



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de
los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ñingle Mansilla, Milagros Esther (orcid.org/0000-0002-6298-4450)

ASESORES:

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

Dr. Alva Palacios Gomez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A las dos personas que hacen que este mundo sea mejor para mí cada día, mis amados padres Daniel y Martha.

A mi madre, por cuidarme, tenerme mucha paciencia y darme todo su amor.

A mi padre, por enseñarme que todo es posible en esta vida y más si él está a mi lado.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de realizar mis estudios de postgrado.

Al Magister Luis Baquedano, por confiar en mí y guiarme paso a paso en el mundo de la investigación, por que cada exigencia sirvió para que este trabajo sea mejor.

A cada uno de los docentes de la Maestría en Administración de Negocios – MBA, quienes me dieron una visión general de la administración de empresas, basada en los objetivos y metas de desarrollo sostenible, para lograr la creación de empresas más conscientes.

Índice de contenidos

	Pág
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. Resultados	26
4.1 Análisis descriptivo.....	26
4.2 Análisis inferencial	53
V. Discusión	63
VI. Conclusiones	72
VII. Recomendaciones	74
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica para la variable independiente	21
Tabla 2 <i>Ficha técnica de la variable desempeño laboral</i>	21
Tabla 3 <i>Validez</i>	22
Tabla 4 <i>Confiabilidad</i>	22
Tabla 5 <i>Tabla de contingencia Satisfacción Laboral con el Desempeño Laboral</i> . 26	
Tabla 6 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 1 Condiciones físicas y materiales con variable 2 Desempeño laboral</i>	27
Tabla 7 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 2 Beneficios laborales y remunerativos con variable 2 Desempeño laboral</i>	29
Tabla 8 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 3 Políticas administrativas con variable 2 Desempeño laboral</i>	30
Tabla 9 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 4 Relaciones interpersonales con variable 2 Desempeño laboral</i>	31
Tabla 10 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 5 Desarrollo personal con variable 2 Desempeño laboral</i>	33
Tabla 11 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 6 Desempeño de tareas con variable 2 Desempeño laboral</i>	34
Tabla 12 <i>Tabla de contingencia de la dimensión 7 Autoridad con variable 2 Desempeño laboral</i>	35
Tabla 13 <i>Tabla de contingencia de las dimensiones de la variable 1 satisfacción laboral y la variable 2 desempeño laboral</i>	37
Tabla 14 <i>¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?</i>	39
Tabla 15 <i>¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos, EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?</i>	39
Tabla 16 <i>¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa, es razonable y acorde al ofrecido en el mercado laboral?</i>	40

Tabla 17 <i>¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?</i>	41
Tabla 18 <i>¿Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?</i>	41
Tabla 19 <i>¿Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?</i>	42
Tabla 20 <i>¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento, compromiso y rendimiento en el trabajo?</i>	42
Tabla 21 <i>¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral?</i>	43
Tabla 22 <i>¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros?</i>	43
Tabla 23 <i>¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente?</i>	44
Tabla 24 <i>¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?</i>	44
Tabla 25 <i>¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima?</i>	45
Tabla 26 <i>¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?</i>	46
Tabla 27 <i>¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo?</i>	46
Tabla 28 <i>¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores?</i>	47
Tabla 29 <i>¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?</i>	47
Tabla 30 <i>¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?</i>	48
Tabla 31 <i>¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupacionales, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?</i>	48
Tabla 32 <i>¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?</i>	49

Tabla 33	<i>¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente?.....</i>	50
Tabla 34	<i>¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?.....</i>	50
Tabla 35	<i>¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?.....</i>	51
Tabla 36	<i>¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?</i>	51
Tabla 37	<i>¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones?.....</i>	52
Tabla 38	<i>¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?</i>	52
Tabla 39	<i>¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?</i>	53
Tabla 40	<i>Pruebas de normalidad</i>	54
Tabla 41	<i>Correlación de las variables abordadas.</i>	55
Tabla 42	<i>Matriz de correlación de la dimensión condiciones físicas y materiales y la variable desempeño laboral</i>	56
Tabla 43	<i>Matriz de correlación de la dimensión beneficios laborales y remunerativos y la variable desempeño laboral.....</i>	57
Tabla 44	<i>Matriz de correlación de la dimensión políticas administrativas y la variable desempeño laboral.....</i>	58
Tabla 45	<i>Matriz de correlación de la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral</i>	59
Tabla 46	<i>Matriz de correlación de la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral.....</i>	60
Tabla 47	<i>Matriz de correlación de la dimensión desarrollo de tareas y la variable desempeño laboral.....</i>	61
Tabla 48	<i>Matriz de correlación de la dimensión relación con la autoridad y la variable desempeño laboral.....</i>	62

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo establecer la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022. La metodología que se aplicó fue de tipo básica y de enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. Además, se tuvo como instrumento un cuestionario que fue aplicado a 70 empleados. Los resultados evidenciaron que existe una correlación de 0.806 entre las condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral; asimismo, una relación entre de 0.649 entre los beneficios laborales y remunerativos y el desempeño laboral; también, una relación de 0.912 entre las políticas administrativas y el desempeño laboral; después, una relación de 0.252 entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral; además, una relación de 0.849 entre el desarrollo personal y el desempeño laboral; por último, una relación de 0.687 entre la relación con la autoridad y el desempeño laboral. Se concluyó que existe una correlación de 0.789 entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Palabras clave: Condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The objective of the research is to establish the influence of job satisfaction on the work performance of the employees of a mining contractor company in Lima, 2022. The methodology applied was of basic type and quantitative approach, with hypothetical-deductive method, non-experimental design - cross-sectional and correlational level. In addition, a questionnaire was used as an instrument that was applied to 70 employees. The results showed that there is a correlation of 0.806 between physical and material conditions and job performance; also, a relationship of 0.649 between labor and remuneration benefits and job performance; also, a relationship of 0.912 between administrative policies and job performance; then, a relationship of 0.252 between interpersonal relationships and job performance; also, a relationship of 0.849 between personal development and job performance; finally, a relationship of 0.687 between the relationship with authority and job performance. It was concluded that there is a correlation of 0.789 between job satisfaction and job performance.

Keywords: Physical conditions, job benefits, administrative policies, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Según las Naciones Unidas (2022) uno de cada cuatro empleados se sienten poco valorados en su centro laboral, es decir no se encontraron satisfechos en su centro de labores. En esa línea, en Qatar se pudo evidenciar que los empleados muestran un mal desempeño laboral (en adelante D.L), esto se debe a que sus capacidades no son valoradas (Al-Jedaia & Mehrez, 2020). En Rumania, los trabajadores con poca flexibilidad laboral, además no son capacitados correctamente en su centro de labores, trayendo consigo un bajo D.L dentro de las organizaciones, donde el 53.2% de los empleados experimentaron inseguridad laboral (Davidescu et al., 2020). Asimismo, en China la vocación de servicio es muy importante, ya que en muchas circunstancias los empleados que no estuvieron comprometidos con la empresa presentan un bajo D.L (Wu et al., 2019).

En Filipinas, se pudo evidenciar que gran parte de los trabajadores se encontraron insatisfechos con su trabajo, ya que presentaron altos niveles de estrés y muchos de ellos desearon dejar sus empleos (Labrague & De los Santos, 2021). Asimismo, en Indonesia las condiciones laborales son esenciales para que los empleados tengan un mayor compromiso, ya que las cargas excesivas de trabajo generan estrés y traen consigo una baja satisfacción laboral (en adelante S.L) (Djoemadi et al., 2019).

En esa línea, el estudio de Ekhsan et al. (2019) evidenció que la SL se relacionaba de manera fuerte con el D.L, donde la compensación y la motivación son de suma relevancia para incrementar el rendimiento de los colaboradores. De ese modo, en Alemania un número mayor de empleados cada vez estaban más insatisfechos con sus condiciones de trabajo y corrieron el riesgo de desarrollar síntomas de agotamiento (Adarkwah et al., 2018).

Por otro lado, en Países Bajos gran parte de los empleados se encontraron estresados debido a la carga laboral que recibieron afectando consigo su D.L y su productividad dentro de las organizaciones; esto trae consigo despidos hacia los trabajadores ya que no rinden igual y las empresas buscan al empleado que mejor produzca en su compañía (Ramos et al., 2019). Asimismo, en Colombia el 60% de los trabajadores trataron de cumplir con sus labores en el D.L, sin embargo, estas

no son suficientes para el contratista (Rodríguez & Lechuga, 2019). Además, en Colombia se pudo evidenciar que el 27% de los trabajadores presentaron un nivel Malo en cuanto a SL (Ramos-Narváez et al., 2020).

A nivel nacional, se pudo evidenciar que los trabajadores se encontraron con niveles bajos de S.L, ya que muchos trabajadores presentaron trastornos mentales o psicosociales que les afectaba negativamente los servicios prestados y trayendo consigo un bajo D.L (Tanaka et al., 2020). De ese modo, se pudo evidenciar que solamente el 28% de los trabajadores tenían un nivel Bueno de S.L, mientras que el resto muestra niveles bajos de S.L (Holguin Morales et al., 2020). Asimismo, la insatisfacción laboral fue considerada como un signo de deterioro de la organización, ya que estaba vinculada a una menor productividad y a un aumento de absentismo y rotación (Boada, 2019).

Tal y como se puede evidenciar, el D.L es primordial en las entidades, explicado porque a un mayor desempeño mayor será la productividad (Conexión ESAN, 2019). Por lo tanto, en la empresa contratista minera se ha podido evidenciar que los colaboradores están disconformes debido a que no cuentan con la capacitación suficiente, las condiciones de trabajo no son las óptimas y la mayoría se encuentra insatisfecho con el salario, además presentan agotamiento emocional y físico. Esto puede dificultar en el desempeño de sus funciones trayendo consigo rotación de personal y que la organización sea menos productiva.

En base a lo indicado anteriormente, se enuncia como problema general de investigación, el siguiente ¿De qué manera la S.L influye el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? Así mismo, se formulan los problemas secundarios: a) ¿De qué manera las condiciones físicas y materiales influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? b) ¿De qué manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? c) ¿De qué manera las políticas administrativas influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? d) ¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? e) ¿De qué manera el desarrollo personal influye en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? f) ¿De qué manera el desempeño de

tareas influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022? g) ¿De qué manera la relación con la autoridad influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022?

Sobre la justificación, **Fernández (2020)** define cuatro tipos de justificación en las que menciona la justificación teórica, práctica, metodológica y social. En cuanto a la **teórica**, la investigación generará aportes teóricos que estén relacionados de forma directa o indirectamente a la problemática estudiada; estos aportes servirán para cambiar la realidad del ámbito de estudio, donde por medio de los resultados se dará un nuevo enfoque a las variables. En cuanto a la **práctica**, la investigación servirá de soporte a las empresas contratistas mineras, ya que no se han realizado estudios con estas variables sobre empresas de ese rubro, para identificar y mejorar el grado de satisfacción de sus trabajadores, para con ello lograr un mejor desempeño laboral, asimismo; los aportes de la investigación servirán para cambiar la realidad del ámbito de estudio aun nivel de una empresa subordinada a una empresa titular. En cuanto a la **metodológica**, la investigación utiliza los pasos del método científico, pasando a ser un estudio de nivel correlacional, donde se ha generado un instrumento que fue validado y confiable mediante expertos; asimismo, este instrumento podrá ser tomado por posteriores investigaciones que cuenten con una problemática similar, he incluso el cuestionario podrá servir para que la empresa realice la medición constante de las variables e indicadores de satisfacción de sus trabajadores. En cuanto a lo **social**, permitirá apoyar a la empresa y otras empresas con la propuesta de estrategias para aumentar la satisfacción y el desempeño de sus empleados, ya que con ello se logra alcanzar los objetivos organizacionales que toda empresa tiene.

Conforme a lo anterior, se tiene como objetivo general, establecer la influencia de la S.L en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022. Los objetivos específicos son, a) Determinar de qué manera las condiciones físicas y materiales influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. b) Determinar de qué manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. c) Determinar de qué manera las políticas administrativas influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista

minera Lima, 2022. d) Determinar de qué manera las relaciones interpersonales influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. e) Determinar de qué manera el desarrollo personal influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022 f) Determinar de qué manera el desempeño de tareas influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. g) Determinar de qué manera la relación con la autoridad influyen en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022.

Además, se formula la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa de la S.L en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022. Y como hipótesis específicas tenemos: a) Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. b) Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. c) Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. d) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. e) Existe relación significativa entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. f) Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022. g) Existe relación significativa entre la relación con la autoridad y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes nacionales, Quea (2018), desarrollo como objetivo evaluar la asociación de la S.L y el clima organizacional de la compañía minera Aruntani. La investigación planteó una metodología de enfoque cuantitativo, según el tiempo fue de corte transversal y de método inductivo. Analizando a 202 colaboradores, donde se elaboró un cuestionario debidamente validado. Los resultados indicaron que los colaboradores presentaron un nivel parcial de insatisfacción laboral; mientras que señalan que el clima organizacional es muy bueno; además, se evidenció que existe una relación favorable entre los factores de condiciones físicas, cumplimiento de funciones, crecimiento personal y clima organizacional. En conclusión, se confirmó una relación entre las variables abordadas de la empresa minera.

Además, **Sanchez y Llacho (2020)** realizó un estudio donde tuvo el propósito de medir la atribución de la administración de compensación con el D.L de una compañía minera. Su **metodología** que aplicó fue un diseño transversal, básica, correlacional y no experimental. La muestra se encontraba establecida por 133 operarios, quienes respondieron un cuestionario. Los **resultados** mostraron que la compensación laboral se relaciona con las condiciones de trabajo; además, las condiciones laborales son las adecuadas dentro de la empresa; por último, se percibe que los empleados no reciben ninguna compensación por parte de la empresa y esto hace que ellos no se sientan comprometidos con la entidad. En **conclusión**, se logró demostrar que existe una relación de 0.808 entre las variables analizadas.

Por otro lado, **Ala y Caballero (2019)** tuvo como **objetivo** demostrar los efectos de la dirección de recursos humanos en el D.L de los empleadores de la empresa minera Cambio S.A. Se aplicó un diseño transversal – no experimental, cuantitativo y de nivel correlacional, donde se analizó a 100 colaboradores aplicando un cuestionario. Los **resultados** mostraron que la dirección de recursos humanos en cuanto a su nivel, se ubicó en el grado regular; el D.L se encontró en un grado aceptable, continuamente de un grupo de colaboradores en un grado regular; además, se evidenció una relación de la gestión del capital humano con el desarrollo profesional, mientras que en la gestión de recursos comparado con

objetividad de los trabajadores, no se registra relación alguna; por último, la eficiencia de los trabajadores es aceptable. En **conclusión**, se logró demostrar una relación de 0.585 entre las variables abordadas.

Según Calla (2019), presentó como objetivo establecer la derivación del estrés laboral en el D.L de la empresa SB Group S.A.C. El estudio fue formulado mediante un nivel no experimental, correlacional, descriptiva – transversal y de enfoque cuantitativo. Asimismo, se utilizó un cuestionario para 80 colaboradores de la empresa minera. Los resultados mostraron que el 41% de los operarios presenta estrés laboral, el 68% de los colaboradores se encontró en un nivel promedio; además, el 81.25% señaló que no cuentan con equipo tecnológico actualizado, el 78.75% se encuentra estresado y el 77.50% señala que el principal estresor es el terminar las tareas asignadas a tiempo. En conclusión, se logró demostrar una asociación significativa de 0.003 entre las variables abordadas.

En esa línea, Cabrera (2019), planteó como objetivo precisar la influencia de los estilos de liderazgo y el D.L de una empresa minera. El estudio fue formulado mediante un diseño no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo. Como muestra se tuvo a 10 empleados administrativos. Los resultados evidenciaron que el 36% de los colaboradores están de acuerdo que solo los gerentes tomen decisiones; asimismo, se pudo evidenciar que los estilos de liderazgo se relacionan con los resultados de los empleados con un valor de 0.728; el estilo de liderazgo se relaciona con la colaboración de los empleados con un valor de 0.694; el estilo de liderazgo se relaciona con la organización de los colaboradores con un valor de 0.694. Se concluyó que las variables analizadas se relacionan con un valor de 0.871

En el ámbito internacional Wilches (2018) tuvo como objetivo identificar la incidencia de la S.L que presentan los asalariados de una compañía minera Texas Colombia. Para hallar los resultados se usó un cuestionario para una muestra de 40 colaboradores. Su metodología fue de enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, de alcance correlacional. Los resultados evidenciaron que el 50% está de acuerdo que el jefe sea el que tome las decisiones, el 48% está de acuerdo que el jefe ponga las metas claras, el 35% está de acuerdo en que el jefe escuche al trabajador y así aportar ideas dentro de la empresa, el 50% está de acuerdo que se le haga seguimiento a su trabajo, el 40% está conforme a su lugar de trabajo ya

que son reconocidos por su esfuerzo. Se concluyó que la satisfacción incide en la satisfacción en el laburo de los asalariados.

Benalcázar (2020) tuvo como objetivo identificar si concurre una asociación entre la satisfacción profesional y el D.L de los operarios de una empresa. En el estudio participaron un total de 48 empleados pertenecientes a la empresa Luminex Resouces que se dedica a la exploración minera. La metodología analítica, no experimental, cuantitativa. Asimismo, se elaboró una rúbrica estructurada. Los resultados expusieron que el 29% de los asalariados más antiguos mostraron un D.L más elevado; sólo el 8% de los colaboradores se encuentra insatisfecho; además, el 88% de los colaboradores más antiguos se encuentra satisfecho. Por último, se evidenció que los trabajadores mostraron un D.L elevado que no influía en su grado de S.L. La conclusión principal fue la persistencia de una asociación directa entre el D.L y S.L.

Badrianto y Ekhsan (2020), asumieron como objetivo establecer si hay predominio entre las variables del entorno profesional con la S.L sobre la utilidad de los operarios de la compañía Nesinak Industries. En el estudio participó un total de 88 trabajadores. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel causal. Los resultados mostraron que el ambiente del trabajo incide en un 58.6% en el desempeño de los trabajadores, además de ser significativa con un nivel menor a 0.05; además, la satisfacción de los asalariados incide en su desempeño en un 42.3% y además significativa con un p valor debajo al 0.05; finalmente, también se halló el efecto del entorno y la S.L de los colaboradores sobre el D.L de los mismo, fue significativa con un 0.05, lo cual afirma que existe una influencia conjunta entre las variables del entorno laboral y la S.L en el trabajo sobre el rendimiento de los empleados. Se alcanzó como conclusión que el entorno laboral y la S.L, inciden positiva y significativamente al rendimiento de los trabajadores de manera parcial y simultánea.

Además Romero y Rosado (2019) tuvieron como objetivo realizar un análisis para hallar algún tipo de correspondencia entre la S.L y el D.L. La investigación utilizó una orientación cuantitativa, además de tener un diseño no experimental. Para la muestra se utilizaron los datos obtenidos de DISMERO CORP. Los resultados demostraron hay una dependencia entre las variables, encontrando un

coeficiente correlacional y proporcional a 0.838 y con un p-valor menor a 0.01; así mismo se halló un R cuadrado del modelo que explica un 70.21% de la variabilidad en el rendimiento laboral. Se llegó a la conclusión que, existe una fuerte asociación y característica entre las variables estudiadas.

Por último Yuen et al. (2018), tuvieron como objetivo hallar la correlación entre la S.L perteneciente al trabajo y el rendimiento de los marinos. La metodología de este estudio utilizó fue de corte transversal, de alcance correlacional en la que se aplicaron encuestas en las que participaron un total de 116 oficiales marines, cabe mencionar que posteriormente se realizaron entrevistas. Los resultados mostraron que la S.L se asocia con el rendimiento profesional (con un coeficiente beta de 0.32 y con un R cuadrado de 0.20) de los marines, además se evidenció que el estrés asociado al trabajo a bordo de un buque y el atractivo de las recompensas son elementos que alteran a la S.L siendo en el primer caso de forma inversa (Coeficiente Beta de -0.51) y de manera directa para el segundo caso (coeficiente Beta de 0.40). Se llegó a la conclusión de que la recompensa y el estrés del trabajo afecta a la satisfacción laboral y está a su vez incide en el rendimiento laboral en un 20%.

En relación con las teorías que sustentan el estudio, se establecen los fundamentos de la primera variable denominada a la S.L, teniendo como autor base a Palma (2009), quien elaboró una escala de S.L que consta de 7 dimensiones. De ese modo a continuación se señalan las teorías relacionadas a esta variable:

Para Chiavenato (2011) la S.L se ve afectada por diversos elementos, tales como: Ambiente de trabajo, la motivación (por jefes), las recompensas, compromiso, libertad de superación, entre otros. Todo ello contribuye a fidelizar a los trabajadores.

La cual es definida por Spector (2002) citado por Alvarado (2021) quien afirma que es el sentimiento de los operarios hacia su centro de trabajo, incluyendo aquello que le agrada de aquello que no. Asimismo para Riyanto et al. (2020) la S.L es un sentimiento que vincula al empleado con su trabajo. De modo similar, para (Granziera & Perera, 2019) es un sentimiento donde se genera un vínculo con la empresa.

En otra definición descrita por Robbins (2004) citado por Chiang y Ojeda (2013) afirma que es la actitud general en relación a su centro laboral. Asimismo, para (Rožman et al., 2021) es un estado emocional dentro de un buen ambiente laboral. Además, (MacLean et al., 2018) señala que es estar en un estado de bienestar dentro de un centro de labores. De ese modo, es caracterizada por un estado emocional placentero (Wachholz et al., 2019). Por lo tanto, puede afectar el comportamiento positivo y negativo hacia el trabajo (Saputra, 2020).

Por otro lado, Robbins y Judge (2004) citado por Chiang y Ojeda (2013) es la actitud positiva en el lugar del trabajo, la cual es percibida mediante una serie de características propias. De hecho, la S.L en sí misma es conceptualizada como la satisfacción que tiene el individuo dentro del lugar de trabajo (Rauvola et al., 2020). Es el nivel de relación que tiene la persona sobre el lugar de trabajo (Purwana et al., 2020).

En esa línea, para Adarkwah & Hirsch (2020) la cantidad de placer que uno siente al hacer su trabajo. De modo similar, para Gunawan et al. (2018) es la medida en que los empleados piensan que sus contribuciones son valoradas por las organizaciones. De ese modo, se evidencia en el comportamiento y desempeño de una persona (Tho'in & Muliasari, 2020).

Dicho esto, las definiciones antes mencionadas tienen acercamientos teóricos en común, por lo que se puede afirmar que la S.L llega a ser un sentimiento del trabajador con respecto a su trabajo y que ésta es afectada por características positivas o negativas del lugar de trabajo.

La literatura más reciente respecto a las dimensiones de la S.L son las extraídas de "Escala SLSPC" por Palma (2009), quien considera que es la actitud del empleado hacia su propio trabajo; además, consideró siete dimensiones, las cuales se presenta a continuación

Condiciones físicas y materiales: Esta dimensión hace referencia a la infraestructura en el que la persona realiza sus actividades laborales y además permiten agilizar su trabajo (Palma, 2009). Los indicadores de esta dimensión son:

- Distribución Física es la disposición física del lugar de trabajo, la asignación de los recursos técnicos y materiales, además del diseño

del ambiente de trabajo o instalaciones de trabajo maximizando la eficacia de las actividades laborales (Ciencias Administrativas, 2016).

- Confortabilidad y comodidad para el desempeño, son los aspectos relacionados a la reducción de ruidos, la iluminación, etc, para los trabajadores sean más productivos (Pilligua y Arteaga, 2019)

Beneficios laborales y remunerativos: Comprende el beneficio económico o la remuneración por la realización de sus actividades laborales (Palma, 2009).

- Satisfacción del salario, la satisfacción del salario recibirá una valoración positiva en la medida en la que sea percibido como acorde al mercado, coherente, equitativo y suficiente para satisfacer las necesidades económicas del individuo (Pujol & Osorio, 2004).
- Incentivos laborales, es el conjunto de valores ajenos al salario, como la seguridad, el reconocimiento, el status, autoestima, etc (Pujol & Osorio, 2004).

Políticas Administrativas: Son el conjunto de normas y políticas dictaminadas por la empresa, que buscan regular el trabajo en el que se desenvuelve el trabajador (Palma, 2009).

- Percepción del trato de la empresa, el cual es la consecuencia del vínculo entre el individuo con los estímulos y perspectivas provenientes de la empresa (Pilligua & Arteaga, 2019).
- Reconocimiento, es la gratitud que la empresa comunica en respuesta al desempeño laboral de sus trabajadores, y se realiza con la finalidad de incrementar el comportamiento y rendimiento de los trabajadores (da Silva, 2021).

Relaciones Interpersonales: Consiste en la convivencia con los compañeros de trabajo dentro del entorno de la organización y con quienes se trabaja (Palma, 2009).

- Ambiente laboral, son los factores asociados al clima de una organización, las cuales de ser negativas pueden afectar el

desempeño de los trabajadores (Conexión ESAN, 2019b).

- Colaboración entre compañeros, es un indicador importante puesto que permite desarrollar las capacidades de los trabajadores, además de ser una fuente de desarrollo de las competencias y creatividad (Vázquez et al., 2017).

Desarrollo personal: Consiste en la forma en cómo el trabajador se proyecta y se autorrealiza en la empresa, esto significa realizar actividades en las que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente (Palma, 2009).

- Logro y Autorrealización, consiste en la tendencia de las personas por conseguir la mayor realización posible, superando las potencialidades de cada individuo para poder llegar a ser lo que busca ser (Guerrero, 2002).
- Autoestima, es una valoración general del valor de las personas, la cual puede ser positiva o negativa hacia ellos mismo (Minev et al., 2018).

Desarrollo de Tareas: Son todas las labores que ejecuta el trabajador en la empresa donde trabaja (Palma, 2009).

- Valoración del trabajo, viene a ser la percepción que tiene el trabajador con respecto a su trabajo realizado (Palma, 2009).
- Autovaloración, se refiere a la perspectiva o evaluación que una persona tiene de sí misma. Junto con los valores, las ambiciones y los objetivos (Bozhovich, 1976, citado de Cuevas y Covarrubias, 2018).

Relación con la autoridad hace referencia a la relación que existe entre el trabajador con su superior o supervisor correspondiente a cargo de sus actividades laborales, esta relación es una estimación valorativa producto de la convivencia entre ambos (Palma, 2009).

- Relación con los superiores, consiste en la buena relación entre trabajadores con sus superiores, lo cual propicia el bienestar laboral

(MichaelPage, 2022).

- Apreciación valorativa del jefe, es importante que los trabajadores se sientan valorados por sus jefes, esto favorece la productividad y lealtad de los empleados haciéndolos sentir importantes (Rohde, 2021).

Continuando con la base teórica, la siguiente variable es el D.L teniendo como autor base a Chiavenato (2011) que define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Conforme a Pedraza et al. (2010) Es el actuar de los colaboradores con relación a los objetivos organizacionales, pudiéndose medir con las competencias de cada trabajador. De modo similar, para Pandey (2018) se refiere a acciones, comportamientos y resultados escalables que suman al logro de las metas. También, (Darvishmotevali & Ali, 2020) afirman que se refiere a la ejecución de tareas asignadas a la persona. Asimismo, Jara et al. (2018) señala que es la fortaleza más distinguida con la que cuenta una entidad. Además, implica procesos que establecen metas para el desarrollo de las funciones que los empleados realizan en una organización (Morales et al., 2022).

Por otro lado, Wu et al., (2019) lo define como los resultados de cada operario, en un tiempo y momento determinado. De ese modo, los empleados altamente comprometidos exhiben pasión por su trabajo (Ismail et al., 2019). El D.L afecta la productividad de dicha organización (Darmawan et al., 2020). Asimismo, para (Kundi et al., 2020) es la aportación de determinadas tareas dentro del trabajo durante un tiempo determinado. En esa línea, para (Li et al., 2018) son acciones que aportan a cumplimiento de las metas organizacionales.

De igual manera, Chiavenato (2011) afirma que es la eficiencia que el trabajador demuestra cada que realiza su trabajo, esto a su vez que convierte en una ventaja competitiva para las empresas. Además, Alles (2016) considera que el D.L es una herramienta de gran utilidad a la gestión de recursos humanos. En esa línea para Ramos et al. (2019) es un constructo que comprende comportamientos

que contribuyen a las metas organizacionales. Asimismo, según Wang & Chen (2020) afirma que para el rendimiento productivo y la operativa de la empresa es fundamental el desempeño laboral.

Se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones basadas en la Teoría X y Teoría Y, utilizado por Mc Gregor la cual indica que:

Bienestar laboral: Es el conjunto de derechos e intereses sociales de los trabajadores en una organización, además buscan la realización personal mediante el trabajo que realiza en condiciones de seguridad económica y personal (Chiavenato, 2011).

- Salario, es la retribución que se paga regularmente por el trabajo realizado en un cargo o servicio profesional o de un oficio (RAE, 2001).
- Condiciones de trabajo, comprende desde las horas de trabajo hasta la remuneración, condiciones físicas y otras demandas que se imponen en el lugar de trabajo (OIT, 2022).

Autoestima: Es la valoración propia de cada uno, en la que influyen las emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes de cada individuo en el transcurrir de su vida (Mejía et al. 2011 citado de Panesso y Arango, 2017).

- Reconocimiento, es fundamental para promover la felicidad y la productividad de los trabajadores, además de que reduce la rotación de los colaboradores (da Silva, 2021).
- Realización personal, es una necesidad básica que motiva el comportamiento de cada individuo, y una vez satisfecha dicha necesidad, experimenta una sensación de bienestar e incrementa su autoestima (Maslow, 2007).

Trabajo en equipo: Supone las operaciones a través de un conjunto de individuos o integrantes con un propósito en común, inclusive si cada uno realiza las actividades de forma individual (Peiró, 2020).

- Patrones de comunicación, son actitudes y conductas que las personas asumen en diferentes contextos de la vida (Godina, 2022).

- **Cohesión en equipo**, es la conexión o vínculo interpersonal entre los miembros del equipo que permite que participen y se mantengan motivados para alcanzar objetivos establecidos (Retos Directivos, 2021).

Capacitación del trabajador: Es un proceso educativo a corto plazo en el que las personas aprenden información, habilidades y talentos en relación con objetivos corporativos específicos de forma sistemática y coordinada (Chiavenato, 2011).

- **Capacitación**, consiste en la transmisión de conocimientos relacionados al trabajo, así como también actitudes y tareas para el desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2011).
- **Evaluación del rendimiento**, es un método para evaluar el rendimiento de los empleados., con la finalidad de conocer si son eficientes, trabajar sus debilidades e implementar mejoras (Melo, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

La investigación fue de tipo básica, ya que buscó crear o complementar conocimiento a mayor profundidad de acuerdo a un tópico en concreto tomando como referencia las variables objeto de estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

El tipo de enfoque es cuantitativo, el cual es definido por Hernández (2018), como un conjunto de procesos con un orden secuencial, que surgen a partir del planteamiento de los objetivos y problemática del estudio, con el fin de medir una variable a través de un análisis estadístico para comprobar teorías y establecer conclusiones. Asimismo, se utiliza el método hipotético deductivo porque comienza con la formación de hipótesis basadas en un hecho falso o real y procede a producir resultados. De esta manera, los datos sobre el propósito del proyecto fueron recolectados y examinados para la investigación.

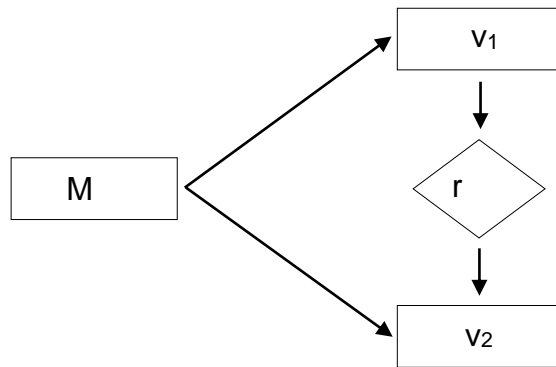
3.1.2. Diseño de Investigación

Tuvo un diseño no experimental, estudiando las variables se describen en su contexto natural evitando manipular alguna por parte del investigador (Hernández & Mendoza, 2018).

De corte transversal, referente a la obtención de datos en un instante y espacio específico a fin de analizarlos e interrelacionarlos de acuerdo a la finalidad del estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En la investigación se analizó los resultados de las variables.

Asimismo, el nivel es correlacional, porque pretendió explicar el procedimiento de una variable con respecto a otra variable asociada, según el grado, tipo e intensidad; con la finalidad de validar las hipótesis (Arias & Covinos, 2021). La finalidad es hallar la relación entre las variables analizadas.

Esquema:



R: Relación

V2: Variable D. L.

V1: Variable S. L.

M: Población

3.2 Variables y operacionalización

De acuerdo con Ñaupas et al. (2014) la operacionalización consiste en la transformación de las variables teóricas a indicadores que permitan desarrollar los ítems para la recopilación de datos e información, a raíz del uso de los instrumentos.

Variable 1: S.L – Variable independiente

Definición conceptual: Palma (2009) sentimiento positivo al encontrarse en el lugar del trabajo, la cual es percibida mediante una serie de características propias, es decir, cuando alguien está contento con su trabajo, se siente bien por ir a trabajar, pero si se siente insatisfecho presentará una sensación negativa.

Definición operacional: Sensación favorable que tiene el empleado de las dimensiones condiciones materiales, físicas, beneficios remunerativos, laborales, capacidades administrativas, relaciones entre personas, progreso personal, trato con la autoridad, desempeño de tareas; y se medirá a través de un cuestionario.

La variable es medida, usando la escala tipo Likert con valoraciones que comprende la siguiente escala: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi

siempre) y 5 (Siempre), las cuales permiten medir la variable satisfacción laboral (escala referencial)

Indicadores:

- Distribución física
- Confortabilidad y comodidad para el desempeño
- Satisfacción del salario
- Incentivos laborales
- Percepción del trato de la empresa
- Reconocimiento
- Ambiente laboral
- Colaboración entre compañeros
- Logro y Autorrealización,
- Autoestima,
- Valoración del trabajo
- Autovaloración
- Relación con los superiores
- Apreciación valorativa del jefe

Escala de medición: Ordinal - tipo Likert.

Variable 2: D.L – Variable dependiente

Definición conceptual: Chiavenato (2011) afirma que es la eficiencia que el trabajador demuestra cada que realiza su trabajo, esto a su vez lo convierte en una ventaja competitiva para las empresas.

Definición operacional: El desempeño laboral es utilizado en las tareas de recursos humanos en las dimensiones bienestar laboral, autoestima, trabajo en equipo, capacitación del trabajador; se medirá mediante un cuestionario.

Se medirá a través de una escala tipo Likert con valoraciones que comprende la siguiente escala: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), las cuales permitirán medir la variable satisfacción laboral.

Indicadores:

- Salario
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento
- Realización personal
- Patrones de comunicación
- Cohesión en equipo
- Capacitación
- Evaluación del rendimiento

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Son todas las instancias o cosas que cumplen un atributo específico (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido, se establece que la población está direccionada a una empresa contratista minera que tiene 1000 trabajadores en planilla, donde 930 son obreros y 70 son Empleados. En ese sentido, sólo se considera a los empleados que son denominados así de acuerdo al organigrama y perfil de puesto de la empresa contratista minera.

Por otro lado, respecto a los criterios de exclusión e inclusión, se determina según los investigadores, Otzen y Manterola (2017); señala que son importantes para la investigación, ya que es importante para analizar los sujetos o elementos que van a conformar o determinar la población, en virtud de sus características, para desarrollar los criterios de la siguiente manera:

- **Criterios de inclusión:**

Los trabajadores para evaluar son los declarados en la categoría de empleados de la empresa en todas sus áreas, ubicados en lima o provincia, que tienen como mínimo 6 meses de antigüedad en la empresa.

- **Criterios de exclusión:**

Los trabajadores que estén realizando tareas remotas, empleados obreros, así como empleados que se encuentren con descanso médico o licencia durante la investigación. Asimismo, los empleados que estén sindicalizados también serán excluidos.

Es por ello, que la investigación se enfoca en todos los empleados que laboran de forma presencial y con 6 meses de experiencia en dicha empresa.

3.3.2 Muestra

Según, Hernández y Mendoza (2018); señala que es una ruta cuantificable, que analiza un subgrupo de la población del cual se identifican referencias y que debe ser característico de estas. Asimismo, la investigación está conformada por los empleados que tengan mínimo 6 meses de antigüedad en la empresa. Considerando que la cantidad de empleados que conforman la muestra no se aplicará fórmula debido a que sólo se considera a los 70 empleados que realizan las funciones administrativas, por consiguiente, son seleccionados por evaluación y a juicio propio del investigador, según la unidad de análisis.

3.3.3 Muestreo

El investigador analiza a la totalidad o universo de elementos mediante dos criterios el de inclusión y el criterio de exclusión, por lo tanto se realiza un muestreo no probabilístico, el cual según (Hernández & Mendoza, 2018) basado Malo los criterios del investigador y no se realiza cálculos estadísticos basados en la probabilidad.

Según Batanero et. al (2019); nos señala que el muestreo es una base de la estimación cuantitativa que tiene como finalidad facilitarnos modelos estadísticos que desarrollen los resultados de las investigaciones. Por consiguiente, se

especifica que se utilizó el muestreo intencional no probabilístico, los fundamentos escogidos para la muestra se diagnostican a criterio propio del experto y de manera exacta según su beneficio e interés (Otzen y Manterola ,2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Según Batanero et. al (2019); señala que el muestreo es una base de la estimación cuantitativa que tiene como fin facilitarnos modelos estadísticos que desarrollen resultados en relación con la población estudiada. Por consiguiente, se especifica que es un muestreo intencional no probabilístico. Los fundamentos escogidos para la muestra se diagnostican a criterio propio del experto y de manera exacta según su beneficio e interés (Otzen y Manterola ,2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas, se hizo uso de la encuesta

De acuerdo con García et al., 1993 citado de Casas et al. (2003), Se trata de un conjunto de procesos específicos para recolectar datos de muestra que requiere investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Mediante cuestionarios se recogieron información de los colaboradores

Se hizo uso del cuestionario, que según Hernández y Mendoza (2018), consiste en un conjunto de preguntas estructuradas que permiten la medición de una o más variables.

Por la primera variables de S.L, utilizó la encuesta para recolectar datos, para Hernández y Mendoza (2018) señala que la encuesta procede de un conjunto de interrogantes que cuantifican al fenómeno de estudio.

El cuestionario se emplea en la investigación para centrarse en las variables, dimensiones e indicadores. Además, el cuestionario cuenta con 16 preguntas con 5 alternativas de respuesta.

Tabla 1

Ficha técnica para la variable S.L

Ficha técnica - Instrumento	
Autor:	Milagros Ñingle
Año:	2022
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Tipo de técnica:	Encuesta virtual
Objetivo:	Hallar relación de las variables
Población:	Empleados de la empresa contratista minera
Número de Ítems:	De la primera variable V1:16
Aplicación:	Directa
Tiempo:	20 minutos
Administración:	
Escala de medición:	Ordinal, tipo Likert

Nota. Elaboración propia

Por la segunda variables de D.L, se emplea la encuesta para recolectar datos, para Hernández y Mendoza (2018) señala que la encuesta es un conjunto de interrogantes de las variables a ser medidas. De este modo, para esta variable se tiene un cuestionario de 10 preguntas, con 5 alternativas de respuesta.

Tabla 2

Ficha técnica de la variable D.L

Ficha técnica - Instrumento	
Autor:	Milagros Ñingle
Año:	2022
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Tipo de técnica:	Encuesta virtual
Objetivo:	Hallar relación de las variables
Población:	Empleados de la empresa contratista minera
Número de Ítems:	De la primera variable V2:10
Aplicación:	Directa
Tiempo:	20 minutos
Administración:	
Escala de medición:	Ordinal, tipo Likert

Nota. Elaboración propia

Validez

Hernández et al., (2014), indica que para determinar su autenticidad se enviará a los expertos quienes revisarán y darán su punto de vista, una vez que se haya recibido el instrumento se aplicará en la investigación. Para ello es necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos en la materia que se está estudiando.

Tabla 3

Validez

Experto	Grado Académico	Centro de labores	Dictamen
Mg. Baquedano Cabrera Luis Clemente	Magister	UCV	Aplicable
Dr. Palacios Gómez Luis Enrique	Doctor	UCV	Aplicable
Mg. Zambrano Alarcón Clohaldo Javier	Magister	UPCH	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Cabezas et al., (2018), mencionan el instrumento que se utilice tiene que ser confiable para así se pueda aplicar a la investigación, el cual tiene que ser coherente y consistente en el proyecto.

Tabla 4

Confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
S.L.	0.917	16
D.L.	0.903	10

Nota. Elaboración propia

De igual manera, se utilizó el Alfa de Cronbach en la prueba piloto realizada a 10 empleados, para el instrumento fueron de S.L. 0.917 y para el instrumento de D.L.

0.903 lo que indica que existe una considerable confianza en el instrumento; la herramienta demostró plena confianza al ser aplicada en las dos variables.

3.5 Procedimientos

Se determinará la cantidad de muestra obtenida por 70 empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Para poder elaborar esta investigación, en como punto de partida, se realizó las indagaciones sobre fuentes y antecedentes que tengan un rango Bueno de confiabilidad, cuya finalidad es tener sustento documental del tema de investigación, se adquirió información internacional, nacional, local y también información sobre las teorías que serían base de la investigación, a su vez también se establecieron los problemas, objetivos e hipótesis

Posterior a este punto, nos enfocamos en identificar la población de la investigación, aplicando los filtros incluyentes y excluyentes correspondiente a la muestra y muestreo.

A continuación, se determina la encuesta como estrategia de almacenamiento de datos:

Una vez que se establezca los ítems se solicitará autorización a la empresa contratista minera para que brinde el permiso con la finalidad de proceder a aplicar los cuestionarios a los empleados y de esa forma recopilar la información correspondiente a las variables.

Una vez recolectada, dicha información será organizada y estructurada en un banco de datos que será complementada con los datos hallados del cuestionario.

Finalmente, se utilizaron las herramientas estadísticas SPSS y Excel para evaluar, discutir y analizar los datos con el fin de desarrollar conclusiones y brindar recomendaciones basadas en los hallazgos.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó como primera parte de estudio a la estadística descriptiva e inferencial, como frecuencias, porcentajes y promedios, que servirán para analizar el perfil de

los encuestados de manera general; y la segunda parte de este estudio analizará la influencia de la variable independiente (S.L) sobre la variable dependiente (D.L) mediante análisis de regresión, que revelará el grado de asociación, el ANOVA de las dos variables, y el grado de significancia. Para probar las hipótesis se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales.

La primera variable, **S.L**, tiene diseño cuantitativo, el procedimiento que se llevó a cabo fue nivel descriptivo, ya que se trabajó en base al cuestionario, el cual será aplicado a los empleados de la empresa contratista minera, luego la información obtenida se ordenó y plasmó en Excel, luego se verificaron las fichas y se procedieron a digitalizar en el software estadístico SPSS, para así poder obtener tablas, figuras y cuadros que nos ayuden a realizar el análisis e interpretación correspondiente. El nivel es inferencial, y se utiliza el coeficiente de correlación de Rho Spearman, cuya finalidad fue validar las hipótesis de dicha investigación.

La segunda variable, D.L, usa un diseño cuantitativo, en esta variable también se realizó en el nivel descriptivo, y se aplica un cuestionario pero todos los empleados de la empresa contratista, de igual manera una vez obtenido la información se plasma en una hoja de datos de cálculo de Excel, para poder verificar la información y poder digitarla en el software estadístico SPSS, una vez que el sistema SPSS nos entregue las tablas y cuadros estadísticos, serán utilizados para poder interpretarlos y realizar el análisis de los resultados , con el objeto de que la hipótesis sea comprobada. El nivel es inferencial, y se utiliza el Rho Spearman de igual manera que la primera variable S.L.

Según Miranda et al. (2016) nos menciona que una rama de la estadística es la estadística descriptiva, la cual nos proporciona sugerencias sobre cómo recopilar testimonios o informaciones mediante cuadros, tablas, gráfico de barras o números. Asimismo, podemos decir que el objetivo principal de cualquier investigación es evidenciar pruebas objetivas suficientes que la respalden, así como refutar las hipótesis propuestas. Para integrar y dar coherencia a este trabajo, el investigador debe tener que presentar el resultado de este estudio, asimismo tiene que tener la capacidad de recopilar y presentar datos, ser organizado, simple y claro; con la intención de que otros investigadores logren comprender y sean objetos de

investigación. Finalmente, se empleará el uso del Software o programa SPSS versión 23. Por otro lado, los autores Veiga, Otero y Torres (2020) nos indican que las herramientas estadísticas inferenciales propuestas tales como: intervalos de confianza, distribuciones de probabilidad y pruebas de hipótesis, posibilitan predecir cómo se comportará la población de estudio con cierto grado de confianza y seguridad, de acuerdo con los datos de una muestra de la misma.

3.7 Aspectos éticos

La ética se cimienta en los esquemas que son implantados en lo bueno y lo malo que puede hacer cada ser humano, mayormente en vertientes de ganancias para los derechos, la sociedad, virtudes y compromisos delimitadas.

El proyecto de investigación respeta la ética profesional y comunica de forma transparente y eficaz a los individuos encuestados en el estudio, garantizando su privacidad en relación con sus datos personales.

Finalmente, para la elaboración de este trabajo se adecuó de acuerdo con los lineamientos APA en su edición 2020. Asimismo, se cumplió con el código de ética aprobado mediante documento R. N° 470-2022-VI-UCV, la guía 281-2022.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Según los hallazgos que se adquirieron de la recopilación de datos del cuestionario aplicado a los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022, se procedió a realizar un análisis descriptivo mediante las siguientes tablas.

Objetivo general: Establecer la influencia entre las variables de estudio S.L y D.L, en los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022.

Tabla 5

Tabla de contingencia S.L con el D.L

			V2: D.L			Total
			Malo	Regular	Bueno	
V.1: S.L	Malo	N	17	12	0	29
		%	24,3%	17,1%	0,0%	41,4%
	Regular	N	8	16	0	24
		%	11,4%	22,9%	0,0%	34,3%
	Bueno	N	0	0	17	17
		%	0,0%	0,0%	24,3%	24,3%
	Total	N	25	28	17	70
		%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Los resultados presentados en la Tabla 5 indica que existe una frecuencia con mayor significancia de aceptación, la cual se ubica en la intersección de el nivel bueno de S.L y el nivel bueno de D.L, con 17 respuestas, para un porcentaje resultado del 24,3%. Por otro lado, existe una frecuencia de menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección del regular

de la S.L y el nivel malo de la D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11.4%.

Del mismo modo del análisis de los resultados de la tabla 5, se puede apreciar que el 24.3% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tiene un nivel malo de S.L y por ende un nivel malo de D.L. Del mismo modo existe un 17.1% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tiene un nivel malo de S.L y pero un nivel regular de D.L.

Sin embargo, el 22,9% del personal de contratistas mineros evaluados tiene un nivel regular de S.L y, en consecuencia, un nivel regular de D.L. Finalmente, con un porcentaje del 24.3% los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tiene un nivel bueno de S.L y, pero un nivel bueno de D.L.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera las condiciones físicas y materiales influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 6

Tabla de contingencia de la dimensión 1 Condiciones físicas y materiales con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V1-D1: Condiciones físicas y materiales	Malo	N	25	15	0	40
		%	35,7%	21,4%	0,0%	57,1%
	Regular	N	0	13	0	13
		%	0,0%	18,6%	0,0%	18,6%
	Bueno	N	0	0	17	17
		%	0,0%	0,0%	24,3%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Existe una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D1 Condiciones físicas y materiales y el nivel malo de la D.L, conformado por 25 respuestas que dan un resultado porcentual del 35,7%. Por otro lado, existe una frecuencia de menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D1 Condiciones físicas y materiales y el nivel regular de la D.L, conformado por 13 respuestas que dan un resultado porcentual del 18,6%.

Los resultados del análisis de la Tabla 6 muestran que el 35,7% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados tienen un nivel malo de condiciones físicas y materiales, y por ende un nivel malo del D.L. Del mismo modo existe un 21,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel malo de condiciones físicas y materiales, pero un nivel regular del D.L.

No obstante, el 24,3% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tienen un nivel bueno de condiciones físicas y materiales y un nivel bueno de D.L.

Objetivo específico 2: Determinar de qué manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 7

Tabla de contingencia de la dimensión 2 Beneficios laborales y remunerativos con variable 2 D.L

			V2: D.L			
			Malo	Regular	Bueno	Total
V1-D2: Beneficios Laborales y remunerativos	Malo	N	0	13	17	30
		%	0,0%	18,6%	24,3%	42,9%
	Regular	N	23	8	0	31
		%	32,9%	11,4%	0,0%	44,3%
	Bueno	N	2	7	0	9
		%	2,9%	10,0%	0,0%	12,9%
Total		N	25	28	17	70
		%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se muestra que en la Tabla 7 existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del regular de la D2 Beneficios laborales y remunerativos y el nivel malo de la D.L, conformado por 23 respuestas que dan un resultado porcentual del 32,9%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección bueno de la D2 beneficios laborales y remunerativos y el nivel malo de la D.L, conformado por 2 respuestas que dan un resultado porcentual del 2,9%.

El análisis de los datos encontrados manifiesta que el 10,0% de los colaboradores contratistas mineros que participaron en la encuesta tienen un nivel de remuneración y beneficios Bueno, traduciéndose en un nivel regular de D.L. Del mismo modo existe un 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel regular de beneficios laborales y remunerativos, pero un nivel regular de D.L.

No obstante, el 18,6% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tienen un nivel malo de beneficios laborales y

remunerativos y un nivel regular de D.L. Por último, el 24,3% de los empleados de la contratista minera tienen malo en cuanto a los beneficios laborales y remunerativos, pero un nivel Bueno de D.L.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera las políticas administrativas influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión 3 Políticas administrativas con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V1-D3: Políticas Administrativas	Malo	N	25	0	0	25
		%	35,7%	0,0%	0,0%	35,7%
	Regular	N	0	20	8	28
		%	0,0%	28,6%	11,4%	40,0%
	Bueno	N	0	8	9	17
		%	0,0%	11,4%	12,9%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Existe una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D3 Políticas administrativas y el nivel malo de D.L, conformado por 25 respuestas que dan un resultado porcentual del 35,7%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D3 políticas administrativas y el nivel bueno de D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

Asimismo, se tiene que, el 28,6% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados tienen un nivel regular a las políticas administrativas y por ende un nivel regular de D.L. Del mismo modo existe un 11,4% de los empleados de la

empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel Bueno de políticas administrativas, pero un nivel regular de D.L.

No obstante, el 12,9% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados respondieron como bueno respecto a las políticas administrativas y como Bueno de D.L.

Objetivo específico 4: Determinar de qué manera las relaciones interpersonales influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión 4 Relaciones interpersonales con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V1-D4: Relaciones Interpersonales	Malo	N	8	5	8	21
		%	11,4%	7,1%	11,4%	30,0%
	Regular	N	17	15	0	32
		%	24,3%	21,4%	0,0%	45,7%
	Bueno	N	0	8	9	17
		%	0,0%	11,4%	12,9%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se percibe que existe una frecuencia con mayor significancia de aprobación esta se centra en la intersección del Regular de la D4 Relaciones interpersonales y el nivel malo de la V2 -D.L, constituido por 17 respuestas que dan un resultado porcentual del 24,3%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección

Malo de la D4 relaciones interpersonales y el nivel Regular de la V2- D.L, constituido por 5 respuestas que dan un resultado porcentual del 7,1%.

Del mismo modo, del análisis de los resultados de la tabla 9, el 11,4% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados tienen un nivel malo a las relaciones interpersonales y por ende un nivel malo de D.L. Del mismo modo existe un 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel malo de relaciones interpersonales, pero un nivel bueno de D.L.

No obstante, el 21,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tienen un nivel regular de relaciones interpersonales y un nivel regular de D.L.

El 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera tienen un nivel bueno en cuanto a las relaciones interpersonales, pero un nivel regular de D.L. Por último, el 12,9% de los empleados de la empresa contratista minera tienen un nivel bueno en relaciones interpersonales y un nivel bueno de D.L.

Objetivo específico 5: Determinar de qué manera el desarrollo personal influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión 5 Desarrollo personal con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
D5: Desarrollo Personal	Malo	N	23	12	0	35
		%	32,9%	17,1%	0,0%	50,0%
	Regular	N	2	16	0	18
		%	2,9%	22,9%	0,0%	25,7%
	Bueno	N	0	0	17	17
		%	0,0%	0,0%	24,3%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se puede visualizar que existe una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D5 Desarrollo personal y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 23 respuestas que dan un resultado porcentual del 32,9%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección Regular de la D5 desarrollo personal y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 2 respuestas que dan un resultado porcentual del 2,9%.

Del mismo modo, el 17,1% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados tienen un nivel malo respecto al desarrollo personal y por ende un nivel regular de D.L. De modo similar, existe un 22,9% de los empleados de la

empresa contratista minera que fueron encuestados quienes manifestaron como Regular respecto al desarrollo personal y como regular el D.L.

No obstante, el 24,3% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados manifiestan como Bueno al desarrollo personal y Bueno al desempeño laboral.

Objetivo específico 6: Determinar de qué manera el desempeño de tareas influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión 6 Desempeño de tareas con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
D6: Desarrollo de Tareas	Malo	N	8	20	0	28
		%	11,4%	28,6%	0,0%	40,0%
	Regular	N	9	8	8	25
		%	12,9%	11,4%	11,4%	35,7%
	Bueno	N	8	0	9	17
		%	11,4%	0,0%	12,9%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Existe una frecuencia con mayor significancia de aprobación, la cual se encuentra en la intersección del malo de la D6 Desarrollo de tareas y el nivel regular de la V2 D.L, conformado por 20 respuestas que dan un resultado porcentual del 28,6%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D6

desarrollo de tareas y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

Del mismo modo, del análisis de los resultados se puede apreciar que el 12,9% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados expresaron como regular respecto al desarrollo de tareas y por ende como malo de D.L. De modo similar, existe un 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados tienen un nivel regular en relación con el desarrollo de tareas y un nivel regular de D.L. Asimismo, un 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel regular en relación con el desarrollo de tareas y un bueno regular de D.L.

No obstante, el 11,4% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados manifestaron como Bueno el desarrollo de tareas y como Malo el DL. Por último, el 12,9% de los empleados de la empresa contratista minera tienen un nivel Bueno en desarrollo de tareas y un nivel Bueno de DL.

Objetivo específico 7: Determinar de qué manera la relación con la autoridad influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 12

Tabla de contingencia de la dimensión 7 Autoridad con variable 2 D.L

		V2: D.L			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V1-D7: Relación con la autoridad	Malo	N	17	12	0	29
		%	24,3%	17,1%	0,0%	41,4%
	Regular	N	8	16	0	24
		%	11,4%	22,9%	0,0%	34,3%
	Bueno	N	0	0	17	17
		%	0,0%	0,0%	24,3%	24,3%
Total	N	25	28	17	70	
	%	35,7%	40,0%	24,3%	100,0%	

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se puede visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aprobación, la cual está en la intersección de malo de la D7 Relación con la autoridad y el nivel malo de la V2 DL, conformado por 17 respuestas que dan un resultado porcentual del 24,3%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D7 Relación con la autoridad y como malo de la V2 DL, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

Del mismo modo, del análisis de los resultados se puede apreciar que el 17,1% de los empleados contratistas minera que fueron encuestados tienen un nivel malo en relación con la autoridad y por ende un nivel regular de D.L. De modo similar, existe un 22,9% de los empleados de la empresa contratista minera que fueron encuestados y tienen un nivel regular en relación con la autoridad y un nivel regular de D.L.

No obstante, el 24,3% de los empleados de la empresa contratista minera presenta como bueno en relación con la autoridad y un nivel bueno de D.L.

Desarrollo Personal	Malo	2	33	1	17	0	0%	3	50%	3	43	5	7%	0	0	3	50%	2	31	1	19	0	0%	3	50%	2	34	1	16	0	0	3	50%
	Regular	1	14	8	11	0	0%	1	26%	2	3%	1	23	0	0	1	26%	2	3%	1	23	0	0%	1	26%	2	3%	1	23	0	0	1	26%
	Bueno	0	0%	0	0%	1	24	1	24%	0	0%	1	24	0	0	1	24%	0	0%	0	0%	1	24	1	24%	0	0%	1	24	0	0	1	24%
	Total	3	47	2	29	1	24	7	100	3	46	3	54	0	0	7	100	2	34	2	41	1	24	7	100	2	37	4	63	0	0	7	100
Desarrollo de Tareas	Malo	8	11	2	29	0	0%	2	40%	1	21	1	19	0	0	2	40%	1	21	1	19	0	0%	2	40%	9	13	1	27	0	0	2	40%
	Regular	1	24	0	0%	8	11	2	36%	9	13	1	23	0	0	2	36%	9	13	8	11	8	11	2	36%	9	13	1	23	0	0	2	36%
	Bueno	8	11	0	0%	9	13	1	24%	8	11	9	13	0	0	1	24%	0	0%	8	11	9	13	1	24%	8	11	9	13	0	0	1	24%
	Total	3	47	2	29	1	24	7	100	3	46	3	54	0	0	7	100	2	34	2	41	1	24	7	100	2	37	4	63	0	0	7	100
Relación con la autoridad	Malo	1	24	1	17	0	0%	2	41%	2	34	5	7%	0	0	2	41%	2	34	5	7%	0	0%	2	41%	1	26	1	16	0	0	2	41%
	Regular	1	23	8	11	0	0%	2	34%	8	11	1	23	0	0	2	34%	0	0%	2	34	0	0%	2	34%	8	11	1	23	0	0	2	34%
	Bueno	0	0%	0	0%	1	24	1	24%	0	0%	1	24	0	0	1	24%	0	0%	0	0%	1	24	1	24%	0	0%	1	24	0	0	1	24%
	Total	3	47	2	29	1	24	7	100	3	46	3	54	0	0	7	100	2	34	2	41	1	24	7	100	2	37	4	63	0	0	7	100

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se pudo visualizar la frecuencia más significativa de aprobación, ubicada en la intersección de “malo” de la dimensión condiciones físicas y materiales conformada 32 respuestas y en la intersección de la dimensión autoestima que representó al 46%. Además, en el nivel Regular más representativo se ubicó la dimensión relaciones interpersonales conformada por 25 respuestas en la intersección con bienestar laboral representada por un 36%. Por último, en el nivel Bueno más representativo se ubicó la dimensión beneficios laborales conformada por 30 respuestas en la intersección con la dimensión capacitación del trabajador con un porcentaje del 43%.

Primera dimensión de la variable 1 – condiciones físicas y materiales

Se presentaron dos preguntas, las cuales están divididas en dos grupos y categorizadas en dos indicadores.

Primer indicador – distribución física

Tabla 14

¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	11	15,7
	A veces	8	11,4
	Casi siempre	34	48,6
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se observa que, de los 70 encuestados, el 48,6% (casi siempre) considera que la distribución física de su área de trabajo le permite desarrollar sus labores de manera adecuada, el 24,3% (siempre), el 15,7% (casi nunca) y el 11,4% a veces.

Segundo indicador – confortabilidad y comodidad para el desempeño

Tabla 15

¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos, EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	9	12,9
	Casi siempre	23	32,9
	Siempre	38	54,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: El 54,3% (siempre) considera que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos, EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor, el 32,9% (casi siempre) y el 12,9% (A veces).

Segunda dimensión – beneficios laborales y/o remunerativos

Se presentaron dos preguntas, las mismas que estuvieron distribuidas en dos grupos y asociadas por dos indicadores

Primer indicador – satisfacción del salario

Tabla 16

¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa es razonable y acorde al ofrecido en el mercado laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	9	12,9
	Casi siempre	31	44,3
	Siempre	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Del total de encuestados, el 44,3% (casi siempre) considera que el salario que percibe por su labor en la empresa es razonable y acorde al ofrecido en el mercado laboral, el 42,9% (siempre) y el 12,9 (a veces).

Segundo indicador – incentivos laborales

Tabla 17

¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	38	54,3
	Siempre	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: El 54,3% (casi siempre) considera que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral, el 42,9% (siempre) y el 2,9 (a veces).

Tercera dimensión – políticas administrativas

Para esta dimensión se desarrollaron tres preguntas, el cual estuvieron distribuidas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – percepción del trato de la empresa

Tabla 18

¿Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	2	2,9
	A veces	20	28,6
	Casi siempre	23	32,9
	Siempre	25	35,7
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: De los 70 encuestados, el 35,7% (siempre) considera que el reglamento interno de trabajo es adecuado para los objetivos de la empresa, el 32,9% (casi siempre), el 28,6% (a veces) y el 2,9% casi nunca.

Tabla 19

¿Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	8	11,4
	Casi siempre	40	57,1
	Siempre	22	31,4
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Del total de encuestados, el 57,1% (casi siempre) considera que el manual de organizaciones y funciones es adecuado para los objetivos de la empresa, el 31,4% (siempre) y el 11,4 (a veces).

Segundo indicador – reconocimiento

Tabla 20

¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento, compromiso y rendimiento en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi siempre	61	87,1
	Siempre	9	12,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: De los 70 encuestados, el 87,1% (casi siempre) considera que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento, compromiso y rendimiento en el trabajo, el 12,9% indicó que siempre.

Cuarta dimensión – relaciones interpersonales

Para esta dimensión se desarrollaron dos preguntas, el cual estuvieron distribuidas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – ambiente laboral

Tabla 21

¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	6	8,6
	A veces	15	21,4
	Casi siempre	32	45,7
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se observa que, del total de encuestados, el 45,7% (casi siempre) considera que existe un buen ambiente laboral, el 24,3% (siempre), el 21,4% (a veces) y el 8,6% (casi nunca).

Segundo indicador – colaboración entre compañeros

Tabla 22

¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	5	7,1
	Casi siempre	48	68,6
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se visualiza que de los 70 encuestados, el 68,6% (casi siempre) considera que puede contar con la colaboración de sus compañeros ante un problema, el 24,3% (siempre) y el 7,1% (casi nunca).

Quinta dimensión – Desarrollo personal

Para esta dimensión se presentaron tres preguntas, las mismas que fueron distribuidas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – logro y autorrealización

Tabla 23

¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	6	8,6
	A veces	21	30,0
	Casi siempre	34	48,6
	Siempre	9	12,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: el porcentaje de empleados que considera que la empresa les permite avanzar profesionalmente es del 48,6% (casi siempre), el 30,0% (a veces), el 12,9 (siempre) y el 8,6 (casi nunca).

Tabla 24

¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	6	8,6
	A veces	16	22,9
	Casi siempre	23	32,9
	Siempre	25	35,7
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: El 35,7% (siempre) considera que la empresa les brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera, el 32,9% (casi siempre), el 22,9 (a veces) y el 8,6% (casi nunca).

Segundo indicador – autoestima

Tabla 25

¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	45	64,3
	A veces	8	11,4
	Casi siempre	8	11,4
	Siempre	9	12,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: De los 70 encuestados, el 64,3% (casi nunca) cree que las perspectivas laborales de crecimiento profesional de la empresa les ayudan a tener una mejor autoestima, en tanto, el 12,9% (siempre), el 11,4% (a veces) y el 11,4% (casi siempre)

Sexta dimensión – Desempeño de tareas

Para la correspondiente dimensión se diseñaron dos preguntas, las cuales estuvieron asociadas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – valoración de trabajo

Tabla 26

¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	13	18,6
	Casi siempre	40	57,1
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: el 57,1% (casi siempre) considera que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos, el 24,3% (siempre), el 18,6 (casi nunca).

Segundo indicador – autovaloración

Tabla 27

¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	7	10,0
	A veces	15	21,4
	Casi siempre	39	55,7
	Siempre	9	12,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se visualiza que de los 70 encuestados, el 55,7% (casi siempre) considera que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo, el 21,4% (a veces), el 12,9% (siempre), el 10,0% (casi nunca).

Séptima dimensión – Relación con la autoridad

Para esta dimensión se plantearon dos preguntas distribuidas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – Relación con los superiores

Tabla 28

¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	15	21,4
	A veces	22	31,4
	Casi siempre	16	22,9
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 31,4% (a veces) considera que tiene buena relación laboral con sus superiores, el 24,3% (siempre), el 22,9% (casi siempre) y el 21,4% (casi nunca).

Segundo indicador – Apreciación valorativa del jefe

Tabla 29

¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi siempre	53	75,7
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 75,7% (casi siempre) considera que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa y el 24,3% siempre.

Primera dimensión de la variable 2 – bienestar laboral

Para esta dimensión se presentaron dos preguntas, que luego fueron divididas en dos grupos y categorizadas por dos indicadores.

Primer indicador – salario

Tabla 30

¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	38	54,3
	Siempre	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: del total de encuestados, los cuales fueron 70, el 54,3% (casi siempre) considera que está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa, el 42,9% (siempre) y el 2,9% (a veces).

Segundo indicador – condiciones de trabajo

Tabla 31

¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupacionales, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	8	11,4
	Casi nunca	14	20,0
	A veces	14	20,0
	Casi siempre	17	24,3
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 24,3% (casi siempre) considera que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupaciones, etc) son adecuadas para su desempeño laboral, el 24,3% (siempre), el 20,0 (a veces), el 20,0% (casi nunca) y el 11,4% (nunca).

Segunda dimensión – autoestima

Se presentaron dos preguntas para esta dimensión, que luego se dividieron en dos grupos y se clasificaron por dos indicadores.

Primer indicador – reconocimiento

Tabla 32

¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	30	42,9
	Siempre	38	54,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 54,3% (siempre) considera que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad, el 42,9% (casi siempre) y el 2,9% (a veces).

Segundo indicador – realización personal

Tabla 33

¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	2	2,9
	A veces	9	12,9
	Casi siempre	29	41,4
	Siempre	30	42,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 42,9% (siempre) considera que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente, el 41,4% (casi siempre), el 12,9 (a veces) y el 2,9% (casi nunca).

Tercera dimensión – trabajo en equipo

Para esta dimensión se plantearon tres preguntas, divididas en dos grupos y categorizadas por dos indicadores.

Primer indicador – patrones de comunicación

Tabla 34

¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	11	15,7
	Casi siempre	42	60,0
	Siempre	17	24,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: del total de encuestados, el 60,0% (casi siempre) considera que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada, el 24,3% (siempre), el 15,7% (a veces).

Tabla 35

¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	35	50,0
	Siempre	33	47,1
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: el 50,0% (casi siempre) considera que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada, el 47,1% (siempre) y el 2,9% (a veces).

Segundo indicador – cohesión en equipo

Tabla 36

¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	21	30,0
	Siempre	47	67,1
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 67,1% (siempre), el 30,0% (casi siempre) y el 2,9% (a veces) creen que la organización promueve la colaboración para lograr objetivos.

Cuarta dimensión – capacitación del trabajador

Se plantearon tres preguntas asignadas en dos grupos y agrupadas por dos indicadores.

Primer indicador – capacitación

Tabla 37

¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	24	34,3
	Siempre	44	62,9
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 62,9% (siempre) considera que la empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones, el 34,3% (casi siempre) y el 2,9% (a veces).

Tabla 38

¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	9	12,9
	A veces	5	7,1
	Casi siempre	31	44,3
	Siempre	25	35,7
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se visualiza que, de los 70 encuestados, el 44,3% (casi siempre) considera que las capacitaciones que me brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño de las labores, el 35,7% (siempre), el 12,9% (casi siempre) y el 7,1% (a veces).

Segundo indicador – evaluación del rendimiento

Tabla 39

¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	2,9
	Casi siempre	30	42,9
	Siempre	38	54,3
	Total	70	100,0

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: de los 70 encuestados, el 54,3% (siempre) considera que la empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica, el 42,9% (casi siempre) y el 2,9% (a veces).

4.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad no es necesario que se realice cuando las variables son cualitativas, sin perjuicio de ello se procedió a realizar la misma en los siguientes términos:

Para probar la hipótesis dada, se hará uso de la estadística inferencial, el análisis inicia determinando la distribución normal de los valores que tenemos como datos, por lo tanto se utilizó la evaluación de Shapiro-Wilk, en la medida que podemos mencionar que la muestra es pequeña, cabe señalar que para que se cumpla es necesario realizar el análisis. Asimismo, cuando H_0 es mayor al nivel de alfa, entonces se acepta H_0 de lo contrario se rechaza. Además, se utiliza Shapiro-Wilk, si la muestra es inferior a 50 y Kolmogórov si es superior a 50.

H1: Los resultados no se ajustan a una distribución normal

H0: Los resultados siguen una distribución normal

Prueba de correlación

Rho de Spearman = no distribución normal = no paramétrica

R de Pearson = distribución normal = paramétrica

Tabla 40

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,163	70	,000	,917	70	,000
Desempeño Laboral	,154	70	,000	,903	70	,000

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: se puede visualizar que el nivel de significancia de las variables de estudio, para la variable S.L y D.L, es de $p=0,000$ y $0,000$, los cuales son menores a 0.050 por lo que, se acepta la hipótesis alterna(H_1) los valores continúan una distribución no normal, perteneciendo a una distribución no paramétrica.

Contrastación de la Hipótesis General

H₀: No existe una influencia significativa de la S.L en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

H₁: Existe una influencia significativa de la S.L en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Tabla 41*Correlación de las variables abordadas.*

		V1:S.L	V2:D.L
V1:S.L	Correlación Rho Spearman	1	,789**
	Sig. (p-valor)		,000
	N	70	70
	Correlación Rho Spearman	,789**	1
V2: D.L	Sig. (p-valor)	,000	
	N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se obtuvo un $r = 0,789$, por lo tanto, presenta una correlación alta entre S.L y D.L, obteniendo un $p = 0,000$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por último, se determinó la asociación entre la S.L y D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022

H_1 : Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 42

Matriz de correlación de la dimensión condiciones físicas y materiales y la variable D.L

		Condiciones físicas y materiales		D.L
Rho de Spearman	Condiciones físicas y materiales	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (p-valor)	.	,000
		N	70	70
	D.L	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (p-valor)	,000	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se puede observar un $r = 0,806$, presentando una correlación alta entre la dimensión condiciones laborales de la variable S.L y la variable D.L, se tiene un $p = 0,000$ ($p < 0.05$), por ende, se acepta hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determina la relación entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 43

Matriz de correlación de la dimensión beneficios laborales y remunerativos y la variable D.L

			Beneficios Laborales y remunerativos	D.L
Rho de Spearman	Beneficios Laborales y remunerativos	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (p-valor)	.	,000
		N	70	70
	D.L	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (p-valor)	,000	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se visualiza que, el nivel de correlación es de 0,649, por lo tanto, existe una asociación moderada entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos de la variable S.L y la variable D.L, se tiene un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Finalmente, se puede decir que, existe una relación entre beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación significativa entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 44

Matriz de correlación de la dimensión políticas administrativas y la variable D.L

			Políticas Administrativas	D.L
Rho de Spearman	Políticas Administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (p-valor)	.	,000
		N	70	70
	D.L	Coefficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (p-valor)	,000	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se visualiza que, existe una correlación de 0,912, por ende, presenta una asociación muy alta entre la dimensión políticas administrativas y la variable D.L, se tiene un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 45

Matriz de correlación de la dimensión relaciones interpersonales y la variable D.L

			Relaciones Interpersonales	D.L
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (p-valor)	.	,035
		N	70	70
	D.L	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (p-valor)	,035	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se observa una correlación de 0,252, por lo tanto, presenta una correlación débil entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable S.L y la variable D.L, se obtuvo un $p=0,035$ ($p<0.05$), por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Finalmente, se logra determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 5:

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera Lima, 2022.

Tabla 46*Matriz de correlación de la dimensión desarrollo personal y la variable D.L*

			Desarrollo Personal	D.L
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (p-valor)	.	,000
		N	70	70
	D.L	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (p-valor)	,000	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se observa una correlación de 0,849, por ende, presenta una correlación fuerte entre la dimensión desarrollo personal y la variable D.L, obteniendo un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 6:

H0: No existe relación significativa entre el desempeño de tareas y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 47*Matriz de correlación de la dimensión desarrollo de tareas y la variable D.L*

			Desarrollo de Tareas	D.L
Rho de Spearman	Desempeño de Tareas	Coefficiente de correlación	1,000	,264*
		Sig. (p-valor)	.	,027
		N	70	70
	D.L	Coefficiente de correlación	,264*	1,000
		Sig. (p-valor)	,027	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se observa una correlación de 0,264, por ende, existe un nivel de correlación débil entre la dimensión desempeño de tareas y la variable D.L, se obtuvo un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre el desempeño de tareas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 7:

H0: No existe relación significativa entre la relación con la autoridad y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la relación con la autoridad y el D.L de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.

Tabla 48

Matriz de correlación de la dimensión relación con la autoridad y la variable D.L

			Relación con la autoridad	D.L
Rho de Spearman	Relación con la autoridad	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (p-valor)	.	,000
		N	70	70
D.L	D.L	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (p-valor)	,000	.
		N	70	70

Fuente: SPSS (versión 21)

Interpretación: Se observa en la tabla 48 una correlación de 0,687, por ende, existe un nivel de correlación moderada entre la dimensión relación con la autoridad y la variable D.L, se obtuvo un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre la relación con la autoridad y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se describieron los hallazgos del estudio, incluidas las comparaciones con investigaciones similares para establecer una conclusión conjunta.

En el objetivo general se estableció la influencia de la S.L en el D.L de los empleados de una empresa contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 5, se pudo apreciar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección del bueno de la V1 S.L y el nivel bueno de la V2 D.L, constituido por 17 respuestas que dan un resultado porcentual del 24.3%. Por otro lado, existe una frecuencia de menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección del regular de la V1 S.L y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11.4%.

En el análisis inferencial se determinó que existe una correlación alta de 0,789 entre las variables S.L y D.L, se obtuvo un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por último, se logró determinar la relación entre la S.L y D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados son similares a los de Sanchez y Llacho (2020), pues con una muestra de 133 operarios, evidenciaron que la compensación laboral se relaciona con las condiciones de trabajo; además, las condiciones laborales son las adecuadas dentro de la empresa; por último, se percibe que los empleados no reciben ninguna compensación por parte de la empresa y esto hace que ellos no se sientan comprometidos con la entidad. En esa línea, pudieron demostrar que existe una relación de 0.808 entre las variables analizadas.

También se refuerza con la investigación de Quea (2018), debido a que, con una muestra de 202 colaboradores, se determinó un nivel parcial de insatisfacción laboral; mientras que señalan que el clima organizacional es muy bueno; además, se evidenció que existe una relación favorable entre los factores de condiciones

físicas, cumplimiento de funciones, crecimiento personal y clima organizacional. En esa línea, comprobó una asociación de las variables abordadas de la empresa minera.

A su vez se refuerza con lo hallado por Yuen et al. (2018), al contar con una muestra de 116 oficiales, evidenciaron que la S.L se asociada con el rendimiento profesional (con un coeficiente beta de 0.32 y con un R cuadrado de 0.20) de los marines, además se evidenció que el estrés asociado al trabajo a bordo de un buque y el atractivo de las recompensas son elementos que alteran a la satisfacción laboral siendo en el primer caso de forma inversa (Coeficiente Beta de -0.51) y de manera directa para el segundo caso (coeficiente Beta de 0.40).

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) y Chiavenato (2011) al señalar que la S.L se ve afectada por diversos elementos, tales como: ambiente de trabajo, motivación, recompensas, compromisos, entre otros. Asimismo, se refuerza con lo afirmado por Riyanto et al. (2020) al señalar que la S.L es un sentimiento que vincula al empleado con su trabajo. Por otro lado, en cuanto a la variable D.L es reforzada por la teoría de Chiavenato (2011) al señalar que es el performance del empleado en cuanto al logro de las metas organizacionales, considerando estrategias para el logro de estas.

En el primer objetivo específico se determinó de qué manera las condiciones físicas y materiales influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 6, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D1 Condiciones físicas y materiales y el nivel malo de la V2, conformado por 25 respuestas que dan un resultado porcentual del 35,7%. Por otro lado, existe una frecuencia de menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D1 Condiciones físicas y materiales y el nivel regular de la V2 D.L, conformado por 13 respuestas que dan un resultado porcentual del 18,6%.

En el análisis inferencial se determinó una correlación alta de 0,806 entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la variable S.L y la variable D.L,

además se tuvo un $p= 0,000$ ($p<0.05$), por ende, se acepta hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Finalmente, se determinó la relación entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Badrianto y Ekhsan (2020), al contar con una muestra de 88 trabajadores, pudieron evidenciar que el trabajo incide en un 58.6% en el desempeño de los trabajadores, además de ser significativa con un nivel menor a 0.05; además, la satisfacción de los asalariados incide en su desempeño en un 42.3% y además significativa con un p valor debajo al 0.05; finalmente, también se halló el efecto del entorno y la satisfacción de los colaboradores sobre el desempeño de los mismo, fue significativa con un 0.05, lo cual afirma que existe una influencia conjunta entre las variables del entorno laboral y la satisfacción en el trabajo sobre el rendimiento de los empleados. Además, pudieron evidenciar que el entorno laboral y la satisfacción inciden positiva y significativamente al rendimiento de los trabajadores de manera parcial y simultánea.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que las condiciones físicas y materiales se refieren a la infraestructura en el que la persona realiza sus actividades laborales y que permite agilizar su trabajo.

En el segundo objetivo específico se determinó de qué manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 7, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centró en la intersección del regular de la D2 Beneficios laborales y remunerativos y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 23 respuestas que dan un resultado porcentual del 32,9%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección bueno de la D2 beneficios laborales y remunerativos y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 2 respuestas que dan un resultado porcentual del 2,9%.

En el análisis inferencial se obtuvo una asociación moderada entre la dimensión beneficios laborales y remunerativos de la variable S.L y la variable D.L con un valor de 0,649. Además, el $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Finalmente, se puede decir que, existe una relación entre beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Ala y Caballero (2019), ya que con una muestra de 100 colaboradores, se pudo evidenciar que la dirección de recursos humanos en cuanto a su nivel, se ubicó en el grado regular; el D.L se localizó en un grado aceptable, continuamente de un grupo de colaboradores en un grado regular; además, se evidenció una relación de la gestión del capital humano con el desarrollo profesional, mientras que en la gestión de recursos comparado con objetividad de los trabajadores, no se registra relación alguna; asimismo, la eficiencia de los trabajadores es aceptable. Por último, se logró demostrar que existe una relación de 0.585 entre las variables abordadas.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que los beneficios laborales y remunerativos comprende el beneficio económico o la remuneración por la realización de sus actividades laborales.

En el tercer objetivo específico se determinó de qué manera las políticas administrativas influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 8, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D3 Políticas administrativas y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 25 respuestas que dan un resultado porcentual del 35,7%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D3 políticas administrativas y el nivel bueno de la V2 D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

Con un valor de 0.912, el análisis inferencial reveló una asociación muy fuerte entre la dimensión políticas administrativas y la variable D.L. Además, se obtuvo un $p= 0,000$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la asociación entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Romero y Rosado (2019), al evidenciar que hay una dependencia entre las variables, encontrando un coeficiente correlacional y proporcional a 0.838 y con un p-valor menor a 0.01; así mismo se halló un R cuadrado del modelo que explica un 70.21% de la variabilidad en el rendimiento laboral. Además, evidenciaron una correlación fuerte y característica entre las variables estudiadas.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que las políticas administrativas son el conjunto de normas y políticas dictaminadas por la empresa, que buscan regular el trabajo en el que se desenvuelve el trabajador.

En el cuarto objetivo específico se determinó de qué manera las relaciones interpersonales influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 9, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del regular de la D4 Relaciones interpersonales y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 17 respuestas que dan un resultado porcentual del 24,3%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección malo de la D4 relaciones interpersonales y el nivel regular de la V2 D.L, conformado por 5 respuestas que dan un resultado porcentual del 7,1%.

En el análisis inferencial se evidenció una asociación débil entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable S.L y la variable D.L con valor de 2,252. Además, se obtuvo un $p= 0,000$ ($p < 0.05$), es así que, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Finalmente, se determinó la asociación

entre las relaciones interpersonales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los hallazgos del análisis son equivalentes y similares a los de Benalcázar (2020), al evidenciar que con una muestra de 48 empleados, evidenció que el 29% de los asalariados más antiguos mostraron un desempeño más elevado; sólo el 8% de los colaboradores se encuentra insatisfecho; además, el 88% de los colaboradores más antiguos se encuentra satisfecho. Por último, se evidenció que los trabajadores mostraron un desempeño elevado que no influía en su grado de satisfacción laboral. Además, se pudo evidenciar una asociación directa entre la S.L y el D.L de la corporación.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que las relaciones interpersonales consisten en la convivencia con los compañeros de trabajo dentro de la organización y con quienes compran actividades diarias.

En el quinto objetivo específico se determinó como influye el desarrollo personal en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 10, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D5 Desarrollo personal y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 23 respuestas que dan un resultado porcentual del 32,9%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D5 desarrollo personal y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 2 respuestas que dan un resultado porcentual del 2,9%.

En el análisis inferencial se determinó que existe una asociación fuerte entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral con un valor de 0,849. Además, el p-valor fue de 0,000 ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Cabrera (2019) al evidenciar que el 36% de los colaboradores están de acuerdo que los gerentes solo tomen decisiones; asimismo, se pudo evidenciar que los estilos de liderazgo se relacionan con los resultados de los empleados con un valor de 0.728; el estilo de liderazgo se asocia con la colaboración de los empleados con un valor de 0.694; el estilo de liderazgo se relaciona con la organización de los colaboradores con un valor de 0.694. además, evidenciaron que las variables se relacionan con un valor de 0.871.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que el desarrollo personal consiste en la forma en cómo el trabajador se proyecta y se autorrealiza en la empresa, esto significa realizar actividades en las que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente.

En el sexto objetivo específico se determinó de qué manera el desempeño de tareas influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 11, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D6 Desarrollo de tareas y el nivel regular de la V2 D.L, conformado por 20 respuestas que dan un resultado porcentual del 28,6%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección malo de la D6 desarrollo de tareas y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

En el análisis inferencial se determinó que existe una asociación débil entre la dimensión desempeño de tareas y la variable D.L con un valor de 0,264. Además, se obtuvo un $p=0,000$ ($p<0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por último, se determinó la relación entre el desempeño de tareas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Wilches (2018) al evidenciar que el 50% está de acuerdo que el jefe sea el que tome las decisiones, el 48% está de acuerdo que el jefe ponga las metas claras, el 35% está de acuerdo en que el jefe escuche al trabajador y así aportar ideas dentro de la

empresa, el 50% está de acuerdo que se le haga seguimiento a su trabajo, el 40% está conforme a su lugar de trabajo ya que son reconocidos por su esfuerzo. Además, evidenciaron que la S.L incide en el D.L de los asalariados.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que el desarrollo de tareas son todas las labores que ejecuta el trabajador en la empresa donde trabaja.

En el séptimo objetivo específico se determinó de qué manera la relación con la autoridad influyen en el D.L de los empleados de una contratista minera; en primer lugar, los resultados descriptivos mostraron que en la tabla 12, se pudo visualizar que existen una frecuencia con mayor significancia de aceptación esta se centra en la intersección del malo de la D7 Relación con la autoridad y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 17 respuestas que dan un resultado porcentual del 24,3%. Por otro lado, existe una frecuencia menor significancia de aceptación esta se encuentra en la intersección regular de la D7 Relación con la autoridad y el nivel malo de la V2 D.L, conformado por 8 respuestas que dan un resultado porcentual del 11,4%.

En el análisis inferencial se determinó una asociación moderada entre la dimensión relación con la autoridad y la variable desempeño laboral con un valor de 0,687. Además, se obtuvo un $p= 0,000$ ($p<0.05$), por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Por último, se determinó la relación entre la relación con la autoridad y el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Los resultados de análisis son comparables y similares a los de Calla (2019), al evidenciar que con una muestra de 80 colaboradores, se pudo evidenciar que el 41% de los operarios presenta estrés laboral, el 68% de los colaboradores se encontró en un nivel promedio; además, el 81.25% señaló que no cuentan con equipo tecnológico actualizado, el 78.75% se encuentra estresado y el 77.50% señala que el principal estresor es el terminar las tareas asignadas a tiempo. Por último, se logró demostrar una asociación significativa de 0.003 entre las variables estudiadas.

Así según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Palma (2009) al señalar que es la relación que tiene el trabajador con su superior correspondiente a cargo de sus actividades laborales, esta relación es una estimación valorativa producto de la convivencia entre ambos.

Por ende, en comparación con otras investigaciones, este estudio fue exitoso en proporcionar hallazgos precisos y oportunos sobre las variables examinadas, como la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Esto enfatiza la importancia de tener un buen ambiente de trabajo y formar relaciones interpersonales sólidas para el funcionamiento eficiente de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia una asociación directa de grado alto con un valor de 0.789 entre la S.L y el D.L. Por lo tanto, se determinó una asociación entre la S:L y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Segunda: Se concluye que existe una asociación directa de grado alto con un valor de 0.806 entre las condiciones físicas y materiales y el D.L. Por lo tanto, se logró determinar una asociación entre las condiciones físicas y materiales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Tercera: Existe una asociación directa de nivel moderado con un valor de 0.649 entre los beneficios laborales y remunerativos y el D.L. Por lo que, se determinó una relación entre beneficios laborales y remunerativos y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Cuarta: Existe una asociación directa de grado alto con un valor de 0.912 entre las políticas administrativas y el D.L. Por lo que, se determinó la relación entre las políticas administrativas y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Quinta: Se concluye que existe una correlación directa de grado débil con un valor de 0.252 entre las relaciones interpersonales y el D.L. Por lo que, se logró determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Sexta: Se concluye una asociación directa de grado fuerte con un valor de 0.849 entre el desarrollo personal y el D.L. Se determinó la relación entre el desarrollo personal y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Séptima: Se concluye que existe una asociación directa de grado débil con un valor de 0.264 entre el desempeño de tareas y el D.L. Por lo que, se logró determinar la relación entre el desempeño de tareas y D.LI de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

Octava: Se concluye que existe una asociación directa de grado moderada con un valor de 0.687 entre la relación con la autoridad y el D.L. Por lo que, se logró determinar la relación entre la relación con la autoridad y el D.L de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Todas las recomendaciones que se puedan otorgar en este trabajo de investigación, estaran destinadas a la gerencia general, área de recursos humanos y jefes de la empresa contratista minera que fue encuestada.

Primera: Se recomienda, evaluar constantemente el nivel de satisfacción de sus empleados y mejorar sus indicadores, para lograr que los trabajadores tengan mejor desempeño laboral y con ello mejorar la producción y lograr los objetivos empresariales.

Segunda: Se recomienda, realizar una inspección de las condiciones físicas y materiales del lugar de trabajo y tambien de los campamentos mineros; de la misma manera implementar programa de inspecciones y mantenimiento de las instalaciones, equipos y las herramientas utilizadas por los empleados, ya que esto les permite a los empleados a ejecutar sus labores de modo seguro y oportuno para así lograr un buen desempeño laboral.

Tercera: Se recomienda, realizar la implementación de las políticas salariales y la implementación de un programa de bonificaciones por cumplimiento de metas u objetivos, para con ello lograr que los trabajadores no solo se encuentren valorados sino tambien sientan que su labor es bien recompensada con salarios o ingresos que se encuentren en el promedio del que se persibe en el sector minero, lo que influira significativamente en un mejor desempeño laboral y cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Cuarta: Se recomienda, establecer políticas administrativas claras y dar a conocer la misma a los empleados, a travez de un documento o una capacitación, ya que esto permitira que los empleados se vinculen con la misión, visión y objetivos empresariales, ya que de esa manera el empleado se desempeñara de manera mas eficiente y productiva.

Quinta: Se recomienda, brindar a los empleados capacitaciones en habilidades blandas y realizar dinámicas que permitan la interrelación de todo el personal, para que así tengan mejores relaciones entre todos los trabajadores, lo que permite un mejor trabajo en equipo, que se verá reflejado en el mejor desempeño de los obreros y empleados de la empresa.

Sexta: Se recomienda, implementar políticas de línea de carrera, implementar la metodología de captación interna para los nuevos puestos de trabajo y las promociones de jerarquías. Del mismo modo se recomienda a la empresa implementar la participación de los empleados en las actualizaciones de planes de trabajo o implementaciones de nuevas técnicas o metodologías de trabajo con ello se logrará que el empleado tenga un alto nivel en su desempeño laboral con el objeto de buscar ser promovido y sienta que la empresa suma a su desarrollo personal.

Septima: Se recomienda, brindar a los colaboradores el feedback de las tareas que el obrero y empleado realiza. Del mismo modo, que se implemente técnicas de autoevaluación para que así sea el propio colaborador quien desarrolle un análisis objetivo de su propio trabajo y así pueda proponer mejoras, de esta manera el desempeño de todos los miembros de la empresa será mejor.

Octava: Se recomienda, brindar a los empleados capacitaciones en liderazgo y habilidades blandas, para que así tengan mejores relaciones entre todos los trabajadores y más con los subordinados, ya que una buena relación con la autoridad y entre compañeros permite un mejor trabajo en equipo, que se verá reflejado en el mejor desempeño de los obreros y empleados de la empresa.

Novena: Proporcionar salarios y beneficios competitivos con la finalidad de atraer y retener a los colaboradores calificados.

Decima: Fomentar un sentido de pertenencia mediante la promoción de un ambiente de trabajo positivo y el reconocimiento de los esfuerzos de los empleados, mejorar la comunicación entre la gerencia y los colaboradores para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

REFERENCIAS

- Adarkwah, C. C., & Hirsch, O. (2020). The Association of Work Satisfaction and Burnout Risk in Endoscopy Nursing Staff—A Cross-Sectional Study Using Canonical Correlation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), Art. 8. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082964>
- Adarkwah, C. C., Schwaffertz, A., Labenz, J., Becker, A., & Hirsch, O. (2018). Burnout and work satisfaction in general practitioners practicing in rural areas: Results from the HaMEdSi study. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 483-494. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S179503>
- Ala Quispe, M. E., & Caballero Aquepucho, V. (2019). Efectos de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa minera Cambio S.A. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10238>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias* (Tercera). Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, A. (2021). Factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Beauty & Books del distrito de Huancayo. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8549>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries. *Journal of Business*,

- Management, & Accounting*, 2(1), Art. 1. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa Luminex resources* [MasterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>
- Cabrera, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22247>
- Calla Luque, G. B. (2019). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SB Group S.A.C. de Arequipa en el primer semestre del año 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10381>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.

- Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones* (Novena). McGraw Hill. <https://www.buscalibre.pe/libro-administracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones-9-edicion/9786071505606/p/4280817>
- Ciencias Administrativas. (2016). Distribución del Área de Trabajo. *Ciencias Administrativas*.
<https://administrativas.wordpress.com/2016/11/17/distribucion-del-area-de-trabajo/>
- Conexión ESAN. (2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados>
- Conexión ESAN. (2019b). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Cuevas, A., & Covarrubias, M. (2018). *La autovaloración del desarrollo en estudiantes universitarios a través de la narrativa*. 6(18). <https://integracion-academica.org/anteriores/28-volumen-6-numero-18-2018/216-la-autovaloracion-del-desarrollo-en-estudiantes-universitarios-a-traves-de-la-narrativa>
- Da Silva, D. (2021). *Reconocimiento laboral: El poder de los empleados felices*. Zendesk MX. <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>

- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Arifin, S., Putra, A., Hariani, M., Al Hakim, Y., & Sungkono, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2580-2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), Art. 15. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The Effect of Work Satisfaction on Employee Engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101-111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). *The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies*. 406-415. <https://doi.org/10.2991/icoemis-19.2019.55>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Godina, A. (2022). *¿Cuáles son los patrones de la comunicación?* <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/cuales-son-los-patrones-de-la-comunicacion/>

- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Guerrero, A. B. (2002). El concepto de «Autorrealización» como identidad personal. Una revisión crítica. *Cuestiones pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, 16, Art. 16. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/10100>
- Gunawan, A., Barasa, L., & Tua, H. (2018). *Determinant of Lecturers Work Satisfaction and Implication on Lecturers Performance at Maritime Higher Education in DKI Jakarta—ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/64e8c923b0bd9a64d2d3bdd60ab0143b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas y cualitativas*.
- Holguin Morales, Y., Contreras Camarena, C., Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(88), 1-20.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Li, M., Pérez-Díaz, P. A., Mao, Y., & Petrides, K. V. (2018). A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02420>
- MacLean, M. B., VanTil, L., Sweet, J., Poirier, A., & McKinnon, K. (2018). Factors associated with work satisfaction among Veterans. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 4(1), 33-41. <https://doi.org/10.3138/jmvfh.2017-0013>

- Maslow, A. (2007). *El hombre autorrealizado*. Editorial Kairós.
<http://editorialkairos.com/catalogo/el-hombre-autorrealizado>
- Melo, S. (2022). *Cómo evaluar el rendimiento de tus empleados*. DataScope.
<https://datascope.io/es/blog/como-evaluar-el-rendimiento-de-tus-trabajadores/>
- MichaelPage. (2022). *La relación con los compañeros y superiores, lo más valorado por los trabajadores españoles*. Michael Page.
<https://www.michaelpage.es/advice/empresas/desarrollo-profesional-y-retenci%C3%B3n-de-talento/la-relaci%C3%B3n-con-los-compa%C3%B1eros-y>
- Minev, M., Petrova, B., Mineva, K., Petkova, M., & Strebkova, R. (2018). Self-esteem in adolescents. *Trakia Journal of Science*, 16(2), 114-118.
<https://doi.org/10.15547/tjs.2018.02.007>
- Morales, G., Restrepo, S., Graus, L., & Panche, O. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de Filosofía*, 39(102), 462-472.
- Naciones Unidas. (2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta).
<https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>
- OIT. (2022). *23 Condiciones de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

- Palma, S. (2009). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor. <http://site.ebrary.com/id/10306496>
- Pandey, J. (2018). Factors affecting job performance: An integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Panesso, K., & Arango, M. J. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), Art. 14.
- Pedraza, E., Glenys, A., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 16(3), 493-505.
- Peiró, R. (2020). *Trabajo en equipo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pujol, R. M., & Osorio, M. (2004). Remuneración y satisfacción laboral. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 17(173), 74-81.
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(4), Art. 4. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.64>

- Quea Pinto, N. E. (2018). Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC- Moquegua 2018. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5924>
- RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario esencial de la lengua española». <https://www.rae.es/drae2001/sueldo>
- Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, Karenth, Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J., & Ivera-Porras, D. (2020). *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*. 39(2). <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., Ebbert, L. K., & Zacher, H. (2020). Person–Environment Fit and Work Satisfaction: Exploring the Conditional Effects of Age. *Work, Aging and Retirement*, 6(2), 101-117. <https://doi.org/10.1093/workar/waz011>
- Retos Directivos. (2021). Cohesión de grupo: Qué es y cómo aumentarla [EAE Business School]. *El blog de retos para ser directivo | Desafíos de la Gestión Empresarial*. <https://retos-directivos.eae.es/cohesion-de-grupo-que-es-y-como-aumentarla/>

- Riyanto, A., Wibisono, C., Indrayani, I., & Yanti, S. (2020). Determination of positive and negative motivation, work discipline and training on performance through work satisfaction as variable intervening in employees pt. yellow batam flex. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(4), 1-11.
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. 87, 79-101.
- Rohde, J. (2021). *Ideas de apreciación del personal que todo jefe puede hacer | Himno*. Anthem Branding. <https://anthembranding.com/es/blog/ideas-de-apreciacion-del-personal-que-todo-jefe-puede-hacer>
- Romero, L., & Rosado, M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender Differences in Work Satisfaction, Work Engagement and Work Efficiency of Employees during the COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), Art. 16. <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- Sanchez Minaya, P. Y., & Llacho Velarde, A. L. (2020). Influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera Cambio S.A.– Arequipa 2020. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12874>
- Saputra, N. (2020). The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Secretariat Employees In Pariaman District. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.443>

- Tanaka, J. H. Z., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Association between the rurality index and work satisfaction in Peruvian physicians and nurses. *Revista Cubana de Salud Pública*, *46*(2), 1-17.
- Tho'in, M., & Muliasari, D. (2020). Analysis of work satisfaction, organizational commitments, and work engagement effect toward employee performance in sharia banks. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *4*(02), Art. 02. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1101>
- Vázquez, J. M., Hernández, J. S., Vázquez, J., Juárez, L. G., & Guzmán, C. E. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: Un camino hacia el conocimiento complejo. *Educación y Humanismo*, *19*(33), Art. 33. <https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>
- Wachholz, A., Dalmolin, G. de L., Silva, A. M. da, Andolhe, R., Barlem, E. L. D., & Cogo, S. B. (2019). Sofrimento moral e satisfação profissional: Qual a sua relação no trabalho do enfermeiro? *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, *53*, e03510. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2018024303510>
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, *3*(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wilches Rubio, N. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/67c09c34-7a18-48ad-957a-cf9cd36a3c88>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(13),
Art. 13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1			Condiciones físicas y materiales	Distribución física	1	Ordinal
Satisfacción laboral	Palma (2009) Considera a la satisfacción laboral como un sentimiento positivo al encontrarse en el lugar del trabajo, la cual es percibida mediante una serie de características propias, es decir, la persona satisfecha con su trabajo tiene un sentimiento positivo en el lugar del trabajo.	La variable satisfacción laboral será medida mediante las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales; Beneficios Laborales y/o remunerativos; Políticas Administrativas; Relaciones Interpersonales; Desarrollo personal; Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.	Esta dimensión hace referencia a la infraestructura en el que la persona realiza sus actividades laborales y además permiten agilizar su trabajo (Palma, 2009).	Confortabilidad y comodidad para el desempeño	2	
			Beneficios Laborales y/o remunerativos	Satisfacción del salario	3	
			Comprende el beneficio económico o la remuneración por la realización de sus actividades laborales (Palma, 2009).	Incentivos laborales	4	
			Políticas Administrativas	Percepción del trato de la empresa	5 6	
			Son el conjunto de normas y políticas dictaminadas por la empresa, que buscan regular el trabajo en el que se desenvuelve el trabajador (Palma, 2009).	Reconocimiento	7	
			Relaciones Interpersonales	Ambiente laboral	8	
			Consiste en la convivencia con los compañeros de trabajo dentro del entorno de la organización y con quienes comparten actividades diarias (Palma, 2009).	Colaboración entre compañeros	9	
			Desarrollo personal	Logro y Autorrealización	10,11	

			Consiste en la forma en como el trabajador se proyecta y se autorrealiza en la empresa, esto significa realizar actividades en las que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente (Palma, 2009).	Autoestima	12	
			Desempeño de Tareas	Valoración del trabajo	13	
			Son todas las labores que ejecuta el trabajador en la empresa donde trabaja (Palma, 2009).	Autovaloración	14	
			Relación con la Autoridad	Relación con los superiores	15	
			Es la relación que mantiene el trabajador con su superior o supervisor correspondiente a cargo de sus actividades laborales, esta relación es una estimación valorativa producto de la convivencia entre ambos (Palma, 2009).	Apreciación valorativa del jefe	16	
VARIABLE 2			Bienestar laboral	Salario	1	
Desempeño laboral	Chiavenato (2011) Afirma que el desempeño laboral es la eficiencia que el trabajador demuestra cada que realiza su trabajo, esto a su vez que convierte en una ventaja competitiva para las empresas.	La variable desempeño laboral será medida mediante las dimensiones: Bienestar laboral; Autoestima y Trabajo en equipo.	Es el conjunto de derechos e intereses sociales de los trabajadores en una organización, además buscan la realización personal mediante el trabajo que realiza en condiciones de seguridad económica y personal (Chiavenato, 2011).	Condiciones de trabajo	2	Ordinal
			Autoestima	Reconocimiento	3	
			Es la valoración propia de cada uno, en la que influyen las emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes de cada individuo en el transcurrir de su vida (Mejía et al. 2011 citado de Panesso y Arango, 2017).	Realización personal	4	
			Trabajo en equipo	Patrones de comunicación	5 6	

			Consiste en la realización de actividades a través de un conjunto de individuos o integrantes con un propósito en común, inclusive si cada uno realiza las actividades de forma individual (Peiró, 2020).	Cohesión en equipo	7
			Capacitación del trabajador	Capacitación	8 9
			Es el proceso educativo a corto plazo, utilizado de forma sistemática y organizada para que las personas adquieran conocimientos, destrezas y habilidades en relación a ciertos objetivos organizacionales (Chiavenato, 2011).	Evaluación del rendimiento	10

Anexo N° 2

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicaciones				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la satisfacción laboral influye el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿De qué manera las condiciones físicas y materiales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿De qué manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 3 ¿De qué manera las políticas administrativas influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar de que manera las condiciones físicas y materiales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar de que manera los beneficios laborales y remunerativos influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar de que manera las políticas administrativas influyen en el desempeño</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre las condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre los beneficios laborales y remunerativos y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre las políticas administrativas y el desempeño laboral de los empleados de una contratista</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Palma (2009) considera a la satisfacción laboral como un sentimiento positivo al encontrarse en el lugar del trabajo, la cual es percibida mediante una serie de características propias, es decir, la persona satisfecha con su trabajo tiene un sentimiento positivo en el lugar del trabajo mientras que tiene una sensación negativa si no se encuentra satisfecha</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Condiciones físicas y materiales	Distribución física	1	Ordinal	Malo Regular Bueno
				Confortabilidad y comodidad	2		
			D2: Beneficios Laborales y remunerativos	Satisfacción del salario	3		
				Incentivos laborales	4		
			D3: Políticas Administrativas	Percepción del trato de la empresa	5,6		
				Reconocimiento	7		
			D4: Relaciones Interpersonales	Ambiente laboral	8		
				Colaboración entre compañeros	9		
			D5: Desarrollo personal	Logro y Autorrealización	9,11		
				Autoestima	12		
			D6: Desempeño de Tareas	Valoración del trabajo	13		

<p>Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 5 ¿De qué manera el desarrollo personal influye en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 6 ¿De qué manera el desempeño de tareas influye en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 7 ¿De qué manera la relación con la autoridad influye en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022?</p>	<p>laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar de que manera las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar de que manera el desarrollo personal influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 6 Determinar de que manera el desempeño de tareas influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 7 Determinar de que manera la relación con la autoridad influyen en el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022</p>	<p>minera Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación significativa entre el desarrollo personal y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 6 Existe relación significativa entre el desempeño de tareas y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 7 Existe relación significativa entre relación con la autoridad y el desempeño laboral de los empleados de una contratista minera Lima, 2022.</p>		Autovaloración	14					
			D7: Relación con la Autoridad	Relación con los superiores	15					
				Apreciación valorativa del jefe	16					
			Variable 2: Desempeño laboral							
			Chiavenato (2011) afirma que el desempeño laboral es la eficiencia que el trabajador demuestra cada que realiza su trabajo, esto a su vez que convierte en una ventaja competitiva para las empresas.							
			Dimensiones		Indicadores		ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			D1: Bienestar laboral	Salario		1	Ordinal	Malo Regular Bueno		
				Condiciones de trabajo		2				
			D2: Autoestima	Reconocimiento		3				
				Realización personal		4				
D3: Trabajo en equipo	Comunicación		5 6							
	Cohesión en equipo		7							
D4: Capacitación del trabajador	Capacitación		8 9							
	Evaluación del rendimiento		10							
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar							

<p>Tipo: básica Método: inductivo Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 70 trabajadores de una empresa contratista minera de Lima</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo será de tipo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 70 trabajadores de una empresa contratista minera de Lima</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Sonia Palma Año: 2009 Ámbito de aplicación: Individual Forma de administración: Directa</p> <p>Variable 1: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elaboración propia basado en la Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor Año: 2022 Ámbito de aplicación: Individual Forma de administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA En análisis de la investigación será realizado mediante el software estadístico SPSS 25 el cual permitirá elaborar las tablas de frecuencias, gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Por Regular del coeficiente de Alfa de Cronbach, y los coeficientes de correlación para lograr los objetivos planteados y contrastar las hipótesis.</p>
---	--	---	--

Anexo N° 3

Validación de instrumento o ficha técnica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		1 Si	2 No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y materiales							
1	¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		
2	¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa, es coherente, equitativo y acorde a la ofrecida en el mercado laboral?	X		X		X		
4	¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿ Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
6	¿ Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
7	¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento y rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral ?	X		X		X		
9	¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente ?	X		X		X		
11	¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?	X		X		X		
12	¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores ?	X		X		X		

16	¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera **DNI:** 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial.

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del 2022



.....
Firma del experto Informante.

Validación de instrumento o ficha técnica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		1 Si	2 No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y materiales							
1	¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		
2	¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa, es coherente, equitativo y acorde a la ofrecida en el mercado laboral?	X		X		X		
4	¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿ Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
6	¿ Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
7	¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento y rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral ?	X		X		X		
9	¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente ?	X		X		X		
11	¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?	X		X		X		
12	¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo ?	X		X		X		

DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores ?	X		X		X	
16	¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Luis Enrique Alva Palacios Gómez. DNI: 27148724

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del 2022



.....
Firma del experto Informante.

Validación de instrumento o ficha técnica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		1 Si	2 No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y materiales								
1	¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		
2	¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y remunerativos		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa, es coherente, equitativo y acorde a la ofrecida en el mercado laboral?	X		X		X		
4	¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿ Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
6	¿ Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?	X		X		X		
7	¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento y rendimiento en el trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral ?	X		X		X		
9	¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros ?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente ?	X		X		X		
11	¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?	X		X		X		
12	¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima ?	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Desarrollo de Tareas		Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?	X		X		X		
14	¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores ?	X		X		X		
16	¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Colchado Javier Zambrano Alarcon DNI: 40420250

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial.

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del 2022



.....
Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar Laboral							
1	¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupaciones, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoestima							
3	¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?	X		X		X		
4	¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
5	¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?	X		X		X		
7	¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacitación Del Trabajador							
8	¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones ?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?	X		X		X		
10	¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera DNI: 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del



.....
Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar Laboral							
1	¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupaciones, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoestima							
3	¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?	X		X		X		
4	¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
5	¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?	X	No	X	No	X	No	
6	¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?	X		X		X		
7	¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacitación Del Trabajador							
8	¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones ?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?	X		X		X		
10	¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Luis Enrique Alva Palacios Gómez DNI: 27148724

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del



.....
Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar Laboral							
1	¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupaciones, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoestima							
3	¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?	X		X		X		
4	¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente ?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
5	¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?	X		X		X		
7	¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacitación Del Trabajador							
8	¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones ?	X		X		X		
9	¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?	X		X		X		
10	¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Clohaldo Javier Zambrano Alarcon. DNI: 40420250

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el 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.

12 de noviembre del



 Firma del experto Informante.

Anexo N° 4

instrumento

SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudará a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una "x" en el casillero de su respuesta:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

N°	ítems	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES						
1	¿La distribución física de su área de trabajo (oficina, campamento, dotación de mobiliario, vestuario, etc), le permiten desarrollar sus labores de manera adecuada?	1	2	3	4	5
2	¿Siente usted que la climatización, iluminación, nivel de ruido, ventilación, ergonomía, herramientas, equipos EPP, materiales, etc. otorgados por la empresa son confortables y cómodos para el desarrollo de su labor?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES REMUNERATIVOS						
3	¿Siente usted que el salario que percibe por su labor en la empresa, es coherente, equitativo y acorde a la ofrecida en el mercado laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que los incentivos no remunerativos como reconocimientos por metas, premios por logros de objetivos, ascensos, etc. cumple con sus expectativas de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						
5	¿ Percibe usted que el Reglamento Interno de Trabajo, es adecuado para los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
6	¿ Percibe usted que el Manual de Organizaciones y Funciones, es adecuado para los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa cuenta con políticas de reconocimiento que incrementen su comportamiento y rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES						
8	¿Considera usted que la empresa tiene un buen ambiente laboral ?	1	2	3	4	5
9	¿Cuándo surge un problema en la empresa, siente usted que puede contar con la colaboración de sus compañeros ?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL						
10	¿Las actividades que realizó en la empresa, me permiten desarrollarme profesionalmente ?	1	2	3	4	5
11	¿La empresa me brinda la oportunidad de seguir una línea de carrera?	1	2	3	4	5
12	¿Las oportunidades laborales que le brinda la empresa para desarrollarse profesionalmente le ayudan a tener mejor autoestima ?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: DESARROLLO DE TAREAS						
13	¿Considera usted que realiza su trabajo de manera adecuada y respetando los plazos establecidos?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que cuenta con las capacidades y conocimientos para realizar su trabajo ?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
15	¿Considera usted que tiene buena relación laboral con sus superiores ?	1	2	3	4	5
16	¿Siente usted que sus superiores valoran el trabajo que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudará a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una "x" en el casillero de su respuesta:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (AV)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

N°	ítems	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: BIENESTAR LABORAL						
1	¿Mi salario está acorde a las actividades o responsabilidades que realizó en la empresa?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que las condiciones de trabajo (horario, permisos, salud ocupaciones, etc) son adecuadas para su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: AUTOESTIMA						
3	¿Considera usted que los reconocimientos que le otorga la empresa elevan su productividad y promueven su felicidad?	1	2	3	4	5
4	¿Siente usted que la labor que realiza en la empresa, le permite desarrollarse personalmente ?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
5	¿Considera usted que la comunicación entre los compañeros de su área es adecuada?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que la comunicación con sus jefes o supervisores es adecuada?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa incentiva el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR						
8	¿La empresa cuenta con un plan anual de capacitaciones ?	1	2	3	4	5
9	¿Las capacitaciones que me brinda la empresa, son adecuadas para un mejor desempeño de mis labores?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa realiza evaluaciones de rendimiento de forma periódica?	1	2	3	4	5

Anexo N° 5

Fiabilidad del instrumento

Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	16

Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	10

Anexo N° 6

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022**”, es desarrollada por Ñingle Mansilla Milagros Esther, investigador(a) del programa académico de maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue **determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022**.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 26 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico **mninglema@ucvvirtual.edu.pe**. Desde ya se agradece su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:

Nombre y Firma de participante:

Anexo N° 7

Carta de autorización



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 4 de noviembre de 2022
Carta P. 1121-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Arquitecto
Juan Henry Cajas Pomachagua
Gerente General
Constructores de Piques y servicios Mineros S.A.C

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ñingle Mansilla, Milagros Esther; identificada con DNI N° 44527587 y con código de matrícula N° 7002755503; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima en el 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Ñingle Mansilla, Milagros Esther asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo N° 8

Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Luis Clemente Baquedano Cabrera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el Grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA.

La investigación se titula: “Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Milagros Esther Ñingle Mansilla

D.N.I.: 44527587

Anexo N° 9

Resolución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 6054-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J

Lima, 9 de diciembre de 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022**; presentado por el (la) Br. **Milagros Esther Ñingle Mansilla** con código de estudiante **N° 7002755503** del programa de **Maestría en Administración de Negocios - MBA – grupo A2**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Baquedano Cabrera Luis Clemente**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022**, presentado por el (la) **Br. Milagros Esther Ñingle Mansilla** con código de estudiante **N° 7002755503**.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Baquedano Cabrera Luis Clemente** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAQUEDANO CABRERA LUIS CLEMENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022", cuyo autor es ÑINGLE MANSILLA MILAGROS ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAQUEDANO CABRERA LUIS CLEMENTE DNI: 17843413 ORCID: 0000-0002-3890-0640	Firmado electrónicamente por: BBAQUEDANOCA el 12-01-2023 10:12:46

Código documento Trilce: TRI - 0514672