



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social

**Satisfacción laboral de los operarios área de Atrapado de aves,
Empresa Prestadora de Servicios Pecuarios PSP SAC, Santa María
2023**

Tesis

Para optar Título Profesional de Licenciado (a) en Trabajo Social

Autores

Arce Llagas, Lisset Ruth

Echegaray Nicho, Flavio Jesús

Asesor

Mg. Castillo Alva, Margot Albina

Huacho-Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE Ciencias Sociales

ESCUELA PROFESIONAL Trabajo Social

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Echegaray Nicho, Flavio Jesús	77422545	29 de agosto 2023
Arce Llagas, Lisset Ruth	78464704	29 de agosto 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Castillo Alva, Margot Albina	15587333	0000-0002-5245-3701
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Becerra Vera, Charito Emperatriz	28105116	0000-0001-8630-044X
Sacramento Lazaro, Rosa Albina	40740790	0000-0002-1698-584X
Castañeda Chinga, Angelica	15639623	0000-0003-4100-2400

SATISFACCION LABORAL DE LOS OPERARIOS AREA DE ATRAPADO DE AVES, EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP SAC, SANTA MARIA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

3

Submitted to Universidad Nacional Jose
Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.uchile.cl

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ulc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

zdocs.mx

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**SATISFACCION LABORAL DE LOS OPERARIOS AREA DE
ATRAPADO DE AVES, EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS
PECUARIOS PSP SAC, SANTA MARIA 2023**

Presentado por:

Lisset Ruth ARCE LLAGAS

Flavio Jesús ECHEGARAY NICHÓ

Asesor:

M(a). Margot Albina CASTILLO ALVA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2023

**SATISFACCION LABORAL DE LOS OPERARIOS AREA DE
ATRAPADO DE AVES, EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS
PECUARIOS PSP SAC, SANTA MARIA 2023**

Línea de investigación: Ciencias Sociales Interdisciplinarias

LISSET RUTH ARCE LLAGAS

FLAVIO JESÚS ECHEGARAY NICHÓ

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a). MARGOT ALBINA CASTILLO ALVA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2023**

M(a). MARGOT ALBINA CASTILLO ALVA

ASESOR

Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

PRESIDENTE

M(a). ROSA ALBINA SACRAMENTO LAZARO

SECRETARIO

M(a). ANGELICA CASTAÑEDA CHINGA

VOCAL





DEDICATORIA

A mi madre Holanda, por enseñarme a nunca rendirme. A mi hermano Miguel por su ejemplo para perseguir mis sueños y realizar mis metas profesionales. También, quiero dedicarle este trabajo a mi mejor amiga de la universidad, quien me apoyo y me alentó para no rendirme, gracias por tu sincera amistad.

Lisset Ruth Arce Llagas

A mis padres, por seguir creyendo en mí a pesar de los errores cometidos, por siempre brindarme apoyo. A mis sobrinos que me aportan mi dosis diaria de motivación y alegría.

Flavio Jesús Eche garay Nicho



AGRADECIMIENTO

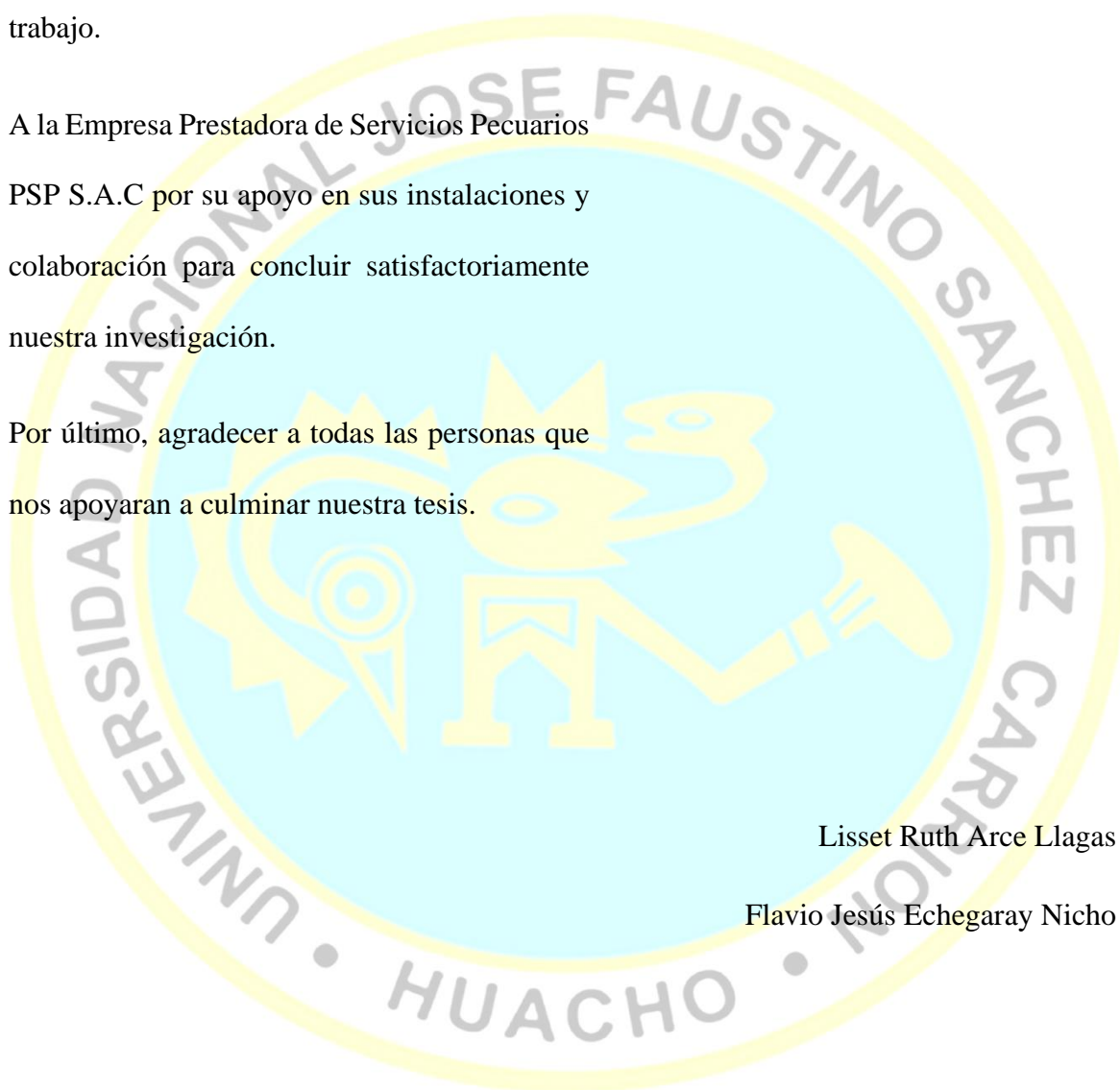
A nuestra asesora estimada M(a). Margot Alvina Castillo Alva, por su buena predisposición y contribución en nuestro trabajo.

A la Empresa Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C por su apoyo en sus instalaciones y colaboración para concluir satisfactoriamente nuestra investigación.

Por último, agradecer a todas las personas que nos apoyaran a culminar nuestra tesis.

Lisset Ruth Arce Llagas

Flavio Jesús Echegaray Nicho



ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	iv
<u>AGRADECIMIENTO</u>	v
<u>Resumen</u>	x
<u>Abstract</u>	xi
<u>INTRODUCCIÓN</u>	12
<u>CAPÍTULO I</u>	
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	
<u>1.1 Descripción de la realidad problemática</u>	13
<u>1.2 Formulación del problema</u>	15
<u>1.2.1 Problema general</u>	15
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	15
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	16
<u>1.3.1 Objetivo general</u>	16
<u>1.3.2 Objetivos específicos</u>	16
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	17
<u>1.5 Delimitaciones del estudio</u>	18
<u>1.6 Viabilidad del estudio</u>	18

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

<u>2.1 Antecedentes de la investigación</u>	20
<u>2.1.1 Investigaciones internacionales</u>	20
<u>2.1.2 Investigaciones nacionales</u>	21
<u>2.2 Bases teóricas</u>	23
<u>2.2.1 Teoría Bifactorial de Herzberg</u>	23
<u>2.2.2 Situación laboral actual en el Perú</u>	27
<u>2.2.3 Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783</u>	28
<u>2.3 Bases filosóficas</u>	30
<u>2.4 Definición de términos básicos</u>	30
<u>2.6 Operacionalización de las variables</u>	32

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

<u>3.1 Diseño metodológico</u>	33
<u>3.1.1 Tipo de investigación</u>	33
<u>3.1.2 Nivel de investigación</u>	33
<u>3.1.3 Diseño de investigación</u>	33
<u>3.1.4 Enfoque de investigación</u>	33
<u>3.2 Población y muestra</u>	33
<u>3.2.1 Población</u>	33
<u>3.2.2 Muestra</u>	33
<u>3.3 Técnicas de recolección de datos</u>	34

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	36
---	----

CAPÍTULO IV:
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	37
----------------------------------	----

4.2 Contratación de hipótesis	47
-------------------------------------	----

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1 Discusión	48
---------------------	----

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	50
-----------------------	----

6.2 Recomendaciones	53
---------------------------	----

REFERENCIAS.....56

7.1 Fuentes documentales.....	56
-------------------------------	----

7.2 Fuentes bibliográficas.....	57
---------------------------------	----

7.3 Fuentes hemerográficas	58
----------------------------------	----

7.4 Fuentes electrónicas.....	58
-------------------------------	----

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	59
--------------------------------	----

ANEXOS.....59

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	62
--	----

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	64
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<u>Figura 1. Distribución de porcentajes de los datos demográficos</u>	38
<u>Figura 2. Distribución y Frecuencia de Satisfacción Laboral.</u>	39
<u>Figura 3. Distribución y frecuencia de Condiciones físicas.</u>	40
<u>Figura 4. Distribución y frecuencia de Beneficios Laborales.</u>	41
<u>Figura 5. Distribución y frecuencia de Políticas Administrativas.</u>	42
<u>Figura 6. Distribución y frecuencia de Relaciones Sociales.</u>	43
<u>Figura 7. Distribución y frecuencia de Desarrollo Personal.</u>	44
<u>Figura 8. Distribución y frecuencia de Desempeño de Tareas.</u>	45
<u>Figura 9. Distribución y frecuencia de Relación con la Autoridad.</u>	46

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1. Alfa de Cronbach del Cuestionario de Satisfacción Laboral.</u>	36
<u>Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos</u>	37
<u>Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral</u>	39
<u>Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de condición física</u>	40
<u>Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de beneficios laborales</u>	41
<u>Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de políticas administrativas</u>	42
<u>Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de relaciones sociales</u>	43
<u>Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de desarrollo social</u>	44
<u>Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de desempeño de tareas</u>	45
<u>Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación con la autoridad</u>	46

Resumen

Objetivo: Conocer el nivel de Satisfacción laboral de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023 **Métodos:** Es una investigación básica con un nivel descriptivo debido a que se describirán las variables, diseño no experimental de corte transversal porque no se manipulara la variable de estudio y enfoque cuantitativo. La población está conformada por 41 operarios, es decir, el 100% de la población total. **Resultados:** Del total de la población encuestada, 34 operarios, es decir, el 82,9 % manifestaron estar regularmente satisfechos con sus actividades laborales, 04 operarios, es decir, el 9,8%, presentan Parcial Insatisfacción y solo 03 operarios que presentan el 7,3% presentan Parcial Satisfacción Laboral **Conclusión:** Los resultados muestran que la mayoría de los empleados experimentan insatisfacción de forma regular y parcial media cuando se encuentran con trabajos que no están a la altura de sus expectativas, requieren mucho esfuerzo físico y largas jornadas laborales, y van acompañados de relaciones problemáticas con la alta dirección. Así lo demuestra el alto índice de rotación e inasistencia que presenta el área.

Palabras clave: Satisfacción laboral, operarios, Empresa PSP S.A.C

Abstract

Objective: To know the level of job satisfaction of the poultry trapping area operators, PSP SAC, Santa María 2023. **Methods:** It is a basic research with a descriptive level because the variables will be described, non-experimental cross-sectional design because the study variable will not be manipulated and quantitative approach. The population is made up of 41 operators, that is, 100% of the total population. **Results:** Of the total population surveyed, 34 workers, i.e., 82.9%, stated that they were regularly satisfied with their work activities, 04 workers, i.e., 9.8%, showed Partial Dissatisfaction and only 03 workers, i.e., 7.3%, showed Partial Job Satisfaction. **Conclusion:** The results show that most employees experience regular and partial average dissatisfaction when they encounter jobs that do not live up to their expectations, require a lot of physical effort and long working hours, and are accompanied by problematic relationships with top management. This is evidenced by the high turnover and non-attendance rates in the area.

Keywords: Job satisfaction, workers, PSP S.A.C. Company.

INTRODUCCIÓN

El estudio, Satisfacción laboral de los operadores área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023, surge de la observación de que en esta área existe una alta incidencia de rotación de personal, accidentes de trabajo y baja productividad laboral.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó la siguiente organización:

Capítulo I: Se encuentra la realidad del problema, posteriormente los objetivos, se plantea el problema general y específicos, seguidamente la justificación, viabilidad y delimitación.

Capítulo II: Se presentan los antecedentes, seguidamente nuestra teoría y definición conceptual de términos de cada variable.

Capítulo III: Desarrollamos la metodología, identificamos el método, diseño, nivel. Otros temas tratados son la población y la operacionalización de la variable.

Capítulo IV: Contiene los resultados obtenidos del estudio, donde se presentan a través de tablas y gráficos con sus interpretaciones.

Capítulo V: Las discusiones sobre una investigación comparable o diferente de otros estudios.

Capítulo VI: Por último, se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral según Palma (2010) define: "el estado emocional positivo que experimenta el empleado cuando observa que las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en su entorno laboral son favorables y le permiten realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva"(p145-164). Entonces, la satisfacción laboral radica su importancia en el impacto directo que tiene con el desempeño laboral, la retención del talento y la calidad del clima laboral en la organización.

Actualmente, las empresas se enfocan en vender sus productos y/o servicios a los clientes prestando la mínima importancia a los problemas que enfrentan los trabajadores en el entorno laboral. Para que los empleados se sientan satisfechos con sus tareas y crear unas condiciones laborales favorables que fomenten su satisfacción en el trabajo, es crucial que las empresas empiecen a centrarse en el desarrollo de las capacidades de sus empleados.

Es importante, relieves que la satisfacción laboral es vital y crucial cuando se habla de la producción en las organizaciones y hay un consenso de conocimientos e investigaciones que respaldan esta afirmación. Las empresas deben promover la satisfacción laboral a través de políticas internas y prácticas visibles que fomenten el bienestar y el desarrollo de los trabajadores, lo que genera mayor rentabilidad.

La empresa PSP SAC, ubicado en los distritos de Santa María y Hualmay, cuenta con 5 áreas productivas: Metalmecánica, Obras Civiles, Mantenimiento Vehicular, Limpieza de Granja y Atrapado de Aves, la última mencionada cuenta con 60 (aprox. varía de acuerdo con el requerimiento de personal) operarios donde el sexo masculino es el predominante.

Asimismo, en el área se maneja dos horarios en la cual los operarios deberán acudir al punto de reunión en la sede ubicado en el distrito de Santa María donde se organizarán por grupos y luego se dirigirán a las granjas de aves ubicadas a lo largo del norte chico (Huaral, Chancay, Huacho, Vegueta, Barranca, Paramonga) donde realizaran sus funciones las cuales consisten en atrapar las aves, depositarlos en jabas para luego ser trasladadas en camiones hacia los camales, una vez terminada su jornada los operarios son trasladados nuevamente a la sede donde fue su punto de reunión.

Este proceso de jornada de trabajo puede llegar a tomar entre 8 a 12 horas debido a la lejanía en la ubicación de la granja o el número de aves a atrapar. Otra situación en la cual se ve involucrado los operarios del área mencionada es a los accidentes de trabajo los cuales son muy frecuentes debido a diversas condiciones como la falta de equipos de protección personal y herramientas adecuadas para realizar su trabajo, falta de supervisión y seguimiento en los procesos de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), capacitaciones e inducciones deficientes. Por otro lado, hacer mención a sus prolongadas jornadas laborales, al esfuerzo físico que demanda realizar sus tareas, y la falta de supervisión del empleador por la SST.

Por lo descrito anteriormente y considerando que es una situación problemática que amerita ser investigada y a partir de ahí identificar las causas que conllevarían a una insatisfacción laboral, que ha influido que en su mayoría los operarios no se sientan

involucrados con la empresa a la que pertenecen, lo que conlleva a un alto índice de rotación del personal y poca productividad en sus labores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de **condición física** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **beneficios laborales** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **políticas administrativas** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **relaciones sociales** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **desarrollo personal** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **desempeño de tareas** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

¿Cuál es el nivel de **relación con la autoridad** de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer el nivel de Satisfacción laboral de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de **condición física** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar el nivel de **beneficios laborales** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar nivel de **políticas administrativas** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar el nivel de **relaciones sociales** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar el nivel de **desarrollo personal** que presentan los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar el nivel de **desempeño de tareas** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Determinar el nivel de **relación con la autoridad** que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023

1.4 Justificación de la investigación

El estudio se realizó desde una postura teórica con el objetivo de conocer más sobre la variable "satisfacción del trabajador" tal y como la manifiestan los empleados que trabajan en un área crítica de una empresa de la industria pecuaria. Tomando como base los conocimientos del autor Frederick Herzberg en su teoría Bifactorial que servirá como fuente teórica para el análisis y discusión de la problemática planteada. Asimismo, los resultados servirán para incrementar y/o actualizar los conocimientos actuales sobre la variable de estudio sirviendo como fuente teórica para futuras investigaciones.

De acuerdo con lo que se pretendía, a nivel práctico, el estudio permitió a los investigadores determinar el nivel de satisfacción laboral de los operarios del área de atrapado de aves. A partir de las conclusiones del estudio, los profesionales y las autoridades implicadas, en particular los que trabajan en el sector social los trabajadores sociales, pueden contribuir a mejorar el bienestar de los trabajadores, así como a prevenir los riesgos laborales y retener el talento.

Además, cuenta con justificación metodológica, pues se cumplió con los aspectos que estipula los lineamientos de la casa de estudio para la elaboración de un estudio científico. Por último, se utilizaron herramientas de recolección de datos que tienen validez y fiabilidad para respaldar su aplicación.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial, se situó en la sede fiscal de la empresa Prestadora de Servicios Pecuarios PSP SAC, distrito de Santa María, provincia de Huaura y departamento de Lima.

Delimitación Temporal, se desarrolló en el presente año 2023 entre los meses de abril y junio.

Delimitación teórica, tomamos como directriz teórica a la Teoría de los dos factores la cual indica que la satisfacción en el ámbito laboral se suscita mediante diferentes factores relacionados de forma distinta con la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores. Asimismo, refiere que los factores que generan satisfacción son intrínsecos al trabajo, como el logro y el reconocimiento, mientras que los factores que generan insatisfacción son extrínsecos, como la política empresarial o las condiciones laborales (Herzberg, 1959). De esta manera, se sostiene que para motivar a los empleados es necesario enfocarse y dar importancia a los factores intrínsecos, en lugar de solo evitar los factores extrínsecos que producen insatisfacción.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio ha sido posible porque hemos contado con recursos que nos han ayudado a llevarlo a cabo:

Recursos financieros, que fueron autofinanciados por los tesisistas desde el inicio y la culminación de la investigación.

Recursos Humanos, estando en primer lugar los tesisistas, asimismo se contó con el respaldo y apoyo de la empresa PSP SAC y nuestra población de estudio quienes son los operarios.

Recursos Materiales, se obtuvo suficiente material didáctico, material de escritura, material bibliográfico y dispositivos electrónicos.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Los autores Del Angel, Fernández, Santes, Fernández y Zepeta (2020) ,llevaron a cabo un estudio denominado “*Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*” en la Universidad Nacional Autónoma de México. Tuvo como objetivo entender la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del personal de una institución de salud .(p.29). La metodología fue un estudio transversal analítico de nivel correlacional. Sus hallazgos mostraron que 56% encuestados presentó clima organizacional por mejorar y solo el 40.7% presentó satisfacción laboral a muy satisfactorio . Concluyendo la existencia positiva entre la relación de ambas variables.

Charles, Aguirre y Sánchez (2020), en su estudio denominado “*Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios.*” Universidad Nacional Autónoma de México. Su objetivo comparar los niveles presentados en satisfacción laboral entre emprendedores y empleados (p1). En el estudio se utilizaron datos obtenidos de la Encuesta de Bienestar Biare del 2014. Los resultados de la investigación fuerón que el 4.07% de emprendedores tienen mayor probabilidades de persistirse muy satisfecho con su condición laboral (p17).

Andrés (2019), en su estudio titulado *“La medición de la satisfacción laboral como herramienta de gestión pública para mejorar la calidad de los servicios del ISNA e impactar en la atención de los niñas, niños y adolescentes.”* Universidad de Chile. Su objetivo de investigación fue examinar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del ISNA (p.2). El enfoque utilizado en su investigación se centra en lo cuantitativo, mediante el análisis de variables correlacionadas (p.2). Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas semiestructuradas en línea, logrando una participación del 41% de los colaboradores. Se realizó un análisis descriptivo con SPSS. Se concluyó que el modelo proporciona información muy valiosa, puede ser utilizado como una herramienta para que la administración pública enfoque mejor sus acciones y estrategias de satisfacción laboral con el fin de mantener a sus empleados contentos y comprometidos (p.81).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Paye y Piñan (2021), en su estudio sobre *“Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021”* Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrion. Objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021.(p.15). El estudio llevado a cabo se enmarca dentro de una metodología básica, descriptiva, no experimental, de corte transversal y con enfoque cuantitativo. La muestra utilizada consistió en la totalidad de los colaboradores administrativos, compuesta por un total de 70 personas (p.30 y 31). Para evaluar la satisfacción laboral, se empleó el instrumento (Eco50) adaptado por Pereyra J, el cual consta de 23 ítems y 4 escalas de calificación (p.31). Los resultados obtenidos revelaron que el 47,1% de los colaboradores alcanzó una calificación media, seguido por otro 47,1% que obtuvo una calificación alta, mientras que solo el 5,7% obtuvo una calificación baja.(p,37). Se

concluyó que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores se sitúa en un rango medio y alto, lo que sugiere la presencia de un grado de satisfacción, pero también cierto nivel de insatisfacción parcial (p.44).

Esquivés (2021), en su investigación titulada “*Motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021*”.

Universidad César Vallejo. Objetivo del estudio fue establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal operario de una empresa privada ubicada en la Provincia Constitucional del Callao durante el año 2021. El enfoque utilizado fue básico, clasificado como descriptivo correlacional y con un diseño no experimental (p.15). La muestra estuvo compuesta por 200 trabajadores (p.16). Se utilizó la escala desarrollada por Steers y Braunstein (1976) para medir la motivación laboral, y la escala desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979) para medir la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva débil ($r = 0.371$) y significativa ($p = 0.000$) entre la motivación y la satisfacción laboral (p.17-31).

Ortiz y Obregon (2020) su estudio titulado “*Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal operario de la empresa Resefer Mining & Construction S.A., 2020.*” Universidad Nacional del Centro del Perú. Objetivo identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los operarios de la empresa Resefer Mining & Construction S.A. en el año 2020 (p.16). Su metodología fue de tipo básica, del enfoque cuantitativo, método analítico/sintético y el diseño es no experimental, transaccional, correlacional causal. Su población de estudio estuvo constituida por 50 trabajadores. Se utilizó como instrumento el cuestionario (p.37-38). Los resultados de la investigación concluyen en que los factores de motivación intrínseca y extrínseca

influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal operario de la empresa Resefer Mining & Construction S.A (p.89).

Campos (2019), en el estudio realizado sobre “*Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga-2019*” en la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrion, tiene como proposito evaluar el grado de satisfacción laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga durante el año 2019 (p.16). Para llevar a cabo esta tarea, se utilizó el "Cuestionario ECO50 adaptado del Cuestionario S20/23" como herramienta de medición. Los resultados obtenidos destacaron una notoria y significativa ausencia de satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga. Se concluye que los empleados administrativos no están satisfechos con su trabajo (p.45).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría Bifactorial de Herzberg

Conocida como la “Teoría de los dos factores” en la cual Herzberg (1959) describe la presencia de dos factores que guían la conducta de los trabajadores la satisfacción, que se deriva primariamente de los factores motivacionales, y la insatisfacción, que se debe principalmente a los factores higiénicos. Los factores motivacionales tienen un gran impacto en referencia de aumentar la satisfacción de un trabajador, pero tienen poco efecto en reducir la insatisfacción del mismo. Por otro lado, los factores higiénicos pueden causar insatisfacción si están ausentes o no son los adecuados pero su existencia no conlleva a mucho impacto en la satisfacción del trabajador a largo plazo durante su estadía en la empresa.

Herzberg propone que el comportamiento laboral de los trabajadores está orientado por dos tipos de factores: los factores extrínsecos conocidos como factores de higiene o mantenimiento, y los factores internos, conocidos como factores motivacionales.

La relación entre los factores extrínsecos (de higiene o mantenimiento) y los factores intrínsecos (motivacionales) determinarán las posturas y conductas del trabajador en su puesto laboral.

Factores Extrínsecos

El autor hace referencia a los factores o condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus labores, las cuales están vinculadas principalmente con el contexto del puesto. Si bien estos factores pueden afectar la satisfacción del trabajador no necesariamente va a definir su motivación. A continuación, se conceptualizamos algunos de los factores higiénicos:

Salario: esto hace referencia a la compensación económica que recibe el trabajador por su jornada laboral incluyendo el pago básico, los incentivos salariales y las vacaciones. Herzberg (1968) afirma: "El salario debe ser suficiente para evitar la insatisfacción, pero no necesariamente es un factor motivador" (p59). De acuerdo con su definición, para evitar la insatisfacción laboral, el trabajador deberá recibir su salario justo y equitativo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) en promedio el 29% de los trabajadores relevantes son mal remunerados, independientemente del grado del desarrollo de los países. Los trabajadores llamados claves obtienen una remuneración 26% por debajo de lo que reciben sus competidores con menos esfuerzo, y solo dos tercios de esta diferencia es justificada por la experiencia profesional y el grado de

estudios. En el sector industrial-alimentario, el porcentaje de empleados clave con baja remuneración alcanzan un alto índice (47%).

Condiciones Laborales: Están incluidos el horario laboral, las condiciones del lugar de trabajo, limpieza e iluminación de la infraestructura, así como los materiales del lugar de trabajo, horario laboral, etc. Según Robbins & Judge (2018), "las condiciones físicas del ambiente de trabajo pueden afectar el nivel de satisfacción laboral y la calidad del trabajo que se realiza" (pág. 179). De acuerdo al autor es importante que los empleadores se preocupen en mejorar las condiciones en las que trabajan sus empleados, de esta manera se podrá prevenir la insatisfacción

Seguridad Laboral: Se puede definir como el nivel de confianza de los trabajadores sobre su permanencia en sus puestos de trabajos. A lo largo del tiempo, la estabilidad laboral ha experimentado modificaciones en respuesta a las condiciones del mercado y los avances tecnológicos en el entorno laboral.

La OIT (2023), resalta que no valorar el trabajo y al trabajador clave tiene resultados negativos. Cuando las condiciones de trabajo son inadecuadas y a ellos se suma salarios bajos, esto conlleva a escasear la mano de obra, la tasa de rotación de personal se dispara, todo ello es el resultado de una prestación inadecuada de los servicios clave

Políticas Organizacionales: Son aquellos lineamientos las cuales establecen pautas para el progreso y armonía dentro de una institución, promoviendo una visión constructiva y la convivencia sana entre sus los que conforman la institución. Este aspecto es altamente apreciado, ya que satisface las necesidades sociales de afiliación y relaciones interpersonales.

Supervisión: Se refiere al nivel y tipo de supervisión ejercido por la organización en relación con el contenido y la ejecución de las tareas realizadas por los trabajadores, así como las interacciones relacionadas.

Interpersonales: Las relaciones interpersonales son clave para el éxito organizacional, ya que se basan en la confianza y la colaboración. Una comunicación clara y precisa es esencial para que estas relaciones sean efectivas, permitiendo el entendimiento mutuo, la resolución de conflictos y el intercambio de información de manera eficiente.

Factores Intrínsecos

A continuación se plasman los factores motivacionales o intrínsecos de Herzberg,:

Reconocimiento: En este escenario, la labor realizada brinda al individuo una retroalimentación precisa y explícita acerca de la efectividad de su desempeño. Esta retroalimentación se sustenta en los datos generados por la propia actividad laboral. Por otra parte, el reconocimiento se define como la comunicación proveniente de la dirección que señala el nivel de éxito alcanzado con relación a los objetivos establecidos.

Progreso: Es un proceso de desarrollo en el cual los individuos buscan alcanzar los objetivos y expectativas establecidos, con el propósito de acrecentar su bienestar. Las personas al experimentar progreso tienden a manifestar mayor disposición para colaborar e intervenir activamente en los procesos organizacionales ya que esto contribuye significativamente a su satisfacción laboral.

Responsabilidad: Definido como virtud humana para crear, afirmar y ejercer influencia en las decisiones y acciones de manera consciente. Asimismo, conlleva

respeto hacia la propia superación y el uso adecuado de recursos. Según lo mencionado anteriormente, la responsabilidad implica la disposición de asumir, y poder influenciar en otros individuos. Es importante resaltar que la responsabilidad es un valor importante y resaltante para el individuo y ante los ojos de los demás, debido que otorga la capacidad de encargarse de los errores propios, ser coherentes y libres en nuestras elecciones, y tomar conciencia de nuestra propia responsabilidad.

El trabajo mismo: El trabajador por instinto se orientan a elegir cargos que les otorguen la facilidad para el uso de sus habilidades y que prometan pluralidad de actividades, campo abierto y feedback de su rendimiento. Un puesto de trabajo que necesita poco nivel al final provoca aburrimiento, sin embargo, un desafío excesivamente difícil produce frustración y sentimiento de fracaso.

2.2.2 Situación laboral actual en el Perú

El Informe de Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo (2023) nos menciona que en lo que va del año 2022, la visión del mercado global y condiciones laborales a nivel mundial tuvieron un deterioro significativo. Circunstancias como las tensiones geopolíticas, la guerra en Ucrania, el resarcimiento desigual entre naciones postpandemia y la interrupción de las cadenas de suministro han propiciado alta inflación y un bajo crecimiento simultáneamente, algo no visto desde la década de 1970. Esto conlleva a que los líderes y políticos de las naciones tengan que descubrir la forma de cómo lidiar con la inflación monetaria y la falta de trabajo para sus pobladores, esto sumado a la crisis sanitaria de la COVID 19

El alza de los precios de producción de materia prima y alimentos de primera necesidad ha llevado a un aumento de la inflación de los precios al consumo, generando que principales bancos centrales a nivel mundial adopten políticas más

restrictivas. Sin un aumento proporcional en los sueldos, el alto costo de vida pone en jaque la subsistencia de los hogares y amenaza con seguir creando una brecha sin vuelta atrás. La carencia de protección social de los trabajadores en especial los llamados “informales” conlleva a que no pueden ejercer sus derechos laborales fundamentales ni expresar sus intereses a través del diálogo. La distribución de la economía no es equitativa, lo que dificulta que muchos trabajadores salgan de la pobreza. Los beneficios y remuneraciones laborales son injustas no solo entre naciones, sino también dentro de una misma nación.

2.2.3 Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783

La Ley núm. 29783 es una ley peruana promulgada en el año 2011 la cual se ha ido modificando al pasar de los años, esta misma a consecuencia de un proceso de modernización de la legislación laboral en el país. Antes de su promulgación, el país contaba con diversas normas que regulaban aspectos específicos de la seguridad y salud en el trabajo, pero no existía una normativa integral que englobará y garantizará la protección de los trabajadores y las condiciones laborales a las que estaban sometidos. Esta ley está compuesta por 06 capítulos cuales definen y establecen disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, a continuación, se detalla un breve resumen de estas:

Capítulo I: Disposiciones generales. Este capítulo establece el objeto de la ley, la cual es: promover y proteger la seguridad y salud de los trabajadores” (Perú, 2011). También establece la definición de términos importantes, como enfermedades ocupacionales, riesgos laborales, entre otros.

Capítulo II: De la prevención de riesgos laborales. En este capítulo se describen las acciones preventivas que los empleadores deben tomar para asegurar la seguridad y

salud de sus empleados. Se abordan cuestiones como la identificación de riesgos laborales, la evaluación de estos riesgos y la implementación de medidas de control para minimizar o eliminar dichos riesgos.

Capítulo III: De la vigilancia de la salud de los trabajadores. En esta sección se describen las responsabilidades que tienen los empleadores en relación con el monitoreo de la salud de sus trabajadores. Esto implica llevar programar evaluaciones médicas regulares, crear registros de antecedentes ocupacionales, entre otras obligaciones.

Capítulo IV: De las obligaciones de los trabajadores. En este capítulo se detallan las obligaciones que los trabajadores tienen en relación con su propia seguridad y salud en el trabajo. Se resalta lo importante que es que los trabajadores cumplan con las medidas de protección y prevención establecidas por sus empleadores.

Capítulo V: De la organización y funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta sección se describen los requisitos que las empresas deben cumplir para planificar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral. También se detallan las responsabilidades de los distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa para llevar a cabo la implementación de dicho sistema.

Capítulo VI: De las sanciones y medidas complementarias. En este apartado se describen las diversas sanciones que podrían ser aplicadas a los empleadores que no cumplan con las regulaciones de la ley. Además, se establecen otras medidas adicionales, tales como la interrupción temporal o permanente de las operaciones o incluso la clausura definitiva de la empresa.

Es por ello por lo que la Ley Núm. 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo es de gran importancia cuando se pretende estudiar la satisfacción laboral en trabajadores, porque esta ley establece disposiciones para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, apoya la idea crear un ambiente laboral positivo y motivador, lo que puede verse reflejado en el aumento o disminución de la satisfacción laboral. Asimismo, establece la obligación del empleador a realizar evaluaciones periódicas de riesgos laborales y de establecer programas de capacitación para la prevención de riesgos dentro del plan anual, lo que contribuye a mejorar la capacitación y el conocimiento de los trabajadores. Aumentando la confianza y la seguridad de los trabajadores al desempeñar sus funciones.

2.3 Bases filosóficas

El presente estudio de acuerdo a los conceptos se orienta desde una corriente positivista, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es un fenómeno factible el cual es medido cuantitativamente, en consecuencia, sus resultados fueron analizados para posterior contribución a la ciencia.

De acuerdo con lo expuesto, es razonable suponer que el estudio se fundamenta en la filosofía positivista dado que las variables objeto de análisis tienen características que permiten evaluarlas con criterios estadísticos. Además, se utilizará el análisis estadístico para alcanzar los objetivos del estudio. En consecuencia, se distingue por su enfoque cuantitativo y la ausencia de intervención experimental.

2.4 Definición de términos básicos

Satisfacción laboral

Expresa Palma (2005) "el estado emocional positivo que experimenta el trabajador cuando percibe que las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en su

entorno laboral son favorables y le permiten realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva"

Colaborador

Según La Asociación Americana de Psicología (2020) indica: "Un colaborador se refiere a un individuo que trabaja en conjunto con otros para lograr un objetivo común, aportando sus conocimientos, habilidades y esfuerzos en un entorno organizativo o de equipo. Los colaboradores interactúan y cooperan entre sí para alcanzar metas específicas, contribuyendo al éxito general de la organización o proyecto".

Jornada Laboral

Estlund (2008) lo define: "Como el tiempo durante el cual los empleados están obligados a estar en el trabajo y disponibles para llevar a cabo las tareas asignadas por el empleador" (p1-37).

Empresa Pecuaria

La Gran Enciclopedia Rialp (2018) define: "Una organización económica que tiene como actividad principal la producción y comercialización de productos de origen animal, como la carne, la leche, los huevos, la lana y otros".

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCIÓN LABORAL "el estado emocional positivo que experimenta el trabajador cuando percibe que las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en su entorno laboral son favorables y le permiten realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva" Palma (2010).	Condiciones Físicas	Herramientas, Área, Uniformes, Equipo, Infraestructura.	1, 13, 21, 28, 32.
	Beneficios Laborales	Extras, Pagos, Gratificación, Estímulos, Sobre Tiempo.	2, 7, 14, 22.
	Políticas Administrativas	Reglas, Normas, Pautas, Códigos, Reglamentos	8, 15, 17, 23, 33.
	Relaciones Sociales	Compañerismo. Liderazgo Compromiso, Lealtad.	3, 9, 16, 24.
	Desarrollo Personal	Aspiración, Futuro, Estilo, Aprendizaje, Capacitación	4, 10, 18, 25, 29, 34.
	Desempeño de Tareas	Rapidez, Compromiso, Reto, Colaboración, Agrado.	5, 11, 19, 26, 30, 35.
	Relación con la Autoridad	Respeto, Empatía, Tolerancia.	6, 12, 20, 27, 31, 36.

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Nuestro estudio es de tipo básica pura, no tiene fines aplicativos, solamente se describirán las características reales de la población de estudio.

3.1.2 Nivel de investigación

Se trata de un estudio descriptivo, debido que se describirán las particularidades fundamentales de la variable “Satisfacción laboral” y sus dimensiones.

3.1.3 Diseño de investigación

Debido que no se realizó cambios intencionados en la variable, el diseño es No Experimental. y al aplicar el instrumento en un tiempo único limitado y determinado momento, es de corte Transversal

3.1.4 Enfoque de investigación

Debido que los resultados son presentados en tablas, cifras numéricas y porcentajes; el enfoque es cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para el estudio la población está constituida por 41 operarios del área de atrapado de aves.

3.2.2 Muestra

Se está trabajando al 100% de la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Encuesta Estructurada

Se utilizó el Cuestionario elaborado por Sonia Palma (2005) de Satisfacción en el Trabajo CL/SPC.

Sus 36 preguntas permitieron determinar el nivel de satisfacción laboral de los operarios.

FICHA TÉCNICA:

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL –SPC

Nombre : Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo, (2005)

Lugar : Hualmay- Perú

Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores.

Número de Ítems : 36 ítems

Administración : Individual y Colectivo

Tiempo : 20 minutos

Población : Operarios área de atrapado de aves.

Edades de Aplicación : Adultos de 18 a más años

Dimensiones : Este cuestionario evalúa 7 dimensiones o llamados factores por la autora.

FACTORES / DIMENSIONES	ITEM
I. Condiciones físicas y/o materiales.	1 -13- 21 -28 -32.
II. Beneficios Laborales y/o remunerativos.	2 - 7 - 14 - 22.
III. Políticas administrativas.	8 - 15 - 17 - 23 - 33.
IV. Relaciones sociales.	3 - 9 - 16 - 24.
V. Desarrollo personal.	4 - 10 - 18 - 25 -29 - 34.
VI. Desarrollo de tareas.	5 - 11 - 19 - 26 -30 - 35.
VII. Relación con la autoridad.	6 - 12 - 20 - 27 - 31 - 36.

Calificación: El total del puntaje es obtenido al realizar la suma de puntuaciones obtenida en respuesta de cada ítem.

A continuación se menciona las puntuaciones:

(1 = Total desacuerdo), (2 = En desacuerdo), (3 =Indeciso), (4 = De acuerdo) y (5 =Totalmente de acuerdo)

Se tendrá que considerar la forma de calificar los ítems negativos (2 - 7 - 8 - 15 - 16 - 17 - 19 - 23 - 26 - 31 - 33) en forma inversa, el puntaje máximo a alcanzar es 180 y el puntaje mínimo 36.

Los puntajes bajos hacen referencia a insatisfacción laboral y Los puntajes altos significan satisfacción laboral, asimismo se puede obtener puntuaciones por cada factor / dimensión.

Categoría Diagnóstica de la Escala de Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Factores							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta	23 - +	18 + -	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
Parcial Satisfacción	20 - 22.	15 - 17.	20 22.	17 - 18.	26 - 28.	25 - 28.	25 - 28.	149 - 167.
Regular	15 - 19.	9 - 14.	15 19.	12 - 16.	19 - 25.	19 - 25.	19 - 24.	112 - 148.
Parcial Insatisfacción	11 - 14.	7 - 8.	11 14.	10 - 11.	14 - 18.	14 - 18.	14 - 18.	93 - 111.
Baja	0 - 10.	0 - 6.	0 - 10.	0 - 9.	0 - 13.	0 - 13.	0 - 13.	0 - 92.

Análisis de confiabilidad: Para la presente investigación se realizó un pilotaje de 40% del total de la población de estudio obteniendo un alfa de cronbach del ,942 que significa una muy buena confiabilidad

Tabla 1. Alfa de Cronbach del Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
,942	36

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Nuestra información recolectada mediante el cuestionario fue procesada haciendo uso del programa SPSS versión 24, teniendo en cuenta tanto los datos cuantitativos como los cualitativos. Además, se utilizaron estadísticas descriptivas para representar los datos en tablas y gráficos

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Los resultados fueron los siguientes:

4.1.1 Características sociodemográficas de los operarios:

Tabla 2. *Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos*

SEXO ENCUESTADO		
	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	6	14,6
MASCULINO	35	85,4
GRADO DE INSTRUCCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	18	43,9
SECUNDARIA	21	51,2
SUPERIOR	2	4,9
Total	41	100,0
EDAD ENCUESTADO		
	Frecuencia	Porcentaje
JOVEN	16	39,0
ADULTO	25	61,0
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

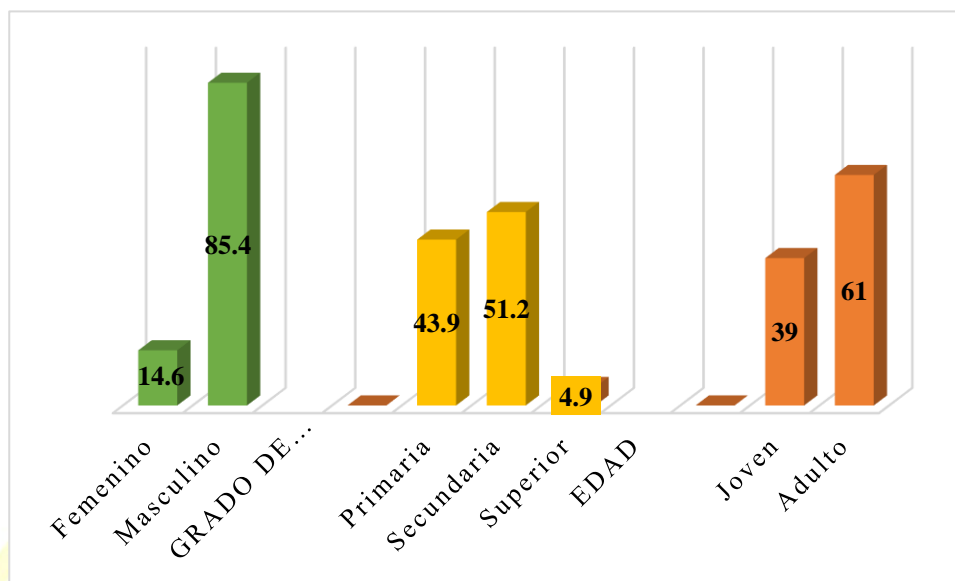


Figura 1. Distribución de porcentajes de los datos demográficos

Interpretación

Como muestra la figura 1, de la población total de 41 operarios, que representa el 100% de la población encuestada, 35 operarios representan el 85,4% de la población masculina y 6 operarias el 14,6% de la población femenina.

Con respecto al grado de instrucción, 21 operarios que conforman el 51,2% tienen Secundaria, 18 operarios que representan el 43,9% Primaria y solo 02 operarios que representan el 4,9% cursaron el grado superior. Asimismo, de acuerdo con la clasificación de grupo etarios del Ministerio de Salud, 25 operarios que representan el 61% se encuentran en edad Adulta y 16 operarios que representan el 39% se encuentra en edad Joven.

4.1.2 Resultados de la variable de estudio

Objetivo General:

Conocer el nivel de Satisfacción laboral de los operarios área de atrapado de aves, Empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, Santa María 2023.

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral

Satisfacción Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Parcial Insatisfacción	4	9,8
Regular	34	82,9
Parcial Satisfacción	3	7,3
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia.

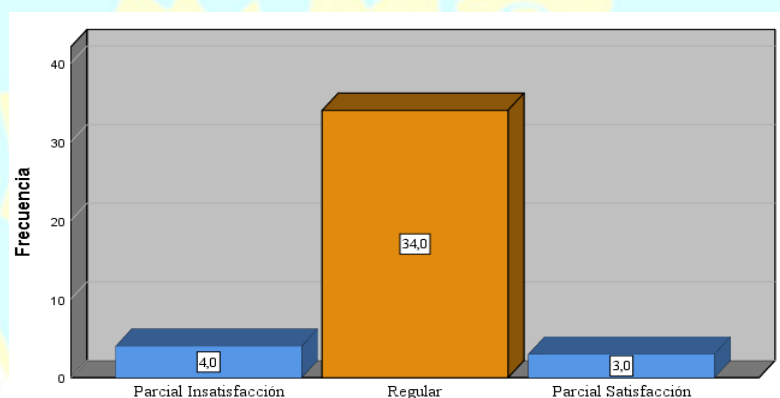


Figura 2. Distribución y Frecuencia de Satisfacción Laboral.

Interpretación

Se puede indicar que, 34 operarios que conforman el 82,9 % indicaron una regular satisfacción en sus actividades laborales, 04 operarios que representan el 9,8% presentan Parcial Insatisfacción y solo 03 operarios que presentan el 7,3% presentan Parcial Satisfacción Laboral. los resultados obtenidos evidencian que la población encuestada presenta una satisfacción regular que se da a través de la necesidad de contar con un trabajo que no satisface sus expectativas por considerar un trabajo forzado que demanda una jornada laboral extensa.

Objetivo Especifico 1

Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de condición física

Condiciones Físicas		
	Frecuencia	Porcentaje
Parcial Insatisfacción	6	14,6
Regular	17	41,5
Parcial Satisfacción	13	31,7
Alta	5	12,2
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

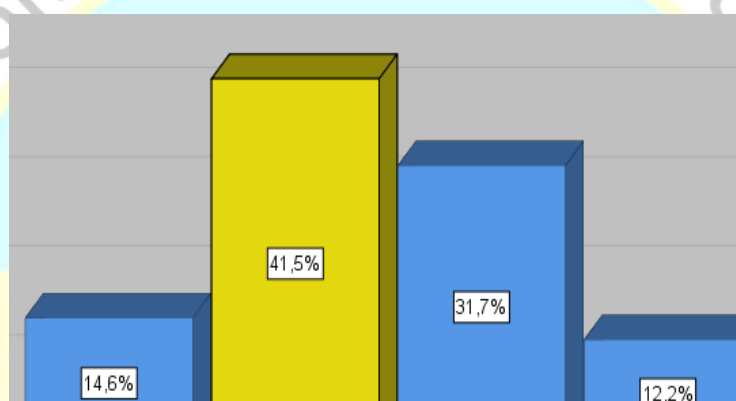


Figura 3. Distribución y frecuencia de Condiciones físicas.

Interpretación:

Se puede indicar que, el 41,5% perciben un nivel regular satisfacción en la condición física, 31,7% presenta parcial satisfacción, 14,6% presenta parcial insatisfacción y el 12,2% presenta un nivel alto. Este resultado nos permite conocer que el 41,5% de los operarios no se encuentra ni satisfechos, ni insatisfechos respecto a las condiciones físicas y/o materiales en el ambiente de trabajo. Los resultados reflejan que los trabajadores no se encuentran satisfecho con las condiciones de estructura y materiales en las cuales se desempeñan su labor, asimismo no hay un cambio continuo de los implementos de protección personal.

Objetivo Especifico 2

Tabla 5. *Distribución de frecuencias y porcentajes de beneficios laborales*

Beneficios Laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,4
Parcial	5	12,2
Insatisfacción		
Regular	32	78,0
Parcial Satisfacción	3	7,3
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia.

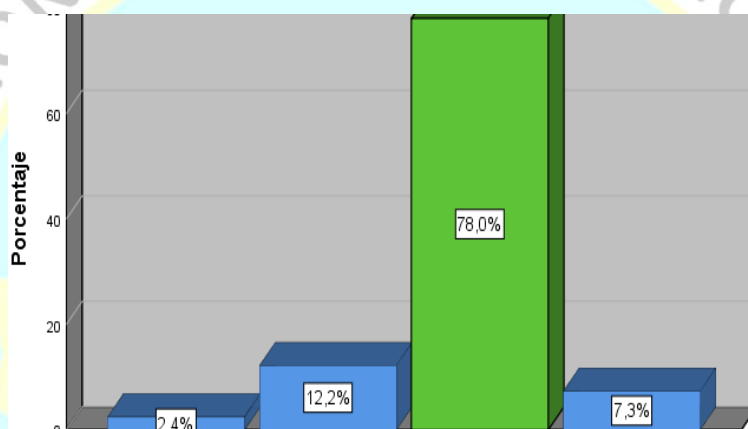


Figura 4. *Distribución y frecuencia de Beneficios Laborales.*

Interpretación:

El 78% perciben un nivel regular en beneficios laborales, 12,2% presenta parcial insatisfacción, 7,3% presenta parcial satisfacción y el 2,4% presenta un nivel bajo.

En el resultado identificamos que 78% de los operarios no están ni satisfechos, ni insatisfechos en relación a los beneficios laborales y/o remunerativos, es decir que los operarios no están medianamente satisfechos con su remuneración, porque sienten que el tipo de trabajo que realizan es de alto riesgo laboral debido a la exposición de enfermedades biológicas y ergonómicas.

Objetivo Especifico 3

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de políticas administrativas

Políticas Administrativas		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	14,6
Parcial Insatisfacción	14	34,1
Regular	15	36,6
Parcial Satisfacción	4	9,8
Alta	2	4,9
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

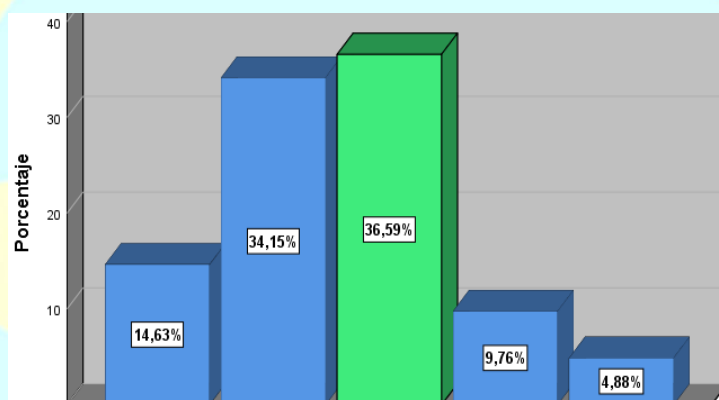


Figura 5. Distribución y frecuencia de Políticas Administrativas.

Interpretación:

Los datos muestran que el 36,6% de los empleados encuestados perciben las políticas administrativas a un nivel regular, mientras que el 34,1% expresa una insatisfacción parcial, el 14,6% exhibe un nivel bajo y el 4,9% exhibe un nivel elevado.

Por tanto, el 36,6% de los operarios no están ni satisfechos, ni insatisfechos respecto a las políticas administrativas.

Objetivo Especifico 4

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de relaciones sociales

Relaciones Sociales		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,4
Parcial Insatisfacción	3	7,3
Regular	29	70,7
Parcial Satisfacción	6	14,6
Alta	2	4,9
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

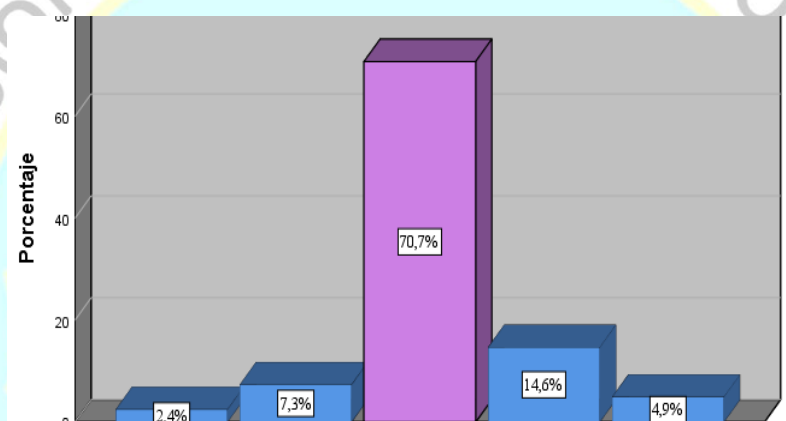


Figura 6. Distribución y frecuencia de Relaciones Sociales.

Interpretación:

El 70,7% perciben un nivel regular en relaciones sociales, 14,6% presenta parcial satisfacción, 7,3% presenta parcial insatisfacción, solo el 4,9% manifiesta un nivel alto y 2,4% señala un nivel bajo.

En el resultado identificamos que 70,7% de los operarios no se siente ni satisfechos, ni insatisfechos respecto a las relaciones sociales. A nivel de grupo humano las relaciones laborales son buenas, pero en relación en la línea de jerarquía no hay una satisfacción en cuanto a las relaciones sociales. Asimismo, prefieren tener un trato formal, mas no amical en su ambiente de trabajo.

Objetivo Especifico 5

Tabla 8. *Distribución de frecuencias y porcentajes de desarrollo social*

Desarrollo Personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	4,9
Parcial Insatisfacción	3	7,3
Regular	22	53,7
Parcial Satisfacción	7	17,1
Alta	7	17,1
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia.

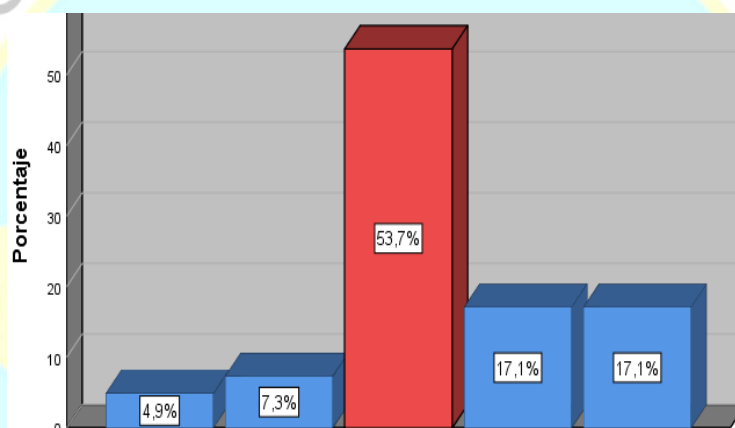


Figura 7. *Distribución y frecuencia de Desarrollo Personal.*

Interpretación:

El 53,7% perciben un nivel regular respecto al desarrollo personal, 17,1% presenta parcial satisfacción, 17,7% presenta un nivel alto, 7,3% presenta parcial insatisfacción y 4,9% presenta un nivel bajo.

Por tanto, el 53,7% de operarios no están ni satisfechos, ni insatisfechos respecto al desarrollo personal con respecto a su permanencia y labor en la empresa, si ayuda en su desarrollo como proveedores y jefes de familia, pero no es suficiente para sentirse realizados.

Objetivo Especifico 6

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de desempeño de tareas

Desempeño De Tareas		
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,4
Parcial Insatisfacción	5	12,2
Regular	28	68,3
Parcial Satisfacción	6	14,6
Alta	1	2,4
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia.

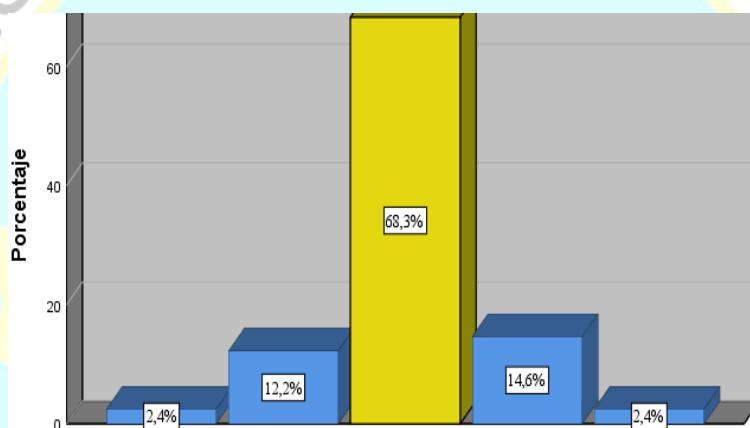


Figura 8. Distribución y frecuencia de Desempeño de Tareas.

Interpretación:

Los datos obtenidos, evidencian que el 68,3% de los operarios encuestados perciben un nivel regular en desempeño de tareas, 14,6% presenta parcial satisfacción, 12,2% presenta parcial insatisfacción, 2,4% presenta un nivel bajo y alto. En este sentido, el 68,3% de los operarios no está ni satisfecho, ni insatisfecho respecto al desempeño de tareas. Los trabajadores son conscientes que su trabajo demanda mucha concentración, esfuerzo físico, y actitud, sabiendo eso reconocen la importancia de sus tareas.

Objetivo Especifico 7

Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación con la autoridad

Relación Con La Autoridad		
	Frecuencia	Porcentaje
Parcial Insatisfacción	6	14,6
Regular	25	61,0
Parcial Satisfacción	9	22,0
Alta	1	2,4
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia.

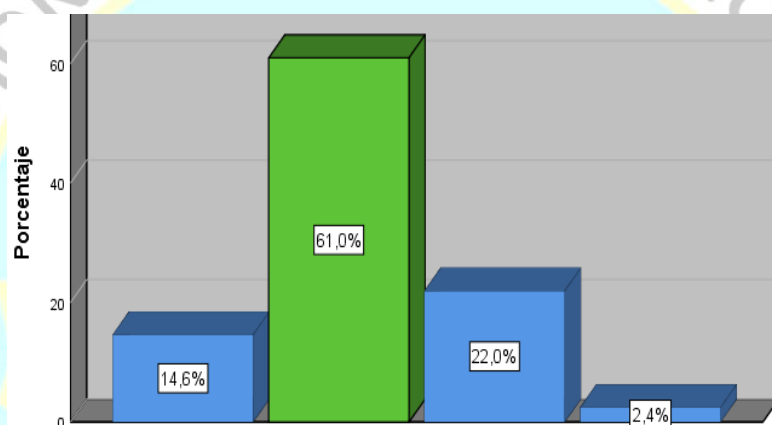


Figura 9. Distribución y frecuencia de Relación con la Autoridad.

Interpretación:

Según la apreciación evidenciaron que el 61 % de los operarios perciben un nivel regular en relación con la autoridad, 22 % presenta parcial satisfacción, 14,6% presenta parcial insatisfacción, 2,4% presenta un nivel alto.

Según los resultados manifiestan que existe una relación regular significativa con la autoridad inmediata responsable de esta área, lo cual se demuestra cuando las personas solicitan permiso para trabajar fuera del horario normal debido a circunstancias adversas, lo cual es reconocido por la autoridad.

4.2 Contrastación de hipótesis

No aplica



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Los resultados de nuestra investigación determinaron que los operarios estimaron en un 82,9 % regular satisfacción, 9,8% parcial insatisfacción y el 7,3% parcial satisfacción laboral. Los resultados discrepan de los estudios expuestos por los autores Salvador y Romero (2021) donde expresan una satisfacción laboral del 53% conformado por 49 colaboradores con un nivel parcial de satisfacción laboral en los agentes de seguridad la Empresa A51 Security SAC.

En condiciones físicas y/o materiales 31,7% operarios del área de atrapado de aves presenta parcial satisfacción, 14,6% presenta parcial insatisfacción y el 12,2% presenta un nivel alto de satisfacción; que difieren con los resultados de Salvador y Romero (2021) donde se evidencia el 80% constituido por 74 colaboradores en relación a la dimensión indican un nivel de insatisfacción.

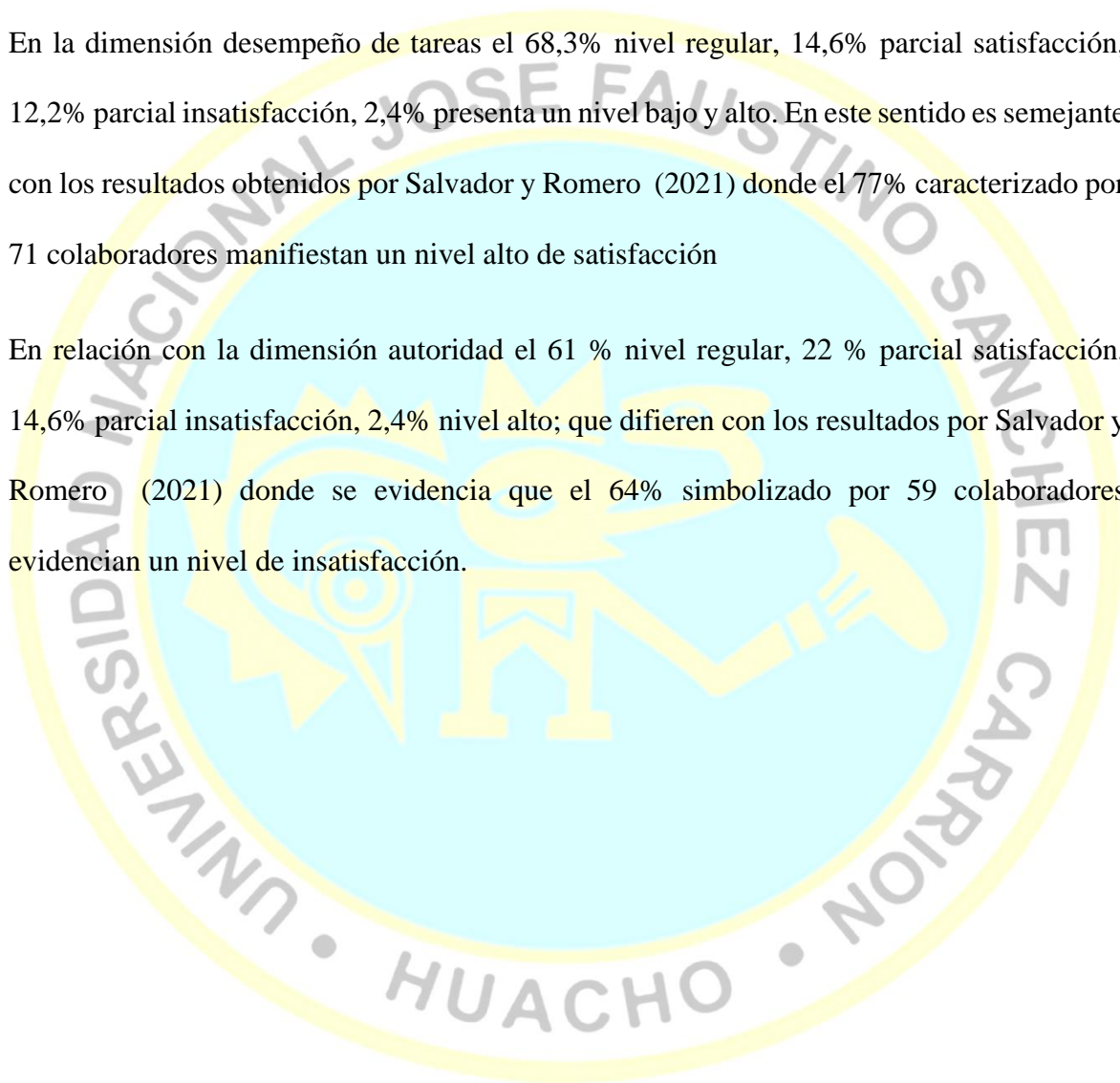
En beneficios laborales el 78% nivel regular de satisfacción, 12,2% parcial insatisfacción, 7,3% parcial satisfacción y el 2,4% nivel bajo; que difieren con los observados por Salvador y Romero (2021) donde el 84% conformado por 77 colaboradores en relación a beneficios laborales expresan insatisfacción.

En la dimensión de relaciones sociales y/o interpersonales el 70,7% nivel regular, 14,6% parcial satisfacción, 7,3% parcial insatisfacción, solo el 4,9% manifiesta un nivel alto y 2,4% señala un nivel bajo. En este sentido es semejante con los resultados obtenidos por Salvador y Romero (2021) donde el 84% constituido por 77 colaboradores en relación a las relaciones sociales manifiestan un nivel alto de satisfacción.

En la dimensión desarrollo personal se expresa que 53.7% perciben un nivel regular respecto al desarrollo personal, 17,1% parcial satisfacción, 17,7% nivel alto, 7,3% parcial insatisfacción y 4,9% presenta un nivel bajo; que difieren con los resultados por Salvador y Romero (2021) donde se evidencia el 67% constituido por 62 colaboradores en relación con el desarrollo personal indican un nivel de insatisfacción.

En la dimensión desempeño de tareas el 68,3% nivel regular, 14,6% parcial satisfacción, 12,2% parcial insatisfacción, 2,4% presenta un nivel bajo y alto. En este sentido es semejante con los resultados obtenidos por Salvador y Romero (2021) donde el 77% caracterizado por 71 colaboradores manifiestan un nivel alto de satisfacción

En relación con la dimensión autoridad el 61 % nivel regular, 22 % parcial satisfacción, 14,6% parcial insatisfacción, 2,4% nivel alto; que difieren con los resultados por Salvador y Romero (2021) donde se evidencia que el 64% simbolizado por 59 colaboradores evidencian un nivel de insatisfacción.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se manifiesta según las características socio demográficas, 35 operarios, es decir, el 85,4% del total, son de sexo masculino, y 6 operarias, es decir, el 14,6% del total, son de sexo femenino. Esto demuestra que el sexo masculino es el predominante debido que las actividades que se realizan dentro del área son más atractivas para el género señalado.

Siguiendo con el grado de instrucción de la población, se evidencia que 21 operarios que representan el 51,2% tienen Secundaria, 18 operarios que representan el 43,9% Primaria y solo 02 operarios que representan el 4,9% cursaron el grado superior. Esto demuestra que el mayor porcentaje de la población sabe leer y escribir, demuestra que los operarios tienen la capacidad de poder informarse mediante la lectura sobre sus derechos laborales, beneficios corporativos, funciones, etc. Asimismo, demuestra que los operarios se encuentran laborando en la empresa debido que sus puestos no requieren formación académica.

En cuanto a la edad de la población, los cuales fueron clasificados de acuerdo con los grupos etarios del Ministerio de Salud, 25 operarios que representan el 61% se encuentran en la clasificación de Adultos comprendido entre las edades de 30 a 59 años y 16 operarios que representan el 39% son Jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 29 años.

Al analizar el nivel de satisfacción laboral de los operarios, los resultados obtenidos evidencian que la mayor parte de los operarios perciben una regular satisfacción (82,9%) y parcial insatisfacción (9,8%), al encontrarse en un trabajo que no satisface sus expectativas.

Se relaciona con los resultados obtenidos en la encuesta donde se menciona que el trabajo que realizan los operarios demanda un alto esfuerzo físico, un horario laboral extenso y es acompañado de una defectuosa relación con la autoridad de la compañía.

En el objetivo específico 1, tenemos como datos significantes que el 41,5% perciben un nivel regular de satisfacción y el 12,2% presenta un nivel alto. Los resultados muestran que muchos operarios perciben condiciones y/o situaciones de trabajo que provocan insatisfacción. Esto está relacionado con el entorno y las instalaciones donde realizan sus tareas diarias, que presentan deficiencias como falta de orden y limpieza, separación inadecuada de residuos y desorganización de las herramientas de trabajo, lo que se refleja en la alta incidencia de accidentes causados por agentes propios del entorno laboral.

En el objetivo específico 2, se halló como datos sobresalientes que el 78% de los operarios en relación a beneficios laborales se observa un nivel regular de satisfacción, mientras que el 2.4% manifiesta un nivel bajo, los resultados demuestran que en regular cantidad los operarios no se encuentran satisfechos con lo que ganan, sienten que la remuneración económica que perciben es baja con respecto a las largas jornadas y esfuerzo físico que realizan en sus labores, esto acompañado a la exposición de contraer enfermedades ocupacionales ergonómicas.

En el Objetivo específico 3, los resultados afirman que el 36,6% de los operarios perciben un nivel regular en Políticas administrativas y 4,9% presenta un nivel alto. La mayoría de los empleados no están contentos con las políticas y normas internas de la empresa, que perciben como injustas y poco beneficiosas para ellos. Además, una parte de los empleados no se siente satisfecha con su horario de trabajo porque exige largas jornadas laborales.

En el Objetivo específico 4, se halló que el 70,7% perciben un nivel regular en relaciones sociales, 14,6% presenta parcial satisfacción, 7.3% presenta parcial insatisfacción, solo el

4,9% manifiesta un nivel alto y 2,4% señala un nivel bajo, esto demuestra que muchos empleados creen que sus relaciones interpersonales con otros miembros de la empresa son saludables, encontrando una relación armoniosa con sus propios compañeros de trabajo que se refleja en su respeto y disposición a ayudar cuando es necesario, pero experimentando hostilidad hacia los que no pertenecen a su círculo social dentro de la organización.

En el objetivo específico 5, se halló que el 53,7% perciben un nivel regular respecto al desarrollo personal, 17,1% presenta parcial satisfacción, 17,7% presenta un nivel alto, 7,3% presenta parcial insatisfacción y 4,9% presenta un nivel bajo. Lo que demuestra que una mayoritaria cantidad de operarios perciben que su permanencia y actividades que realizan aporta importancia en su autorrealización personal y económica como proveedores jefes de familia, pero no logra satisfacer el crecimiento profesional debido que su área y condición laboral no permite un ascenso y línea de carrera.

En el objetivo específico 6, se halló como dato significativo que el 68,3% de los operarios perciben un nivel regular en desempeño de tareas, por lo que podemos deducir que según la perspectiva de una mayoritaria parte de los operarios su labor es importante para la empresa dándole valor a las actividades cotidianas que realizan, pero aún existe insatisfacción el cual se manifiesta en el bajo rendimiento de algunos operarios.

En el objetivo específico 7, se obtuvo como datos significantes que el 61 % de los operarios perciben la autoridad con un nivel regular y 2,4% presenta un nivel alto, evidenciando que un mayoritario número de operarios perciben que la comunicación con su jefe inmediato es regular, pudiendo pedir ayuda u orientación cuando tienen complicaciones para la realización de sus labores. Asimismo, hay presencia de insatisfacción en los operarios quienes sienten que su labor no es realmente valorada por los jefes superiores sin tomar en cuenta el esfuerzo que realizan por cumplir los objetivos.

Si bien es cierto la percepción de la satisfacción laboral está relacionada a varios aspectos (07 como señala Palma), el área de bienestar y los trabajadores sociales tienen un papel importante e influyente, debido que en muchas ocasiones somos el primer canal humano que recibe las incomodidades de los trabajadores debiendo estar capacitados para poder direccionar de la mejor manera posible dicha incomodidad para su paulatina erradicación , asimismo cumplimos el rol de mediador entre los trabajadores y la empresa.

6.2 Recomendaciones

Se evidencia que la satisfacción laboral por parte de los operarios es percibida en el nivel de satisfacción Regular, se recomienda diseñar un programa anual en la cual se considere la ejecución de actividades que promuevan el cuidado integral de los operarios ya sea mediante entrega y capacitaciones sobre la utilización eficaz de los EPPs, charlas periódicas para la prevención de accidentes de trabajo, asimismo plantear la ejecución de actividades que mantenga motivado a los operarios tales como la promoción de los puestos de trabajos, celebrar fechas significativas para los operarios, capacitarlos sobre sus beneficios laborales, promover la ayuda económica mediante préstamos, asimismo involucrar a su gerencia y personal administrativo para propiciar una mejora en la comunicación entre jefes y subordinados.

Como trabajadores sociales pertenecientes al área de Bienestar de Personas, es necesario liderar toda actividad que promueva no solamente la satisfacción y motivación del personal operario sino también involucrar a la familia, que conozcan los beneficios a los que acceden al tener un miembro de ellos en la planilla de una empresa formal (seguros médicos – de vida, gratificaciones, prestamos, descuentos corporativos, etc.), hacer sentir al operario y su familia parte de la empresa

Con respecto con el nivel de condición física se sugiere hacer partícipe a las áreas involucradas en las actividades cotidianas de los operarios para que se otorgue un ambiente laboral físico que garantice salud integral de los operarios, asimismo el la jefatura de Seguridad y Salud en conjunto con el área de Bienestar de personas capacite al operario en temas de riesgo y peligro.

En relación con el nivel de beneficios laborales, se recomienda evaluar capacitar al personal operario con respecto a la importancia de pertenecer a un sistema de pensión y porque es importante realizar las aportaciones mensuales. Realizar campañas de préstamos para el operario cuando tiene que afrontar gastos ante una emergencia por salud o fallecimiento de un familiar. Asimismo, pactar convenios corporativos con establecimientos en los cuales los operarios puedan acceder a ofertas para aminorar el gasto de su canasta básica.

Respecto a las políticas administrativas la gerencia de Gestión de Personas debe diseñar estrategias que promuevan el contenido las políticas internas con la que cuenta la empresa. Asimismo, si bien es cierto existe un buzón de sugerencias digital, esta no tiene el impacto y uso necesario con los operarios quienes en su mayor porcentaje es adulto y no se encuentra familiarizado con el uso de la tecnología, por consiguiente, es necesario implementar un buzón de sugerencia físico al alcance y vista de todos los trabajadores para que puedan expresar sus sugerencias o queja con el fin de mejorar las condiciones del trabajador.

Respecto a Relaciones Sociales se recomienda promover talleres de integración para fortalecer el clima laboral, estos talleres son necesarios para mejorar las relaciones entre el personal, además que se identifican con su empresa.

Respecto al Desarrollo personal se recomienda mayor reconocimiento hacia los operarios, generar nuevas oportunidades de trabajo en donde puedan ascender por su desempeño, por sus habilidades.

Respecto al Desarrollo de tareas se recomienda brindarle todos los recursos necesarios para que se desempeñen bien en sus tareas, equipos y/o materiales necesarios.

Respecto a la Relación con la autoridad se aconseja mejorar la comunicación entre jefe y colaborador. Darles debida importancia a sus necesidades, inquietudes o consultas respecto al trabajo, responder de manera colaborativa y servicial, crear un ambiente de confianza.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alfaro, G. A. (2019). *Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de paramonga-2019*. Paramonga: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Andrés, M. V. (2019). *La medición de la satisfacción laboral como herramienta de gestión pública para mejorar la calidad de los servicios del ISNA e impactar en la atención de los niñas, niños y adolescentes*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Charles Leija, H., Aguirre Peña, J., & Sánchez Rodríguez, R. (2020). Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios. *Contaduría y Administración* 66 (3), 1-20.
- Del Angel Salazar, E., Fernández Acosta, C., Santes Bastián, M., Fernández Sánchez, H., & Zepeta Hernandez, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria Vol. 17 No. 3*, 273-283.
- Esquivas Davila, J. E. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao 2021*. LIMA: Universidad César Vallejo.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.

Ortiz Mallqui, R. P., & Obregon Taype, D. (2020). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Resefer Mining & Construction S.A., 2020*. Lima: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Paye Morillo, K., & Piñan Calderon, L. A. (2021). *Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021*. Huaura: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión.

Perú. (2011). *Ley Núm. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintra.gob.pe/portal/documentos/2018/Ley29783.pdf>

Salvador Romero, F., & Romero Chira, R. (2021). *Satisfacción Laboral En Tiempos De Pandemia En Los Agentes De Seguridad De La Empresa A51 SECURITY SAC, Paramonga, 2021*. Paramonga: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.

7.2 Fuentes bibliográficas

American Psychological Association. (2020). *Manual of the American Psychological Association* (7 ed.). American Psychological Association.

Carrasco Diaz, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima.

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Mexico: MCGRAW-HILL.

Del Angel Salazar, E., Fernández Acosta, C., Santes Bastián, M., Fernández Sánchez, H., & Zepeta Hernandez, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria Vol. 17 No. 3*, 273-283.

Palma, S. (2010). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. (D. L. Sañudo, Ed.) Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Pearson Educación.

Estlund, C. (2008). Regoverning the Workplace: From Self-Regulation to Co-Regulation. *Journal of Labor and Employment Law*, 1 -37.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.

Oficina Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *PANORAMA LABORAL AMERICA LATINA Y EL CARIBE*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

7.3 Fuentes hemerográficas

Wright, B., & Davias, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 70-79.

Pérez, V. J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 29-34. Obtenido de file:///C:/Users/Lisset%20Arce%20Llagas/Downloads/Dialnet-ElPositivismoYLaInvestigacionCientifica-6419741.pdf

Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima.

Enciclopedia, R. G. (2018). *Gran Enciclopedia Rialp* (Vol. 8). Madrid, España: Rialp.

7.4 Fuentes electrónicas

Perú. (2011). *Ley Núm. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintra.gob.pe/portal/documentos/2018/Ley29783.pdf>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

SATISFACCION LABORAL DE LOS OPERARIOS AREA DE ATRAPADO DE AVES, EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP SAC, SANTA MARIA 2023					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de condición física de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de beneficios laborales de los operarios área de</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Conocer el nivel de Satisfacción laboral que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de condición física que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p>	<p>La presente investigación es descriptiva y por ende no utilizará hipótesis.</p>	<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>"El estado emocional positivo que experimenta el trabajador cuando percibe que las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en su entorno laboral son favorables y le permiten realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva". (Palma, Psicología del trabajo y de las organizaciones, 2010)</p>	<p>Condiciones Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas - Área - Uniformes - Equipo - Infraestructura <p>Beneficios Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extras - Pagos - Gratificación - Estímulos - Sobre Tiempo <p>Políticas Administrativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reglas - Normas - Pautas - Códigos - Reglamentos <p>Relaciones Sociales</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Población: obreros de campo entre varones y mujeres que son 69 en edades de 20 a 50 años, casados y convivientes que viven en los campamentos del Fundo Santa Rosita. Que representa en total el 100 %.</p>

<p>atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de políticas administrativas de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relaciones sociales de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desarrollo personal de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de tareas de los operarios área de</p>	<p>Identificar el nivel de beneficios laborales que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Identificar nivel de políticas administrativas que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Identificar el nivel de relaciones sociales que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Identificar el nivel de desarrollo personal que presentan los operarios área de</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Liderazgo - Compromiso - Lealtad <p>Desarrollo Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspiración - Futuro - Estilo - Aprendizaje - Capacitación <p>Desempeño de las Tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapidez - Compromiso - Reto - Colaboración - Agrado <p>Relación con la Autoridad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Empatía - Tolerancia 	<p>Técnicas: Encuesta estructurada</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral CL /SPC Sonia Palma Carrillo (2005)</p>
--	--	--	--	---	---

<p>atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación con la autoridad de los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023?</p>	<p>atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Identificar el nivel de desempeño de tareas que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p> <p>Identificar el nivel de relación con la autoridad que presentan los operarios área de atrapado de aves, empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2023</p>				
---	---	--	--	--	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL/SPC –

Sonia Palma 2005



NOMBRE:

EDAD:

AREA:

CARGO:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

SEXO:

LUGAR DE NACIMIENTO:

FECHA:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos respondan con la absoluta sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA 1 Totalmente de acuerdo

A 2 De acuerdo

I 3 Indeciso

D 4 En desacuerdo

TD 5 Totalmente desacuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegurase de haber contestado a todas las preguntas.



Nº	INDICADORES	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					

Activar Windows

2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s),					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo,					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado (a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo.					
35	Me siento complacido (a) con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Gracias por tu colaboración

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL OPERARIOS PSP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 57 de 57 variables

	cod igo	sex o	eda d	gr ad o instr	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23
1	1	2	40	2	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	2	4	1	1	5	1	5	2	5	4
2	2	2	21	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	53	1	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	2	2	1
4	4	2	24	2	5	1	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	5	5	5	1
5	5	2	40	2	2	4	3	3	2	2	4	3	1	1	3	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3	3	4
6	6	2	56	1	5	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	2	1	4	1	4	4	5	2	4	2
7	7	2	22	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2
8	8	2	50	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	5	1	5	4	5	2
9	9	2	20	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	3	3
10	10	2	33	2	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
11	11	2	31	1	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4
12	12	2	46	1	4	2	2	2	3	4	5	5	4	2	2	4	4	1	4	2	4	4	5	4	5	2	4
13	13	2	20	2	3	1	4	4	4	4	1	1	5	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	4	3	3	3
14	14	2	19	2	3	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4
15	15	2	37	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	5	1	5	5	5	1	4	3
16	16	2	26	2	4	2	5	1	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
17	17	2	48	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2
18	18	2	22	2	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3
19	19	2	36	1	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5
20	20	1	38	1	5	3	5	4	5	2	2	3	5	2	2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3
21	21	1	40	2	5	1	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL OPERARIOS PSP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	codigo	Númérico	4	0	IDENTIFICACIO...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
2	sexo	Númérico	4	0	SEXO ENCUE...	{1, FEMENI...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
3	edad	Númérico	4	0	EDAD ENCUE...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
4	gradoinstruc...	Númérico	4	0	GRADO DE IN...	{1, PRIMAR...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
5	x1	Númérico	4	0	La distribución f...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	x2	Númérico	4	0	Mi sueldo es m...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	x3	Númérico	4	0	El ambiente cre...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	x4	Númérico	4	0	Siento que el tr...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	x5	Númérico	4	0	La tarea que re...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	x6	Númérico	4	0	Mi(s) jefe(s) es ...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	x7	Númérico	4	0	Me siento mal ...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	x8	Númérico	4	0	Siento que reci...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	x9	Númérico	4	0	Me agrada trab...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	x10	Númérico	4	0	Mi trabajo me p...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	x11	Númérico	4	0	Me siento real...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	x12	Númérico	4	0	Es grata la disp...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	x13	Númérico	4	0	El ambiente do...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	x14	Númérico	4	0	Siento que el s...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	x15	Númérico	4	0	La sensación q...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	x16	Númérico	4	0	Prefiero tener di...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	x17	Númérico	4	0	Me disgusta mi...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	x18	Númérico	4	0	Disfruto de cad...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	x19	Númérico	4	0	Las tareas que ...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	x20	Númérico	4	0	Llevarse bien c...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables