

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la
empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca - 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Bustillos Robles, Maria Elizabeth

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocio

Disciplina: Administración, Negocios

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46795978

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Ortega Buleje, Vicky Evelyn	Grado de magister en ingeniería industrial mención en gestión empresarial	22503140	0000-0001-5066-3759
3	Mercado Huertas, Janeth Rosemary	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	22459383	0000-0002-3906-6563

D

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:00 horas del día 23 del mes de febrero del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

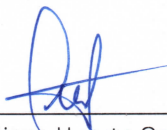
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Presidente)
Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje	(Secretaria)
Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1815-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LUBEPO E.I.R.L. CASAPALCA - 2022”**., presentada por la Bachiller, **BUSTILLOS ROBLES, María Elizabeth**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

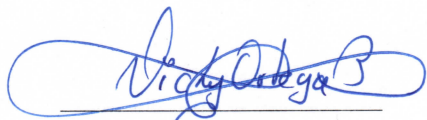
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

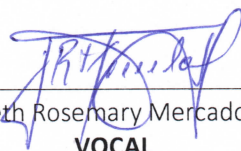
Siendo las **11:45 horas del día 23 del mes de febrero del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano
PRESIDENTE



Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje
SECRETARIA



Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas
VOCAL



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Jorge Luis López Sánchez**, asesor del **P.A. de Administración de Empresas** y designado mediante la Resolución N° 627-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH, del 04 de mayo del 2022, de la estudiante **BUSTILLOS ROBLES María Elizabeth**, de la investigación titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LUBEPO E.I.R.L. CASAPALCA-2022**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **12%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco. Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 17 de marzo de 2023

López Sánchez Jorge Luis
DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LUBEPO E.I.R.L. CASAPALCA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	12% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%



López Sánchez Jorge Luis
DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

María Elizabeth Bustillos Robles.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

A nuestros docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad De Huánuco, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

Al maestro asesor Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ por su paciencia y por el apoyo incondicional que me brindo con el asesoramiento en la elaboración estructural y metodológico de la investigación.

Finalmente, a la empresa LUBEPO E.I.R.L. CASAPALCA, por abrirnos sus puertas y permitirnos realizar nuestro trabajo de investigación en su área; por el constante apoyo durante la investigación y la colaboración al momento de la recolección de datos, nos brindaron esto y más, siempre con buena voluntad y amabilidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3. OBJETIVOS GENERAL.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRACTICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	20
2.2.2. PRODUCTIVIDAD.....	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4. HIPÓTESIS	32
2.4.1. HIPÓTESIS ESPECIFICO.....	32
2.5. VARIABLES.....	32
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	32
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	38
CAPÍTULO IV	39
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	39
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	71
CAPÍTULO V	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	33
Tabla 2 Numero de colaboradores.....	35
Tabla 3 Edad de los trabajadores LUBEPO	39
Tabla 4 Genero de los colaboradores de la empresa LUBEPO	41
Tabla 5 ¿Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización?.....	42
Tabla 6 ¿Desarrollan las actividades por iniciativa propia?	43
Tabla 7 ¿Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades?.....	44
Tabla 8 ¿Se les incrementaron los salarios?	45
Tabla 9 ¿Existen programas de incentivos para los obreros?	46
Tabla 10 ¿Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas?	47
Tabla 11 ¿Se realizan promociones de cargos?	48
Tabla 12 ¿Se realizan ascensos a los mejores trabajadores?	49
Tabla 13 ¿Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo?	50
Tabla 14 ¿La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan?	51
Tabla 15 ¿Se incrementa las horas hombre capacitadas?.....	52
Tabla 16 ¿Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo?.....	53
Tabla 17 ¿Se reducen los tiempos improductivos?.....	54
Tabla 18 ¿Se incrementan los rendimientos de mano de obra?	55
Tabla 19 ¿Nota que se reducen los costos unitarios?.....	56
Tabla 20 ¿Se cumplen los objetivos planificados?.....	57
Tabla 21 ¿Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas?	58
Tabla 22 ¿Se logra cumplir las metas propuestas?	59
Tabla 23 Variación de jornales y sueldos.....	60
Tabla 24 Encofrado de placas	61
Tabla 25 Variación de productividad en encofrado de placas	62
Tabla 26 Variación de precio unitario en mano de obra: encofrado de placas	62

Tabla 27 Preparación, transporte y colocación de concreto en placas	63
Tabla 28 Variación de productividad en preparación, transporte y colocación de concreto en placas	64
Tabla 29 Variación de precio unitario en colocación de concreto en placas	64
Tabla 30 Tarrajeo En Interiores	65
Tabla 31 Variación de productividad en tarrajeo en interiores	66
Tabla 32 Variación de precio unitario con tarrajeo en interiores	66
Tabla 33 Habilitación y colocación de acero de construcción en placas	67
Tabla 34 Variación de productividad en colocación de acero	68
Tabla 35 Variación de precio en habilitación y colocación de acero	68
Tabla 36 Enchapado de piso con cerámico	69
Tabla 37 Variación de productividad en enchapado con cerámico	70
Tabla 38 Variación de precio unitario en enchapado con cerámico	70
Tabla 39 Correlaciones de Spearman, hipótesis general	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	productividad y sus componentes	28
Figura 2	Edad de los trabajadores LUBEPO	40
Figura 3	Genero de los colaboradores.....	41
Figura 4	Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización.....	42
Figura 5	Desarrollan las actividades por iniciativa propia.....	43
Figura 6	Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades.....	44
Figura 7	Se les incrementaron los salarios	45
Figura 8	Existen programas de incentivos para los obreros.....	46
Figura 9	Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas	47
Figura 10	Se realizan promociones de cargos	48
Figura 11	Se realizan ascensos a los mejores trabajadores	49
Figura 12	Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo	50
Figura 13	La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan	51
Figura 14	Se incrementa las horas hombre capacitadas	52
Figura 15	Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo	53
Figura 16	Se reducen los tiempos improductivos.....	54
Figura 17	Se incrementan los rendimientos de mano de obra	55
Figura 18	Nota que se reducen los costos unitarios.....	56
Figura 19	Se cumplen los objetivos planificados.....	57
Figura 20	Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas	58
Figura 21	Se logra cumplir las metas propuestas	59

RESUMEN

El presente estudio de investigación formulado comprendió en describir la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca 2022, con el fin de determinar el grado de importancia que tiene la satisfacción laboral para mejorar la productividad y por ende el crecimiento de la empresa. Para ello, se procesaron de manera eficiente con los recursos valiosos, como el tiempo y los costos asociados, por tanto, se hizo análisis sobre la variable satisfacción laboral y la variable productividad.

La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo, con una muestra de 159 colaboradores que actualmente laboran en dicha empresa, como técnica de recolección de datos se utilizó; la encuesta, para lo cual se aplicó un cuestionario con escala de Likert, para ambas variables y la ficha de análisis documental recabadas de las fichas de control de producción de dicha empresa. El objetivo del trabajo de investigación fue, describir como incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores, dicho objetivo tuvo como fin determinar el valor de mantener satisfechos a los colaboradores para una buena productividad; al recabar información tanto de los cuestionarios y de la ficha documental, se llegó a la conclusión, que la satisfacción laboral incide de manera significativa en la productividad de los colaboradores, lo cual fue demostrado al recabar la información de la ficha de control, donde se apreció que los colaboradores al tener la plena satisfacción, se esfuerzan más en tener mejores rendimientos y por consiguiente se incrementa la productividad, es por ello que el éxito de la empresa es mantener empleados satisfechos para un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Autonomía, Productividad, Eficiencia, Eficacia

ABSTRACT

The present research study formulated included in describing the incidence of job satisfaction in the productivity of the collaborators of the company LUBEPO E.I.R.L. Casapalca 2022, in order to determine the degree of importance of job satisfaction to improve productivity and therefore the growth of the company. For this, they were processed efficiently with valuable resources, such as time and associated costs, therefore, analysis was made on the job satisfaction variable and the productivity variable.

The research was of the applied type, with a non-experimental design, of a descriptive level, with a sample of 159 collaborators who currently work in said company, as a data collection technique was used; the survey, for which a questionnaire with a Likert scale was applied, for both variables and the documentary analysis sheet collected from the production control sheets of said company. The objective of the research work was to describe how job satisfaction affects the productivity of employees, this objective was to determine the value of keeping employees satisfied for good productivity; When collecting information from both the questionnaires and the documentary file, it was concluded that job satisfaction significantly affects the productivity of the collaborators, which was demonstrated when collecting the information from the control file, where He appreciated that employees, having full satisfaction, make more effort to have better performance and therefore productivity is increased, which is why the success of the company is to keep employees satisfied for a good job performance.

Keywords: Job satisfaction, Autonomy, Productivity, Efficiency, Effectiveness

INTRODUCCIÓN

En la actualidad tener trabajadores satisfechos es de suma importancia para toda empresa porque gracias a ello se incrementa la productividad. El presente trabajo de investigación titulada “Satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022”, tuvo como finalidad describir la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad, en el cual se identificó la problemática de baja productividad en los procesos de ejecución de obras civiles lo cual repercute en los plazos de entrega y la reducción de utilidad de dicha empresa, la baja productividad de los operarios se atribuye a la insatisfacción de los trabajadores, en tal sentido la investigación se desarrolló para generar alternativas de solución, buscando los indicadores específicos, estrategias, por ende incrementar el nivel de satisfacción. También se debe considerar el concepto que define Robbins & Coutler (2010) Una persona con alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo.

Para realizar el desarrollo de la investigación, se ha establecido el esquema siguiente:

En el Capítulo I, se plantea y se formula el problema de investigación; del mismo modo, se considera la justificación; los objetivos; la importancia y las limitaciones que se tuvo en el proceso de la elaboración del estudio; y la viabilidad de la investigación. En el Capítulo II, el Marco Teórico que dan sustento a la presente investigación; comprende los antecedentes de la investigación que están clasificado a nivel internacional, nacional y local; seguidamente las bases teóricas lo cual enriquecen el conocimiento de ambas dimensiones tanto la satisfacción laboral y la productividad; las definiciones conceptuales, la variable y la operacionalización de variables con respectivas dimensiones e indicadores. En el Capítulo III se identifica la metodología de la investigación; diseño de investigación; tipo y nivel de investigación; la población, muestra; las técnicas e instrumentos de investigación. En el capítulo IV, presentación de resultados; lo que comprende el procesamiento de datos, recolección, análisis e interpretación de datos con cuadros y gráficos estadísticos. En el Capítulo V, discusión de resultados, el cual comprende de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La insatisfacción laboral es una preocupación mundial, según “Randstad”, líder mundial en asistencia de Recursos Humanos, anunció los resultados de la primera edición del año del Workmonitor, un mensaje donde revela la posibilidad razonable, aspectos de ánimo y conducta de los trabajadores en 34 naciones, entre ellos los argentinos, el estudio muestra: que el 25% de los empleados de argentina escogería mantenerse sin trabajo que sentirse desdichado en el trabajo, en comparación con el 33% de los empleados a nivel del mundo que querría estar sin empleo que continuar en un trabajo que incumple con los deseos que tienen y realización del confort sensitivo. El estudio de “Randstad” referente a la postura de los argentinos frente a su empleo en este contexto específico, investiga si los integrantes podrían estar dispuestos a renunciar a un empleo que no les permita gozar de su existencia en el mundo. Ante esta pregunta, el 47% de los asalariados argentinos confirman qué dejarían un empleo si le imposibilitara gozar de la existencia, número que se encuentra en el eje con las contestaciones conseguidas mundialmente, que se encuentran posicionadas en el 48%. (Ávila, 2022)

En el año 2021, entre las dudas más comunes entre empleados en el Perú, es si debían de evolucionar de misión por la poca complacencia que tenían por el bosquejo de ocupación contemporáneo en lo que ejercían. La pandemia COVID – 19 en el Perú remeció nuestro mercado laboral, este dejando de generar oportunidades cada vez menor. En este caso muchos consideran optar por una alternativa post- pandemia, sin embargo, muchos deciden dar a conocer sus problemas a sus jefes ya que podrían ser resueltos dialogando. (Marquina , 2021)

La empresa LUBEPO E.I.R.L. viene brindando servicios a la empresa minera CASAPALCA S.A. desde el año 2003, las actividades que ejecuta están enmarcadas a la construcción de obras civiles; durante los 19 años de

operación ha construido múltiples obras tanto en superficie como al interior de la mina, entre los que más resaltan la construcción de dos super ventiladores con capacidad de suministro de aire a mina 750 pies cúbicos/minuto, construcción de oficinas principales de concreto armado 8000 metros cuadrados, construcción de bloques de campamento para obreros y hotel para ejecutivos con capacidad para 2500 colaboradores, construcción de planta concentradora Berna II, entre otros. Al visualizar las obras dentro de la Unidad minera Casapalca se puede notar claramente la calidad de trabajos ejecutados por LUBEPO E.I.R.L.; Sin embargo, desde el año 2020 en adelante se ha venido observando desaceleración notoria en los procesos de ejecución de obras civiles, el cual repercute en los plazos de entrega y la reducción de las utilidades de la empresa contratista. La baja productividad de los operarios se atribuye a la insatisfacción laboral, los mismos que son ocasionados por diversos factores; en primer lugar, se ha podido constatar que los sueldos se encuentran estancados desde hace 9 años y no perciben bonos ni utilidades; en segundo lugar, no se evidencia programas de incentivos ni capacitaciones para mejorar la capacidad técnica; en tercer lugar, las condiciones laborales expuestas por el personal referidas a los trabajos de alto riesgo al realizar obras civiles en interior mina; finalmente, la alta tasa de rotación de personal por los bajos jornales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿Cómo incide la satisfacción con el trabajo en sí en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?
- ¿Cómo incide el sistema de recompensas justas en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?

- ¿Cómo incide la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?
- ¿Cómo incide las condiciones favorables del trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?
- ¿Cómo incide la satisfacción con colegas que brindan apoyo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?

1.3. OBJETIVOS GENERAL

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

“Describir cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022”.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir cómo incide la satisfacción con el trabajo en sí en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.
- Describir cómo incide el sistema de recompensas justas en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- Describir cómo incide la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- Describir cómo incide las condiciones favorables del trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022

- Describir cómo incide la satisfacción con colegas que brindan apoyo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022

1.4. JUSTIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Hernández Sampieri et al. (2014) manifiesta que una investigación tiene implicancias prácticas cuando ayuda a resolver un problema real. En la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca existe la necesidad de mejorar la productividad en ejecución de obras civiles, con la presente investigación se busca alternativas de mejora en la satisfacción laboral de los colaboradores, el cual influenciará directamente en el incremento de la productividad en las actividades de obras civiles, al mejorar la productividad LUBEPO tendría mayor tasa de rentabilidad.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El valor teórico de una investigación, según Hernández Sampieri et al. (2014) se da cuando la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría. En la presente investigación se determina los principales factores de la satisfacción laboral y su influencia directa en la productividad de los colaboradores que realizan actividades de construcción. Así mismo, servirá como antecedente para próximas investigaciones vinculadas a la satisfacción laboral y productividad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Siguiendo a Hernández Sampieri et al. (2014), la justificación metodológica de una investigación se presenta cuando esta contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre variables. Por esencia la presente tesis usa metodologías homologadas de la investigación científica, por ende, se hará uso de instrumentos para recolectar y analizar datos. Además, dicha investigación servirá como antecedente a posterior investigación del

mismo tipo o semejanza.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación que se presentó, fue la escasa información en los antecedentes, pues hay poca investigación previa al tema.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se cuenta con los recursos económicos necesarios para la elaboración del proyecto de investigación y se contara con el apoyo de los colaboradores de la entidad para brindar información verídica y responder al instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Martillo (2018) en el estudio de investigación titulado “*Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil: Caso Compañía CIAMAN S.A.*” teniendo como objetivo analizar la satisfacción laboral de la calidad de servicio de los usuarios externos; pertinente a un enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 41 empleados en lo que es satisfacción laboral y 50 clientes en lo que es satisfacción de calidad. Para lo que es la recolección de datos se aplicó unos test. Como resultado se obtuvo una relación positiva de ambas variables logrando concluir que la compañía contó con un rasante aceptable de satisfacción laboral y un consecuente resultado de satisfacción de calidad de servicio; aunque, habría particularidades que deben ser atendidos para regenerar las respuestas de los clientes internos y externos. En lo que es la revisión de literatura se pudo constatar que es extensa y que hay investigaciones realizadas concerniente al tema por ende se probó que hay una relación espontaneo entre la satisfacción laboral de CIAMAN S.A. y la calidad del servicio comprendido por sus clientes. También se concluye que la satisfacción laboral depende de varios elementos, la gran mayoría son factores socioeconómicos. La muestra significativa fue la edad, a templanza que un empleado tiene mayor edad reporta tener mayor satisfacción laboral; del mismo modo se puede afirmar que la calidad del servicio y la satisfacción del cliente ocasionalmente conduce a beneficios financieros.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Martínez (2020), con su tesis titulada: “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la

Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020". Teniendo como objetivo "determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza año 2020"; que corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, tipo correlacional. La muestra fue constituida por 81 trabajadores; para lo que es la recopilación de datos se aplicó unos test. El resultado obtenido, haciendo uso del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a (0,415 (p-valor < 0.05)) relación positiva media, logrando concluir que, existe una relación significativa entre la variable satisfacción laboral y productividad; existe relación significativa de grado bajo ente identidad con la institución y productividad de los colaboradores de mencionada municipalidad lo cual significa que, mientras exista identidad institucional la productividad de los colaboradores se intensificara; existe relación significativa entre las políticas administrativas y productividad de los colaboradores lo que significa que los colaboradores que tienen mayor nivel en políticas administrativas, son más productivos; existe una relación significativa entre beneficios laborales, remuneraciones y productividad esto quiere decir que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez Mendoza que obtienen mayor benéfico laboral y remuneraciones tendrían mayor productividad.

Carhuapoma (2021) en el estudio de investigación titulada "Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima - 2021" teniendo como objetivo: "Identificar en qué medida se relaciona la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima – 2021". Correspondiente a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 108 colaboradores constituida de las 12 oficinas de la Caja Municipal de Lima. En lo que es la recopilación de datos, se aplicó unos sondeos. Mostrando como resultado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0.487, con un nivel de

significancia (bilateral) igual a 0.000, valor inferior a 0.05. Por lo cual, Se puede determinar que existe afinidad directa entre las variables comodidad laboral y productividad de los trabajadores de la Caja Municipal; en lo que es recompensas equitativas y productividad, Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0.231, con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0.016, valor inferior a 0.05 por ende existe una relación directamente significativa entre la recompensa equitativa y productividad de los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima; también se diagnosticó que existe relación directa entre la productividad y las condiciones de trabajo de los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima, con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.637, con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0.000, valor inferior a 0.05. por último, se diagnosticó que existe una relación directa entre compañerismo y productividad de los colaboradores de la Caja Municipal, lo cual fue demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.569, con un nivel de significancia (bilateral) igual a 0.000, valor que es inferior a 0.05.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Bendezú (2020) en el estudio de investigación titulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada” teniendo como objetivo “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Mave School San Juan de Lurigancho, Lima, 2019”; perteneciente a un enfoque cuantitativo; de tipo aplicada; de diseño no experimental, de nivel descriptiva correlacional. La muestra fue establecida por 18 docentes y 06 funcionarios haciendo un total de 24 empleados de la mencionada Institución Educativa. En lo que es la recopilación de datos se aplicó unos cuestionarios. Aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman a las dos variables que es gestión del talento humano y satisfacción laboral tenemos como resultado, un valor coeficiente de 0.892 pues se concluye que, existe correlación significativa entre las

variables satisfacción laboral y gestión del talento humano. En lo que es la relación entre el comportamiento organizacional con la satisfacción laboral se mostró un coeficiente correlacional de 0.785 señalando la existencia de relación significativa entre las dimensiones mencionada; también se determinó la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral que existe una correlación significativa entre las dimensiones mencionadas, alcanzando un rasante de 0.789 que corresponde a un nivel correlacional oportuno.

(Mancilla, 2020) con su tesis titulada: “Motivación y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco - 2019”. Teniendo como objetivo “Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2019”; correspondiente a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional. La muestra fue conformada por 62 trabajadores; en lo que es la recopilación de datos se aplicó unos test. Aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman a las dos variables que es motivación y satisfacción laboral, se obtuvo el resultado de un valor coeficiente de correlación 0.641 ($p\text{-valor} < 0.05$) menor al valor de significancia, por tanto se puede concluir afirmando la existencia de correlación positiva entre las dos variables mencionadas es decir a considerable motivación laboral considerable será la satisfacción laboral; por otro lado se determinó la positiva correlación media entre las variables, motivación laboral y la satisfacción con la tarea con un valor de coeficiente de correlación 0.429.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins & Judge (2009) en su libro formula cuatro teorías específicas sobre la satisfacción laboral:

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Robbins & Judge “es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la satisfacción es la de la jerarquía de las

necesidades, enunciada por Abraham Maslow, que planteo la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades” (p.176)

- I. **Fisiológicas.** “Es el primer nivel que Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales”.
- II. **Seguridad.** “Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales”.
- III. **Sociales.** “Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad”.
- IV. **Estima.** “Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el estatus, el reconocimiento y la atención”.
- V. **Autorrealización.** “Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización”.

- **Las teorías X y Y**

Douglas McGregor propone una división diferente de las personas: un lado es esencialmente negativo, conocido como Teoría X, y el otro es esencialmente positivo, conocido como Teoría Y.

“De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo. En contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad.” (p. 65-67)

- **Teoría de los dos factores**

Esta teoría propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg nos manifiesta la relación existente entre factores intrínsecos con la

satisfacción y factores extrínsecos con la insatisfacción; con la afirmación de que la relación de un individuo con el trabajo es elemental y que la postura de alguien hacia el suyo puede determinar muy bien la victoria o la derrota.

- **Teoría de las necesidades de McClelland**

La presente teoría fue propuesta por “David McClelland” la cual se reúne en las tres carencias siguientes:

Carencia de logro, Ínsita para ser excelente, para lograr puntos de referencia, para aspirar a la victoria.

Carencia de poder, es la carencia de hacer que los demás se comporten de manera diferente a lo de su costumbre.

Carencia de afiliación, apetencia de tener conexiones interpersonales muy accesibles y aledaño.

Para Robbins & Coulter (2010) “La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refiere a la satisfacción laboral”. (p.285)

Asimismo, Maldonado (2017) nos menciona las cuatro actitudes clave del empleado: (p.218)

- **La satisfacción en el trabajo**

La satisfacción laboral es un conjunto de expectativas y sentimientos favorables o emociones desfavorables de los empleados hacia su desempeño profesional. La satisfacción laboral es una actitud efectiva, un sentimiento relativo de gusto o disgusto por algo.

- **Involucramiento con el puesto**

Esencia del grado en que un trabajador se involucra en su ocupación, le asigna tiempo, pasión y vigor, y lo considera un elemento céntrico de su vida, el trabajo significativo y bien hecho es un elemento clave de su imagen, demuestran grandes necesidades

de crecimiento, lo que explica el impacto traumático de la pérdida del empleo en su necesidad de autoestima; esto como resultado permanecen presto a trabajar jornadas largas por ende se someten a ser los mejores agentes y se identifican con la organización.

- **Compromiso con la organización**

Es la disposición en que el colaborador se identifique con la empresa y desea seguir participando activamente en el futuro de la misma, reflejando con convicción las metas y las misiones de la empresa, por lo general los colaboradores veteranos se sienten más comprometidos con la empresa quienes lograron alcanzar sus éxitos personales en la misma.

- **Estados de ánimo del trabajador**

El alto grado de estado de ánimo positivo es evidente en el vigor, entusiasmo, vitalidad y pasión de los colaboradores. Estos estados de ánimo son esenciales para un gerente porque predicen atención cuidadosa en el servicio al cliente, el gerente debe saber dotar un ambiente de trabajo agradable y fomentar una medida razonable de interacción social compartiendo elogios, retocar ambientes con bromas ocasionales y sentido del humor.

Del mismo modo, Maldonado (2017) considera los principales factores que serán considerados como dimensiones de la variable independiente, en este caso “satisfacción laboral”. (p.52)

- **Satisfacción con el trabajo en si – reto del trabajo**

Según los estudios, los colaboradores optan por elegir labores que les brindan oportunidades de desempeñar sus habilidades y destrezas, que proponen una variedad de labores, independencia y retroalimentación del rendimiento de modo que el desafío prudente causa satisfacción y bienestar en el trabajo de no ser moderado el reto causaría una frustración y una impresión de fracaso en los colaboradores menguando la satisfacción.

Según (Maldonado) Se identificaron los siguientes indicadores para la investigación:

Autonomía, “es la capacidad de actuar libremente y elegir las mejores opciones durante la ejecución de sus actividades, es cuando el empleado goza de cierto grado de independencia y discreción en tomar decisiones en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello. Esto permite al empleado elevar su grado de creatividad y mejorara la productividad”

Variación de habilidades, “el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado”

Retroalimentación del puesto mismo, “el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.”

Identidad de la tarea, “el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.”

Significación de la tarea, “el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.”

- **Sistema de recompensas justas**

El sistema de compensación justa se refiere al sistema de haberes y la política de promoción de la organización. Este sistema debe considerarse justo a satisfacción de los empleados, inequívoco y estar a la altura de las expectativas. Entre los que se detallan:

Salario. Es el dinero que percibe un colaborador de parte del empleador a cambio de sus servicios prestados

Incentivo. Premio o bono que se le asigna al colaborador con el objetivo de motivar la mejora en su productividad y calidad de trabajo.

Gratificación. Es un beneficio social regulado que se le asigna al colaborador en fiestas patrias fiestas navideñas.

- **Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos**

En este punto de las promociones y ascensos brindan oportunidades para el desarrollo propio, una mayor responsabilidad y un mejor estatus social; en este epígrafe es de suma importancia la percepción de justicia que se tiene con respecto la política que sigue la organización, para favorecer la satisfacción debe existir la apreciación de que la política sea clara, integro y libre de ambigüedad.

Se denomina ascenso a la ubicación de un obrero a un puesto más importante y mejor pagado en cambio la promoción se denomina al cambio de lugar de trabajo donde se requiere mayor responsabilidad con nuevos retos y claro con mayor incentivo.

- **Condiciones favorables del trabajo**

los empleados siempre se interesan por su ambiente de trabajo, Los colaboradores se interesan por tener una comodidad personal que les agrade las condiciones haciendo así su labor más sencilla, tener un entorno cómodo y un diseño adecuado del lugar donde les permitan ejercer mayor desempeño laboral y que favorece la satisfacción de los colaboradores.

Por otra parte, el aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa; las normas, valores, metas y objetivos que son percibidos por los colaboradores y expuesto a través del clima organizacional que también contribuye a proporcionarles una condición que va ser favorable en las labores que van desempeñar en el trabajo.

- Colegas que brindan apoyo – satisfacción con la supervisión

El trabajo también satisface las necesidades de interacción social. La comunicación es muy fundamental para mejorar la competitividad y efectividad de la organización por ende también la capacitación del jefe o líder hacia los colaboradores es muy fundamental en la satisfacción, los colaboradores con líderes tolerantes y considerados que brinda retroalimentación positiva y sabe escuchar sus opiniones se encuentran satisfechos, que con los líderes indiferentes, autoritarios y hostiles hacia sus subordinados, tener un jefe comprensivo y tolerante sería de suma importancia para los colaboradores con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables

2.2.2. PRODUCTIVIDAD

Ouchi (1982) “La teoría “Z” habla de involucrar a los colaboradores en el proceso de producción o servicio, La primera lección de la Teoría; "Z", es la confianza, porque la confianza y la productividad siempre van de la mano”. Para la teoría “Z” es importante la sutileza, temas de intimidad, preocupación por los demás, apoyo, generosidad y disciplinada. (p.16)

Chiavenato (2007) “La productividad es una cuestión de organización social, una mayor productividad no proviene de trabajar más duro, sino desde un punto de vista de cooperación con confianza. La teoría Z destaca que el sentido de responsabilidad comunitaria es la base de la cultura organizacional”. (p.106)

Del mismo modo Gutiérrez (2010) define que la productividad se refiere a los resultados obtenidos en un proceso o un sistema, por lo tanto, aumentar la productividad significa obtener mejores resultados con los recursos utilizados. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Los resultados obtenidos se pueden medir en unidades producidas, en utilidades, mientras que los recursos utilizados se pueden cuantificarse

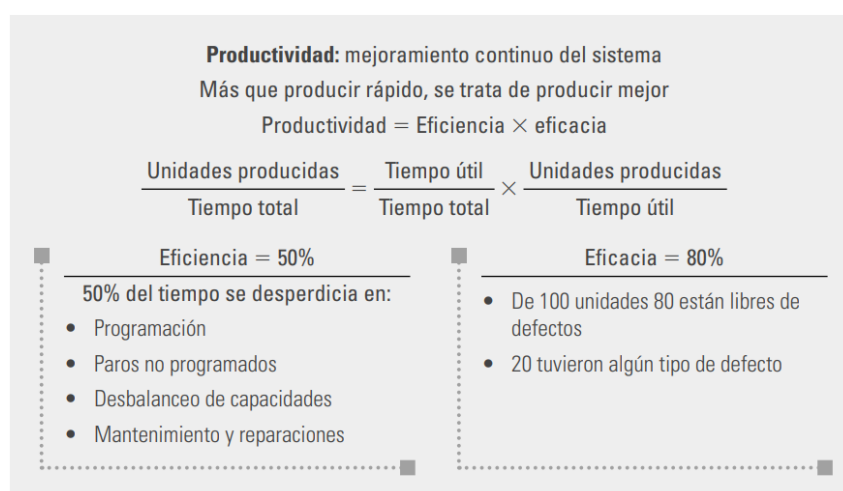
por número de colaboradores, periodo total empleado, horas máquina, etc.

Generalmente la productividad se ve a través de los elementos:

- **Eficiencia.** Para Gutiérrez es lograr una productividad conveniente para la empresa es decir obtener los resultados máximos con la mínima cantidad de recursos. A continuación, veremos definiciones según autores:
 - Según Chiavenato (2007), la eficiencia "significa utilización correcta de los recursos donde se deben reducir los tiempos improductivos y maximizar el rendimiento para la organización por medios técnicos y económicos.
 - Según Robbins & Coulter (2010), la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión donde se debe incrementar un máximo rendimiento"
 - Para Koontz & Weihrich (2012), la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos donde se debe de reducir los costos innecesarios "
- **Eficacia.** Es el cumplimiento de objetivos planificados en el menor tiempo posible. A continuación, veremos definiciones de eficacia según autores:
 - Para Da Silva, (2002), la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos y resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas; la eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"
 - Según Chiavenato (2009) "la eficacia se refiere a la medida en que todas las formas de rendimiento para la organización alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades, lo cual está determinado por la combinación de la eficiencia de la organización y su capacidad para obtener condiciones ventajosas o entradas de lo que necesita".

- Según Etzioni (1975) “La eficacia se refiere al desempeño logrado por la organización en el logro de sus metas”.
- **Efectividad.** Gutiérrez, (2010) Es el vínculo entre los resultados obtenidos y los resultados propuesto, que nos permite medir el grado de cumplimiento de objetivos proyectados. La efectividad está vinculada con la productividad a través de impacto en el logro de productos más grandes y mejores. (p.21)

Figura 1
productividad y sus componentes



Nota. Ejemplificación de eficiencia y eficacia. Reproducida del libro *Calidad Total y Productividad* de Humberto Gutiérrez Pulido, 2010.

De manera similar Meller (2019) menciona que la productividad es la eficiencia del empleo de los recursos en el proceso productivo y evalúa la cantidad de bienes (output) se obtienen con un determinado conjunto de elementos productivos, especialmente trabajo y capital. (p.7)

Adicionalmente Render & Heizer (2007) indican que el incremento de la productividad depende de los factores como: Medición de la productividad y variables de la productividad que veremos a continuación. (p.16)

- **Medición de la productividad**

“la medición de la productividad puede ser bastante directa. Tal es el caso si la productividad puede medirse en horas – trabajo por tonelada de algún tipo específico de acero, o bien, como la energía necesaria para generar un kilowatt de electricidad”. Para medir la productividad se puede usar la siguiente ecuación.

$$productividad = \frac{unidades\ producidas}{horas\ -\ trabajo\ empeado}$$

“El uso de un solo recurso de entrada para medir la productividad, como se muestra, se denomina productividad de un solo factor”, mientras que la productividad de múltiples factores incluye todos los insumos o entradas, para lo cual se emplea la siguiente ecuación:

$$productividad = \frac{salida}{mano\ de\ obra + material + energia + capital + otros}$$

- **Variables de la productividad**

Mencionaremos los tres factores decisivos para incrementar la productividad:

➤ **Mano de obra**

El aumento en la contribución del trabajo a la productividad es producto de una fuerza laboral más saludable, más motivada y mejor educada. Cabe destacar las tres variables clave para mejorar la productividad.

- ❖ Formación básica adecuada para una plantilla eficaz.
- ❖ La manutención de la fuerza de trabajo.
- ❖ Gasto social que habilite empleos, como transporte y salud.

➤ **Capital**

Los seres humanos son animales que usan herramientas. La inflación y los impuestos elevan el costo del capital, haciendo inversiones de capital cada vez más caro. Cuando ocurre una disminución en el capital invertido

por empleado, podemos esperar una caída en la productividad. El uso de mano de obra en lugar de capital puede reducir el desempleo a corto plazo, pero también hace que las economías sean menos productivas y, por lo tanto, reduce los salarios a largo plazo. La inversión de capital es a menudo necesaria, pero rara vez es un ingrediente suficiente en la batalla para aumentar la productividad.

➤ **Administración**

“La administración es un factor de producción y un recurso económico”. La gerencia es responsable de asegurar que la mano de obra y el capital se utilicen de manera efectiva para aumentar la productividad. Los gerentes son responsables de más de la mitad del aumento anual de la productividad. Incluye mejoras realizadas a través de la aplicación de tecnología y utilización del conocimiento. La aplicación de tecnología y el uso de nuevos conocimientos requieren capacitación y educación. La educación seguirá siendo un elemento necesario y de alto costo en las sociedades posindustriales. Son sociedades tecnológicas que requieren formación, educación y conocimiento. En efecto, también se les percibe como sociedades del conocimiento. Las sociedades del conocimiento son aquellos en los que gran parte de la fuerza laboral ha pasado del trabajo manual a tareas técnicas y de procesamiento de información que requieren educación y habilidades.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Ambiente cómodo: Es importante contar con un ambiente cómodo para aumentar la productividad y mejorar la salud por ende hacer las horas laborales menos pesadas. (Maldonado, 2017, pág. 55)

Ascenso: Se denomina ascenso a la promoción de un obrero a un puesto más importantes y mejor pagado. (Pérez, 2013, pág. 5)

Autonomía: Es la libertad y confianza que se le da al trabajador para cumplir sus funciones laborales, se le sede capacidad de decidir sobre determinados trabajos brindándole oportunidad de desarrollar su creatividad. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 349)

Capacitación: La capacitación es muy importante hoy en día para los trabajadores, si la labor demanda innovar, las destrezas de los empleados tienen que cambiar, es por ello que toda empresa realiza esta actividad con la finalidad de promover el perfeccionamiento de los trabajadores y estos con la finalidad de la adquisición de conocimientos y el mejoramiento de aptitudes. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 215)

Comunicación: Proceso de intercambio escrito, verbal o visual para transmitir información, elemento indispensable para toda organización, ya que los equipos eficaces se caracterizan por una buena comunicación. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 246)

Costo unitario: Es el monto que le cuesta a LUBEPO E.I.R.L. producir una unidad de actividad de construcción. (Ramos, 2003)

Desempeño: Es la actuación y rendimiento que muestra el trabajador al manifiesta sus competencias y realizar las funciones que se le asigne “la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado” (Hitt, Black, & Porter, 2006, pág. 402)

Gratificación: Es un pago que se considera obligatorio para todos los trabajadores por lo tanto se debe realizarse antes de la quincena de julio y la quincena de diciembre, donde el trabador tiene el derecho de cobrar por derecho el 100% de su sueldo. (Cámara, 2021)

Incentivos: Es un estímulo que se ofrece al trabajador con el fin de impulsar y mejorar la productividad y el rendimiento de los mismos. (Münchi, 2010, pág. 141)

Metas: Es el resultado deseado que tiene una persona o empresa, son objetivos por alcanzar a corto plazo. (Chiavenato, 2007, pág. 145)

Promociones: Es el cambio de lugar de trabajo donde se requiere mayor responsabilidad con nuevos retos y claro con mayor incentivo. (Pérez, 2013, pág. 240)

Salario: Dinero que recibe un trabajador de una empresa por concepto de paga a cambio de su trabajo, También están los trabajos a destajo, los salarios de mano de obra, los salarios quincenales o mensuales. (Münchi, 2010, pág. 215)

2.4. HIPÓTESIS

“La satisfacción laboral incide significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022”

2.4.1. HIPÓTESIS ESPECIFICO

- La satisfacción con el trabajo en sí, incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- El sistema de recompensas justas incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- La satisfacción con el sistema de promociones y ascensos inciden en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- Las condiciones favorables del trabajo inciden en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022
- La satisfacción con colegas que brindan apoyo incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones

- Satisfacción con el trabajo en sí

- Recompensas justas
- Promociones y ascensos
- Condiciones favorables
- Colegas que brindan apoyo

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE PRODUCTIVIDAD

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con el trabajo en sí	Autonomía
		Habilidades
		Retroalimentación
	Recompensas justas	Salarios
		Incentivos
		Gratificación
	Promociones y ascensos	Promociones
		Ascensos
	Condiciones favorables	Ambiente cómodo
		Cultura organizacional
Colegas y supervisor que brindan apoyo	Capacitación	
	Comunicación	
Dependiente: PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Estudio de tiempos
		Determinación de Rendimientos
		Análisis de costos
	Eficacia	Logro de Objetivos planeados
		Cumplimiento de actividades
		Cumplimiento de metas

Nota: Teoría.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Jacobo (2013) La presente investigación pertenece al tipo aplicada, debido a que se caracteriza por su búsqueda de la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, se encuentra estrechamente vinculada a la investigación básica, esto queda aclarado si nos percatamos de que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico. (p.148)

3.1.1. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es descriptivo Según Hernández (2014), es un tipo de investigación que se encarga de describir la población, situación o fenómeno del objeto de estudio. Procura brindar información acerca del que, como, cuando y donde, relativo al problema de investigación sin darle prioridad a responder al por qué ocurre dicho problema, esta investigación se llevará a cabo sin cambiar o manipular ninguna de las variables del estudio, limitándonos exclusivamente al sondeo y la explicación de los mismos adicionalmente se realiza pronósticos futuros. (p.93)

3.1.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Hernández (2014) La investigación en curso pertenece al enfoque cuantitativo, donde emplea la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación, se enfocan en la medición objetiva y el análisis estadístico, matemático o aritmético de los datos recopilados a través de encuestas, cuestionarios y sondeos o mediante el uso de datos estadísticos existentes con tecnología informática. (p.10)

3.1.3. DISEÑO DE METODOLÓGICO

El diseño de la presente investigación es no experimental según Hernández (2014), la investigación que se lleva se dará sin

manipular deliberadamente las variables ni puedes influir en ellas, porque ya han sucedido, así como sus efectos. Son estudios en los que no variamos intencionalmente las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, para luego analizarlos. En el estudio no experimental no se genera ninguna situación, pero se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. (p.153)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población está conformada por 268 trabajadores de la empresa LUBEPO E. I. R. L.

Tabla 2
Numero de colaboradores

N°	EMPRESA	CARGO/ ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	CONDICIÓN	CANTIDAD
1	LUBEPO E.I.R.L.	ASISTENTE DE RESIDENTE	EMPLEADO	1
2	LUBEPO E.I.R.L.	INGENIERO RESIDENTE	EMPLEADO	1
3	LUBEPO E.I.R.L.	ADMINISTRACION	EMPLEADO	3
4	LUBEPO E.I.R.L.	COORDINADOR DE CAMPAMENTOS	EMPLEADO	1
5	LUBEPO E.I.R.L.	INGENIERO DE SEGURIDAD	EMPLEADO	2
6	LUBEPO E.I.R.L.	TRABAJADORA SOCIAL	EMPLEADO	2
7	LUBEPO E.I.R.L.	INSPECTOR DE SEGURIDAD	EMPLEADO	2
8	LUBEPO E.I.R.L.	JEFE DE TURNO	EMPLEADO	3
9	LUBEPO E.I.R.L.	TECNICO EN OBRAS CIVILES	EMPLEADO	15
10	LUBEPO E.I.R.L.	ELECTRICISTA	EMPLEADO	1
11	LUBEPO E.I.R.L.	MAESTRO TECNICO EN OBRAS CIVILES	EMPLEADO	6
12	LUBEPO E.I.R.L.	TECNICO EN OBRAS CIVILES / SOLDADOR	EMPLEADO	2
13	LUBEPO E.I.R.L.	TECNICO EN OBRAS CIVILES / ELECTRICISTA	EMPLEADO	2
14	LUBEPO E.I.R.L.	TECNICIO EN OBRAS CIVILES / VARIOS	EMPLEADO	1

15	LUBEPO E.I.R.L.	AYUDANTE ALBAÑIL TECNICIO EN OBRAS	EMPLEADO	1
16	LUBEPO E.I.R.L.	CIVILES	OBRERO	36
17	LUBEPO E.I.R.L.	AYUDANTE ALBAÑIL	OBRERO	84
18	LUBEPO E.I.R.L.	AYUDANTE DE LIMPIEZA	OBRERO	82
19	LUBEPO E.I.R.L.	ALBAÑIL	OBRERO	5
20	LUBEPO E.I.R.L.	CONTROL Y TRATAMIENTO DE AGUA	OBRERO	3
21	LUBEPO E.I.R.L.	ALBAÑIL / ENCHAQUETADOR	OBRERO	2
22	LUBEPO E.I.R.L.	AYUDANTE ALBAÑIL / ENCHAQUETADOR	OBRERO	7
23	LUBEPO E.I.R.L.	SUPERVISOR	OBRERO	3
24	LUBEPO E.I.R.L.	SUPERVISOR / ENCHAQUETADOR	OBRERO	2
25	LUBEPO E.I.R.L.	CARPINTERO	OBRERO	1
TOTAL				268

Nota: Numero de trabajadores LUBEPO.

3.2.2. MUESTRA

Se considero una muestra probabilística donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados, y se adquiere precisando las características de la población y el tamaño de la muestra y luego confirme la selección aleatoria o mecánica de unidades analíticas, de manera que todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de ser elegidos. (Hernández, 2014, pág. 175)

Considerando una población N=268 trabajadores, un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y un nivel máximo de variabilidad de p=q=50%, se obtiene un tamaño de muestra de n=159 trabajadores.

$$TAMAÑO DE MUESTRA = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times (1-p)}{e^2 N}\right)}$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la correcta ejecución del presente trabajo de investigación, se usarán las técnicas e instrumentos adecuados para la recopilación de datos, lo que detallaremos a continuación.

➤ **Tipo de datos:**

1. Datos primarios:

En este caso los datos primarios serán todo aquello que se obtiene específicamente para el objetivo de la investigación a realizar. Las fuentes primarias que se usarán son: encuestas, entrevistas y observación.

2. Datos secundarios

Son los datos que ya existen de una fuente externa o interna a la empresa. Fueron obtenidos de universidades, institutos, libros, revistas, internet, etc. En este caso tomaremos los datos de la empresa.

Técnicas:

- ❖ **Encuesta:** La encuesta es considerada como una técnica de recolección de datos donde existe serie de interrogatorios que se hacen a muchas personas para reunir datos necesarios y detectar la opinión de una determinada población (López, 2015)

Instrumentos:

Cuestionario: Es un instrumento de investigación que consta de un conjunto de preguntas. En este caso se formulará preguntas concernientes al tema de investigación a los trabajadores de la empresa LUBEPO.

- ❖ **Ficha de análisis documental**

Instrumentos:

Fichas de control de producción:

Permite controlar en qué estado se encuentra la producción por ende ir ajustando la mano de obra que se realiza durante la producción. Permite

segregar una orden de grandes cantidades en órdenes de las cantidades que se van produciendo. En este caso se analizará los documentos (ficha de control de producción) relacionados a la productividad de los meses (julio - octubre), para determinar el efecto que tiene una mejora salarial respecto a la productividad de los trabajadores de la empresa LUBEPO.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Cuadros estadísticos:

Un cuadro estadístico es un ajuste ordenado de los datos procesados para facilitar la lectura y la interpretación de los resultados, representan la síntesis de los pasos de recopilación, elaboración y análisis de datos, el objetivo de ello es presentar datos numéricos ordenados, en columnas y filas. (Urtubey, 2013)

- Diagrama de Barras:

Un diagrama de barras, también conocido como grafica de columnas, es una representación gráfica de un rango de datos o valores que consta de barras rectangulares cuya longitud es proporcional al valor representado, que nos servirá para ordenar la información y poder comparar los valores, este grafico puede ser representado de manera horizontal o vertical. (Universo, 2018)

- Programa SPSS:

Es un programa estadístico que nos brinda un resultado de acuerdo a lo que nosotros lo solicitamos, este programa es muy utilizado en las ciencias sociales y en las empresas de investigación de mercado. El SPSS ha sido fundada como “el acrónimo de Statistical Packageforthe Social Sciencies aunque también se ha referido como Statistical Product and Service Solutions". Es un sistema muy amplio y flexible de análisis estadístico y gestión de información, lo cual te genera gráficos desde lo más sencillo hasta lo más complejo, el SPSS tiene la capacidad de procesar datos complejos. (Rivadeneira, 2020)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento de datos consistió en la recolección de datos de los trabajadores de la empresa LUBEPO para transformarlos en información entendible como gráficas, tablas y documentos, a continuación, pasamos a mostrar e interpretar los resultados obtenidos.

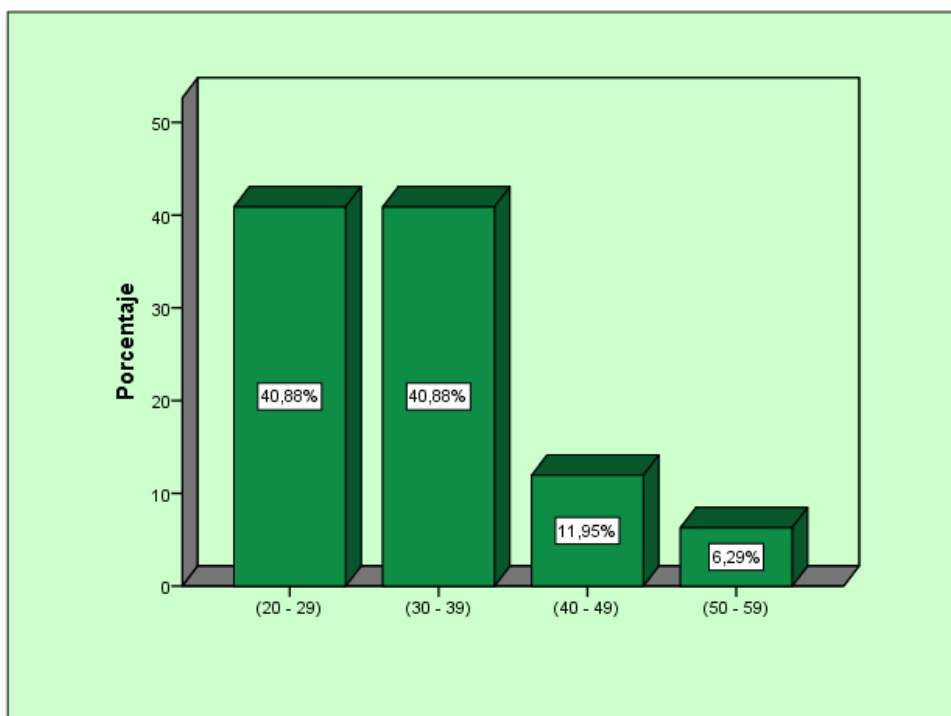
❖ Resultado de encuestas

Tabla 3
Edad de los trabajadores LUBEPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	(20 - 29)	65	40,9	40,9	40,9
	(30 - 39)	65	40,9	40,9	81,8
	(40 - 49)	19	11,9	11,9	93,7
	(50 - 59)	10	6,3	6,3	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 2
Edad de los trabajadores LUBEPO



Nota: La figura muestra el rango de edades de los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 3.

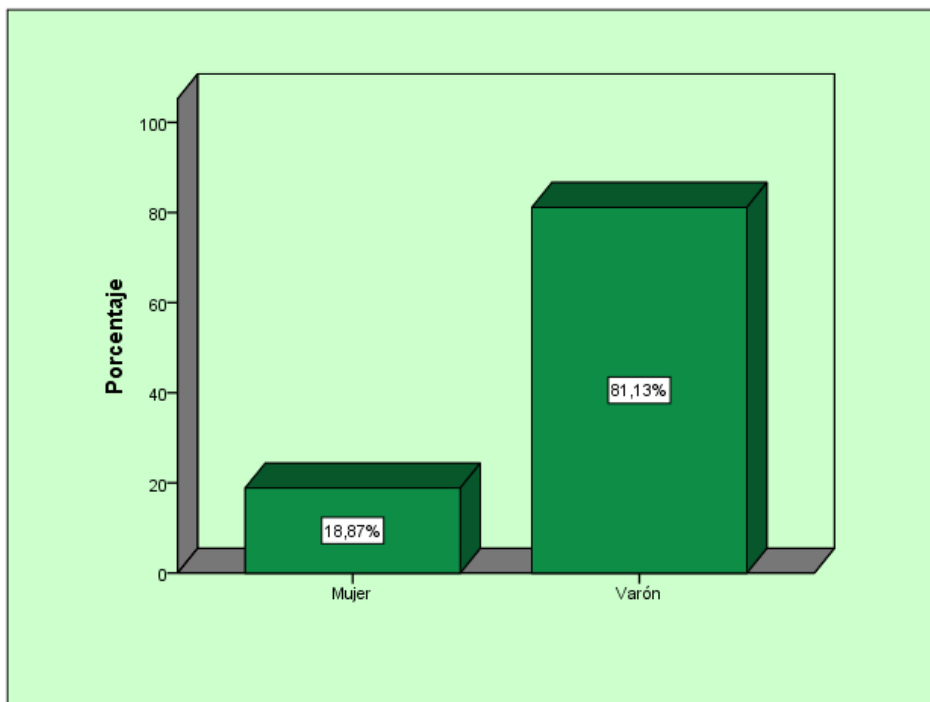
Interpretación: de acuerdo a la tabla 3, en el rango de edades de los 159 colaboradores, el 40,88% tienen la edad de 20 a 29 años también el rango de 30 a 39 años encontramos el mismo porcentaje, el 11,95% se encuentran en el rango de 40 a 49 años y el 6,29% de trabajadores se encuentran en el rango de 50 a 59 años. Se puede decir que la empresa cuenta con más de 80% de trabajadores con edad apropiada que están en el rango de 20 a 39 años

Tabla 4
Genero de los colaboradores de la empresa LUBEPO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido Mujer	30	18,9	18,9	18,9
Varón	129	81,1	81,1	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 3
Genero de los colaboradores



Nota: La figura muestra el genero de los colaboradores de la empresa LUBEPO.
 Fuente: tabla 4.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 4 nos muestra que de los 159 colaboradores el 18,87% son mujeres y el 81,13% son varones; lo que indica es que en su mayoría son varones los que laboran en la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca.

4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Satisfacción Laboral

Tabla 5

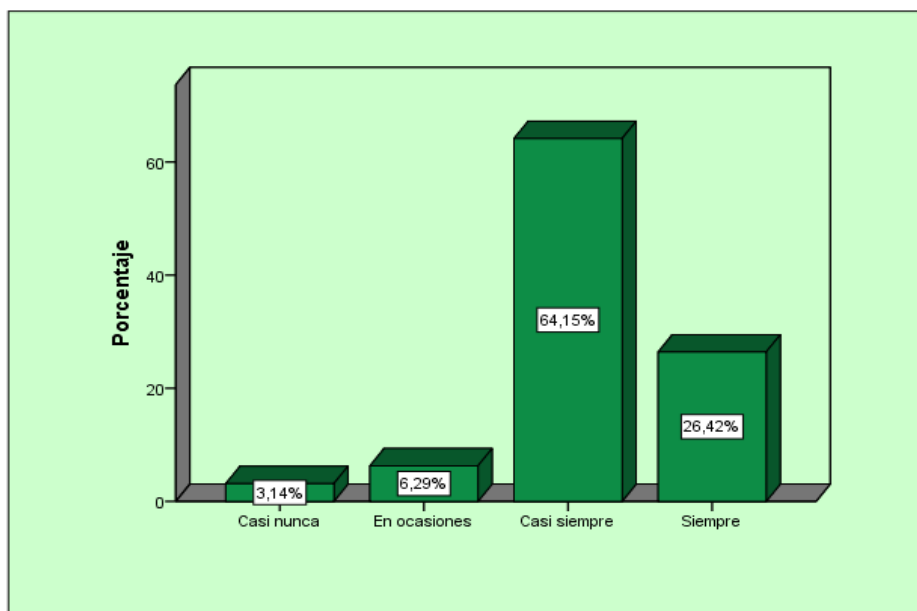
¿Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Casi nunca	5	3,1	3,1	3,1
	En ocasiones	10	6,3	6,3	9,4
	Casi siempre	102	64,2	64,2	73,6
	Siempre	42	26,4	26,4	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 4

Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 5.

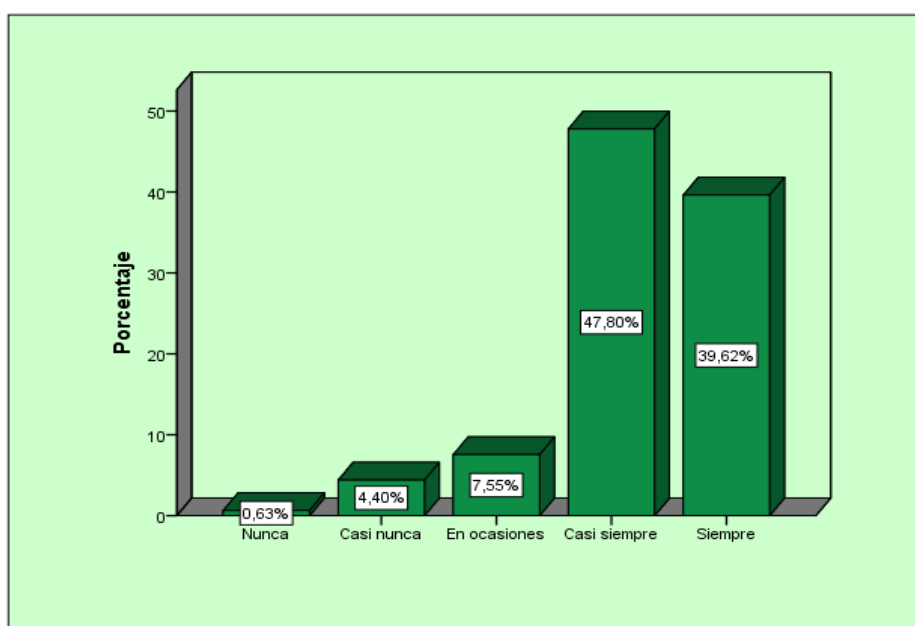
Interpretación: de acuerdo a la tabla 5 se observa que el 3,14% respondieron “casi nunca”, el 6,9% “en ocasiones” 64,15% de colaboradores que laboran respondieron “casi siempre”, el 26,42% respondieron “siempre”, tuvieron la Libertad para la participación en actividades que estén alineadas a la organización, por lo que se ve que una gran cantidad de trabajadores sí tienen esa autonomía de poder dar sus opiniones y ejecutar las actividades designadas.

Tabla 6
¿Desarrollan las actividades por iniciativa propia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	,6	,6	,6
Casi nunca	7	4,4	4,4	5,0
En ocasiones	12	7,5	7,5	12,6
Casi siempre	76	47,8	47,8	60,4
Siempre	63	39,6	39,6	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 5
Desarrollan las actividades por iniciativa propia



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

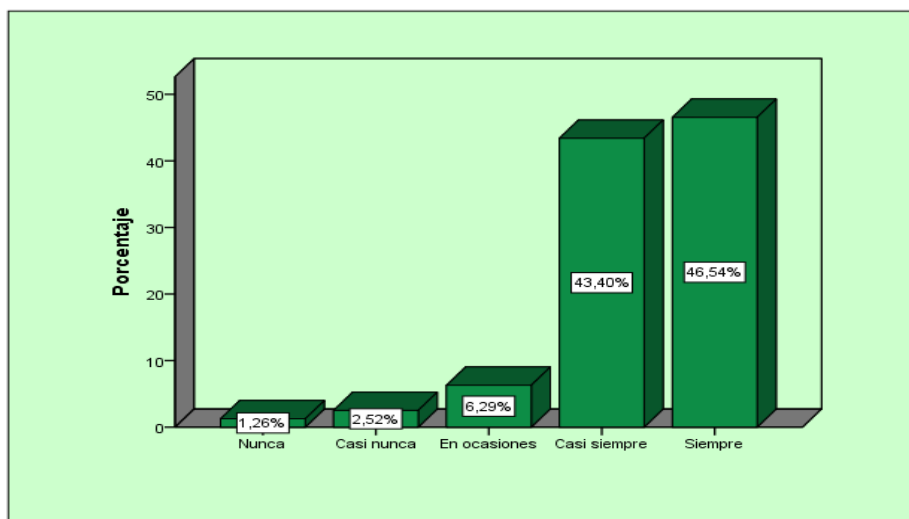
Fuente: tabla 6.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 6 se observa que el 0,63% respondieron “nunca”, el 4,40% respondieron “casi nunca”, el 7,55% respondieron “en ocasiones”, el 47,80% respondieron “casi siempre”, y el 39,62% respondieron “siempre”, tuvieron que Desarrollar las actividades por iniciativa propia, ante tales resultados sumados entre la respuesta de siempre y casi siempre un 87,42% de los trabajadores desarrollan las actividades por iniciativa propia lo que nos demuestra, que si existe una satisfacción laboral muy alta.

Tabla 7*¿Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	1,3	1,3	1,3
Casi nunca	4	2,5	2,5	3,8
En ocasiones	10	6,3	6,3	10,1
Casi siempre	69	43,4	43,4	53,5
Siempre	74	46,5	46,5	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 6*Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 7.

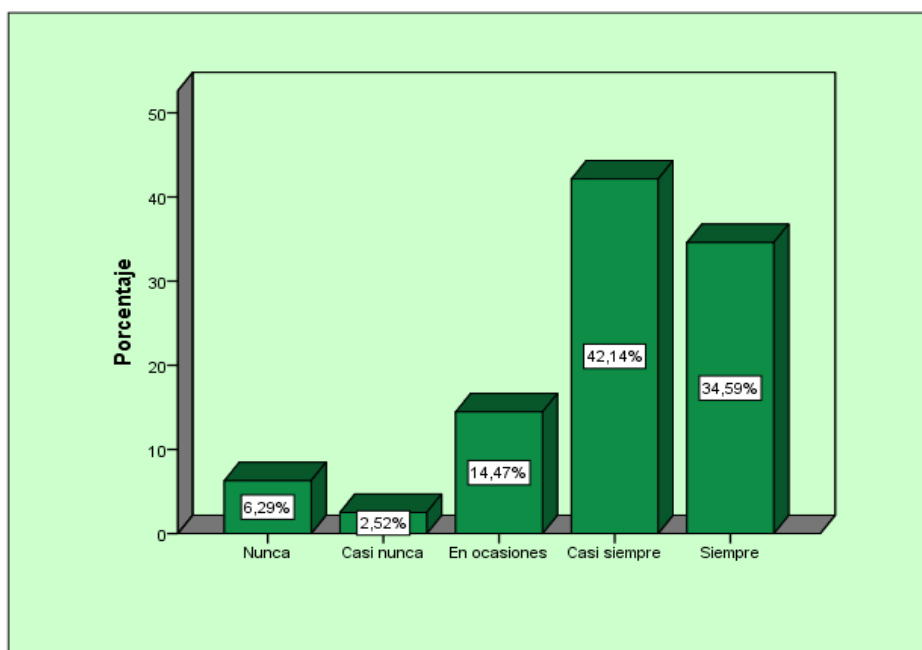
Interpretación: de acuerdo a la tabla 7 se observa que el 1,26% respondieron “nunca”, el 2,52% respondieron “casi nunca”, el 6,29% respondieron “en ocasiones”, el 43,40% respondieron “casi siempre”, y el 46,54% respondieron “siempre”, cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades; con los resultados se puede apreciar es que en su gran mayoría muestran un buen desempeño laboral gracias a la efectividad de la información clara que perciben.

Tabla 8
¿Se les incrementaron los salarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	4	2,5	2,5	8,8
	En ocasiones	23	14,5	14,5	23,3
	Casi siempre	67	42,1	42,1	65,4
	Siempre	55	34,6	34,6	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 7
Se les incrementaron los salarios



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 8.

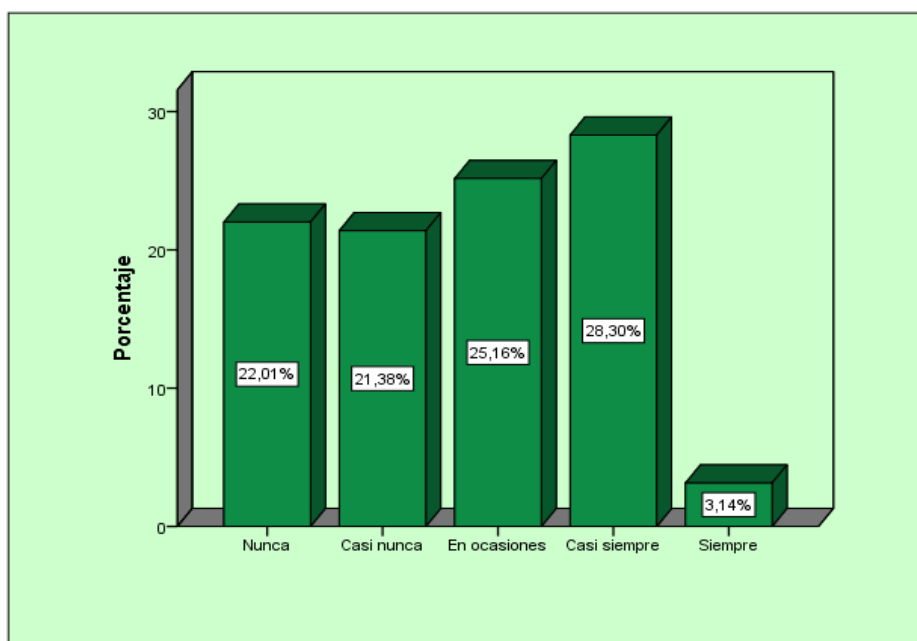
Interpretación: de acuerdo a la tabla 8 se observa que el 6,29% respondieron “nunca”, el 2,52% respondieron “casi nunca”, el 14,47% respondieron “en ocasiones”, el 42,14% respondieron “casi siempre”, y el 34,59% respondieron “siempre”, se les Incrementan los salarios; viendo los resultados en su mayoría mencionan que si obtuvieron incremento del salario lo que demuestra que existe compromiso con la empresa por ende una satisfacción para con los colaboradores.

Tabla 9

¿Existen programas de incentivos para los obreros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	22,0	22,0	22,0
	Casi nunca	34	21,4	21,4	43,4
	En ocasiones	40	25,2	25,2	68,6
	Casi siempre	45	28,3	28,3	96,9
	Siempre	5	3,1	3,1	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 8*Existen programas de incentivos para los obreros*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 9.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 9 se observa que el 22.01% respondieron “nunca”, el 21,38% respondieron “casi nunca”, el 25,16% respondieron “en ocasiones”, el 28,30% respondieron “casi siempre”, y el 3,14% respondieron “siempre”, existen Programas de incentivos para los obreros, ante los resultados se muestra que no todos obtienen los programas de incentivos por tanto se puede suponer una insatisfacción por parte de los colaboradores.

Tabla 10

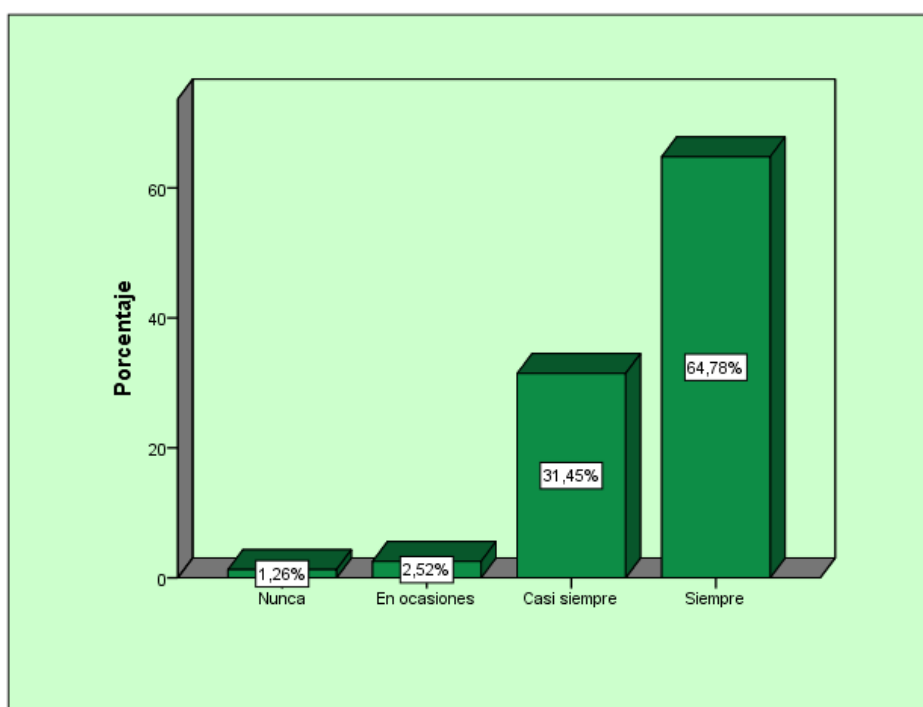
¿Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,3	1,3	1,3
	En ocasiones	4	2,5	2,5	3,8
	Casi siempre	50	31,4	31,4	35,2
	Siempre	103	64,8	64,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 9

Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 10.

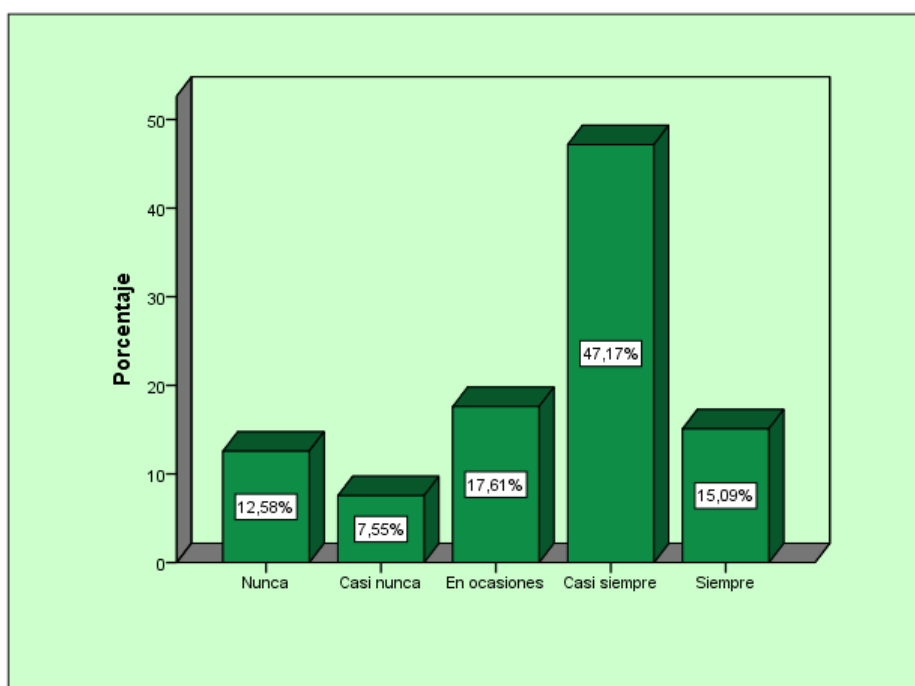
Interpretación: de acuerdo a la tabla 10 se observa que el 1,26% respondieron “nunca”, el 2,52% respondieron “en ocasiones”, el 31,45% respondieron “casi siempre”, y el 64,78% respondieron “siempre”, se entregan las Gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas que por derecho les corresponde.

Tabla 11
¿Se realizan promociones de cargos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	12,6	12,6	12,6
	Casi nunca	12	7,5	7,5	20,1
	En ocasiones	28	17,6	17,6	37,7
	Casi siempre	75	47,2	47,2	84,9
	Siempre	24	15,1	15,1	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 10
Se realizan promociones de cargos



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

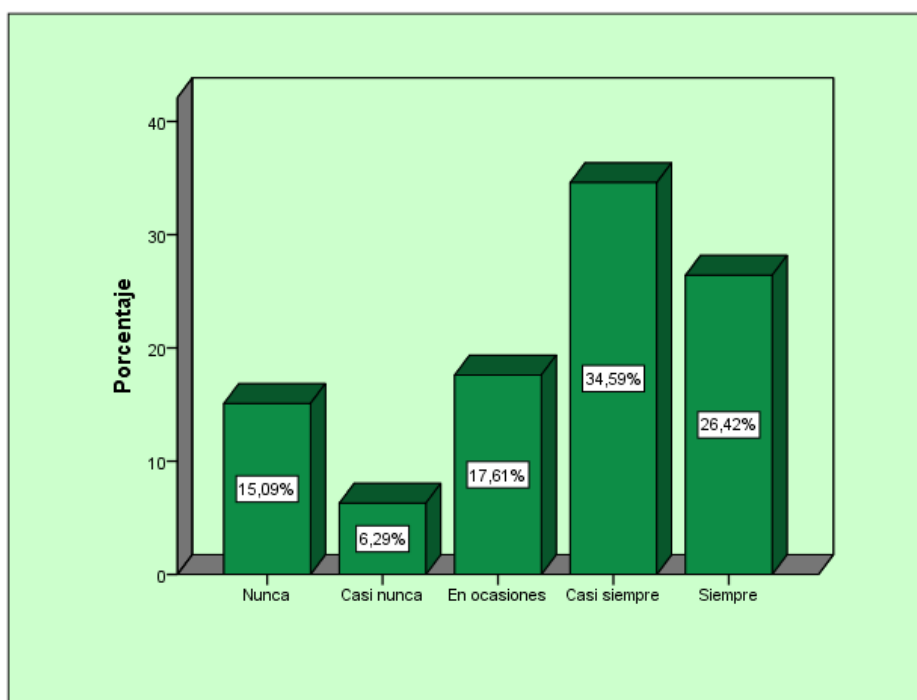
Fuente: tabla 11.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 11 se observa que el 12,58% respondieron “nunca”, el 7,55% respondieron “casi nunca”, el 17,61% respondieron “en ocasiones”, el 47,17% respondieron “casi siempre”, y el 15,09% respondieron “siempre”, se realizan Promociones de cargos; por lo que se puede apreciar es que en su mayoría obtuvieron una promoción de cargos y asumieron nuevos retos.

Tabla 12*¿Se realizan ascensos a los mejores trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	15,1	15,1	15,1
	Casi nunca	10	6,3	6,3	21,4
	En ocasiones	28	17,6	17,6	39,0
	Casi siempre	55	34,6	34,6	73,6
	Siempre	42	26,4	26,4	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 11*Se realizan ascensos a los mejores trabajadores*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

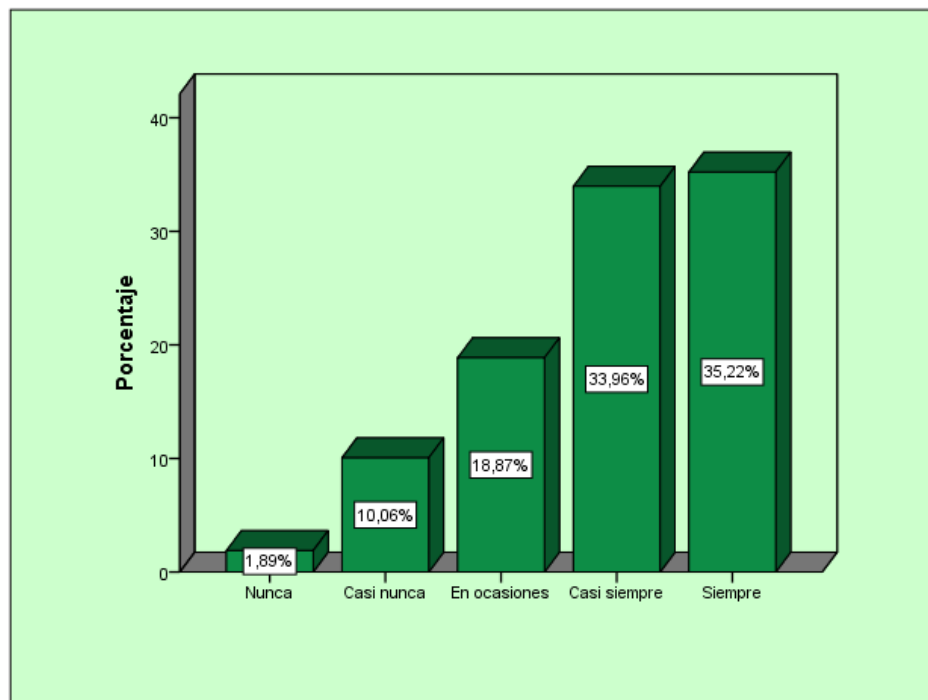
Fuente: tabla 12.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 12 se observa que el 15,09% respondieron “nunca”, el 6,29% respondieron “casi nunca”, el 17,61% respondieron “en ocasiones”, el 34,59% respondieron “casi siempre”, y el 26,42% respondieron “siempre”, se realizan Ascensos a los mejores trabajadores, lo cual indica que siempre y casi siempre la empresa realiza ascensos.

Tabla 13*¿Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	16	10,1	10,1	11,9
	En ocasiones	30	18,9	18,9	30,8
	Casi siempre	54	34,0	34,0	64,8
	Siempre	56	35,2	35,2	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 12*Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 13.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 13 se observa que el 1,89% respondieron “nunca”, el 10,06% respondieron “casi nunca”, el 18,87% respondieron “en ocasiones”, el 33,95% respondieron “casi siempre”, y el 35,22% respondieron “siempre”, se sienten a gusto en su lugar de trabajo; viendo los resultados en su mayoría de trabajadores se sienten satisfechos con el paraje del trabajo.

Tabla 14

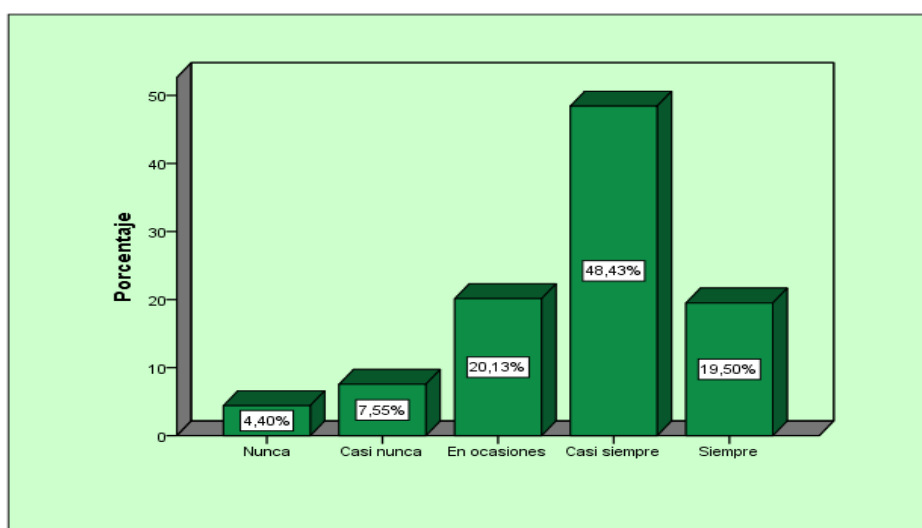
¿La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	4,4	4,4	4,4
Casi nunca	12	7,5	7,5	11,9
En ocasiones	32	20,1	20,1	32,1
Casi siempre	77	48,4	48,4	80,5
Siempre	31	19,5	19,5	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 13

La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

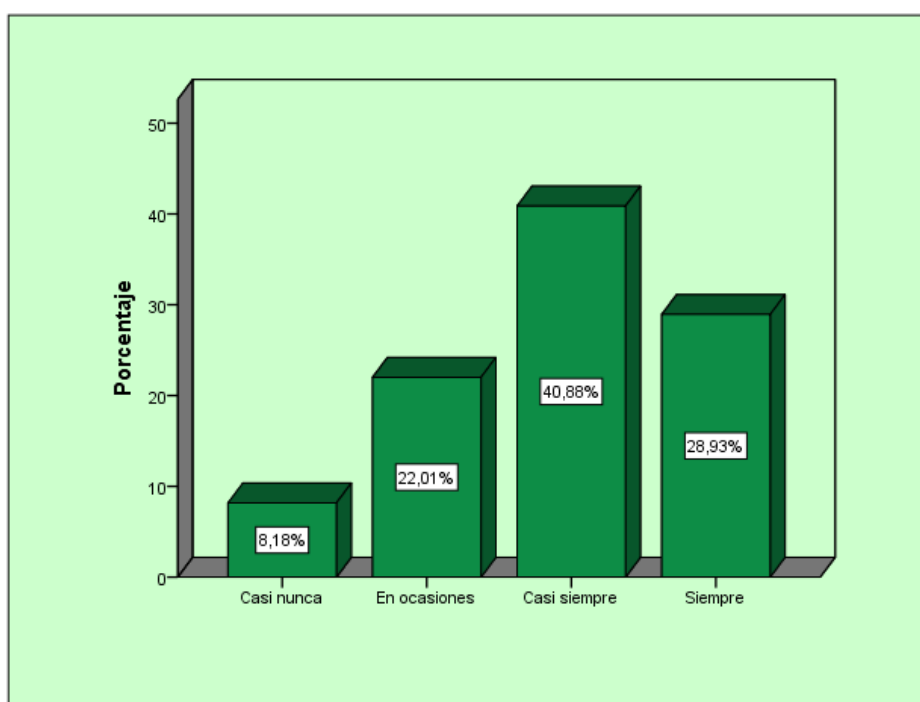
Fuente: tabla 14.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 14 se observa que el 4,40% respondieron “nunca”, el 7,55% respondieron “casi nunca”, el 20,13% respondieron “en ocasiones”, el 48,43% respondieron “casi siempre”, y el 19,50% respondieron “siempre”, la Cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan; viendo los resultados podemos decir que existe un buen clima organizacional para con los trabajadores.

Tabla 15*¿Se incrementa las horas hombre capacitadas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	8,2	8,2	8,2
	En ocasiones	35	22,0	22,0	30,2
	Casi siempre	65	40,9	40,9	71,1
	Siempre	46	28,9	28,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 14*Se incrementa las horas hombre capacitadas*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

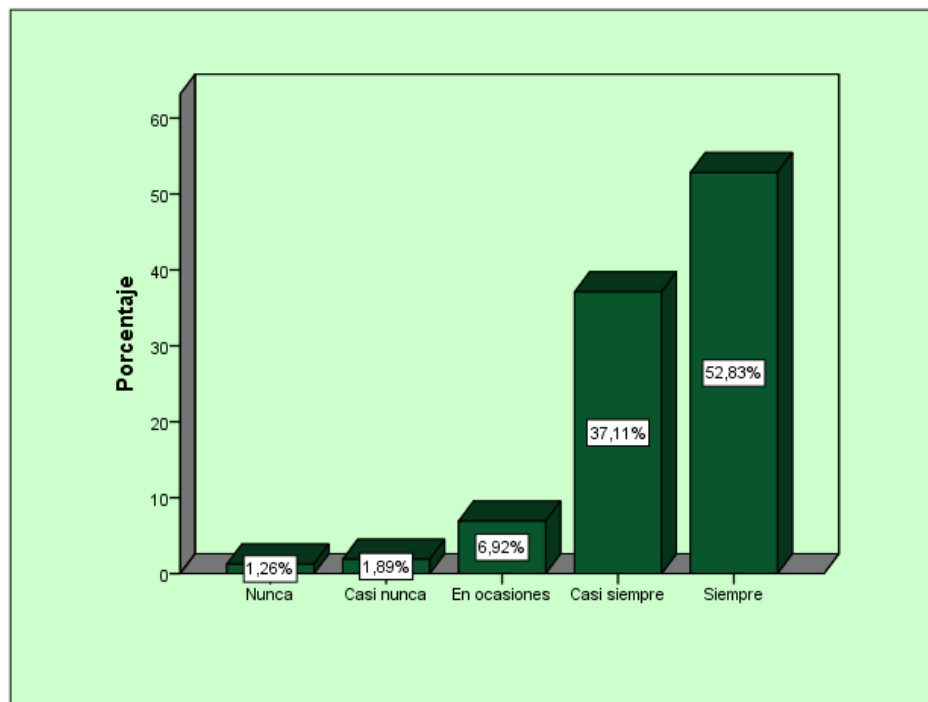
Fuente: tabla 15.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 15 se observa que el 8,18% respondieron “casi nunca”, el 22,01% respondieron “en ocasiones”, el 40,88% respondieron “casi siempre”, y el 28,93% respondieron “siempre”, se Incrementan las horas hombre capacitadas; teniendo los resultados en su gran mayoría menciona que siempre y casi siempre se incrementa la capacitación de los jefes o líderes hacia los colaboradores por ende se presume que existe una buena satisfacción laboral.

Tabla 16*¿Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	3	1,9	1,9	3,1
	En ocasiones	11	6,9	6,9	10,1
	Casi siempre	59	37,1	37,1	47,2
	Siempre	84	52,8	52,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 15*Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 16.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 16 se observa que el 1,26% respondieron “nunca”, el 1,89% respondieron “casi nunca”, el 6,92% respondieron “en ocasiones”, el 37,11% respondieron “casi siempre”, y el 52,83% respondieron “siempre”, cuentan con Procedimientos y estándares de trabajo; lo que indica en los resultados es que existe una buena comunicación entre jefes y trabajadores.

4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Productividad

Tabla 17

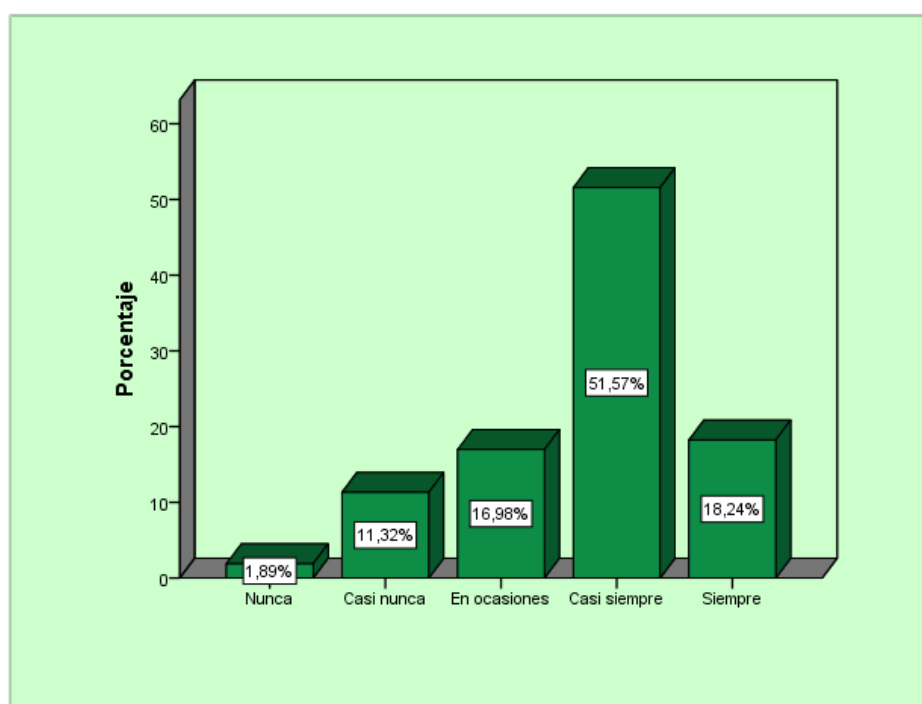
¿Se reducen los tiempos improductivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	1,9	1,9	1,9
Casi nunca	18	11,3	11,3	13,2
En ocasiones	27	17,0	17,0	30,2
Casi siempre	82	51,6	51,6	81,8
Siempre	29	18,2	18,2	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 16

Se reducen los tiempos improductivos



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

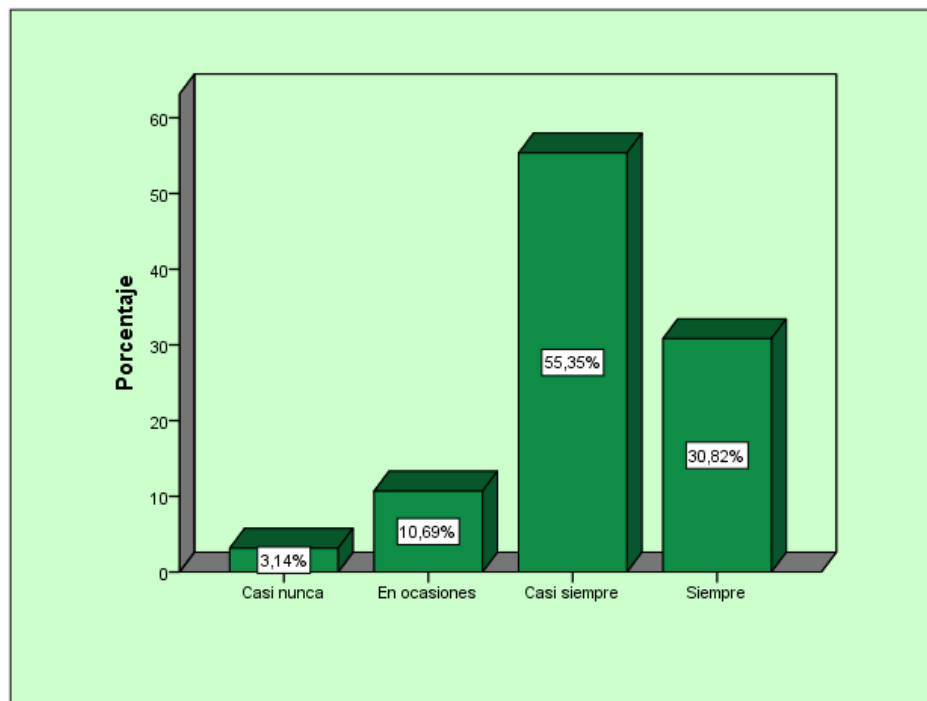
Fuente: tabla 17.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 17 se observa que el 1,89% respondieron “nunca”, el 11,32% respondieron “casi nunca”, el 16,98% respondieron “en ocasiones”, el 51,57% respondieron “casi siempre”, y el 18,24% respondieron “siempre”, se Reducen los tiempos improductivos; como podemos apreciar los resultados en su mayoría mencionan que son eficientes al utilizar el tiempo de trabajo.

Tabla 18*¿Se incrementan los rendimientos de mano de obra?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	3,1	3,1	3,1
	En ocasiones	17	10,7	10,7	13,8
	Casi siempre	88	55,3	55,3	69,2
	Siempre	49	30,8	30,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 17*Se incrementan los rendimientos de mano de obra*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 18.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 18 se observa que el 3,14% respondieron “casi nunca”, el 10,69%, respondieron “en ocasiones”, el 55,35% respondieron “casi siempre”, y el 30,82% respondieron “siempre”, se Incrementan los rendimientos de la mano de obra; con los resultados obtenidos se puede apreciar que al incrementar el rendimiento existe mejores resultados para la productividad de la empresa.

Tabla 19

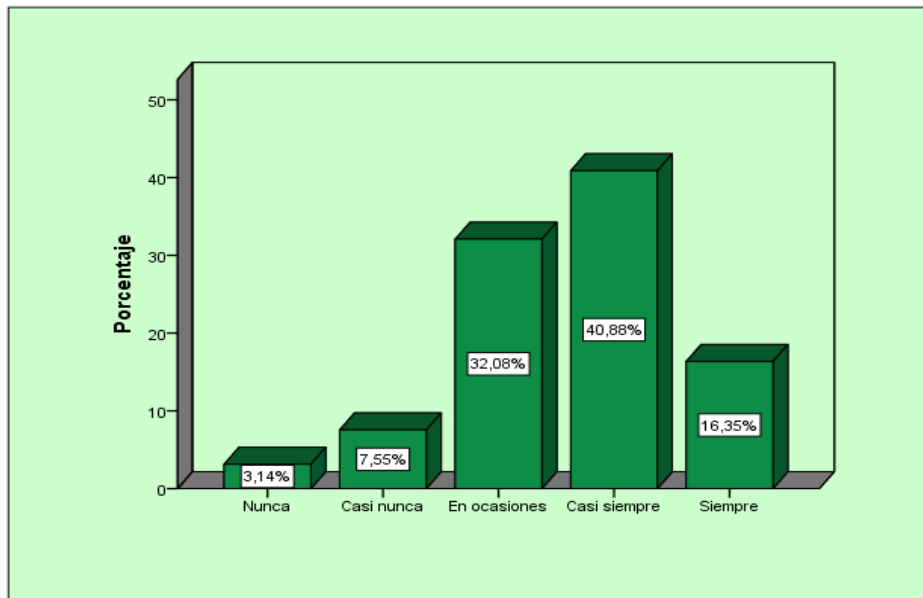
¿Nota que se reducen los costos unitarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	12	7,5	7,5	10,7
	En ocasiones	51	32,1	32,1	42,8
	Casi siempre	65	40,9	40,9	83,6
	Siempre	26	16,4	16,4	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 18

Nota que se reducen los costos unitarios



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

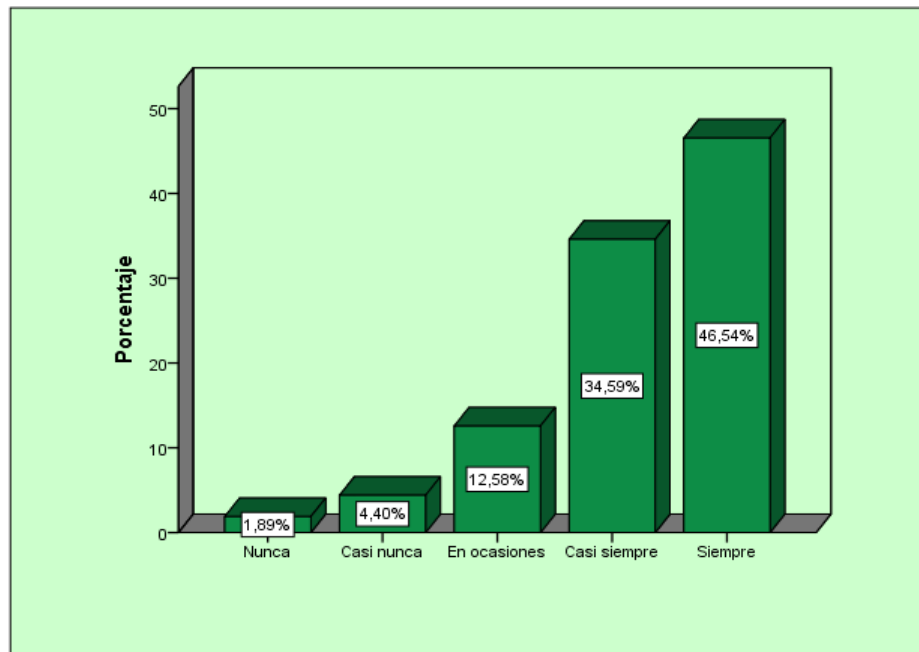
Fuente: tabla 19.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 19 se observa que el 3,14% respondieron “nunca”, el 7,55% respondieron “casi nunca”, el 32,08% respondieron “en ocasiones”, el 40,88% respondieron “casi siempre”, y el 16,35% respondieron “siempre”, notan que se reducen los costos unitarios; como se puede apreciar en los resultados en su gran mayoría nos mencionan que en ocasiones ven la Reducción de costos unitarios y también respondieron que casi siempre y siempre ven la reducción de costos lo cual beneficia a la empresa y esto les hace eficaces a los trabajadores.

Tabla 20*¿Se cumplen los objetivos planificados?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	7	4,4	4,4	6,3
	En ocasiones	20	12,6	12,6	18,9
	Casi siempre	55	34,6	34,6	53,5
	Siempre	74	46,5	46,5	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022

Figura 19*Se cumplen los objetivos planificados*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

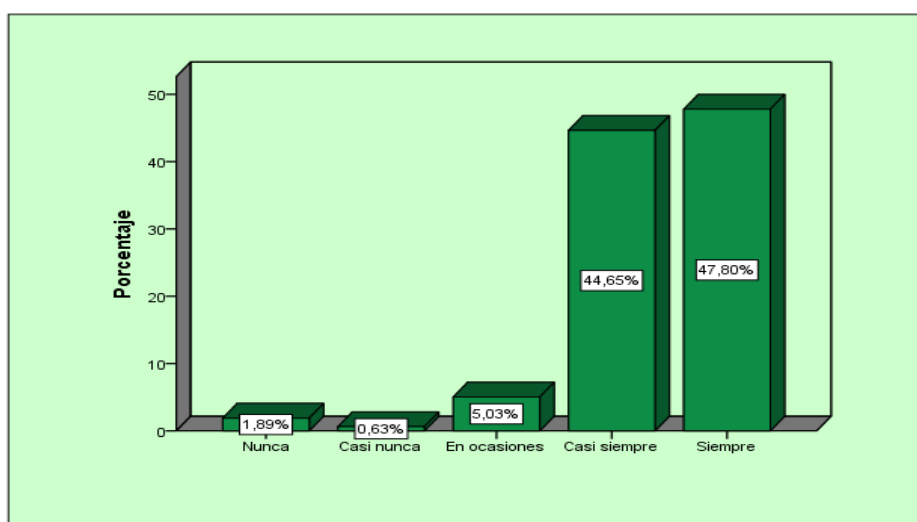
Fuente: tabla 20.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 20 se observa que el 1,89% respondieron “nunca”, el 4,40% respondieron “casi nunca”, el 12,58% respondieron “en ocasiones”, el 34,59% respondieron “casi siempre”, y el 46,54% respondieron “siempre”, se Cumplen los objetivos planificados; en los resultados obtenidos se puede apreciar que existe un compromiso de parte de los trabajadores en lograr cumplir los objetivos y resultados propuestos maximizando sus esfuerzos y siendo eficiente en la productividad.

Tabla 21*¿Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	1,9	1,9	1,9
Casi nunca	1	,6	,6	2,5
En ocasiones	8	5,0	5,0	7,5
Casi siempre	71	44,7	44,7	52,2
Siempre	76	47,8	47,8	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 20*Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas*

Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 21.

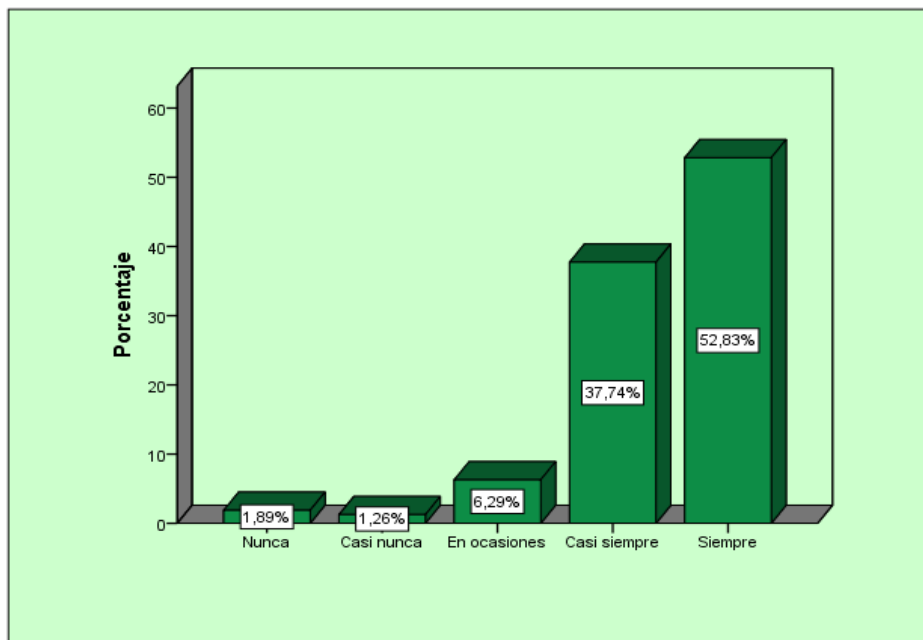
Interpretación: de acuerdo a la tabla 21 se observa que el 1,89% respondieron “nunca”, el 0,63% respondieron “casi nunca”, el 5,03% respondieron “en ocasiones”, el 4,65% respondieron “casi siempre”, y el 47,80% respondieron “siempre”, alcanzan su máximo nivel posible de Cumplimiento de actividades programadas; por lo que se puede apreciar es que existe un gran compromiso de parte de los trabajadores para con la empresa lo que determina la combinación de la eficiencia de la organización y su capacidad para obtener condiciones ventajosas.

Tabla 22
¿Se logra cumplir las metas propuestas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	2	1,3	1,3	3,1
	En ocasiones	10	6,3	6,3	9,4
	Casi siempre	60	37,7	37,7	47,2
	Siempre	84	52,8	52,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2022.

Figura 21
Se logra cumplir las metas propuestas



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa LUBEPO.

Fuente: tabla 22.

Interpretación: de acuerdo a la tabla 22 se observa que el 1,89% respondieron “nunca”, el 1,26% respondieron “casi nunca”, el 6,29% respondieron “en ocasiones”, 37,74% respondieron “casi siempre”, y el 52,83% respondieron “siempre”, se logra cumplir con las metas propuestas; por lo que se puede apreciar es que en su gran mayoría respondieron que siempre y casi siempre se logran Cumplir las metas dando como resultado es que son eficientes y productivos.

❖ **Análisis Documental**

CUADRO COMPARATIVO: VARIACIÓN DE JORNALES Y SUELDOS

Tabla 23

Variación de jornales y sueldos

VARIACIÓN DE JORNALES Y SUELDOS: Área Obras Civiles				ANTES DE INCREMENTO		CON INCREMENTO		VARIACIÓN	
CATEGORÍA	SECCIÓN	CARGO ANTERIOR	CARGO ACTUAL	JORNAL BÁSICO	SUELDO MENSUAL	JORNAL BÁSICO	SUELDO MENSUAL	JORNAL BÁSICO	SUELDO MENSUAL
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	MAESTRO TECNICO DE OBRAS CIVILES	SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES	73.33	2,200.00	84.00	2,520.00	10.67	320.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES	OPERARIO	58.33	1,750.00	65.00	1,950.00	6.67	200.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES / SOLDADOR	OPERARIO - SOLDADOR	58.33	1,750.00	65.00	1,950.00	6.67	200.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES/ELECTRICISTA	OPERARIO - ELECTRICISTA	58.33	1,750.00	65.00	1,950.00	6.67	200.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES/ELECTRICISTA	OPERARIO - CONDUCTOR	58.33	1,750.00	65.00	1,950.00	6.67	200.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES / SOLDADOR	OPERARIO - CARPINTERO	58.33	1,750.00	65.00	1,950.00	6.67	200.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES / VARIOS	OFICIAL	47.80	1,434.00	55.00	1,650.00	7.20	216.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	TÉCNICO EN OBRAS CIVILES VARIOS / CONDUCTOR	OFICIAL - CARPINTERO	47.80	1,434.00	55.00	1,650.00	7.20	216.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	AYUDANTE ALBAÑIL	AYUDANTE - ALBAÑIL	44.40	1,332.00	52.00	1,560.00	7.60	228.00
OBRERO	CONSTRUCCIÓN	AYUDANTE ALBAÑIL	AYUDANTE - CARPINTERO	44.40	1,332.00	52.00	1,560.00	7.60	228.00

Nota: La tabla muestra las variaciones de los jornales, antes y despues del incremento de jornales de los colaboradores de la empresa LUBEPO.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A LA MANO DE OBRA: ENCOFRADO DE PLACAS

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Tabla 24
Encofrado de placas

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS - MODULOS I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 01 oficial + 01 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Encofrado de placas en muros de ductibilidad limitada, con paneles elaborados con anterioridad a base de triplay de ¾"x4'x8' y listones de 2"x3"x8', la partida se desarrolla en placas con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 10.00m² y la productividad 0.417m²/hora según CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción).

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	10.30 m ²	24 horas
(B) Agosto 2022	10.20 m ²	24 horas
(C) Setiembre 2022	13.50 m ²	24 horas
(D) Octubre 2022	13.90 m ²	24 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)	0.429m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	0.425m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	0.563m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.146 m ² /hora superior al promedio esperado.
(D)	0.579m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.163 m ² /hora superior al promedio esperado.

Nota: Información recolectada de la ficha de productividad de LUBEPO

Tabla 25*Variación de productividad en encofrado de placas*

VARIACIÓN DE PRODUCTIVIDAD: Encofrado de placas						
Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas	Productividad	Promedio productividad	Incremento de Productividad referente a estándar CAPECO	
ESTÁNDAR CAPECO	10.00 m2	24 horas	0.417 m2/hora	0.417 m2/hora		
(A) Julio 2022	10.30 m2	24 horas	0.429 m2/hora	0.427 m2/hora	0.013 m2/hora	37.00%
(B) agosto 2022	10.20 m2	24 horas	0.425 m2/hora		0.008 m2/hora	
(C) Setiembre 2022	13.50 m2	24 horas	0.563 m2/hora	0.571 m2/hora	0.146 m2/hora	37.00%
(D) octubre 2022	13.90 m2	24 horas	0.579 m2/hora		0.163 m2/hora	

Nota: La tabla muestra la variación de productividad en lo que es encofrado de placas

Fuente: tabla 24.

Tabla 26*Variación de precio unitario en mano de obra: encofrado de placas*

VARIACIÓN DE PRECIO UNITARIO EN MANO DE OBRA: Encofrado de placas en muros de ductibilidad limitada					
CUADRILLA	CARGO ACTUAL	Jul-22		Set-22	
		JORNAL ANTERIOR	COSTO PARCIAL	JORNAL ACTUAL	COSTO PARCIAL
1.0	OPERARIO	S/ 58.33	S/ 58.33	S/ 65.00	S/ 65.00
1.0	OFICIAL	S/ 47.80	S/ 47.80	S/ 55.00	S/ 55.00
1.0	AYUDANTE - ALBAÑIL	S/ 44.40	S/ 44.40	S/ 52.00	S/ 52.00
			S/ 150.53	S/ 172.00	
RENDIMIENTOS		10.30 m2		13.50 m2	
PRECIO UNITARIO		14.615 soles/m2		12.74 soles/m2	
REDUCCIÓN DE PRECIO UNITARIO			1.87 soles/m2		

Nota: La tabla muestra la variación de precio unitario en lo que es encofrado de placas

Interpretación: Para la actividad encofrado de placas: la productividad promedio se ha incrementado (0.571 m2/hora – 0.417 m2/hora = 0.154 m2/hora) en un 37.00% en referencia al estándar CAPECO; así mismo, el costo unitario de mano de obra se redujo en 1.87 soles/m2; lo que significa mayores utilidades para la empresa contratista LUBEPO E.I.R.L.

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD
RESPECTO A LA MANO DE OBRA: PREPARACIÓN, TRANSPORTE Y
COLOCACIÓN DE CONCRETO EN PLACAS**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Tabla 27

Preparación, transporte y colocación de concreto en placas

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	02 operarios + 02 oficiales + 10 ayudantes
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Preparación, transporte y colocación de concreto en placas, $f'c=175 \text{ kg/cm}^2$, mezcladora tipo trompo de 9pies³, la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 10.00m³ y la productividad 0.089m³/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	10.20 m ³	112 horas
(B) Agosto 2022	10.00 m ³	112 horas
(C) Setiembre 2022	13.50 m ³	112 horas
(D) Octubre 2022	12.90 m ³	112 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)	0.091 m ³ /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	0.089 m ³ /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra similar al promedio esperado.
(C)	0.121 m ³ /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.031 m ³ /hora superior al promedio esperado.
(D)	0.115 m ³ /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.026 m ³ /hora superior al promedio esperado.

Nota: Información recolectada de la ficha de productividad de LUBEPO

Tabla 28

Variación de productividad en preparación, transporte y colocación de concreto en placas

VARIACIÓN DE PRODUCTIVIDAD: Preparación, transporte y colocación de concreto en placas.						
Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas	Productividad	Promedio productividad		Incremento de Productividad referente a estándar CAPECO
ESTÁNDAR CAPECO	10.00 m3	112 horas	0.089 m3/hora	0.089 m3/hora		
(A) Julio 2022	10.20 m3	112 horas	0.091 m3/hora	Antes de Incremento	0.090 m3/hora	0.002 m3/hora
(B) agosto 2022	10.00 m3	112 horas	0.089 m3/hora			0.000 m3/hora
(C) Setiembre 2022	13.50 m3	112 horas	0.121 m3/hora	Después de Incremento	0.118 m3/hora	0.031 m3/hora
(D) octubre 2022	12.90 m3	112 horas	0.115 m3/hora			0.026 m3/hora

Nota: La tabla muestra las variaciones de productividad en lo que es preparación, transporte y colocación de concreto

Fuente: tabla 27.

Tabla 29

Variación de precio unitario en colocación de concreto en placas

VARIACIÓN DE PRECIO UNITARIO EN MANO DE OBRA: Preparación, transporte y colocación de concreto en placas.					
CUADRILLA	CARGO ACTUAL	Jul-22		Set-22	
		JORNAL ANTERIOR	COSTO PARCIAL	JORNAL ACTUAL	COSTO PARCIAL
2.0	OPERARIO	S/ 58.33	S/ 116.67	S/ 65.00	S/ 130.00
2.0	OFICIAL	S/ 47.80	S/ 95.60	S/ 55.00	S/ 110.00
10.0	AYUDANTE - ALBAÑIL	S/ 44.40	S/ 444.00	S/ 52.00	S/ 520.00
			S/ 656.27	S/ 760.00	
RENDIMIENTOS			10.20 m3	13.50 m3	
PRECIO UNITARIO			64.34 soles/m3	56.30 soles/m3	
REDUCCIÓN DE PRECIO UNITARIO			8.04 soles/m3		

Nota: La tabla muestra la variación de precio unitario en lo que es preparación, transporte y colocación de concreto en placas.

Interpretación: Para la actividad Preparación, transporte y colocación de concreto en placas: la productividad promedio se ha incrementado (0.118 m3/hora – 0.089 m3/hora = 0.029 m3/hora) en un 32.00% en referencia al estándar CAPECO; así mismo, el costo unitario de mano de obra se redujo en 8.04 soles/m3; lo que significa mayores utilidades para la empresa contratista LUBEPO E.I.R.L.

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD
RESPECTO A LA MANO DE OBRA: TARRAJEO EN INTERIORES**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Tabla 30
Tarrajeo En Interiores

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 0.5 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Tarrajeo en interiores sin pañeteo previo, espesor 1.5cm mezcla 1:5 (muros de 2 a 4 m de longitud), la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 15.00m² y la productividad 1.250m²/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	15.10 m ²	12 horas
(B) Agosto 2022	15.05 m ²	12 horas
(C) Setiembre 2022	19.90 m ²	12 horas
(D) Octubre 2022	20.00 m ²	12 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)	1.258 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	1.254 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	1.658 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.408 m ² /hora superior al promedio esperado.
(D)	1.667 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.417 m ² /hora superior al promedio esperado.

Nota: Información recolectada de la ficha de productividad de LUBEPO

Tabla 31

Variación de productividad en tarrajeo en interiores

VARIACIÓN DE PRODUCTIVIDAD: Tarrajeo en interiores						
Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas	Productividad	Promedio productividad	Incremento de Productividad referente a estándar CAPECO	
ESTÁNDAR CAPECO	15.00 m2	12 horas	1.250 m2/hora	1.250 m2/hora		
(A) Julio 2022	15.10 m2	12 horas	1.258 m2/hora	1.256 m2/hora	Antes de Incremento	0.008 m2/hora
(B) agosto 2022	15.05 m2	12 horas	1.254 m2/hora			0.004 m2/hora
(C) Setiembre 2022	19.90 m2	12 horas	1.658 m2/hora	1.663 m2/hora	Después de Incremento	0.408 m2/hora
(D) octubre 2022	20.00 m2	12 horas	1.667 m2/hora			0.417 m2/hora

Nota: La tabla muestra la variación de productividad en lo que es tarrajeo en interiores.

Fuente: tabla 30.

Tabla 32

Variación de precio unitario con tarrajeo en interiores

VARIACIÓN DE PRECIO UNITARIO EN MANO DE OBRA: Tarrajeo en interiores					
CUADRILLA	CARGO ACTUAL	Jul-22		Set-22	
		JORNAL ANTERIOR	COSTO PARCIAL	JORNAL ACTUAL	COSTO PARCIAL
1.0	OPERARIO	S/ 58.33	S/ 58.33	S/ 65.00	S/ 65.00
0.5	AYUDANTE - ALBAÑIL	S/ 44.40	S/ 22.20	S/ 52.00	S/ 26.00
		S/ 80.53		S/ 91.00	
RENDIMIENTOS		15.10 m2		19.90 m2	
PRECIO UNITARIO		5.33 soles/m2		4.57 soles/m2	
REDUCCIÓN DE PRECIO UNITARIO			0.76 soles/m2		

Nota: La tabla muestra la variación de precio unitario en lo que es tarrajeo en interiores.

Interpretación: Para la actividad Tarrajeo en interiores sin pañeteo previo: la productividad promedio se ha incrementado (1.663m2/hora – 1.250m2/hora = 0.413m2/hora) en un 33.00% en referencia al estándar CAPECO; así mismo, el costo unitario de mano de obra se redujo en 0.76 soles/m2; lo que significa mayores utilidades para la empresa contratista LUBEPO E.I.R.L.

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD
RESPECTO A LA MANO DE OBRA: HABILITACIÓN Y COLOCACIÓN DE
ACERO DE CONSTRUCCIÓN EN PLACAS**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Tabla 33

Habilitación y colocación de acero de construcción en placas

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	02 operarios + 02 oficiales
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Habilitación y colocación de acero de construcción en placas de concreto armado, una sola malla (muros de 1 a 2.4 m de altura), la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 250.00 kg y la productividad 7.813 kg/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	258.00 kg	32 horas
(B) Agosto 2022	260.00 kg	32 horas
(C) Setiembre 2022	322.00 kg	32 horas
(D) Octubre 2022	325.00 kg	32 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)	8.063 kg/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	8.125 kg/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	10.063 kg/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 2.250 kg/hora superior al promedio esperado.
(D)	10.156 kg/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 2.344 kg/hora superior al promedio esperado.

Nota: Información recolectada de la ficha de productividad de LUBEPO

Tabla 34*Variación de productividad en colocación de acero*

VARIACIÓN DE PRODUCTIVIDAD: Habilitación y colocación de acero de construcción en placas.						
Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas	Productividad	Promedio productividad	Incremento de Productividad referente a estándar CAPECO	
ESTÁNDAR CAPECO	250.00 kg	32 horas	7.813 kg/hora	7.813 kg/hora		
(A) Julio 2022	258.00 kg	32 horas	8.063 kg/hora	8.094 kg/hora	0.250 kg/hora	29.40%
(B) agosto 2022	260.00 kg	32 horas	8.125 kg/hora		0.313 kg/hora	
(C) Setiembre 2022	322.00 kg	32 horas	10.063 kg/hora	10.109 kg/hora	2.250 kg/hora	29.40%
(D) octubre 2022	325.00 kg	32 horas	10.156 kg/hora		2.344 kg/hora	

Nota: La tabla muestra la variación de productividad en lo que es habilitación y colocación de acero de construcción en placas.

Fuente: tabla 33.

Tabla 35*Variación de precio en habilitación y colocación de acero*

VARIACIÓN DE PRECIO UNITARIO EN MANO DE OBRA: Habilitación y colocación de acero de construcción en placas.						
		Jul-22		Set-22		
CUADRILLA	CARGO ACTUAL	JORNAL ANTERIOR	COSTO PARCIAL	JORNAL ACTUAL	COSTO PARCIAL	
2.0	OPERARIO	S/ 58.33	S/ 116.67	S/ 65.00	S/ 130.00	
2.0	AYUDANTE - ALBAÑIL	S/ 44.40	S/ 88.80	S/ 52.00	S/ 104.00	
			S/ 205.47	S/ 234.00		
RENDIMIENTOS			258.00 kg	322.00 kg		
PRECIO UNITARIO			0.796 soles/kg	0.727 soles/kg		
REDUCCIÓN DE PRECIO UNITARIO				0.070 soles/kg		

Nota: La tabla muestra la variación de precio unitario en lo que es habilitación y colocación de acero de construcción en placas.

Interpretación: Para la actividad Habilitación y colocación de acero de construcción en placas: la productividad promedio se ha incrementado (10.109 kg/hora – 7.813 kg/hora = 2.297 kg/hora) en un 29.40% en referencia al estándar CAPECO; así mismo, el costo unitario de mano de obra se redujo en 0.070 soles/kg; lo que significa mayores utilidades para la empresa contratista LUBEPO E.I.R.L.

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD
RESPECTO A LA MANO DE OBRA: ENCHAPADO DE PISO CON
CERÁMICO**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Tabla 36
Enchapado de piso con cerámico

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 0.50 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Enchapado de piso con cerámico 0.30x0.30m, base 1.0 cm, mezcla 1:4 (contrapiso existente de 40mm), la partida se desarrolla en pisos con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 12.00 m² y la productividad 1.00 m²/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	12.50 m ²	12 horas
(B) Agosto 2022	12.80 m ²	12 horas
(C) Setiembre 2022	15.90 m ²	12 horas
(D) Octubre 2022	15.20 m ²	12 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)	1.042 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	1.067 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	1.325 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.325 m ² /hora superior al promedio esperado.
(D)	1.267 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.267 m ² /hora superior al promedio esperado.

Tabla 37*Variación de productividad en enchapado con cerámico*

VARIACIÓN DE PRODUCTIVIDAD: Enchapado con cerámico						
Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas	Productividad	Promedio productividad	Incremento de Productividad referente a estándar CAPECO	
ESTÁNDAR CAPECO	12.00 m2	12 horas	1.000 m2/hora	1.000 m2/hora		
(A) Julio 2022	12.50 m2	12 horas	1.042 m2/hora	1.054 m2/hora	0.042 m2/hora	29.58%
(B) agosto 2022	12.80 m2	12 horas	1.067 m2/hora		0.067 m2/hora	
(C) Setiembre 2022	15.90 m2	12 horas	1.325 m2/hora	1.296 m2/hora	0.325 m2/hora	29.58%
(D) octubre 2022	15.20 m2	12 horas	1.267 m2/hora		0.267 m2/hora	

Nota: La tabla muestra la variación de productividad en lo que es enchapado con cerámico.
Fuente: tabla 36.

Tabla 38*Variación de precio unitario en enchapado con cerámico*

VARIACIÓN DE PRECIO UNITARIO EN MANO DE OBRA: Enchapado con cerámico					
CUADRILLA	CARGO ACTUAL	Jul-22		Set-22	
		JORNAL ANTERIOR	COSTO PARCIAL	JORNAL ACTUAL	COSTO PARCIAL
1.0	OPERARIO	S/ 58.33	S/ 58.33	S/ 65.00	S/ 65.00
0.5	AYUDANTE - ALBAÑIL	S/ 44.40	S/ 22.20	S/ 52.00	S/ 26.00
		S/ 80.53		S/ 91.00	
RENDIMIENTOS		12.50 m2		15.90 m2	
PRECIO UNITARIO		6.44 soles/m2		5.72 soles/m2	
REDUCCIÓN DE PRECIO UNITARIO			0.72 soles/m2		

Nota: La tabla muestra la variación de precio unitario en mano de obra en lo que es enchapado con cerámico.

Interpretación: Para la actividad enchapado de piso con cerámico: la productividad promedio se ha incrementado (1.296 m2/hora – 1.000 m2/hora = 0.296 m2/hora) en un 29.58% en referencia al estándar CAPECO; así mismo, el costo unitario de mano de obra se redujo en 0.72 soles/m2; lo que significa mayores utilidades para la empresa contratista LUBEPO E.I.R.L.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Un contraste de hipótesis es un método mediante el cual vamos a decidir si una hipótesis previamente emitida acerca de un parámetro que desconocemos de una población, se puede aceptar o se debe rechazar con una determinada probabilidad de forma fiable. (Fisher, 2014, pág. 210)

- Hipótesis general

Para probar la hipótesis general, planteamos la hipótesis estadística siguiente:

HG: “La satisfacción laboral incide significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022”

Tabla 39
Correlaciones de Spearman, hipótesis general

		Satisfacción		
			Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Productividad	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

Nota: Resultados obtenidos del SPSS.

Interpretación: en el presente estudio se utilizó la prueba de normalidad kolmogorov por lo que la muestra de estudio supera del N°50 encuestados, el dato que se obtuvo es menor a 0,005 por tanto se usó el instrumento estadístico de correlación de spearman No paramétrico.

En la **tabla 28** podemos apreciar que la satisfacción laboral si incide significativamente en la productividad donde se obtuvo un valor relacional de 0,715 lo cual manifiesta que existe una alta correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la variable independiente

(satisfacción Laboral) y dependiente (Productividad); de esta forma se acepta la hipótesis.

- **Hipótesis específica**

HE1: La satisfacción con el trabajo en sí, incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.

Interpretación: En el presente estudio al realizar encuestas y analizando los resultados tanto de los cuestionarios como de la ficha de análisis documental de productividad, se demuestra que la satisfacción con el trabajo en sí, incide en la productividad. En la tabla N°5 se afirma que los colaboradores, siempre y casi siempre tienen la plena libertad de participar en actividades que están alineadas a la empresa de modo que se incrementa la productividad, por lo tanto, se acepta la hipótesis.

HE2: El sistema de recompensas justas incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.

Interpretación: En la presente investigación al recabar información se demuestra que las recompensas justas inciden en la productividad, en la tabla 8 se afirma que se incrementaron los salarios a los colaboradores, por consiguiente, se incrementaron la productividad, esto se demuestra en los cuadros de ficha de análisis documental (ver tablas 23 al 27), de este modo se acepta la hipótesis.

HE3: La satisfacción con el sistema de promociones y ascensos inciden en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.

Interpretación: En el presente estudio al realizar encuestas y analizando los resultados tanto de los cuestionarios como de la ficha de análisis documental sobre productividad, se demuestra

que la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos inciden en la productividad, en la tabla 11 y 12 se demuestra que siempre se realizan promociones y ascensos por tanto se incrementan la productividad, de manera que se acepta la hipótesis.

HE4: Las condiciones favorables del trabajo inciden en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.

Interpretación: En la presente investigación al recabar información se demuestra que las condiciones favorables del trabajo inciden en la productividad, en la tabla N°13 se puede verificar que los colaboradores se sienten a gusto con su lugar de trabajo, por consiguiente, se incrementa la productividad, de esta forma se acepta la hipótesis.

HE5: La satisfacción con colegas que brindan apoyo incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.

Interpretación: En el presente estudio al realizar encuestas y analizando los resultados tanto de los cuestionarios como de la ficha de análisis documental sobre productividad, se demuestra que la satisfacción con colegas que brindan apoyo incide en la productividad, en la tabla 14 y 15 se demuestra que los colaboradores cuentan siempre, con un buen clima organizacional y siempre se incrementan las horas de capacitación por ende se incrementa la productividad, por tanto se acepta la hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación tuvo el propósito de determinar la incidencia de satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. – Casapalca; por tanto, se realizó una encuesta a los trabajadores que fue la muestra y objeto de la investigación. La hipótesis propuesta y su respectiva contrastación fue: “La satisfacción laboral incide significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022”, dando a conocer el valor relacional de 0,715; el cual manifiesta que existe una alta correlación significativa entre ambas variables; así mismo, se utilizó la ficha de análisis documental donde se demuestra el incremento de productividad. El resultado obtenido en la investigación se sustentó a base de las pruebas estadísticas con datos que fueron materia prima para lograr el objetivo de la investigación que construyo a la discusión de los resultados:

- **Discusión en base a los antecedentes**

A partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación, con los resultados obtenidos se demostró que la satisfacción laboral es de suma importancia en la empresa puesto que, mantener a los colaboradores motivados, felices al realizar trabajos comprometidos con la empresa, implicaría compromiso para que los colaboradores ayuden a cumplir con las metas y objetivos establecidos por consiguiente el incremento de la productividad. Estos resultados avalan la investigación de Martínez (2020) en su tesis titulada “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020” logrando concluir que existe una relación significativa entre la variable satisfacción laboral y productividad de igual manera menciona que los colaboradores que obtienen mayor beneficio laboral y remuneración tendrán mayor productividad, adicional a ello

Carhuapoma (2021) confirma en su tesis titulada “Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en Lima - 2021” que cuando los colaboradores se sienten indiferentes en la satisfacción laboral, entonces la productividad es baja sin embargo cuando los colaboradores se sienten satisfechos entonces la productividad es alta.

- **Discusión de acuerdo a la base teórica**

En base a los resultados obtenidos, el sistema de recompensas justas incide significativamente en la productividad de los colaboradores, como se pudo apreciar en la ficha documental, los trabajadores al obtener un incremento de sueldo, incrementan la productividad. del mismo modo confirma Maldonado (2017), que la satisfacción laboral de los trabajadores dependen de ser considerados de manera justa en sus remuneraciones e incentivos por consiguiente mantenerse motivados lo cual mejora la productividad y calidad de trabajo; del mismo modo manifiesta que la satisfacción laboral, es esencia del grado en que un trabajador se involucra en su ocupación, le asigna tiempo, pasión y vigor y lo considera un elemento céntrico de su vida, lo cual implica, a mayor satisfacción laboral mayor será la productividad.

CONCLUSIONES

El principal objetivo, consistió en describir cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022, efectuada la investigación de campo y el análisis e interpretación de los datos recabados inherentes al estudio se concluye:

- En base a los resultados de la investigación realizada se demostró que la satisfacción laboral incide de manera significativa en la productividad de los colaboradores (ver tabla 23), al recabar la información de la ficha de control se aprecia que los trabajadores al tener la plena satisfacción se incrementa la productividad, en referencia al estándar CAPECO (ver las fichas de análisis documental).
- En la presente tesis se describió que la satisfacción con el trabajo en sí, incide de manera positiva en la productividad, donde se demostró que el 90,57% (ver tabla 5) de trabajadores muestran la satisfacción laboral al tener la libertad para participar en la toma de decisiones, lo que se considera que la empresa reconoce el valor de su desempeño, y con respecto al desarrollo de actividad por iniciativa propia el 87,42% (ver tabla N°06) de trabajadores respondieron que siempre y casi siempre lo desarrollan, por ende, se incrementa los rendimientos de mano de obra y por consiguiente el incremento de productividad.
- En esta tesis también se describió que el sistema de recompensas justas incide de manera positiva en la productividad donde se ha demostrado que los trabajadores al tener un incremento de salario mantienen la plena satisfacción por ende se incrementó la productividad, este incremento se mostró en la ficha de análisis documental, muy aparte de ello se demostró que, más de 68% (ver tabla 9) de trabajadores mencionaron que la empresa no cuenta con programa de incentivos lo cual puede ser muy perjudicial para el incremento de productividad por ende el incremento de costos unitarios lo que puede generar pérdidas a la empresa.
- Se describió que la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos incide de manera significativa en la productividad, al promediar

un 60% de trabajadores respondieron que siempre y casi siempre la empresa realiza tanto promociones como ascensos y un promedio de 40% de trabajadores respondieron lo contrario lo cual genera el bajo compromiso con su trabajo y por ende baja productividad. (Ver tabla 11 y 12)

- Se describió que las condiciones favorables del trabajo inciden de manera significativa en la productividad, donde se demostró que casi el 70% de trabajadores se sienten siempre y casi siempre a gusto con el lugar de trabajo, esto nos quiere decir que la empresa viene proporcionando favorables condiciones físicas a sus empleados y por ende existe una buena cultura organizacional y plena satisfacción.
- Se describió que la satisfacción con colegas que brindan apoyo incide de manera relevante en la productividad, en la tabla 15, casi el 70% de trabajadores respondieron que siempre y casi siempre se incrementa las horas de capacitación de parte de los jefes y colegas, también en la tabla 16 casi el 90% de trabajadores que siempre y casi siempre la empresa cuenta con estándares y procedimientos claros para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente, lo cual permite alcanzar su máximo nivel posible de cumplimiento de objetivos del mismo modo las metas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gerente de la empresa LUBEPO seguir mejorando las estrategias para así mantener satisfechos a los colaboradores de la empresa LUBEPO, recomendar a cada jefe del área seguir mejorando en brindarle confianza e incentivar el trabajo en equipo a los colaboradores para que opinen libremente y desarrollan actividades por iniciativa propia por ende mantener comprometido a los mismos con la empresa.
- Se recomienda al gerente de la empresa LUBEPO Implementar un programa de incentivos económicos y de reconocimiento según el desempeño de los colaboradores, de modo que sería de gran ayuda y beneficio para mantener motivados a los mismos por ende obtener mayor productividad como consecuencia de los mismos
- Se recomienda al residente de obra y al gerente de la empresa LUBEPO, fortalecer el sistema de ascensos y promociones para que los colaboradores se sienten comprometidos ya que para todos es un factor fundamental crecer dentro de la empresa por consiguiente mejorar la productividad.
- Se recomienda al residente de obras de la empresa LUBEPO fortalecer el clima laboral donde los colaboradores se sientan felices, donde todos se sientan identificados con la empresa independientemente de su historia personal, y así no tener la necesidad de exigencia sino el trabajo debería de ser por voluntad propia.
- Se recomienda al gerente y residente de obra de la empresa LUBEPO fortalecer la capacitación, visto que en definitivo es una de las mejores maneras de lograr el incremento de productividad y el cumplimiento de objetivos y metas, muy aparte que ayudas mantener a los colaboradores motivados, valorados y dispuestos a identificarse con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, A. (14 de Abril de 2022). randstad.com.ar. Obtenido de <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/press-releases/25-los-trabajadores-argentinos-preferiria-estar-desempleado-infeliz-un/>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Privada . Huanúco: ISSN: 1994-1420.
- Cámara, L. (15 de Julio de 2021). Revista Digital De La Cámara De Comercio De Lima. Obtenido de <https://lacamara.pe/reglas-para-el-pago-de-gratificaciones.2021>
- Cando, C. M. (2021). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala. Guayaquil - Ecuador .
- Carhuapoma, R. E. (2021). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021. Lima.
- Chiavenato , I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración De Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: Elsevier Editora Ltda.
- Da Silva, R. (2002). Teorias De La Dministración. Mexico: Ediciones Paraninfo.
- Etzioni, A. (1975). Organizaciones Modernas . Buenos Aires: IBdeF .
- Fisher, R. (2014). La estadística entre la matemática y la experiencia. Madrid: Librosmaravillosos.

- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. México: McGraw-Hill Companies.
- Hernández, R. (2014). *Metodología De La Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Imesun. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Zuisa: Organización Internacional del Trabajo.
- Jacobo , S. (2013). *Fundamentos Teóricos y Metodológicos Para La Investigación Científica En Ciencias Agrarias* . Huánuco : MERCURIO Marketing, Publicidad y Negocios .
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración*. México: Mc Graw Hil.
- López, P. (2015). *Metodología De La Investigación Cuantitativa*. España: Creative conmmous.
- Maldonado, J. Á. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional*. Honduras: Mc Graw Hil Companies.
- Mancilla , C. T. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco - 2019*. Huanúco.
- Marquina , P. (22 de Junio de 2021). RPP NOTICIAS. Obtenido de <https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/quieres-dejar-tu-trabajo-noticia-1343357>
- Martillo , J. A. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil: Caso Compañía CIAMAN S.A. Guayaquil - Ecuador*.
- Martínez, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza, año 2020*. Tarapoto .
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas*. México: McGraw-Hill Interamericana .

- Meller, P. (2019). Productividad, Competitividad e Innovación . CEPLAN .
- Münchi, L. (2010). Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ouchi, W. (1982). Teoría Z Como Peden Las Empresas Hacer Frent Al Desafío Japon. Estados Unidos: O ibis S. A.
- Pérez, M. (2013). Diccionario de Administración. Lima: San Marcos E. I. R. L.
- Ramos, J. (2003). Costos y presupuestos en edificación. Lima: CAPECO.
- Render, B., & Heizer, J. (2007). Administración de producción. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Rivadeneira, J. (01 de Enero de 2020). E- Idea. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Universo, F. (03 de abril de 2018). Creative Commons. Obtenido de <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/diagrama-barras/>
- Urtubey, J. (2013). Pautas Para La Presentación De Cuados Estadísticos. Argentina.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Bustillos Robles, M. (2023). *Satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca - 2022*. [Tesis de pregrado Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir cómo incide la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La satisfacción laboral incide significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el trabajo en sí - Recompensas justas - Promociones y ascensos - Condiciones favorables - Colegas que brindan apoyo <p>VARIABLE DEPENDIENTE Productividad.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia 	<p>Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo. Diseño: No experimental. Población: 268 colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. Muestra: 159 colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de procesamiento de datos: Cuadros estadísticos, Diagrama de Barras, Programa SPSS, Fichas de control de productividad.</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO PE1: ¿Cómo incide la satisfacción con el trabajo en sí en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022? PE2: ¿Cómo incide el sistema de recompensas justas en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022? PE3: ¿Cómo incide la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022? PE4: ¿Cómo incide las condiciones favorables del trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022? PE5: ¿Cómo incide la satisfacción con colegas que brindan apoyo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO OE1: Describir cómo incide la satisfacción con el trabajo en sí en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. OE2: Describir cómo incide el sistema de recompensas justas en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 OE3: Describir cómo incide la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 OE4: Describir cómo incide las condiciones favorables del trabajo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 OE5: Describir cómo incide la satisfacción con colegas que brindan apoyo en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO HE1: La satisfacción con el trabajo en sí incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 HE2: El sistema de recompensas justas incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 HE3: La satisfacción con el sistema de promociones y ascensos incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 HE4: Las condiciones favorables del trabajo inciden en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022 HE5: La satisfacción con colegas que brindan apoyo incide en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el trabajo en sí - Recompensas justas - Promociones y ascensos - Condiciones favorables - Colegas que brindan apoyo <p>VARIABLE DEPENDIENTE Productividad.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia 	<p>Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo. Diseño: No experimental. Población: 268 colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. Muestra: 159 colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca – 2022. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de procesamiento de datos: Cuadros estadísticos, Diagrama de Barras, Programa SPSS, Fichas de control de productividad.</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Agradeciéndole anticipadamente por vuestra colaboración, le solicitamos responder el presente cuestionario que tiene como propósito analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca 2022. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Criterio	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
En ocasiones	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Marque con X la respuesta que crea que es la correcta. Tome como referencia los criterios de la tabla de arriba.

Edad: () años

Género: Hombre () Mujer ()

Nº	Pregunta	Puntaje
Satisfacción laboral		
1	¿Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización?	5 4 3 2 1
2	¿Desarrollan las actividades por iniciativa propia?	5 4 3 2 1
3	¿Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades?	5 4 3 2 1
4	¿Se les incrementaron los salarios?	5 4 3 2 1
5	¿Existen programas de incentivos para los obreros?	5 4 3 2 1
6	¿Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas?	5 4 3 2 1
7	¿Se realizan promociones de cargos?	5 4 3 2 1
8	¿Se realizan ascensos a los mejores trabajadores?	5 4 3 2 1
9	¿Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo?	5 4 3 2 1
10	¿La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan?	5 4 3 2 1
11	¿Se incrementa las horas hombre capacitadas?	5 4 3 2 1
12	¿Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo?	5 4 3 2 1
Productividad		
13	¿Se reducen los tiempos improductivos?	5 4 3 2 1
14	¿Se incrementan los rendimientos de mano de obra?	5 4 3 2 1
15	¿Nota que se reducen los costos unitarios?	5 4 3 2 1
16	¿Se cumplen los objetivos planificados?	5 4 3 2 1
17	¿Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas?	5 4 3 2 1
18	¿Se logra cumplir las metas propuestas?	5 4 3 2 1

CUESTIONARIO

Agradeciéndole anticipadamente por vuestra colaboración, le solicitamos responder el presente cuestionario que tiene como propósito analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca 2022. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Critério	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Marque con X la respuesta que crea que es la correcta. Tome como referencia los criterios de la tabla de arriba.

Edad: (23) años

Género: Hombre (X) Mujer ()

Nº	Pregunta	Puntaje				
Satisfacción laboral						
1	¿Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización?	5	X	3	2	1
2	¿Desarrollan las actividades por iniciativa propia?	5	X	3	2	1
3	¿Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades?	5	X	3	2	1
4	¿Se les incrementaron los salarios?	5	X	3	2	1
5	¿Existen programas de incentivos para los obreros?	5	X	3	2	1
6	¿Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas?	5	X	3	2	1
7	¿Se realizan promociones de cargos?	5	X	3	2	1
8	¿Se realizan ascensos a los mejores trabajadores?	5	X	3	2	1
9	¿Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo?	5	X	3	2	1
10	¿La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan?	5	X	3	2	1
11	¿Se incrementa las horas hombre capacitadas?	5	X	3	2	1
12	¿Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo?	5	X	3	2	1
Productividad						
13	¿Se reducen los tiempos improductivos?	5	X	3	2	1
14	¿Se incrementan los rendimientos de mano de obra?	5	X	3	2	1
15	¿Nota que se reducen los costos unitarios?	5	X	3	2	1
16	¿Se cumplen los objetivos planificados?	X	4	3	2	1
17	¿Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas?	X	4	3	2	1
18	¿Se logra cumplir las metas propuestas?	X	4	3	2	1

CUESTIONARIO

Agradeciéndole anticipadamente por vuestra colaboración, le solicitamos responder el presente cuestionario que tiene como propósito analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Casapalca 2022. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Criterio	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Marque con X la respuesta que crea que es la correcta. Tome como referencia los criterios de la tabla de arriba.

Edad: (44) años

Género: Hombre (/) Mujer ()

Nº	Pregunta	Puntaje					
Satisfacción laboral							
1	¿Usted tiene plena libertad para participar en actividades que estén alineadas con la organización?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
2	¿Desarrollan las actividades por iniciativa propia?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
3	¿Cuentan con información clara y directa para el desempeño en sus actividades?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1
4	¿Se les incrementaron los salarios?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
5	¿Existen programas de incentivos para los obreros?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
6	¿Se entregan las gratificaciones por fiestas patrias y fiestas navideñas?	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1	
7	¿Se realizan promociones de cargos?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
8	¿Se realizan ascensos a los mejores trabajadores?	5	4	<input checked="" type="checkbox"/>	2	1	
9	¿Las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1	
10	¿La cultura organizacional de la empresa les proporciona una condición favorable para las labores que desempeñan?	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1	
11	¿Se incrementa las horas hombre capacitadas?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
12	¿Cuenta con procedimientos y estándares de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1	
Productividad							
13	¿Se reducen los tiempos improductivos?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
14	¿Se incrementan los rendimientos de mano de obra?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
15	¿Nota que se reducen los costos unitarios?	5	4	<input checked="" type="checkbox"/>	2	1	
16	¿Se cumplen los objetivos planificados?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
17	¿Alcanzan su máximo nivel posible de cumplimiento de actividades programadas?	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1	
18	¿Se logra cumplir las metas propuestas?	<input checked="" type="checkbox"/>	4	3	2	1	

ANEXO 3
CARTA DE ACEPTACIÓN



RUC: 20522635147

LUBEPO

E.I.R.L.
*Servicios
Generales*

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señorita:

Bustillos Robles, Maria Elizabeth

E.A.P. Administración de Empresas

De mi consideración

Yo Lucila Pomalazo Valga, Gerente General, le autorizo a usted Maria Elizabeth Bustillos Robles identificado con DNI N° 46795978 a llevar el desarrollo de su investigación con el tema "SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LUBEPO E.I.R.L. CASAPALCA - 2022" ; de este modo se le otorga permisos como usar el nombre de la entidad, encuestar a los colaboradores y otros permisos que sea necesario para realizar la investigación mencionada.

Atentamente:

Casapalca, 10 de mayo de 2022

LUBEPO E.I.R.L.
Lucila B. Pomalazo Valga
TITULAR-GERENTE

CAL. PORTA Nro. 130 - DPTO 701 - MIRAFLORES - TELEF. 446-6787 242-5297

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A LA MANO DE OBRA:

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	
Ubicación	
Nº trabajadores	
Jornada laboral	

Descripción de la actividad:

Período	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A)		
(B)		
(C)		
(D)		

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Período	Productividad	Observaciones
(A)		
(B)		
(C)		
(D)		

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A
LA MANO DE OBRA: ENCOFRADO DE PLACAS**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS - MODULOS I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 01 oficial + 01 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Encofrado de placas en muros de ductibilidad limitada, con paneles elaborados con anterioridad a base de triplay de ¼"x4'x8' y listones de 2"x3"x8', la partida se desarrolla en placas con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 10.00m² y la productividad 0.417m²/hora según CAPECO (Cámara Peruana de la Construcción).

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Periodo	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	10.30 m ²	24 horas
(B) Agosto 2022	10.20 m ²	24 horas
(C) Setiembre 2022	13.50 m ²	24 horas
(D) Octubre 2022	13.90 m ²	24 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Periodo	Productividad	Observaciones
(A)	0.429m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	0.425m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	0.563m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.146 m ² /hora superior al promedio esperado.
(D)	0.579m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.163 m ² /hora superior al promedio esperado.


 Abel J. Escobar Vacas
 Ingeniero Civil
 CIP-76367

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A
LA MANO DE OBRA: PREPARACIÓN, TRANSPORTE Y COLOCACIÓN DE
CONCRETO EN PLACAS**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	02 operarios + 02 oficiales + 10 ayudantes
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Preparación, transporte y colocación de concreto en placas, $f_c=175 \text{ kg/cm}^2$, mezcladora tipo trompo de 9pies3, la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos. Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 10.00m3 y la productividad 0.089m3/hora según CAPECO. Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Periodo	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	10.20 m3	112 horas
(B) Agosto 2022	10.00 m3	112 horas
(C) Setiembre 2022	13.50 m3	112 horas
(D) Octubre 2022	12.90 m3	112 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Periodo	Productividad	Observaciones
(A)	0.091 m3/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	0.089 m3/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra similar al promedio esperado.
(C)	0.121 m3/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.031 m3/hora superior al promedio esperado.
(D)	0.115 m3/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.026 m3/hora superior al promedio esperado.


 Ruben J. Gonzalez Vacas
 Ingeniero Civil
 CIP: 76367

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A
LA MANO DE OBRA: TARRAJEO EN INTERIORES**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 0.5 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Tarrajeo en interiores sin pañeteo previo, espesor 1.5cm mezcla 1:5 (muros de 2 a 4 m de longitud), la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos. Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 15.00m2 y la productividad 1.250m2/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Periodo	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	15.10 m2	12 horas
(B) Agosto 2022	15.05 m2	12 horas
(C) Setiembre 2022	19.90 m2	12 horas
(D) Octubre 2022	20.00 m2	12 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Periodo	Productividad	Observaciones
(A)	1.258 m2/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	1.254 m2/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	1.658 m2/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.408 m2/hora superior al promedio esperado.
(D)	1.667 m2/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.417 m2/hora superior al promedio esperado.



 Cristóbal Tocas
 Ingeniero Civil
 CIP: 76307

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A
LA MANO DE OBRA: HABILITACIÓN Y COLOCACIÓN DE ACERO DE
CONSTRUCCIÓN EN PLACAS**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	02 operarios + 02 oficiales
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Habilitación y colocación de acero de construcción en placas de concreto armado, una sola malla (muros de 1 a 2.4 m de altura), la partida se desarrolla en muros con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos.

Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 250.00 kg y la productividad 7.813 kg/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.

Periodo	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	258.00 kg	32 horas
(B) Agosto 2022	260.00 kg	32 horas
(C) Setiembre 2022	322.00 kg	32 horas
(D) Octubre 2022	325.00 kg	32 horas

$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Periodo	Productividad	Observaciones
(A)	8.063 kg/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	8.125 kg/hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	10.063 kg/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 2.250 kg/hora superior al promedio esperado.
(D)	10.156 kg/hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 2.344 kg/hora superior al promedio esperado.


 Ricardo J. Cristóbal Yacas
 Ingeniero Civil
 CIP 76367

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE PRODUCTIVIDAD RESPECTO A
LA MANO DE OBRA: ENCHAPADO DE PISO CON CERÁMICO**

EMPRESA LUBEPO E.I.R.L.

Obra	CONSTRUCCION DE SERVICIOS HIGIENICOS – MODULO I Y II
Ubicación	Campamento minero Carmen – Alpayana S.A.
Nº trabajadores	01 operario + 0.50 ayudante
Jornada laboral	8 horas

Descripción de la actividad:

Enchapado de piso con cerámico 0.30x0.30m, base 1.0 cm, mezcla 1:4 (contrapiso existente de 40mm), la partida se desarrolla en pisos con condiciones similares y con igual número de personales en los cuatro periodos. Para la partida en evaluación el rendimiento promedio esperado es 12.00 m² y la productividad 1.00 m²/hora según CAPECO.

Se quiere evaluar la productividad antes y después del incremento de jornales; desde el mes de agosto se incrementó los jornales al total de colaboradores.



Periodo	Unidades producidas	Horas hombre trabajadas
(A) Julio 2022	12.50 m ²	12 horas
(B) Agosto 2022	12.80 m ²	12 horas
(C) Setiembre 2022	15.90 m ²	12 horas
(D) Octubre 2022	15.20 m ²	12 horas


$$\text{Productividad de la MO} = \frac{\text{Unidades producidas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Periodo	Productividad	Observaciones
(A)	1.042 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(B)	1.067 m ² /hora	Productividad obtenida antes del incremento de jornales, el cual se muestra ligeramente superior al promedio esperado.
(C)	1.325 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.325 m ² /hora superior al promedio esperado.
(D)	1.267 m ² /hora	Productividad obtenida después del incremento de jornales, el cual se muestra 0.267 m ² /hora superior al promedio esperado.


 Roberto J. Castiblanco
 Ingeniero Civil
 CIP 76367

ANEXO 5
BOLETAS DE PAGO

RUC: 20522635147 LUBEPO E.I.R.L.	
DIRECCION : CAL. PORTA NRO. 130 DPTO. 701	
PERIODO : JULIO DE 2022	BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIONES
CODIGO : 0047878588001	TIPO PERSONA : OBRERO MINA 53
APELLIDOS Y NOMBRES : GASPAR FERNANDEZ, HIGGOR JHONATAN	
D.N.I. : 47878588	FECHA NACIMIENTO : 11/02/1985 SEXO : M
SECCION : OBRAS CIVILES	JORNAL DIARIO : 47.80
CARGO : TECNICO EN OBRAS CIVILES / VARIOS	NACIONALIDAD : PERUANA
FECHA INGRESO : 25/04/2022	CARNET ESSALUD :
REG. PENSIONARIO : HABITAT	CUSPP : 310871HGFPN3
REMUN. BASICA : 1,434.00	FEC. CESE :
DIAS LAB. : 31.00	DIAS NO LAB. : 0.00
DIAS SUBS/DM. : 0	HRS. TRA. : 248
	MIN. TRA. : 0
CONCEPTOS IMPORTES	
INGRESOS	
HABER BASICO	1,481.80
GRATIFICACION	525.80
HORAS FERIADO TRABAJADAS 16	191.20
BONIF. EXTRAOR. Lev.29351 - Lev 30334	47.32
TOTAL	2,246.12
DESCUENTOS	
FONDO COMP. JUBILACION MINERA M.S.	8.37
APORTE OBLIGATORIO A.F.P.	167.30
PRIMA DE SEGUROS AFP	29.11
APORTE COMPLEMENTARIO AFP	33.46
COMISION MIXTA AFP	3.85
ADELANTO DE GRATIFICACION	525.80
ADELANTO BONIF. EXT. D. LEY 29351	47.32
TOTAL	815.21
APORTES	
ESSALUD	150.57
APORTE COMPLEMENTARIO EMPLEADOR AFP	33.46
SEGUROS VIDA LEY	4.89
SEGUROS S.C.T.R. SALUD	12.71
SEGUROS S.C.T.R. PENSION	45.15
TOTAL	246.78
NETO A PAGAR	1,430.91
HABLE Y ESCRIBA EN NUEVOS SOLES SI.	
 LUBEPO E.I.R.L. Lucila B. Pomalazo Valdivia TITULAR GERENTE	 FIRMA DEL TRABAJADOR
FIRMA DEL EMPLEADOR	FIRMA DEL TRABAJADOR
EMPLEADOR	

RUC: 20522635147		LUBEPO E.I.R.L.	
DIRECCION : CAL. PORTA NRO. 130 DPTO. 701			
PERIODO : AGOSTO DE 2022		BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIONES	
CODIGO :	0047878588001	TIPO PERSONA :	OBREIRO MINA 54
APELLIDOS Y NOMBRES : GASPAR FERNANDEZ, HIGGOR JHONATAN			
D.N.I. :	47878588	FECHA NACIMIENTO :	11/02/1985 SEXO : M
SECCION :	OBRAS CIVILES	JORNAL DIARIO :	55.00
CARGO :	OFICIAL	NACIONALIDAD :	PERUANA
FECHA INGRESO :	25/04/2022	CARNET ESSALUD :	
REG. PENSIONARIO :	HABITAT	CUSPP :	310871HGFPN3
REMUN. BASICA :	1,650.00		FEC. CESE :
DIAS LAB. : 31.00	DIAS NO LAB. : 0.00	DIAS SUBS/DM. : 0	HRS. TRA. : 248 MIN. TRA. : 0
CONCEPTOS		IMPORTES	
INGRESOS			
HABER BASICO		1,705.00	
TOTAL		1,705.00	
DESCUENTOS			
FONDO COMP. JUBILACION MINERA M.S.		8.53	
APORTE OBLIGATORIO A.F.P.		170.50	
PRIMA DE SEGUROS AFP		29.67	
APORTE COMPLEMENTARIO AFP		34.10	
COMISION MIXTA AFP		3.92	
TOTAL		246.72	
APORTES			
ESSALUD		153.45	
APORTE COMPLEMENTARIO EMPLEADOR AFP		34.10	
SEGUROS VIDA LEY		5.63	
SEGUROS S.C.T.R. SALUD		12.96	
SEGUROS S.C.T.R. PENSION		46.01	
TOTAL		252.15	
NETO A PAGAR		1,452.28	
HABLE Y ESCRIBA EN NUEVOS SOLES S/.			
			
FIRMA DEL EMPLEADOR		FIRMA DEL TRABAJADOR	
EMPLEADOR			

ANEXO 6
REGISTRO FOTOGRÁFICO





