

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA PANASA

- PARAMONGA 2016

Presentado por:

Bach. Génesis del Carmen, CHINCHAY NUNURA

Bach. Yunek, HUERTA FERRER

Asesor:

M(a) Eudosia Adela, CAMARENA LINO

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO-PERÚ

2016

**TÍTULO: SSATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA
EMPRESA PANASA PARAMONGA, 2016.**

Bach. Génesis del Carmen, CHINCHAY NUNURA

Bach. Yunek, HUERTA FERRER

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a) Eudosia Adela, Camarena Lino

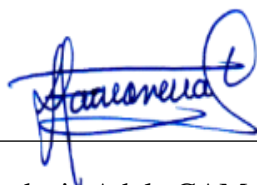
UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

HUACHO

2016



M(a). Eudosia Adela CAMARENA LINO

ASESOR



Dra. Elvia Mercedes AGURTO TÁVARA

PRESIDENTA



Dra. Elena Luisa LAOS FERNÁNDEZ

SECRETARIO



M(a). Maritza Isabel MARTÍNEZ LOLI

VOCAL



DEDICATORIA

A mi familia por el motivación y apoyo incondicional día a día, la cual me hace seguir esforzándome en el proceso de mi formación profesional.

A nuestra asesora M(a) Eudosia Adela Camarena Lino por la paciencia, enseñanza que me brindó en la realización de mi tesis.

Huerta Ferrer Yunek

A Dios por estar siempre conmigo acompañándome a mis padres Jonny y María por el apoyo, por alentarme y por seguir conmigo en las buenas y en malas, a mis hermanitos que son mi alegría y una de las razones por la cual sigo adelante, a toda mi familia por estar a mi lado incondicionalmente en todo momento no importa donde y cuando siempre estarán para mí, a mi prima Carol Stephanie por sus consejos, escucharme y entenderme siempre; a Jorge Alonso por ser un hombre maravilloso por escucharme, por entenderme, apoyarme, guiarme y darme todo el amor que necesito, los amo ustedes son el motivo por el cual sigo y me seguiré esforzando.

Chinchay Nunura Génesis del Carmen

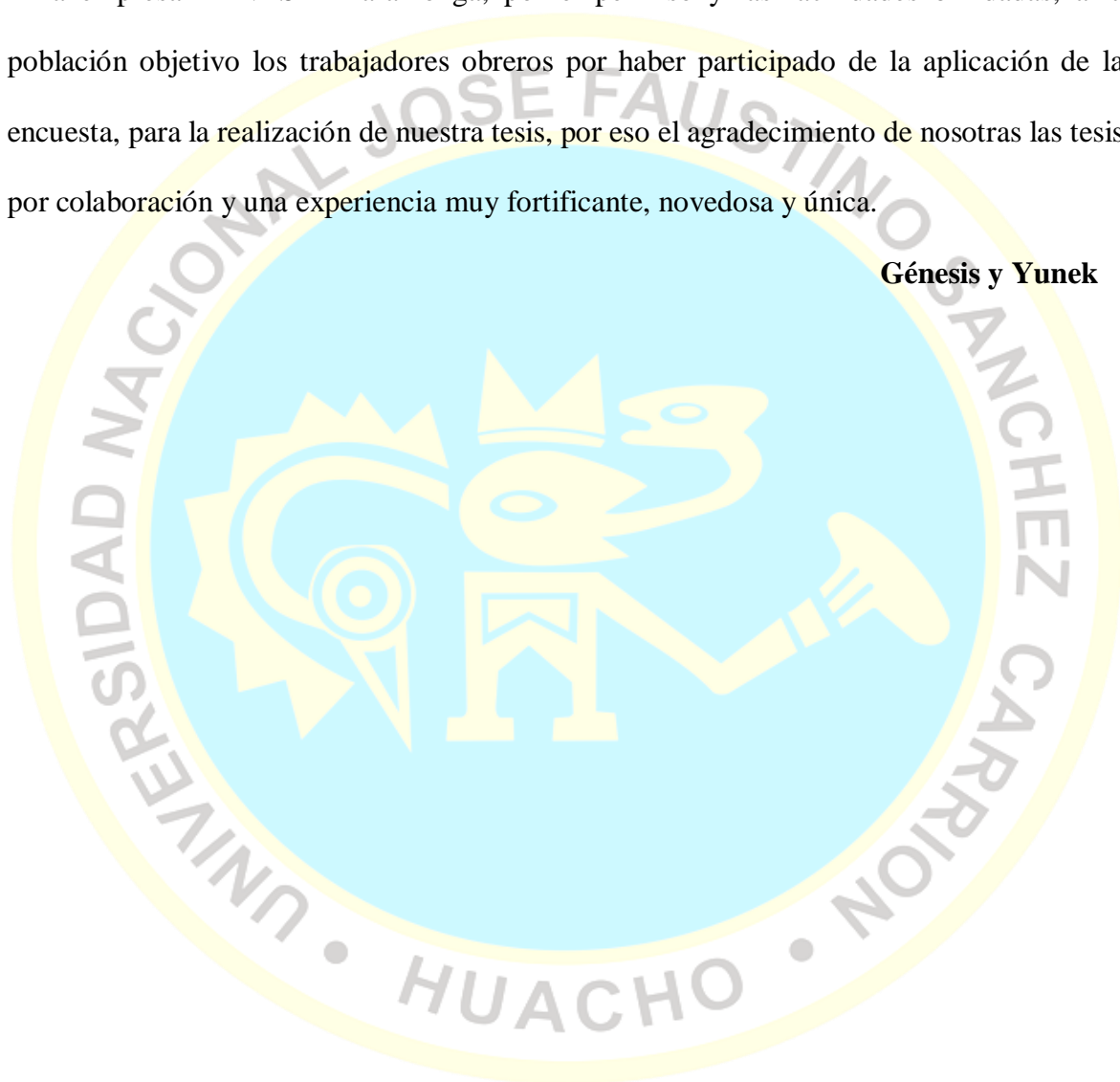
AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento

A nuestra asesora M(a) Eudosia Adela Camarena Lino, por habernos brindado todas sus enseñanzas, orientaciones y monitoreado, en el desarrollo de la tesis.

A la empresa PANASA- Paramonga, por el permiso y las facilidades brindadas, a la población objetivo los trabajadores obreros por haber participado de la aplicación de la encuesta, para la realización de nuestra tesis, por eso el agradecimiento de nosotras las tesis por colaboración y una experiencia muy fortificante, novedosa y única.

Génesis y Yunek



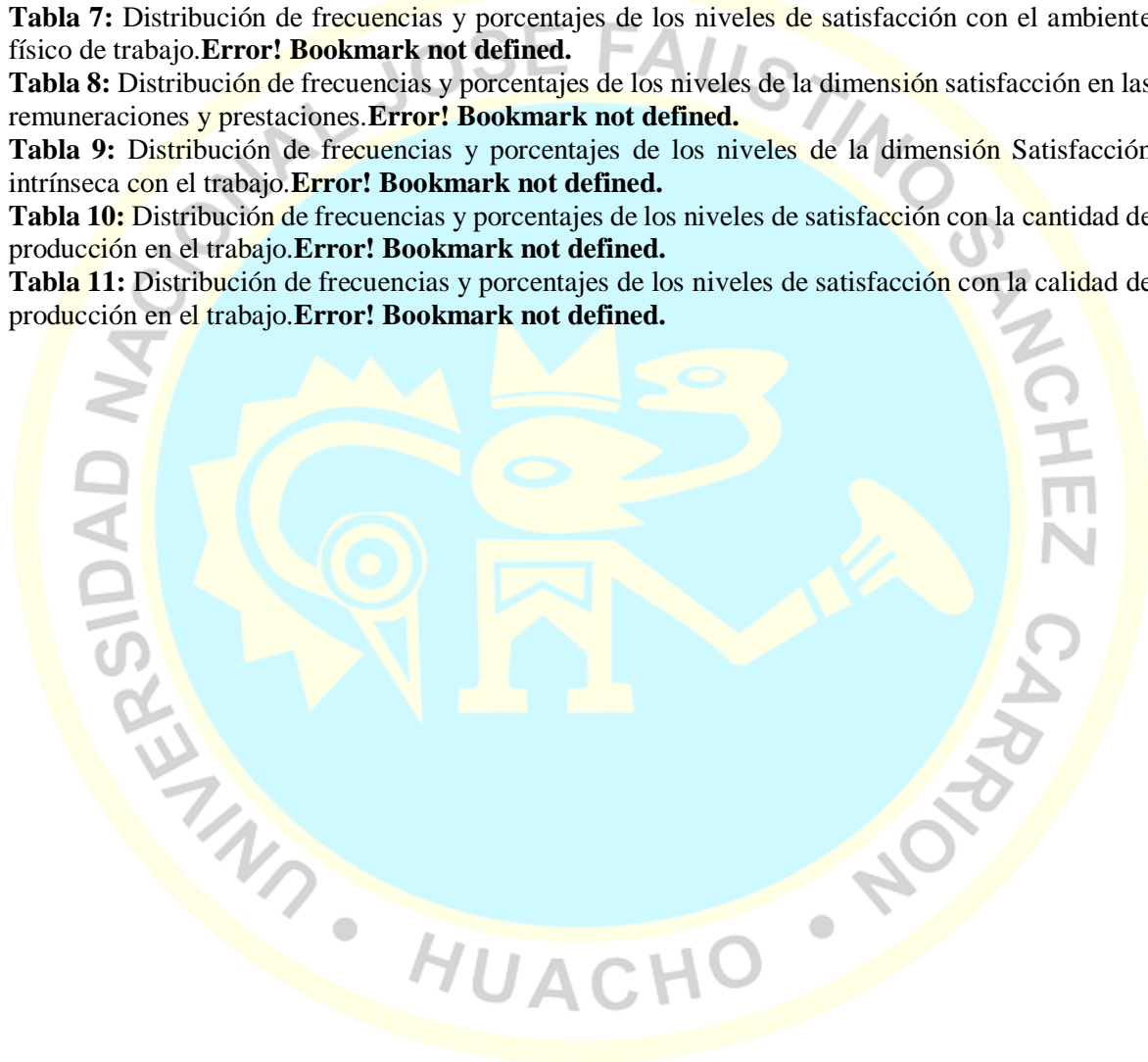
INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN.....	iix
ABSTRACT	x
INTRODUCCION	11
Capítulo I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
Capítulo II.....	17
MARCO TEORICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Definiciones: Satisfacción laboral	22
2.2.2. Niveles de satisfacción	23
2.2.3. Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg.....	25
2.2.4. Teoría de la Jerarquización de las necesidades de Abraham Maslow (1943)	26
2.2.5. Teoría de las Tres Necesidades de McClelland (1961).....	28
2.2.6. Teoría ERC de Clayton Alderfer (1972)	28
2.2.7. Teoría X y Y de McGregor (1960) citado por Koontz H. & Heinz W. (2004)	29
2.2.8. Factores que Favorecen la Satisfacción Laboral.....	31
2.3. Términos conceptuales	32
2.4. Formulación de Hipótesis	35
2.4.1. Hipótesis General.....	35
2.4.2. Hipótesis Específicos	35
2.5. Operacionalización de las variables	36
Capítulo III	37
METODOLOGIA.....	37

3.1. Tipo de investigación	37
3.2. El enfoque.....	37
3.3. Población y muestra	38
3.4. Técnicas e instrumentos	39
3.5. Procesamiento y análisis de datos	42
Capítulo IV	43
RESULTADOS	43
4.1. Presentación de resultados	43
4.1.1. Características de la población.....	43
4.1.2. Resultados	48
4.1.3. Resultados de las hipótesis específicos.....	49
Capítulo V	59
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.1. Discusion.....	59
Capítulo VI.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
6.1. Conclusiones	62
6.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
7.1. Fuentes Bibliográficas	66
7.2. Fuentes bibliográficas	67
7.3. Fuentes hemerográficas.....	67
7.4. Fuentes electrónicas	59
ANEXOS.....	69
1.1. Matriz de Consistencia	70
1.2. Instrumento de toma de datos:	74
Cuestionario de Satisfacción Laboral	74
Datos demográficos:	74
1.3. Base de datos:	75

INDICE DE TABLAS

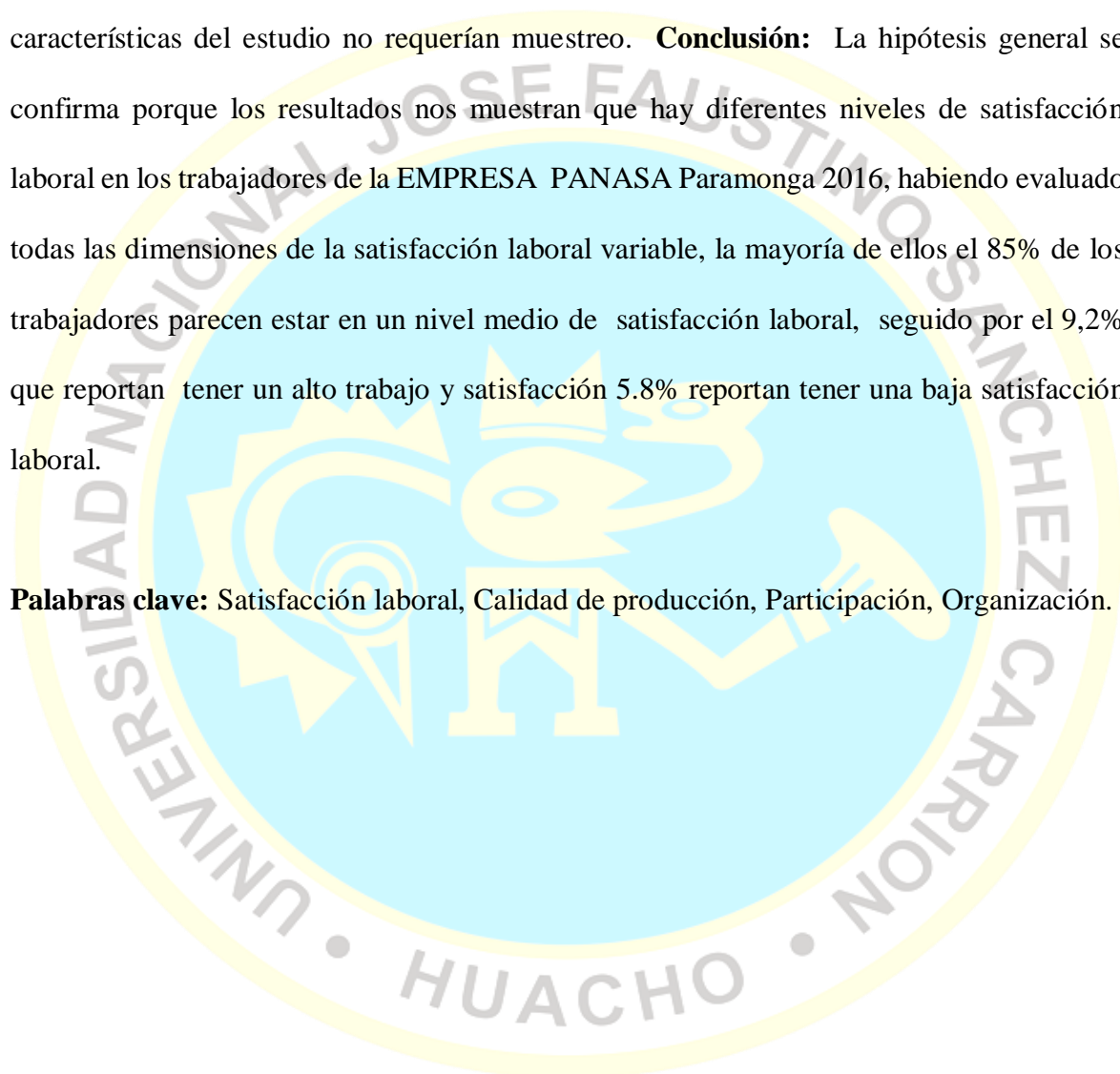
Tabla 1. Edad de la población de estudio según ciclo de vida.....	43
Tabla 2. Grado de instrucción de la población de estudio.....	44
Tabla 3. Tiempo laboral según quinquenios de la población de estudio	45
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de satisfacción laboral	Error! Bookmark not defined.
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en la población de estudio.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en la supervisión y participación en la organización.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en las remuneraciones y prestaciones.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.	Error! Bookmark not defined.
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.	Error! Bookmark not defined.



RESUMEN

El **Objetivo:** Identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa PANASA Paramonga 2016.. **Material y Método:** Es una investigación descriptiva básica de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo. La población consistía en 120 trabajadores de las distintas áreas, que es 100% total, del sexo masculino, porque las características del estudio no requerían muestreo. **Conclusión:** La hipótesis general se confirma porque los resultados nos muestran que hay diferentes niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la EMPRESA PANASA Paramonga 2016, habiendo evaluado todas las dimensiones de la satisfacción laboral variable, la mayoría de ellos el 85% de los trabajadores parecen estar en un nivel medio de satisfacción laboral, seguido por el 9,2% que reportan tener un alto trabajo y satisfacción 5.8% reportan tener una baja satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Calidad de producción, Participación, Organización.



ABSTRACT

The **Objective:** To identify the levels of job satisfaction of the workers of the company PANASA Paramonga 2016. **Material and Method:** It is a basic descriptive research of non-experimental type, with a quantitative approach. The population consisted of 120 workers from the various areas, which is 100% total, of the male sex, because the characteristics of the study did not require sampling. **Conclusion:** The general hypothesis is confirmed because the results show us that there are different levels of job satisfaction in the workers of the COMPANY PANASA Paramonga 2016, having evaluated all the dimensions of the variable job satisfaction, most of them 85% of the workers appear to be at an average level of job satisfaction, followed by 9.2% who report having a high job satisfaction and 5.8% report having a low job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Production Quality, Participation, Organization.

INTRODUCCION

En el presente trabajo se presenta la investigación desarrollada en el área administrativa de la Municipalidad distrital de Vegueta 2019, donde se ha determinado el nivel de satisfacción existente en los colaboradores administrativos. La presente investigación denominada: **SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA PANASA – PARAMONGA 2016.**

Tiene como objetivo fundamental Identificar los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016. Es una institución papelerera industrial – comercial, dedicada a la fabricación de materia prima para la fabricación de materiales de escritura, como son los cuadernos, cartulina, papel Bonck, cartones marrones y papeles absorbentes.

Para la investigación se ha tomado en cuenta conceptos de diferentes autores que a continuación se detalla.

Para Sonia Palma (1999). Indica que de cierto modo el empleado se relaciona con su medio de trabajo o herramienta, es decir, es como el trabajar ve su centro de labores y si se siente a gusto o no donde labora eso puede repercutir en su producción y la manera asertiva al relacionándose con los demás, y en las cuales debe existir el respeto, la solidaridad y la higiene en su puesto laboral.

Para una mejor comprensión hemos dividido en seis capítulos que detallamos a continuación:

Capítulo I: Se refiere como vamos a desarrollar el Planteamiento de un Problema incluyendo la realidad de la investigación, y a su vez veremos el problema general y sus específicas. Por último, el objetivo general y específicos.

Capítulo II: Se aborda lo que vendría ser el contenido de la tesis basándonos a múltiples autores, se está hablando de los antecedentes también encontraremos bases teóricas que fundamenten el motivo de nuestra investigación a su vez definimos y realizamos la hipótesis.

Capítulo III: Se aborda la Metodología señalando, el diseño de la investigación, el tipo, el

enfoque, la población y muestra, Operacionalización de la investigación. Culminamos el capítulo señalando las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas del procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la investigación donde se presenta las tablas y figuras, así como las interpretaciones estadísticas de cada uno de ellos.

Capítulo V: Se consigna la discusión, la conclusión y sus respectivas recomendaciones.

Capítulo VI: Señala las fuentes de donde fue sacada la información: bibliográficas, electrónicas y documentales.

Finalmente se consignan los anexos, la matriz de consistencia, ficha técnica, cuestionario, el procesamiento de los datos estadísticos trabajados

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral es la consecuencia de varias actitudes que tiene un colaborador hacia su trabajo, la causa concreta (como la empresa, el gerente, compañeros de trabajo, remuneración, reconocimientos, seguros, mejora salarial en el puesto laboral.). Se puede decir que si se encuentra satisfecho dentro del ambiente de trabajo es la incorporación de formas como se relaciona el trabajador hacia su empleo. Que muestran su satisfacción con reacciones positivas y a su vez por otro lado también la expresión de la insatisfacción tomando así actitudes negativas. (Robbins, 1998).

PANASA es una empresa papelera industrial, comercial creada el 15 de Abril de 1969 en Lima – Perú con capitales peruanos, nuestra investigación está enfocada en medir los niveles de satisfacción dentro del centro laboral, que se presenta en los trabajadores ya que se puede decir que se ha detectado cierta insatisfacción laboral por parte de los trabajadores de esta Dirección Ejecutiva, donde cada vez se manifiestan en forma permanente.

Esta situación de insatisfacción laboral del personal se manifiesta por los espacios reducidos que alberga a más trabajadores de la cuenta, así mismo; no hay una buena ventilación, esto genera incomodidad, desgano, frustración, etc. Además, la ubicación de los equipos y materiales tecnológicos que utilizan como computadoras, laptop, impresoras, data; cuyas conexiones se encuentran fuera de su lugar, apreciándose cables, toma corrientes, etc., tirados en el piso, lo que puede ocasionar algún accidente

de trabajo. Por último, sienten que su retribución económica no es equitativa desde un punto de vista profesional lo que genera descontento.

Herzberg (1956) el autor trato de abarcar los factores influyentes de motivación en la satisfacción del individuo como él se pueda desarrollar en su entorno laboral con sus múltiples actividades. Por estas razones y hechos enunciados, se ha creído por conveniente realizar la Investigación para proponer alterativas de solución y de mejoramiento tanto al personal como a la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué nivel de satisfacción laboral existe en el personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación existen en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

¿Qué niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico existen en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

¿Qué niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones existe en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

¿Qué niveles de satisfacción laboral intrínseca existe en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

¿Qué niveles de satisfacción laboral con la cantidad y calidad de producción existe en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

¿Qué niveles de satisfacción laboral con la calidad de producción existe en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral existente en el personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Identificar los diferentes niveles satisfacción laboral en el ambiente físico existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral con la cantidad de producción existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral con la calidad de producción existente en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Salazar, J.(2013), en su investigación “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala”, concluyó que existían relación entre la cultura organizacional y la satisfacción, permitieron a su vez la mejora continua y el desarrollo del bienestar psicológico y la satisfacción laboral entre los trabajadores. Resultados: muestran las diferentes culturalizados y manera de ver el ambiente laboral ya que es una base fundamental para el trabajo en equipo y por ende se maneja estrategias de solución que después que realizaron los gráficos llegaron a analizar dando respuesta a los objetivos planteados.

Sánchez, C. (2011), en su investigación “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria cerealera”; el autor busco la interpretación entre la relación del estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. Llegando a concluir: Existió un grupo de trabajadores que sufrían estrés laboral y eso trajo repercusiones en la empresa ya que si un trabajador no se siente bien en su ambiente laboral estaría bajo de producción. Si tenemos en cuenta hoy en día existen empresas que ayudan y promuevan la mejora de sus trabajadores Se pudo examinar en la tesis existe dicha relación y se trató de mejorar e implementar manera de solución para que el trabajador no tenga estrés laboral si bien en cierto hay muchos factores que

la influyen, pero mediante juegos interactivos se trata de bajar dicho índice de estrés laboral viendo a si también el bienestar psicológico.

Arnedo, B. & Castillo, M. (2009), tesis titulada “Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo). Cumaná, estado sucre, año 2008”, el investigador busco estudiar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del IPSPUDO, Cumaná, año 2008, se llegó a las siguiente conclusión: teniendo en cuenta los factores económicos se vio reflejado la insatisfacción de los trabajadores del IPSPUDO, ya que el salario no era lo adecuado para la producción que ellos realizaban y además de todo el sueldo que se les pagaba no les cubría las necesidades básicas para poder llevar a su hogar y poder mantener a su familia, factores que influyen en el bienestar y/o satisfacción laboral, ya que los trabajadores del IPSPUDO consideran que la distribución, las condiciones y la limpieza y orden del espacio de trabajo fueron satisfactorias. En el tema de seguridad se sienten bien y protegidos ya que cubren los estándares de seguridad, pero existen inconformidad dentro de los trabajadores y esto genera bajo rendimiento de producción eso genera insatisfacción en la empresa si se produjeran cambios administrativos en la plana jerárquica y/o alta gerencia

Nacional

Pérez, N. & Rivera, P. (2013), en el |trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, llegando a la Conclusión: Existió distintas categorías sobre el Clima Organizacional de los empleados del Instituto de

Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013; en el trabajo de investigación se trató de ver la manera como el clima organizacional beneficiaba o no a los trabajadores ya que debemos tener en cuenta que si el individuo dentro de su entorno laboral se siente bien o existen conflictos de interés para ello la gerencia debería de implementar medidas de solución para el beneficio de la empresa esto quiere decir que el trabajador le pone interés y empeño en lo que se le asigna y trata de buscar maneras de solución para afrontar los obstáculos y tener una estabilidad laboral y emocionan dentro de ella y sintiéndose comprometido con el trabajo y las metodologías dentro de ellas.

León, A. (2011), en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”, el autor busco determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao, se llegó a las siguientes conclusión: se diría que se basen el tema de la remuneración del salario mínimo y su vez las variables de sexo en este sentido se habló sobre los trabajos que realizan los varones y mujeres dentro de la organización teniendo en cuenta que se trabaja con grupos de niños y adolescentes en las distintas áreas de enseñanza de ese modo se podría decir que se busca la interacción entre los docentes con la plana jerárquica, Si hablamos de géneros se está favoreciendo al sexo femenino con mejor satisfacción Laboral; de otro modo con los empleados que brindan atención público siendo la manera pago muy distinta a un trabajador a si el usuario se siente satisfecho por la atención brindada.

Vásquez, S. (2007), en el trabajo académico “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”. Al autor busco establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2007, llegando a las Conclusiones: debemos de tener en cuenta distintos parámetros para poder decir la motivación dentro de una organización en este caso se reflejó sobre como las enfermeras se sienten bien en su ambiente laboral las cuales existen dimensiones las cuales como identidad y autoestima ya que son los pilares muy importantes para la buena atención entre los pacientes ya que debe existir comunicación y poder así alcanzar con la meta a tratar siendo de ese modo el valor más alcanzado en la meta porcentual de su trabajo: Desempeño de actividades, interacción con la autoridad y remuneraciones laborales y remunerativos.

Local

Vidaurre M. & Zavala J. (2015), en el trabajo de investigación “Satisfacción en el trabajo y estrés laboral en la dirección ejecutiva de inteligencia sanitaria. Diresa Lima- Huacho.2015”. El autor busco determinar si existe relación entre la Satisfacción en el Trabajo y el Estrés Laboral en la Dirección Ejecutiva de Inteligencia Sanitaria DIRESA LIMA- Huacho. 2015. Concluyeron con la comprobación que existe significativamente un nivel de estrés medio en el 73.3% que conforman 33 trabajadores administrativos, lo que determina que la población de estudio se encuentran estresados, debido a que laboran más de lo debido no

conforme a ley N°27671 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, porque realizan horas extras para una mejor remuneración económica; Se comprobó que el 46.7% conformado por 21 trabajadores se encuentran insatisfechos debido a que la institución no les brinda suficientes beneficios como una buena infraestructura, debido a que no cuentan con un espacio adecuado para laborar y puedan desarrollar bien sus funciones, además el aforo en cada oficina no es respetado generando hacinamiento; Se comprobó que el género femenino presenta un 62.5% de estrés laboral y satisfacción en el trabajo, mientras el género masculino presenta un 34.5%. Esto demuestra que las féminas presentan mayor nivel de estrés y su desempeño laboral es algo satisfactorio a diferencia de los varones que presentan menos nivel de estrés.

Chumpitaz, E. & Shicshi, L. (2012), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los Trabajadores Administrativos de la UGEL N° 10-Huaral 2012”. El investigador busco determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL N° 10-Huaral. Concluyeron que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL N° 10-Huaral debido a que califica menor de 0,05.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definiciones: Satisfacción laboral

Robbins (1998) Citado por García D. en el artículo: Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010). Indica que se debe medir frecuentemente la satisfacción laboral en toda institución o empresa, ya que conlleva a tener al más eficiente en el trabajo siendo eficaz, eficiente teniendo en claro la planificación y trabajo en equipo y la cual cumplirá con sus objetivos planteados a nivel de productividad.(pág.18)

Davis y Newstrom (2003), “Se define a una mezcla de emociones positivas que ayuda de tal modo que los colaboradores ven el lugar donde trabajan. La cual debe tener la actitud asertiva para poder desenvolverse e incluso relacionarse de una manera relativamente buena”. (p.85).

Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), el autor define: “De una manera de expresión de emociones ya se manera positiva o negativa en su trabajo de tal modo tratan de relacionarse entre sí”. (p 118).

Davis y Newstrom (2003), Por otro lado, “el autor nos señala que la satisfacción laboral se debe a las emociones dentro de su trabajo el trato o la manera como su jefe lo remunera”.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) señala que la satisfacción es un proceso que tiene muchos factores desde que el trabajador entra a una organización, empresa entre otros, el individuo empieza a relacionarse con su entorno y trata de ver cómo puede interactuar de manera eficaz y eficiente, Un buen desenvolvimiento en el

espacio asignado de ese modo se ve la productividad y el buen clima organizacional (p.121).

2.2.2. Niveles de satisfacción

Es el grado de satisfacción que esté ligado clima laboral y están relacionado a variables que tienen suma importancia ya sea en una planificación, organización y manejo de control de situaciones dentro de un problema en la organización la clave está en la capacidad de la edad del empleado y la capacidad organizacional.

Robbins, indica el trabajador está satisfecho con los logros dentro de la empresa ay tiene una confiabilidad que abraza a un buen estado de ánimo que eso va reflejado en la buena toma de decisiones a tal punto se puede ver si existe la productividad dentro de ella.

Asimismo, se logra observar en toda empresa o organización las medias de mejora para que pueda existir un clima laboral que facilite al trabajador la mayor productividad del trabajador y que eso de logros a la empresa ay pueda ser remunerado en ganancias que toda empresa e institución debe medir las metas trazadas durando los periodos de gestión teniendo en cuenta metas y objetivos.

Insatisfacción Laboral

Márquez (2001) citado por Sánchez F. señala que la producción es menor según la eficiencia del trabajador y la cual se expresa a través de conductas negativas, las cuales son procesos según afines, las cuales responde con acciones al puesto que desempeña.

Salida, abandono: La frustración expresada, bajo una conducta de abandono de la empresa.

Voz, expresión: Frustración está ligado a la poca percepción del individuo con relación a su medio y tiene temor de expresión cuando se encuentra en situaciones complicadas.

Negligencia: Incluye el ausentismos o retrasos crónicos, los pequeños esfuerzos, la baja productividad, y la insatisfacción, la cual provoca que la condición no sea buena.

Lealtad: Cuando se busca mejorar las condiciones de la empresa, colocando tu imagen el cual se puede ver como símbolo de lealtad hacia la empresa.

Consecuencias de la insatisfacción laboral.

Esto afecta, en la salud (física y mental), familia, la cual puede ser relacionada por el ausentismo y la rotación, diferentes condiciones laborales o interrelación con sus compañeros, ante la organización.

Existen diferencias individualmente las cuales influyen, en la insatisfacción de los trabajadores, y también en las metas laborales.

Intervención profesional en la satisfacción laboral

El trabajador Social básicamente esta en interacción constante con las personas es una carrera de compromiso así la sociedad de manera de apoyar en el tema de casos sociales además son profesionales que usan metodologías de enseñanza e incluso ven la manera como apoyar a diversas personas mediante capacitaciones, charlas, e

juegos interactivos, prácticamente son como unos psicólogos sociales, objetivo el desarrollo humano el Bienestar Social de la población.

2.2.3. Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

Se enfoca la relación de individuo con su empleo, la cual el esfuerzo que haga determinara el logro o la frustración de dicho individuo. Hablamos de la Teoría de la Motivación – Higiénica de Herzberg señala su teoría en el entorno externo y en la acción del empleado en su trabajo (enfoque orientado hacia el exterior). (Pérez, J. et al, 2010)

Herzberg, junto a un grupo de investigadores, desarrolló un cuestionario para la empresa de Pittsburgh, Estados Unidos, la cual consistía preguntar qué factor producía satisfacción e insatisfacción en su centro laboral, al autor concluye que los trabajadores mostraban su incomodidad cuando no eran reconocidos por el trabajo que ellos realizaban además de todo por el salario mínimo que ellos percibían esos fueron algunos de los motivos de desacuerdo dentro de su centro laboral. (Pérez, J. et al; 2010)

Pérez, J. et al (2010), como dijo Herzberg “los resultados reflejaron que no necesariamente que la satisfacción se califique como insatisfacción, como se creía en la manera natural”. Sino que no necesariamente el cargo que tiene el individuo sea satisfactorio, o que influya a la conducta de insatisfacción con el puesto.

Se puede decir que el factor de la limpieza. Son salubres, cual el individuo no esté insatisfecho; tampoco estará satisfecha. De ese modo refleja a los trabajadores la

motivación de su empleo. Herzberg enfatizó que la utilización de motivadores, que aumenten la satisfacción con el puesto. (Pérez, J. et al; 2010)

2.2.4. Teoría de la Jerarquización de las necesidades de Abraham Maslow (1943)

Quintero. (2008) nos dice que la pirámide de Maslow, o niveles de jerarquía de satisfacción humana, señala que está basado en como el individuo cubre sus necesidades seguir el nivel jerárquico se encuentre ya que de ese modo satisface sus necesidades básicas, y eso se ve reflejado en el estado de ánimo de sus empleados dentro de su trabajo, en maneras de producción desarrollo de expresión entre otros.

Necesidades básicas o fisiológicas

En el aspecto de satisfacción vital se estaría hablando como el individuo hace sus actividades diariamente e incluso en su manera de actuar, alimentarse e incluso a la manera de dormir son determinantes de cada persona y si hablamos en su ambiente laboral estaríamos hablando si el trabajador sufre lesiones estaría imposibilitado de llevarle los recursos necesarios para su familia y/o hogar. (Simons, J.; Irwin, D. y Drinnien, B.; 1987)

Necesidades de seguridad y protección

Es la aparición cuando el trabajador se siente satisfecho y cubiertas sus necesidades vitales. Esto se refiere que se siente protegido y no vulnerado en su trabajo y de ese modo aprovecha los múltiples recursos de la empresa para el beneficio en común ((Simons, 1987)

Necesidades sociales (afiliación)

Relaciones con nuestro entorno social. Función de relación; Aceptación social. (Simons, 1987)

Necesidades de estima (reconocimiento)

Maslow, indico dos modelos de las cuales se aplicó; La estima alta la cuales el reflejo del auto estima y el amor propio; La estima baja está relacionada al deterioro de la persona con su aspecto personal. Como es cierto en si la auto estima juega un rol muy importante dentro de un ambiente laboral ya que el empleado está en constancia relación entre sus compañeros de trabajo osino entre la interacción empleado y empleador algunas veces surge que el individuo se siente limitado por no sabes relacionarse con su medio. (Irwin, D. y Drinnien, 1987)

Necesidades de Autorrealización

Maslow (1999), señalo que el individuo tiene que desarrollarse individualmente ser consciente de su realidad teniendo en cuenta su manera de ser y la manera como lo ve su entorno.

El estado psicológico está referido como un individuo se ve dentro de su trabajo si se relaciona o no con los demás de una manera positiva o negativa ya que se mide atreves de la producción del empleado o la manera como soluciona los problemas que puedan surgir en el momento (Simons, J.; Irwin, D. y Drinnien, B.; 1987)

Personas autorrealizadas

En este caso independiente del entorno externo, la necesidad de la privacidad, en un enfoque propio ya que nos basamos en las experiencias y juicios propios, la cual

pueden lograr una aceptación mal y buena, según como lo pueda percibir el individuo, la cual maneja las diferentes apreciaciones de las personas de su entorno, la cual toma las experiencias adquiridas y lo pone en práctica para beneficio de este. (Simons, J.; Irwin, D. y Drinnien, B.; 1987)

2.2.5. Teoría de las Tres Necesidades de McClelland (1961)

Necesidad de logro

Necesidad de salir adelante e Impulso de sobresalir, y de lograr sus objetivos El individuo busca el sobresalir en sus diferentes campos (laboral, estudios, familia, etc.), para poder satisfacer su necesidad antepone el éxito como su objetivo de vida. (McClelland, D. 1961)

Necesidad de poder

El individuo busca influir en las decisiones de los demás, la cual le gusta poseer o disfruta la investidura de “jefe”, ellos se preocupan más por su persona ya que ellos ven sus prioridades dentro de la organización. (McClelland, D. 1961)

Necesidad de afiliación

En las búsquedas de las relaciones interpersonales en las cuales conlleva a la búsqueda de necesidades y trabajo en equipo teniendo en cuenta el comportamiento estado de ánimo entre otros (McClelland, D. 1961)

2.2.6. Teoría ERC de Clayton Alderfer (1972)

Agüero, J (2007), cita a Clayton Alderfer el cual planteo tres grupos de necesidades básicas: Existencia, Relación y Crecimiento.

Existencia: necesidades vitales y de seguridad.

Relación: Estos deseos y de estatus, el cual asimila al componente que influye con la necesidad del individuo.

Crecimiento: Es la manera como las personas se desarrollan en su medio entorno social involucrando a las personas que lo rodea en sus logros y metas trazadas ya sea en un corto o mediano plazo.

En la teoría ERC, se visualiza de manera que el individuo se siente frustrado al no lograr su objetivo ya que eso afecta al desarrollo personal individuo. Por último, ERC que si se satisface o se siente bien o de manera asertiva procurara el éxito y motivación del grupo de personas dentro de la empresa y el agradecimiento de sus superiores. (Agüero, J, 2007)

2.2.7. Teoría X y Y de McGregor (1960) citado por Koontz H. & Heinz W. (2004)

Agüero, J (2007), cita a McGregor, está acorde a lo que uno espera de las organizaciones de ese modo se refleja el pensamiento o el actuar de los jefes jerárquicos de la empresa por eso que utilizan la "Teoría X" e "Teoría Y". Son teorías con distintos parámetros; primero los jefes de la organización señalan que los empleados trabajan a base de amenaza, y en la segunda, los directivos que debe ver cordialidad dar al trabajador lo que él quiere.

Teoría X

Está basada en un modelo antiguo donde se hacía trabajar al empleado a forma de amenazas y sometimiento la cual eso era su manera de producción, indica que la

persona tiene la inclinación al ocio y ven el trabajo como un castigo, en la cual las empresas o instituciones deben supervisar y motivar. (Agüero, J, 2007)

Teoría Y

Se puede decir que siempre que se esfuercen para lograr el objetivo de la empresa, la empresa tendrá que recompensar al individuo, para poder lograr resultados satisfactorios. (Agüero, J, 2007)

El compromiso para llegar a las metas está acorde como el trabajador ha producido en su puesto laboral. Cuan el Clima laboral es el adecuado el individuo aprende no solo aceptar responsabilidad, sino a buscarlas, las cuales ayudan a buscar un mejor puesto y así la imaginación, el ingenio y la creatividad en las soluciones de problemas, con el fin de llegar a la meta deseada en el tema de producción de la empresa. La Teoría Y es que beneficia y trata de relacionar a los grupos de interés para una mejora continua dentro de la empresa una relación empleado empleador de manera cordial. (Agüero, J, 2007)

Debemos de tener en cuenta que la primera teoría está limitada ya que no da muchas posibilidades a sus trabajadores de igual modo no les brinda la estabilidad económica y de se seguridad dentro de ella además los limita a interactuar entre ellos y está basado a sometimiento “Teoría y” no estaría acorde ya que se necesitarían para metros para llevar una buena relación entre uno o más grupos de interés pero que siempre van al bien común. (Agüero, J, 2007)

Se observa que las dos teorías que trabajan de métodos diferentes ya que ambas afectas de tal modo al trabajador sin cubrir lo requerido.

2.2.8. Factores que Favorecen la Satisfacción Laboral

Robbins (2004) señala que la satisfacción laboral depende no solo del salario, si no de como el empleado visualice sus metas laborales; podemos decir que el centro laboral es causa de alegría y bienestar para el individuo o también puede ser todo a la inversa. (p. 35)

Fernández Ríos señala siete factores:

Retribución económica: Señala que es la retribución económica por su fuerza de y/o esfuerzo de su trabajo.

Condiciones físicas del entorno de trabajo: Es el componente que está en el dominio del empleado donde labora y cumple múltiples funciones.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa: La empresa debe brindar seguridad o estabilidad a sus trabajadores en el ambiente laboral.

Relaciones con los compañeros de trabajo: Las actitudes del individuo con la empresa con relación entre uno y dos trabajadores ya que es las distintas áreas no trabajan en simultaneo.

Apoyo y respeto a los superiores: Es las metas trazadas dentro y fuera de la productividad de la empresa ya que todo depende del desarrollo empresarial.

Reconocimiento por parte de los demás: Es poner en práctica la eficiencia y eficacia cuando realiza una labor encomendada por tu supervisor o director; por la cual otras personas elogian el trabajado que realizó el individuo.

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo: El impulso del individuo de manera profesional, con políticas dentro del trabajo; capacitación y implementación de seguridad.

Estos siete aspectos colaboran para poder así lograr la satisfacción laboral del empleado, produciendo en él sensaciones positivas que le generen satisfacción y motivación sobre cómo puede desempeñarse laboralmente.

2.3. Términos conceptuales

Satisfacción laboral

“El grado de satisfacción de una persona o un grupo de personas teniendo en cuenta sus logros y objetivos para su desarrollo personal”. Álvarez (1992)

“Está relacionado como el individuo siente o percibe las emociones ya sea de manera positiva o negativa o de manera subjetiva en su entorno de trabajo”. Locke (1976) citado por. Vidaurre M. &Zavala J. (2015)

Es la manera como los trabajadores muestran su interés frente a su empleo en otras palabras se diría que es el desarrollo de las funciones del trabajador (progreso, compañerismo) tendríamos que ver como se el individuo se relaciona en su trabajo si tiene o no una buena producción o si está de acuerdo con los salarios mínimos Definimos como el conjunto de factores positivos que genera bienestar en el trabajador, así mismo genera productividad en su labor del día a día.

Satisfacción con la supervisión

“Manejo y control de una empresa en temas de seguridad de la institución y de sus trabajadores, acción de supervisar los lugares de peligro y buscar medidas de solución, está relativamente del control y seguridad del establecimiento.”.
(Koontz H. &Weihrich H. 2004)

Ambiente físico laboral

“Respecto al tema de ambiente laboral es algo explicito como el trabajador se siente a gusto o no dentro de una organización en las cuales existen muchos factores determinantes el trabajo en conjunto y la productividad”. Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990).
(Citado por Salazar J. 2013)

Prestaciones recibidas

“El poner en conocimiento los convenios laborales las tributaciones dentro o fuera del trabajo e incluso se ve si existe o no aumento de salario. A tal mediada la organización ve la manera de retribución a sus trabajadores mediante fines de semana libres o asequibles para el trabajador”. Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990).

Satisfacción intrínseca del trabajo

“Es una situación determinante ya que refleja las satisfacción personal o expresivo en la cual destaca la manera de desarrollo dentro de su trabajo, lo que esto da a entender a tener una buena toma de decisiones frente a los problemas

que se puedan suscitar en su centro laboral”. (Citado Por Andrés A.; Maria Paz; José N.; Felipe A. 2011).

Motivación y participación

“Describen a la participación con indicadores como asistencia a reuniones, pertenencia a un grupo de trabajo, posición de liderazgo, entre otros”. Chavis y Wandersman (1990).(Citado Por Andrés A.; Maria P.; José N.; Felipe A. 2011).

Personal obrero

Un trabajador en otras palabras se diría es el individuo que vende su mano de obra a cambio de una remuneración de las cuales existen factores que influye dependiendo de la naturaleza de su actividad fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

2.4.2. Hipótesis Específicos

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral con la cantidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la calidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016

2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTO
<p>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</p> <p>Es “la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo”, es decir; está basado a los roles que cumple el empleado dentro de su empleo (seguridad, compañerismo) se considera también si el puesto de trabajo se adecua al individuo en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.</p> <p>Palma, S. (1999)</p>	Supervisión y participación en la institución	<p>Relaciones Personales</p> <hr/> <p>Supervisión del trabajo</p> <hr/> <p>Modo de Juzgar el Trabajo realizado</p> <hr/> <p>Sentido de justicia y ecuánime</p>	Items 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21 y 22	<p>Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26</p> <p>Meliá, 1998. Adaptado por Salazar J. (2013)</p>
	Ambiente físico	<p>Higiene y salubridad</p> <hr/> <p>Condiciones físicas</p> <hr/> <p>Iluminación</p> <hr/> <p>Ventilación</p>	Items 6,7 y 8	
	Remuneración y prestaciones	<p>Salario</p> <hr/> <p>Formación</p> <hr/> <p>Negociaciones</p>	Items 4,9, 10, 12, 14 y 23	
	Satisfacción Intrínseca	<p>Grado de satisfacción de realización del Trabajo</p> <hr/> <p>Oportunidad en el trabajo</p> <hr/> <p>Personalidad</p> <hr/> <p>Objetivos y metas</p>	Items 1, 2, 3 y 18	
	Cantidad y	Participación de decisión de las tareas	Items 5, 26, 24 y 25	
	Calidad de	Participación de decisión en las áreas		
	productos	Cooperación		

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo básica, el cual con el presente estudio aportaremos con nuevos conocimientos científicos con relación a la satisfacción laboral.

La investigación tiene nivel descriptivo, porque se describe las características específicas de satisfacción Laboral.

El diseño es no experimental porque en el proceso no se alterará ni modificará el comportamiento de la variable Satisfacción laboral de manera intencional. Como señala Kerlinger N. (1979). "La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Se puede decir que para los sujetos de estudio, no hay sensación o estímulos a los que se proponen. Ya que observa en su ambiente habitual. (p. 116)

Es de corte transversal porque la aplicación del instrumento seleccionado para el estudio será aplicada de modo instantáneo, y tiempo real.

3.2. El enfoque

Tiene un enfoque cuantitativo, ya que los resultados que se obtendrán luego de evaluar las encuestas aplicadas al personal obrero serán medidos y cuantificados a través de tablas numéricas, y porcentuales.

Hernández S., Fernández C. y Baptista P., (2003) Se utiliza la recolección y el análisis de datos y así probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición

numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”, (p. 5).

3.3. Población y muestra

Para la presente investigación se ha seleccionado 120 trabajadores obreros del área de Mantenimiento, producción, control de calidad y planta fuerza, que viene a ser el 100% total, del sexo masculino que fluctúa entre las edades de 20 a 59 años.

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

Por las características del estudio no fue necesario un muestreo.

Población de estudio por área.

AREA	TOTAL	PORCENTAJE
PRODUCCION	92	77 %
PLANTA FUERZA	9	7 %
MANTENIMIENTO	7	6 %
DESPACHO	12	10 %
TOTAL	120	100%

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas para emplear

Según Buendía, C.y Hernández citado por González (2009), La entrevista es “la recolección de datos a través del desarrollo de las cuestiones, las cuales son previamente diseñadas en función de lo que se pretenden estudiar” (p.83).

Encuesta: Son ítems respecto a una o más variables a medir.

Según, Gómez, (2006:127-128) se debe considerar dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas, ya que permite facilitar la codificación de las respuestas del encuestado.

3.4.2. Encuesta:

La encuesta nos permitió estructurar un conjunto de preguntas en base al estudio, para conocerla opinión de los participantes en la investigación.

García, M. (1999) define que “es una técnica de investigación en el cual utilizan procesos homogéneos consistente en preguntas, cuyo objetivo es adquirir mediciones cuantitativas de gran variedad”.

Instrumento

Cuestionario:

Consiste en un temario de expresiones que nos permitió el recojo de la información en cuanto a asistentes administrativos.

Descripción del instrumento:

Satisfacción Laboral

Para el presente estudio se ha utilizado el Cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral de José L. Meliá que consta de 26 ítems.

El instrumento (Anexo II) es el cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral de José L.Meliá que consta de 26 ítems.

Ficha Técnica

Nombre Original: Cuestionario de satisfacción Laboral S21/26

Autores Originales: Meliá J. L.; Padilla, J. F.; Martí, N; Sancerni, M.

Adaptación Peruana: Pereyra Quiñones José Luis (1990)

Nº Ítems: 26 ítems divididos en cinco dimensiones:

Objetivo: Medir niveles de satisfacción que permite una administración rápida y poco costosa.

Descripción de Escala de Medición: La escala original es FALSA y VERDADERA, pero para efecto de la investigación Salazae, J. adapta el instrumento modificando el nivel de evaluación, utilizando la escala de Likert de 1-3: Donde, 3 es Alto, 2 es medio y 1 es bajo. Quedando en 26 preguntas.

Administración: grupo / personal

Duración: 10 a 15 mnts

Forma de aplicación: Es de auto aplicación, usando papel bond y lápiz.

Interpretación de la escala: Se obtuvo una fiabilidad en la población de estudio de esta investigación de 0,872 resultando el instrumento muy confiable.

Alfa de Cronbach	de Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,871	0,872	26

Calificación del instrumento:

Satisfacción Alta	X – 104	79 a 104
Satisfacción Media	X - X	53 a 78
Satisfacción Baja	26 - X	26 52

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa estadísticos Excel 2010 y SPSS versión 20 para ordenar y tabular los datos.

Para la prueba de hipótesis se utilizaron los estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

A continuación, se presenta los resultados de la investigación obtenidos luego de haber procesado la información correspondiente que a continuación se detallan:

4.1.1. Características de la población

Tabla 1. Edad de la población de estudio según ciclo de vida

	Frecuencia	Porcentaje
Adolescentes	9	7,5
Adultos tempranos	41	34,2
Adultos intermedios	66	55,0
Adultos tardíos	4	3,3
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.

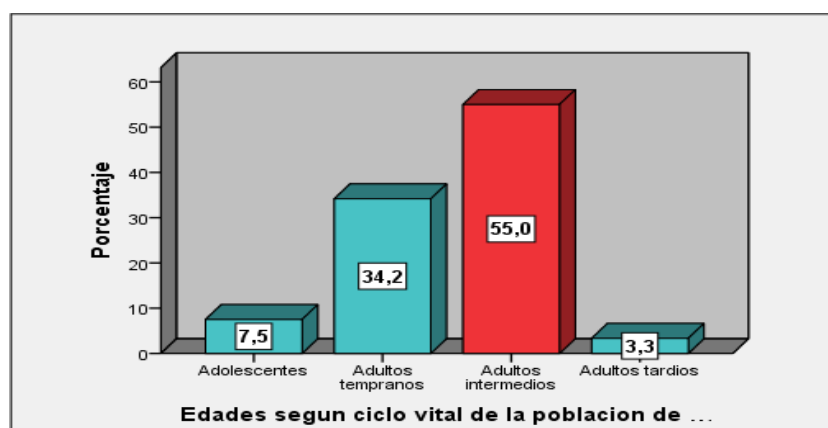


Figura 1: Edad de la población de estudio según ciclo de vida.

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos de 120 obreros encuestados que representan el 100%, tenemos una edad mínima de 18 años y una edad máxima de 65 años. Asimismo, una edad promedio de 35 años.

Por otro lado, de acuerdo a los datos agrupados por ciclo vital tenemos que el 55% de personal obrero son adultos intermedios entre los 30 a 60 años de edad y solo el 3.3% están las edades de adulto tardío con 60 años a más.

Tabla 2. Grado de instrucción de la de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	3	2,5
Secundaria	114	95,0
Válidos Superior técnico	3	2,5
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.

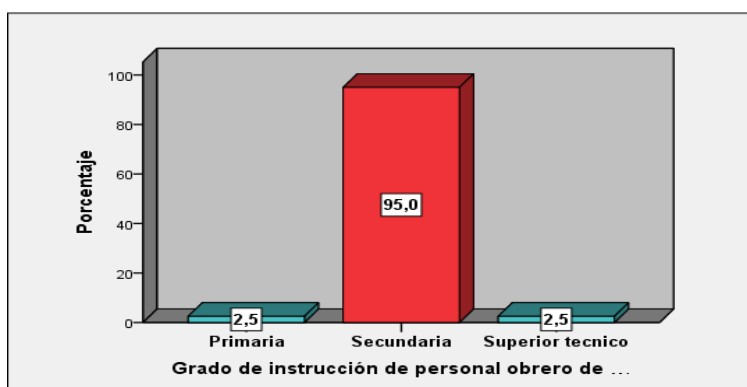


Figura 2: Grado de instrucción de la población de estudio.

Del total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 114 representado por el 95% tienen nivel educativo secundario, 3 representado por el 2.5% tienen nivel Primaria, 3 representado por el 2.5% son de nivel superior.

Tabla 3. Tiempo laboral según quinquenios de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
A 5 años	94	78,3
De 6 al 10 años	14	11,7
Válidos Del 11 a 15 años	9	7,5
De 16 a 20 años	2	1,7
De 21 a mas	1	,8
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.

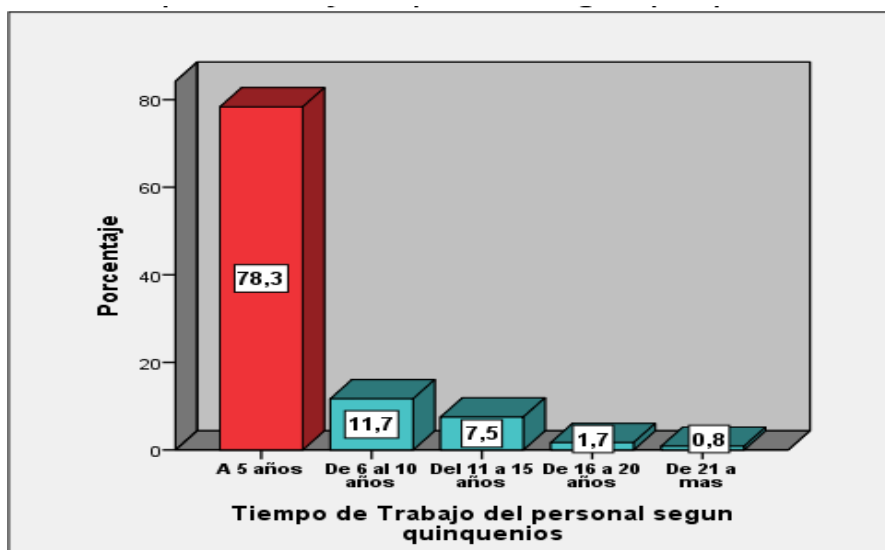


Figura 3: Tiempo laboral según quinquenios de la población de estudio.

Según quinquenio de la población de estudio de acuerdo con los estadísticos descriptivo tenemos que la población de estudio que es tiempo de servicio oscila entre 1 a 23 años así mismo se observa 4 años de tiempo laboral promedio.

Del total de la población de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 94 representado por el 78.3% del personal obrero tiene a 5 años de actividad laboral, 14 representado por el 11.7% del personal obrero tienen de 6 a 10 años de actividad laboral, 9 representado por el 7.5% del personal obrero tienen de 11 a 15 años de actividad laboral, 2 representado por el 1,7% tienen de 16 a 20 años de actividad laboral y 1 representado por el 0.8% tiene 21 a más años de tiempo de actividad laboral.

Tabla 4. *Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de satisfacción laboral.*

DIMENSIONES	Satisfacción		Satisfacción		Satisfacción		TOTAL	
	Baja		Media		Alta			
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	F	(%)
Supervisión	46	38.3	69	57.5	5	4.2	120	100
Remuneraciones	28	23.3	83	69.2	9	7.5	120	100
Intrínseca	3	2.5	65	54.2	52	43.3	120	100
Ambiente físico	40	33.3	67	55.8	13	10.8	120	100
Cantidad de Prod.	50	41.7	66	55.0	4	3.3	120	100
Calidad de Prod.	62	51.7	54	45.0	4	3.3	120	100

Fuente: Elaboración propia.

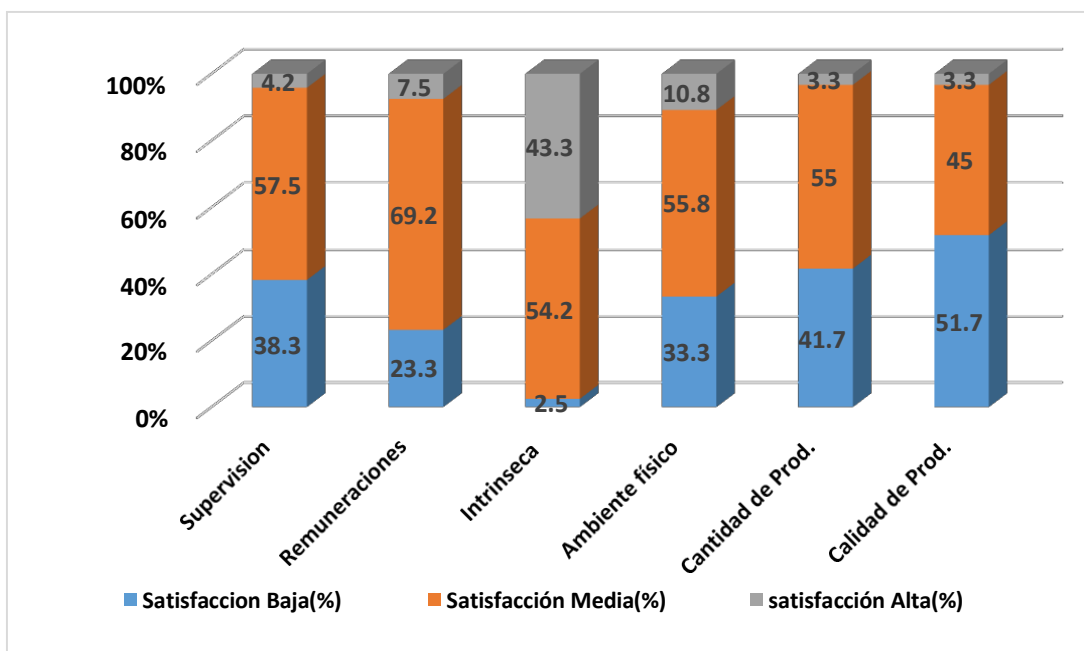


Figura 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de satisfacción laboral.

Se deduce que la mayoría de los trabajadores perciben un mayor porcentaje con satisfacción media en las dimensiones evaluadas: supervisión 57.5%, remuneraciones 69.2%, Intrínseca 54.2%, Ambiente físico 55.8%, Cantidad de producción el 55% y calidad de producción el 45%.

En segundo lugar, con porcentajes menores la satisfacción alta, fluctúa: supervisión 38.3%, remuneraciones 23.3%, Intrínseca 2,5%, ambiente físico 33.3%, cantidad de producción 41.7% y calidad de producción 51.77%.

Finalmente, sobre la satisfacción baja son las mínimas: supervisión 4.2%, remuneraciones 7.5%, Intrínseca 43.3%, ambiente físico 10.8%, cantidad de producción 3.3% y calidad de producción 3.3%.

4.1.2. Resultados

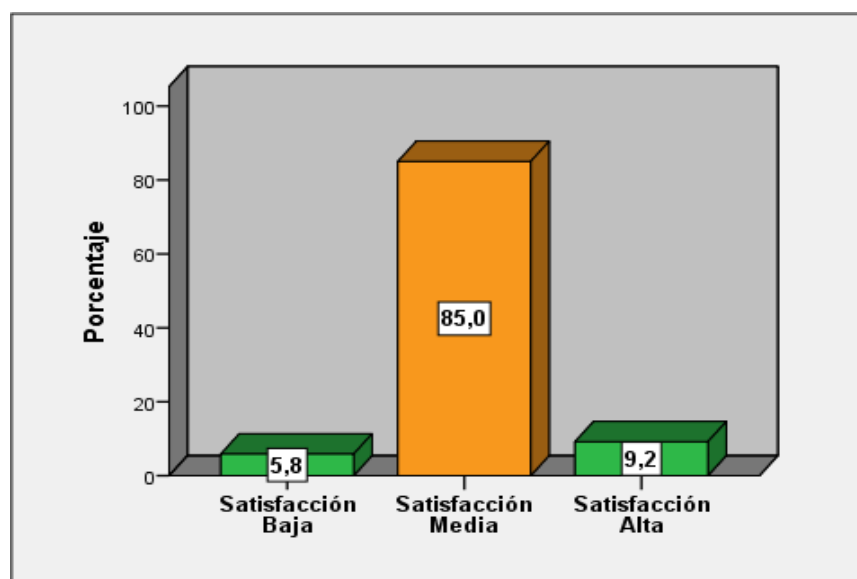
Hipótesis general

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA, Paramonga, 2016.

Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentaje de los niveles de satisfacción laboral en la población de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	7	5,8
Satisfacción Media	102	85,0
Válidos Satisfacción Alta	11	9,2
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en la población de estudio.

Del total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 102(85%) obreros respondieron tener una satisfacción laboral media, 11(9.2%) manifestaron satisfacción laboral alta y 7(5.8%) señalaron tener una satisfacción laboral baja. Los resultados obtenidos según hipótesis general se concluyen confirmando que existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, predominando la satisfacción laboral media en un 85%, de los obreros, los otros niveles de satisfacción laboral alta 9.2% y baja 5.8% son mínimas confirmándose así, la existencia de diferentes niveles de satisfacción laboral.

4.1.3. Resultados de las hipótesis específicos

Hipótesis específica 1:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016.

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en la supervisión y participación en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	46	38,3
Satisfacción Media	69	57,5
Válidos Satisfacción Alta	5	4,2
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.

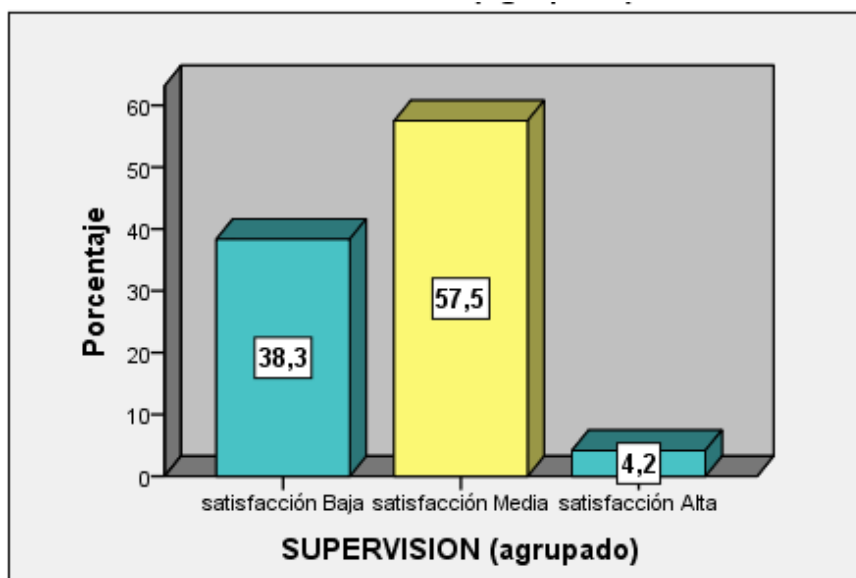


Figura 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en la supervisión y participación en la organización

Se deduce en cuanto a esta dimensión Satisfacción en la Supervisión y Participación en la Organización de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 69 representado por el 57.5% manifestaron tienen satisfacción laboral media, 46 representado por el 38.3% manifestaron tienen satisfacción laboral baja y 5 representado por el 4.2% señalaron una satisfacción laboral alta.

Los resultados confirman la hipótesis específica 1, existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, en la dimensión satisfacción en la supervisión y participación, la satisfacción laboral media es la mayoría un 57.5%, seguido por satisfacción laboral alta 38.3% y baja es mínima 4.2%.

Hipótesis específica 2:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico del personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	40	33,3
Válidos Satisfacción Media	67	55,8
Satisfacción Alta	13	10,8
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia

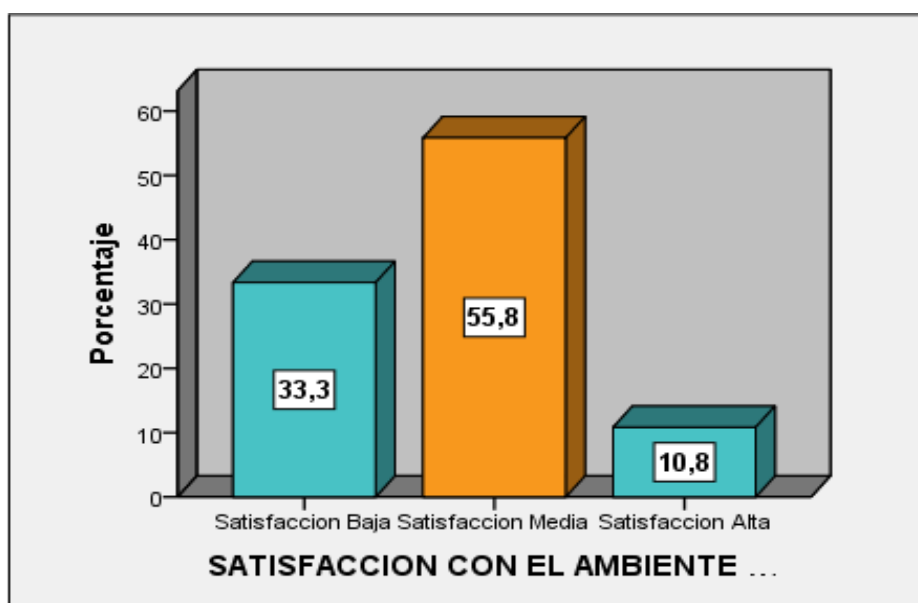


Figura 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Interpretación:

Se deduce en cuanto a la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 67 representado por el 55.8% manifestaron que tienen satisfacción laboral media, 40 representado por el 33.3 % se encuentra con niveles de satisfacción laboral baja y 13 representado por el 10.8% señalaron una satisfacción laboral alta.

Los resultados confirman la hipótesis específica 2, que existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, en la dimensión satisfacción laboral con el ambiente físico de trabajo la mayoría tiene satisfacción laboral media un 55.8%, seguido por satisfacción laboral baja 33.3 % y la satisfacción alta es minoría con 10.8%.

Hipótesis específica 3:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.

***Tabla 8.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en las remuneraciones y prestaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje
	satisfacción Baja	28	23,3
Válidos	Satisfacción Media	83	69,2
	Satisfacción Alta	9	7,5
	Total	120	100,0

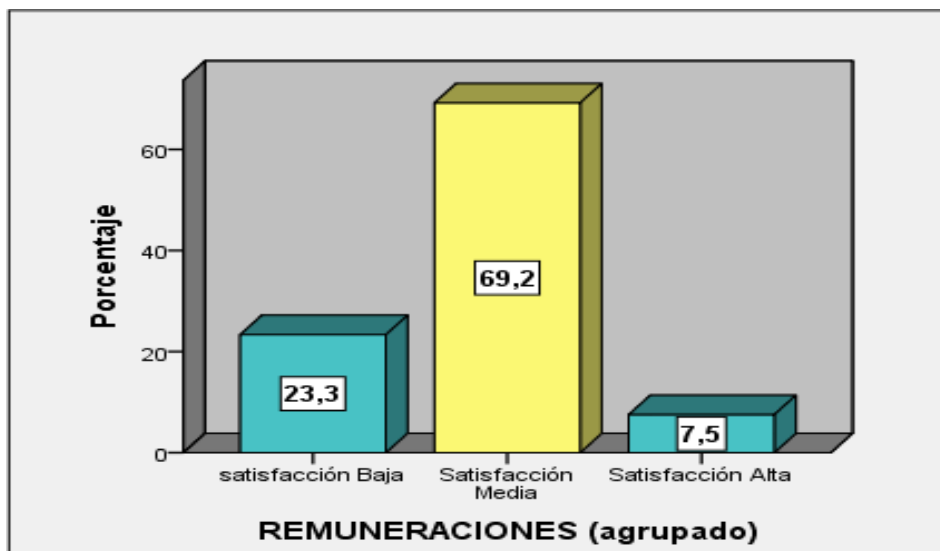


Figura 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción en las remuneraciones y prestaciones.

Se deduce en cuanto a esta dimensión Satisfacción en la remuneraciones y prestación de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 83 representado por el 64.2% manifestaron tienen satisfacción laboral media, 28 representado por el 23.3% se encuentra con niveles de satisfacción laboral baja, 9 representado por el 7.5% señalaron una satisfacción laboral alta.

Los resultados confirman la hipótesis específica 3, la existencia de diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, en la dimensión satisfacción en la remuneración y prestación, predominando la satisfacción laboral media en un 64.2%, seguido por satisfacción laboral baja 23.3% y la satisfacción alta es menor 7.5% .

Hipótesis específica 4:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016.

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	3	2,5
Satisfacción Media	65	54,2
Válidos		
Satisfacción Alta	52	43,3
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia

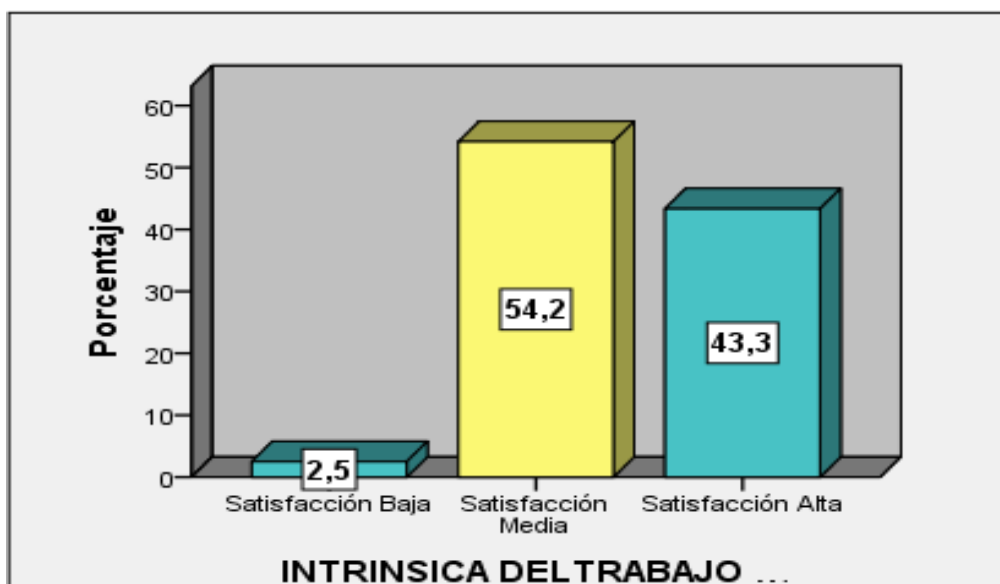


Figura 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo.

Se deduce en cuanto a esta dimensión Satisfacción intrínseca con el trabajo de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 65 representado por el 54.2% manifestaron tienen satisfacción laboral media, 52 representado por el 43.3 % se encuentra con niveles de satisfacción laboral alta y 3 representado por el 2.5% señalaron una satisfacción laboral baja.

Los resultados nos confirman la hipótesis específica 4, la existencia de diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, la dimensión satisfacción laboral intrínseca con el trabajo, predominando la satisfacción laboral media en un 54.2%, seguido por satisfacción laboral alta 43.3 % y la satisfacción baja es mínima. 2.5%.

Hipótesis específica 5:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral con la cantidad de producción del personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016

Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	50	41,7
Satisfacción Media	66	55,0
Válidos		
Satisfacción Alta	4	3,3
Total	120	100,0

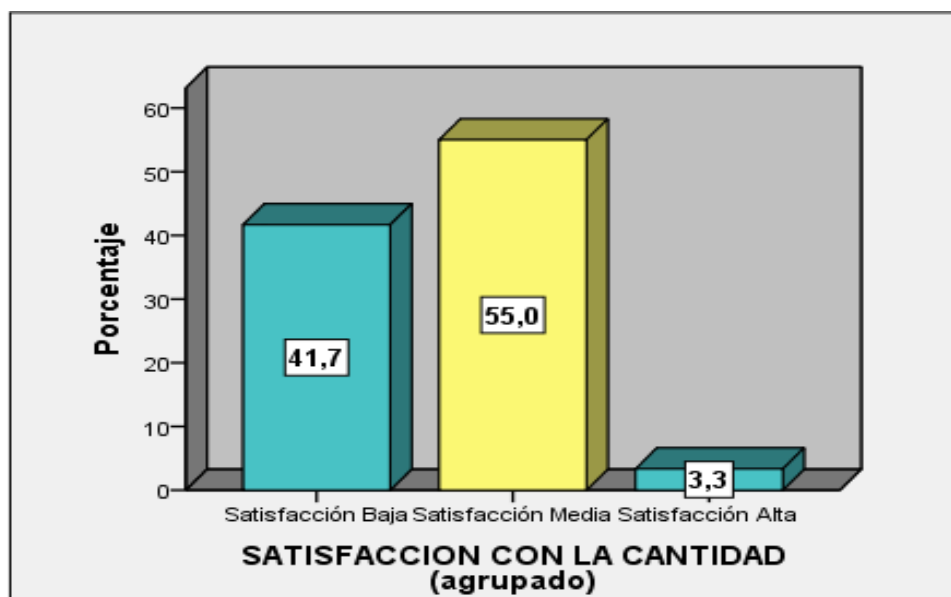


Figura 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.

Se deduce en cuanto a esta dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el TRABAJO, de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 66 representado por el 55.0% manifestaron tienen satisfacción laboral media, 50 representado por el 41.7 % se encuentra con niveles de satisfacción laboral baja y 4 representado por el 3.3% señalaron una satisfacción alta.

Los resultados confirman la hipótesis específica 5, que existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016, en la dimensión satisfacción laboral con la cantidad de producción en el trabajo, donde la satisfacción laboral media es 55.0%, seguido por satisfacción laboral baja 41.7% y la satisfacción alta es mínima. 3.3%.

Hipótesis específica 6:

Existen diferentes niveles de satisfacción laboral con la calidad de producción del personal obrero de la empresa, PANASA Paramonga, 2016.

Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	62	51,7
Satisfacción Media	54	45,0
Válidos		
Satisfacción Alta	4	3,3
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración propia.

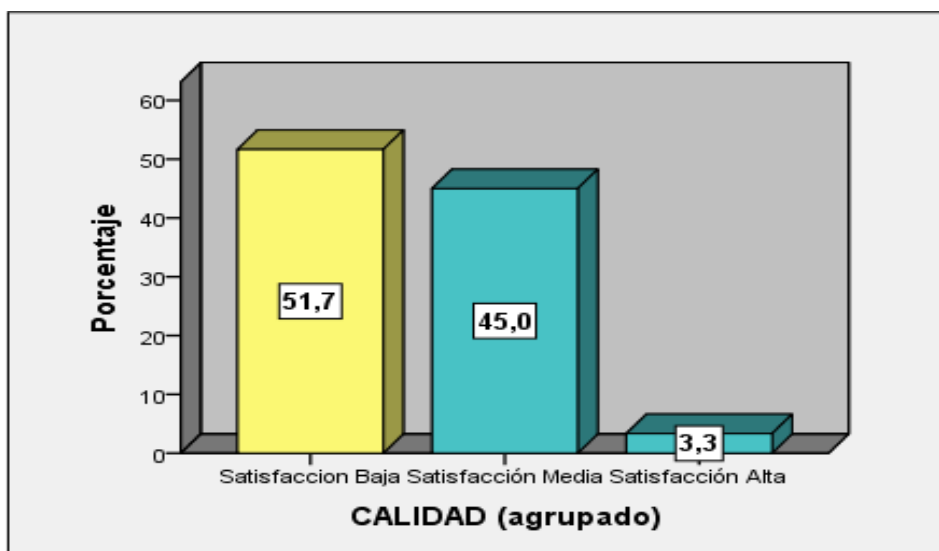


Figura 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

Se deduce en cuanto a esta dimensión Satisfacción con la calidad de la producción en el trabajo, de un total de 120 obreros encuestados que representan el 100%, 62 representado por el 51.7% manifestaron que tienen satisfacción laboral baja, 54 representado por el 45.0 % se encuentra con niveles de satisfacción laboral media y 4 representado por el 3.3% señalaron una satisfacción laboral alta.



Capítulo V

DISCUSION

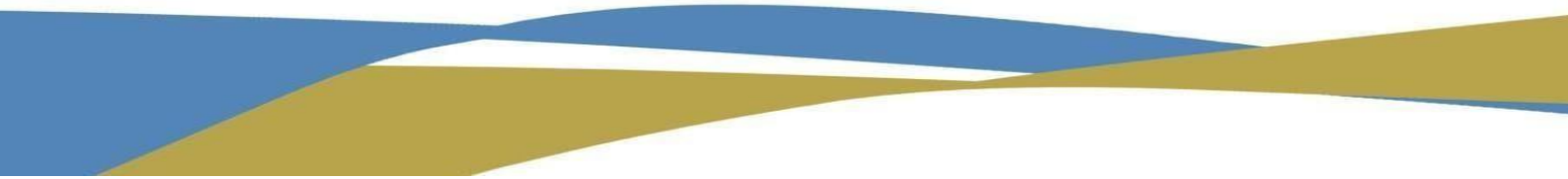
5.1. Discusion

La investigación realizada sobre Satisfacción Laboral del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016. Tuvo como objetivo identificar la satisfacción laboral del personal obrero de la Empresa PANASA 2016. El tipo de investigación fue básica, con nivel descriptivo, el diseño no experimental, con enfoque cuantitativo de corte transversal, el instrumento para la recolección de datos es el cuestionario Escala de Satisfacción Laboral S21/26 de José L. Meliá que consta de 26 ítems que se aplicó al 100%, 120 obreros de la Empresa PANSA. El resultado general nos muestra que los obreros en las 6 dimensiones evaluadas, la mayoría, percibe la satisfacción laboral en un nivel medio, es así que, en la supervisión existe 57.5%, remuneraciones 69.2%, intrínseca 54.2%, ambiente físico 55.8%, cantidad de la producción 55% y calidad de producción 45%; seguido por la satisfacción laboral baja en supervisión con 38.3%, remuneraciones 23.3%, intrínseca 3.5%, ambiente físico 33.3%, cantidad de la producción 41,7% y calidad de producción 51.7% respectivamente y la satisfacción laboral alta es mínima en la mayoría de los casos la supervisión 4.2%, remuneraciones 7.5%, intrínseca 43.3%, ambiente físico 10.8%, cantidad de la producción 3,3% y calidad de producción 3.3%.

Y las conclusiones obtenidas a nivel de hipótesis general confirma que existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el personal obrero, predominando la satisfacción laboral media en un 85%, los niveles de satisfacción laboral alta 9.2% y baja 5.8% son mínimas; la hipótesis específica 1, en la dimensión supervisión y participación, existe predomina la satisfacción laboral media un

57.5%, satisfacción laboral baja 38.3% y alta 4.2% es mínima; hipótesis específica 2 en la dimensión ambiente físico de trabajo la mayoría tiene satisfacción laboral media un 55.8%, seguido por satisfacción laboral baja 33.3% y la satisfacción alta es minoría con 10.8%.; hipótesis específica 3, dimensión remuneración y prestación, la satisfacción laboral media en un 64.2%, seguido por satisfacción laboral baja 23.3% y la satisfacción alta es menor 7.5%; hipótesis específica 4, en la dimensión satisfacción laboral intrínseca con el trabajo, la satisfacción laboral media en un 54.2%, seguido por satisfacción laboral alta 43.3 % y la satisfacción baja 2.5% es mínima.; hipótesis específica 5, en la dimensión cantidad de producción en el trabajo, la satisfacción laboral media es 55.0%, seguido por baja 41.7% y la satisfacción alta es mínima. 3.3%; hipótesis específica 6, laboral baja es 51.7%, seguido por satisfacción laboral media 45.0% y la satisfacción alta es mínima 3.3 %.

Y coincidentemente existe el estudio desarrollado por Vidaurre M. & Zavala J. (2015) denominado Satisfacción en el trabajo y estrés laboral en la dirección ejecutiva de inteligencia Sanitaria. DIRESA Lima- Huacho.2015. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción en el trabajo y el estrés laboral en DEIS, DIRESA LIMA- Huacho. 2015, una investigación básica con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, la población estuvo conformada por 120 trabajadores y una muestra de 45 trabajadores, 29 varones y 16 mujeres. La conclusión obtenida fue que existe significativamente un nivel de estrés medio en el 73.3% que conforman 33 trabajadores administrativos, lo que determina que la población de estudio se encuentran estresados, debido a que laboran más de lo debido no conforme a ley N°27671 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo,



porque realizan horas extras para una mejor remuneración económica; Se comprobó que el 46.7% conformado por 21 trabajadores se encuentran insatisfechos debido a que la institución no les brinda suficientes beneficios como una buena infraestructura, debido a que no cuentan con un espacio adecuado para laborar y puedan desarrollar bien sus funciones, además el aforo en cada oficina no es respetado generando hacinamiento; Se comprobó que el género femenino presenta un 62.5% de estrés laboral y satisfacción en el trabajo, mientras el género masculino presenta un 34.5%. Esto demuestra que las féminas presentan mayor nivel de estrés y su desempeño laboral es algo satisfactorio a diferencia de los varones que presentan menos nivel de estrés.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En relación a la dimensión supervisión se confirma la hipótesis planteada existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016, esta dimensión evalúa indicadores como: las relaciones interpersonales, el modo que se juzga el trabajo que realizan, el sentido de justicia y supervisión en el trabajo, el porcentaje predominante de 57.5% con el nivel de satisfacción medio, seguido por el 38,3 % con el nivel de satisfacción bajo y 4,2 % con el nivel de satisfacción alto.

En relación a la dimensión remuneraciones y prestaciones laboral se confirma la hipótesis planteada existen diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016, esta dimensión evalúa indicadores como: salario, negociaciones, disposiciones y leyes laborales el porcentaje predominante muestra el 69.2 % con nivel de satisfacción media, 23.3 % con nivel de satisfacción baja y 7.5 % nivel de satisfacción alta, la diferencia entre los niveles de satisfacción media y satisfacción baja es de un 45.9%. Del personal obrero de PANASA Paramonga.

En relación a la dimensión satisfacción intrínseca recibidas se confirma la hipótesis planteada existen diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016, esta dimensión evalúa indicadores como: grado de satisfacción de realización del trabajo, las

oportunidades en el trabajo, personalidad, objetivos y metas El porcentaje predominante muestra el 54.2 % con un nivel de satisfacción medio, seguido por un 43.3 % con un nivel de satisfacción alto, y el 2.5% con un nivel de satisfacción bajo.

En relación con la cantidad de producción se confirma la hipótesis planteada existen diferentes niveles de satisfacción laboral con la cantidad de producción del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016, esta dimensión evalúa indicadores como: toma de decisiones dentro del área de trabajo, decisión en sus tareas cotidianas cooperación. El porcentaje predominante muestra que el 55 % con un nivel de satisfacción medio, seguido por un 41.7% con un nivel de satisfacción bajo y finalmente existe un 3.3% con un nivel de satisfacción alto.

En relación con la dimensión calidad se confirma la hipótesis planteada existen diferentes niveles de satisfacción laboral con la calidad de producción del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga 2016, esta dimensión evalúa indicadores como: toma de decisiones dentro del área de trabajo, decisión en sus tareas cotidianas cooperación. El porcentaje predominante muestra que el 51.7% con un nivel de satisfacción bajo, seguido por un 45% con un nivel de satisfacción medio y finalmente existe un 3.3% con un nivel de satisfacción alto.



6.2. Recomendaciones

Tomando como referencia las conclusiones a las que se ha llegado a continuación se plantean las siguientes recomendaciones:

En relación con la satisfacción laboral del personal obrero de la Empresa PANASA Paramonga, que se manifiesta con un nivel de satisfacción laboral medio se recomienda a Gerentes y jefes inmediatos optimizar los medios necesarios y dignos para el desarrollo de las funciones laborales de la manera que ellos cuenten con las diversas medidas tanto materiales como ambientes físicos, incentivos de salario, cantidad y calidad de los productos para con ello elevar el grado de satisfacción laboral.

En relación con la supervisión del trabajo se recomienda al personal administrativo de la Empresa PANASA Paramonga, promover actividades de capacitación, talleres en liderazgo orientadas a la mejora personal y profesional de tal manera que podría servir como reconocimiento y estímulo para los trabajadores que se sienten con un nivel de satisfacción media, como estímulo de reconocimiento a su labor y desempeño.

Respecto al ambiente físico laboral se recomienda mejorar las condiciones de ambiente físico laboral brindándole al personal obrero las facilidades y espacios adecuados para el trabajador desarrolle sus funciones, reduciendo el hacinamiento donde laboran.

La gerencia encargada de recursos humanos debe diseñar estrategias orientadas a mejorar los niveles de satisfacción en las prestaciones recibidas tomando como referencia las políticas laborales para el personal administrativo en los beneficios económicos, justas retribuciones y el cumplimiento de las

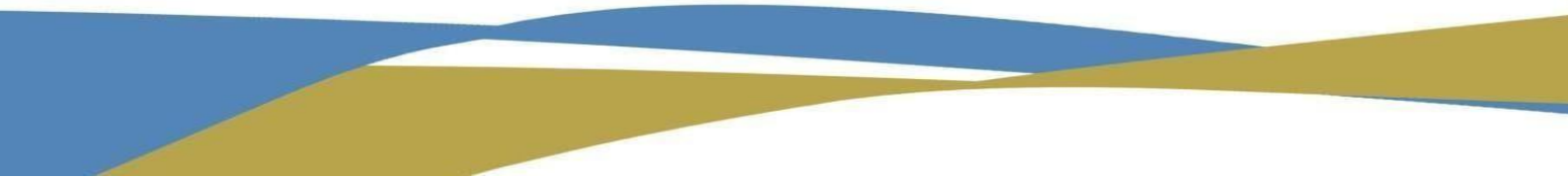
negociaciones laborales que se reflejara en la satisfacción laboral del personal obrero.

A través de la oficina de bienestar social programar y ejecutar talleres socializadores con el personal obrero y jefes administrativos, brindándole un espacio de atención a sus necesidades, escucha activa, e identificando las oportunidades que necesita para lograr el desempeño óptimo de sus labores.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

- Arnedo B. & Castillo M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo). Cumaná, Estado Sucre, Año 2008.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional la Dinamia del Éxito en las Organizaciones. México, Interamericana editores S.A de C.V segunda edición.
- Chumpitaz, E. & Shicshi, L. (2012) Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los Trabajadores Administrativos de la UGEL N° 10-Huaral 2012. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. New York: A Free Press Paperback.
- Pérez N. & Rivera P. (2013) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013, tesis para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de Amazonas Peruana. Iquitos - Perú.
- Salazar J. (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala, Tesis previo a conferírsele el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada. Universidad Rafael Landívar Guatemala – México.
- Solís, A. & Guerrero, M. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central de la Dirección Regional de Salud- Lima. Tesis para
- 

Obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho- Perú.

Vidaurre M. & Zavala J. (2015) Satisfacción en el trabajo y estrés laboral en la dirección ejecutiva de inteligencia sanitaria. DIRESA LIMA- Huacho.2015. Tesis para Optar el título de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional José Faustino SánchezCarrión- Huacho.

7.2. Fuentes bibliográficas

Ander, E. (2011). *Aprender a investigar, nociones basicas para la investigacion social*. (Vol. 1º edicion/ edit: Brujas). Argentina.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional, dinamica del exito en las organizaciones*. (Tercera ed/ edit: Mc graw hill interamericana). Mexico.

7.3. Fuentes hemerográficas

Agüero, Juan Omar TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN: UN CAMPO FRAGMENTADO Y MULTIFACÉTICO Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 7, núm. 1, 2007 Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina .

Atalaya, M. (2001) El Estrés Laboral y su influencia en el Trabajo. *Industrial Data* 2001, (4) 2: 25-36.

García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio 2010. Recuperado: 27/05/2016 <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.



7.4. Fuentes electrónicas

Alfaro L. (2012) satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.

Alva J. & Juárez J. (2014).Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S.A del distrito de trujillo-2014.Recuperado el 19/05/2016



ANEXOS



1.1. Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	ITEMS
Satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016	<p>Problema General</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico del personal</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa PANASA - Paramonga 2016.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la supervisión y participación del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en el ambiente físico del personal</p>	<p>Variable</p> <p>SATISFACCION EN E TRABAJO</p>	<p>Supervisión</p> <p>Ambiente Laboral</p> <p>Prestaciones Recibidas</p> <p>Satisfacción Intrínseca</p> <p>Participación</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Investigación Básica-Descriptivo</p> <p>Enfoque</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Población y Muestra</p> <p>120 trabajadores Obreros de la empresa PANASA.</p>	<p>Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26</p> <p>Meliá, 1998. Adaptado por Salazar J. (2013)</p>

		obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.	obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.				
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la cantidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p> <p>¿Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la cantidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016?</p>	<p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral con la cantidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p>	<p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en las remuneraciones y prestaciones del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral intrínseca del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p> <p>Existen diferentes niveles de satisfacción laboral en la cantidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.</p>				
--	---	--	---	--	--	--	--

		Identificar los diferentes niveles de satisfacción laboral en la calidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.	Existe diferentes niveles de satisfacción laboral con la calidad de producción del personal obrero de la empresa PANASA Paramonga 2016.				
--	--	---	---	--	--	--	--

1.2. Instrumento de toma de datos: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Datos demográficos:

Edad:	Sexo
Tiempo de trabajo en el área:	Último año de escolaridad:
Situación laboral	

Instrucciones:

A continuación, encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la investigación, que es relacionar la cultura organizacional con la satisfacción laboral. En donde

1.-Bajo; 2.-Medio; 3.-Alto

	PREGUNTAS	1	2	3
1	Me gusta mi trabajo.			
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.			
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.			
4	Mi salario me satisface.			
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.			
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.			
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está bien reguladas.			
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.			
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.			
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.			
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.			
12	La forma en la que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.			
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.			
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales.			
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.			
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación e las decisiones de mi departamento o sección.			
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.			
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.			
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.			
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.			
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.			
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.			
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.			
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.			
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos			
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.			

1.3. Base de datos:

*BASE DE DATOS YUNEK Y GENESIS 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Codigo	Numérico	7	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	edad	Numérico	4	0	Edad del personal obrero de Empresa PAN...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
3	sexo	Numérico	4	0	Sexo del personal obrero de Empresa PAN...	{1, Masculin...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
4	tiempodetrab	Numérico	4	0	Tiempo de trabajo de personal obrero de E...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
5	gradodeinst	Numérico	4	0	Grado de instrucción de personal obrero de...	{1, Primaria}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	V1	Numérico	4	0	Me gusta mi trabajo de personal obrero de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V2	Numérico	4	0	Estoy satisfecho con las posibilidades que...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V3	Numérico	4	0	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V4	Numérico	4	0	Mi salario me satisface.	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V5	Numérico	4	0	Estoy satisfecho con la cantidad de trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V6	Numérico	4	0	La limpieza e higiene de mi lugar de trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V7	Numérico	4	0	La iluminación, ventilación y temperatura d...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V8	Numérico	4	0	El entorno físico y el espacio en que trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V9	Numérico	4	0	En mi empresa tengo unas satisfactorias o...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V10	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de la formación que me d...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V11	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de mis relaciones con mi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V12	Numérico	4	0	La forma en la que se lleva la negociación ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V13	Numérico	4	0	La supervisión que ejercen sobre mi es sat...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V14	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cu...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V15	Numérico	4	0	Estoy agusto con la atención y frecuencia ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V16	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de mi grado de participac...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V17	Numérico	4	0	Me gusta la forma en que mis superiores j...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V18	Numérico	4	0	Me satisface mi capacidad actual para dec...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V19	Numérico	4	0	Mi empresa me trata con buena justicia e i...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V20	Numérico	4	0	Estoy contento del apoyo que recibo de mi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 06:28 p.m. 25/06/2016

*BASE DE DATOS YUNEK Y GENESIS 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	V20	Numérico	4	0	Estoy contento del apoyo que recibo de mi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V21	Numérico	4	0	Me satisface mi actual grado de participaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V22	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de mis relaciones con mi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V23	Numérico	4	0	Estoy satisfecho de los incentivos y premi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V24	Numérico	4	0	Los medios materiales que tengo para hac...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V25	Numérico	4	0	Estoy contento del nivel de calidad que obt...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V26	Numérico	4	0	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
32	SATISFACCION...	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
33	SUPERVISION	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
34	REMUNERACI...	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
35	INTRINSCADE...	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
36	AMBIENTEFISI...	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
37	AMBIENTEFISI...	Numérico	4	0	SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISI...	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
38	CANTIDAD	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
39	CANTIDAD1	Numérico	4	0	SATISFACCION CON LA CANTIDAD (agr...	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
40	CALIDAD	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
41	CALIDAD1	Numérico	4	0	CALIDAD (agrupado)	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
42	SUPERVISION1	Numérico	4	0	SUPERVISION (agrupado)	{1, satisfacc...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
43	REMUNERACI...	Numérico	4	0	REMUNERACIONES (agrupado)	{1, satisfacc...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
44	INTRINSCA1	Numérico	4	0	INTRINSCICA DELTRABAJO (agrupado)	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
45	Edadre	Numérico	4	0	Edades segun ciclo vital de la poblacion de...	{1, Adolesc...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
46	tiempore	Numérico	4	0	Tiempo de Trabajo del personal segun quin...	{1, A 5 años...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
47	SATISFACCION...	Numérico	4	0	NIVELES DE SATISFACCION GENERAL ...	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
48	HIPOTESIS	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
49	HIPOTESIS1	Numérico	4	0	HIPOTESIS (agrupado)	{1, Satisfac...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Mostrar escritorio

ES 06:29 p.m. 25/06/2016

*BASE DE DATOS YUNEK Y GENESIS 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

2 : REMUNERACIONES 2,16666666666667 Visible: 49 de 49 variables

	Codigo	edad	sexo	tiempo detrab	gradod einst	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	SATIS FACCI O...	SUPE RVISIO N	REMU NERA CI...	IN SI E
1	1	18	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	2	2		
2	2	21	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	68	2	2		
3	3	27	1	8	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	3	3		
4	4	63	1	5	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	83	3	3		
5	5	39	1	10	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	3	3			
6	6	19	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3	3			
7	7	22	1	1	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3	3			
8	8	25	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	66	2	2		
9	9	25	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	57	2	2		
10	10	22	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	57	2	2		
11	11	36	1	5	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	67	2	2		
12	12	28	1	9	2	4	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	63	2	2		
13	13	37	1	17	2	4	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	64	2	2		
14	14	23	1	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	2	2		
15	15	45	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63	2	2		
16	16	32	1	12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	65	2	2		
17	17	27	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	62	2	2		
18	18	23	1	1	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	69	2	2		
19	19	20	1	1	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	2	2		
20	20	59	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	67	2	2		
21	21	41	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	2	2		
22	22	28	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	2	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Mostrar escritorio

ES 06:31 p.m. 25/06/2016

