laborales.</p> <p>Planificación de actividades laborales.</p>	<p>1,2,3,4,</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10,11,</p> <p>12</p> <p>13,14,15,16</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>Alguna vez (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Muy bajo</p> <p>Bajo</p> <p>Promedio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo Masculino Femenino

Área de trabajo..... Cargo que ocupa..... Fecha.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que se considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL, DESACUERDO TD
 EN DESACUERDO D
 INDECISO I
 DE ACUERDO A
 TOTAL, ACUERDO TA

N°		TD	D	I	A	TA
1.	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que hago.					
6.	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en que laboro, me siento incómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Escala de Rendimiento Laboral

Koopmans (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2017).

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de RENDIMIENTO LABORAL. Para cada pregunta. Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 0= 'Nunca', 1= 'Casi nunca', 2= 'Algunas veces', 3= 'Casi siempre', 4= 'Siempre'.

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

Anexo 4: Validación del instrumento

SATISFACCIÓN LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Guissela Mendoza Chávez.:

Especialidad del validadorPsicóloga clínica

DNI:..... 4281773

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

22 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Nancy Cuenca Robles

Especialidad del validadorPsicóloga clínica _educativa

DNI:.....08525952.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

22 de noviembre de 2020

RENDIMIENTO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Guissela Mendoza Chávez.:

Especialidad del validadorPsicóloga clínica

DNI:..... 4281773

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

22 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra Nancy Cuenca Robles

Especialidad del validadorPsicóloga clínica _educativa

DNI:.....08525952.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

- ⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

22 de noviembre de 2020

Anexo 5: Matriz de datos

Matriz de datos de Múltiples Respuestas en SPSS.com [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformat Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1 v1_item1 4

Visible: 52 de 52 variables

	v1_item1	v1_item2	v1_item3	v1_item4	v1_item5	v1_item6	v1_item7	v1_item8	v1_item9	v1_item10	v1_item11	v1_item12	v1_item13	v1_item14	v1_item15	v1_item16	v1_item17	v1_item18	v1_item19	v1_item20	v1_item21	v1_item22
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	2	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	1	5	5	5
3	6	4	5	5	4	6	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	4
5	1	3	1	5	5	5	4	1	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4
6	4	1	5	5	2	5	0	1	4	1	1	1	1	5	4	1	5	4	0	5	4	5
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
8	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	5	5
9	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	2	4	5	5	1	1	2	3	5	5
10	4	4	3	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	1	4	2	5	4	5	5	3	4
11	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	2	5	5	3	2	4	5	5	4	4	5
12	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4
13	5	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
15	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	3	4
16	2	5	4	4	5	2	4	1	1	2	2	4	4	5	4	1	4	5	4	2	4	5
17	3	1	4	4	5	4	5	3	1	3	5	3	4	1	3	1	5	4	3	3	2	5
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	2	5	3	2	4	4
19	4	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	3	4	3	3	1	5	5	3	2	4	4
20	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
21	5	3	5	5	4	4	1	3	3	5	3	2	5	5	3	2	4	5	6	4	3	3
22	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	5	4	5	5	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	4	2	5	4	4	2	5	3	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
26	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	4	5	2	5	1	5	2	2	5	5
27	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4
28	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	5	4	4	1	5	4	4	4	5
29	4	2	2	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4
30	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	5	2	5
31	4	2	5	5	5	2	5	3	2	2	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5
32	4	2	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4
33	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5
34	2	2	5	5	5	3	5	3	2	2	5	3	5	4	2	2	4	4	3	3	4	5
35	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	3	1	5
36	4	3	4	5	4	5	3	3	2	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4
37	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	2	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Última actualización: 00:22

Matriz de datos de Mílagres Romero en SPSS.sav [C:\ProgramData\1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transferir Guardar Gráficos Estadísticas Análisis Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	v1_item1	Númérico	8	0	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	v1_item2	Númérico	8	0	El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	v1_item3	Númérico	8	0	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	v1_item4	Númérico	8	0	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	v1_item5	Númérico	8	0	Me siento mal con lo que hago.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	v1_item6	Númérico	8	0	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	v1_item7	Númérico	8	0	Me siento útil con la labor que realizo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	v1_item8	Númérico	8	0	El ambiente donde trabajo es confortable.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	v1_item9	Númérico	8	0	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	v1_item10	Númérico	8	0	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	v1_item11	Númérico	8	0	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	v1_item12	Númérico	8	0	Me disgusta mi horario.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	v1_item13	Númérico	8	0	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	v1_item14	Númérico	8	0	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	v1_item15	Númérico	8	0	La comodidad del ambiente de trabajo es desigualable.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	v1_item16	Númérico	8	0	El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	v1_item17	Númérico	8	0	El horario de trabajo resulta incómodo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	v1_item18	Númérico	8	0	Me complace los resultados de mi trabajo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	v1_item19	Númérico	8	0	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	v1_item20	Númérico	8	0	En el ambiente físico en que laboro, me siento incómodo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	v1_item21	Númérico	8	0	El trabajo me hace sentir realizado como persona.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	v1_item22	Númérico	8	0	Me gusta el trabajo que realizo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	v1_item23	Númérico	8	0	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	v1_item24	Númérico	8	0	Me desagrada que limen mi trabajo para no reconocer las horas extras.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	v1_item25	Númérico	8	0	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	v1_item26	Númérico	8	0	Me gusta la actividad que realizo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	v1_item27	Númérico	8	0	El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	[1, Totalme]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	v2_item1	Númérico	8	0	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	v2_item2	Númérico	8	0	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	v2_item3	Númérico	8	0	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	v2_item4	Númérico	8	0	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	v2_item5	Númérico	8	0	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	v2_item6	Númérico	8	0	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	v2_item7	Númérico	8	0	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	[1, Nunca]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	v2_item8	Númérico	8	0	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	[1, Siempre]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	v2_item9	Númérico	8	0	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	[1, Siempre]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	v2_item10	Númérico	8	0	Aguardé los problemas que se presentaron en el trabajo.	[1, Siempre]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	v2_item11	Númérico	8	0	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas p.	[1, Siempre]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	v2_item12	Númérico	8	0	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	[1, Siempre]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 30.22

Anexo 6: Propuesta de valor

PROPUESTA DE VALOR

TITULO PROGRAMA: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE IMPRENTAS.

INTRODUCCIÓN

Esta propuesta surge a raíz de la investigación realizada sobre satisfacción y rendimiento laboral a los trabajadores de imprenta de Lince, si bien el resultado indicó que tiene correlación moderada es importante seguir reforzando para que siga mejorando el rendimiento de los trabajadores. Según la psicóloga Sonia Palma hay que considerar cuatro aspectos cuando hablamos de satisfacción laboral como la significación de tarea, condiciones laborales, reconocimiento del personal y/o social y beneficios económicos. Esta propuesta se centra en el reconocimiento del personal y/o social ya que involucrará la participación de los trabajadores, mientras que otras tres dimensiones dependerá básicamente de la empresa.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En los resultados de la investigación la dimensión reconocimiento de personal y/o personal no tiene correlación, sin embargo, en otras investigaciones si presenta correlación, es posible que por la coyuntura actual de la pandemia sea el resultado y por eso se recomendó una nueva evaluación cuando se regrese a la normalidad, mientras que eso suceda se quiere mejorar ese aspecto porque según concedores la parte humana y las relaciones entre compañeros de trabajo es de vital importancia.

JUSTIFICACIÓN

Es importante tener estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de imprenta.

GRUPO OBJETIVO

Trabajadores de las imprentas de Lince

OBJETIVO GENERAL

Generar nuevas estrategias para mejorar el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de imprentas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar los estilos de comunicación entre los trabajadores.
- Mejorar los estilos de liderazgo
- Implementar estrategias que puedan ser ejecutada por los jefes de áreas.
- Implementar nuevas estrategias para las pausas activas de forma grupal.

METODOLOGÍA

La metodología del siguiente programa será de forma participativa, primero se trabajará con los jefes de áreas para que puedan aprender nuevos recursos en cuanto liderazgo y estilos de comunicación así podrán replicar esta información a su grupo de trabajo. Luego se realizará actividades con el personal en general de forma grupal, buscando la integración entre los miembros y considerando la retroalimentación para reforzar lo aprendido.

CRONOGRAMA

El programa es de corta duración por las complicaciones que puede tener cada empresa personal y será de 4 semanas.

Día	Dirigido	Tema	Actividad	duración
1er sábado	Jefes de áreas.	Estilos de comunicación y la importancia de reforzadores sociales	- Evaluación de liderazgo. - Capacitación y dinámicas.	1 hora
2do sábado	Jefes de áreas.	Estilos de Liderazgo, motivación y estrategias para pausas activas.	-Capacitación y dinámicas.	1 hora
3er sábado	Personal en general	Importancia de la comunicación asertiva y la relación con el otro.	-Capacitación y dinámicas.	1 hora
4to sábado	Personal en general	Yo soy líder y la proactividad	-Capacitación y dinámicas. -Prácticas sobre estrategias para pausa activa.	1 hora

RECURSOS Y MATERIALES

- Un reproductor de audio.
- Lapiceros y hojas.
- Fotocopia de test