



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Valores interpersonales y satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY
D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora

Torres Olivo Jessica Jassira

Asesoras:

Mg. Aguilar Aragón Nancy Deifilia
Mg. Malpica Risco Vhanya Olenka

Línea de investigación

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. Aguilar Aragón Nancy Deifilia
Presidenta

Mg. Baltodano Nontol Luz Alicia
Secretaria

Dra. Álvarez Silva Ximena
Vocal

Dedicatoria

Se lo dedico a Dios; porque a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy, gracias a él que me regala sabiduría, entendimiento y conocimiento día a día; gracias a él que me fortalece y me llena de oportunidades y misericordia cada mañana. Y por qué no dedicárselo si gracias a él yo tengo el privilegio de presentar esta investigación que es de gran importancia para así culminar con mis estudios.

A mis padres, Leoncio Torres Leiva y Gloria Olivo Sánchez porque siempre están apoyándome incondicionalmente. Se lo dedico especialmente a mi madre porque es la persona que me ha enseñado a desafiar retos y a alcanzar mis metas; y a su vez por la gran ayuda y paciencia.

A mi hija, Amy Angeline Torres Olivo que es el motor y motivo para que haya continuado con mis estudios.

Agradecimiento

Para este trabajo de investigación que llegue a realizar fue necesario el apoyo del gerente de la empresa y personas a las cuales agradezco inmensamente.

Agradezco a Dios, mi familia, amigos y a las personas que contribuyeron de forma directa o indirectamente en la realización de la presente investigación

A mis asesoras a la Mg. Aguilar Aragón Nancy Deifilia y Mg. Malpica Risco Vhanya Olenka porque han sido guía y a su vez por compartir su conocimiento; por la atención y el tiempo que me brindaron durante todo el desarrollo de tesis y gracias a ello la presente investigación se ha podido realizar de la mejor manera posible.

Al Ing. Hans Marmani Guzmán de la empresa de calzado PRETTY D'HANS por la gran ayuda y apoyo en el desarrollo de la presente investigación y a su vez, por haberme permitido realizar los cuestionarios junto con los colaboradores de la empresa; también agradecerles a ellos por tomarse el debido tiempo para responder dichos cuestionarios y además por que formaron parte de mi investigación por lo tanto, estoy sumamente agradecida ya que sin el permiso esta investigación no se hubiera llegado a culminar.

Y finalmente agradezco a la universidad César Vallejo la cual me permitió formarme profesionalmente y a la plana docente de la escuela de Administración, quienes en todos momentos guiaron mis pasos, constituyéndome ahora como producto de su esfuerzo y dedicación.

Declaratoria de autenticidad

Yo Jessica Jassira Torres Olivo con DNI: 71321653, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Así mismo autorizo a la universidad César Vallejo publicar la presente investigación en caso crea conveniente.

Trujillo, 18 de Julio del 2017



Torres Olivo, Jessica Jassira

Presentación

Señores miembros del jurado calificador.

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, someto a su criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Valores interpersonales y satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D’HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017” elaborado con el propósito de obtener el título profesional de licenciada en administración.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D’HANS de El Distrito El Porvenir.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a dicha investigación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación del estudio.....	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos	22
II. Método	25
2.1. Tipo de investigación	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Variables y Operacionalización de variables	25
2.4. Población y muestra.....	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.6. Métodos de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos.....	29
III. Resultados	31
3.1. Generalidades de la empresa	31

IV. Discusión	42
V. Conclusiones	48
VI. Recomendaciones	51
VII. Propuesta	53
VIII. Referencias	57
IX. Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

Este estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado Pretty D'Hans del distrito El Porvenir – Trujillo. La muestra quedó constituida por 25 colaboradores. El tipo de la investigación fue descriptivo correlacional. Para medir los valores interpersonales se usó el instrumento de Gordon y para la satisfacción laboral se usó el instrumento adaptado por Jorge Carruitero y Manuel Riccer. Los resultados indican que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre las variables.

Palabra clave: valores, satisfacción, colaboradores

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between interpersonal values and job satisfaction in the Pretty D'Hans footwear company of the El Porvenir district of Trujillo. The sample was made up of 25 employees. The type of research was correlational descriptive. Gordon's instrument was used to measure interpersonal values and for labor satisfaction the instrument adapted by Jorge Carruitero and Manuel Riccer was used. The results indicate that there is a significant correlation ($p < 0.05$) between the variables.

Key words: values, satisfaction, collaborators

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En casi todo el mundo existen carencia de valores ya sea en cualquier tipo de empresa. Por lo tanto gracias a los valores interpersonales se puede llevar una vida socialmente aceptable. Los valores varían dependiendo de cómo han sido formados en casa, cada una las personas.

La carencia de valores en las empresas también tiene efectos en la productividad por lo cual es importante tener a todos los colaboradores bajo la normatividad de la empresa ya que se sabe que el lugar donde uno pasa buena parte de su tiempo significa una forma de vida satisfactoria. De allí que el ser humano cuenta con las capacidades de adaptarse al cambio, sin embargo no todos los individuos desarrollan habilidades para tener en cuenta el ambiente donde uno trabaja.

En la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir se observa día a día la falta de presencia de los valores interpersonales como son: el soporte, conformidad, reconocimiento, benevolencia y liderazgo. También se observa que los colaboradores no se encuentran satisfechos principalmente con su trabajo. Es por ello; que debemos dar importancia a los valores interpersonales con la finalidad de salvaguardar la satisfacción laboral. Esta necesidad de información hace urgente contar con los conceptos adecuados para que se puedan tomar decisiones en el tiempo y de la manera correcta.

La investigación analiza la relación que hay entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral; ya que es un tema de importancia para las empresas y de esta manera poder mejorar el ambiente laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional.

Miriam Benito et al. (2008) en su artículo “Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral”, realizada en la Universidad de Valencia-España. En su investigación tipo de descriptivo tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el sistema de valores de los empleados. Para ello se aplicó a una muestra de 411 trabajadores españoles y se tomó los cuestionarios que incluía el Rokeach Value Survey (RVS) de Rokeach para evaluar la prioridad de valores y la escala de satisfacción laboral (CFS 89) para conocer la satisfacción laboral. Por lo tanto los autores concluyen que:

“Los resultados muestran que existen diferencias en las prioridades de valor en función de la satisfacción laboral que sienten los trabajadores. Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados encontrados”. (p.10)

1.2.2. Local.

Según la autora (Vera, 2013) en su artículo académico titulado “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en Trabajadores de Empresas Industriales de Laredo”, publicado en la revista de la Universidad César Vallejo. En su investigación tipo tecnológica tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en trabajadores de las empresas industriales de Laredo. Se usó el cuestionario de valores interpersonales (SIV) de Leonard V. Gordon y se evaluó a una muestra de 316 personas. Al respecto Vera concluye que:

El estudio determino mediante la validez de constructo que existe predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativo ($p < 0.01$) entre las escalas. En cuanto a la confiabilidad se obtuvo un valor de 0.07 en la escala independencia, en soporte y liderazgo 0.75, en reconocimiento 0.78, en benevolencia y conformidad 0.72; lo que indica una

confiabilidad muy respetable. Finalmente se elaboraron percentiles generales y por edad. (p. 62).

Zapata (2014) en la tesis "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014", realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego –Perú, realizó una investigación descriptiva donde concluye que:

"La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Así mismo menciona que hay un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas" (p.75).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Valores Interpersonales.

1.3.1.1. Definición de valores

Almeyda, O. (2003, citado en García 2010) refiere que los valores son las normas de conducta y actitudes según los cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquellos que consideramos correcto. Son principios normativos y duraderos que sugiere una determinada conducta o un estado final de existencia personal y socialmente preferible a otros que consideramos opuestos o contradictorios.

Cetrina (2001, citado en Sevillano, 2005) considera que los valores son las cualidades o virtudes morales que caracterizan a los integrantes de una sociedad distinguiéndose como personas íntegras para desempeñar cualquier oficio, cargo o profesión, con excelencia cualitativa, en lo moral, lo ético y en su propia capacidad personal.

1.3.1.2. Definición de valores interpersonales

Gordon (1979), afirma que “los valores interpersonales constituyen aquellos medios que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas están influidas conscientes o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten” (p. 90).

1.3.1.3. Tipos de valores.

Para el presente estudio se considerará las siguientes dimensiones establecidas por Gordon (1979 citados en Saldaña, 2006) identifica los tipos de valores que son: soporte, conformidad, reconocimiento, benevolencia y liderazgo; cuyas características y consideraciones para los niveles altos y bajos se detallan a continuación:

1.3.1.3.1. Soporte

Que sean tratados con agudeza, amabilidad y consideración; también obtener apoyo y ánimo de los individuos que lo rodean.

Nivel alto: “indica una gran necesidad de comprensión afectiva y protectora”

Nivel bajo: “muestran poca necesidad de apoyo y comprensión de los demás” (p. 4).

1.3.1.3.2. Conformidad

Realizar lo que es correcto para la sociedad y admitido; acceder a las comunes normas de convivencia.

Nivel alto: “significa que es mayor la aceptación de la organización social en que se vive”.

Nivel bajo: “indica poca aceptación de las reglas o a normas estrictas de conducta” (p. 4).

1.3.1.3.3. Reconocimiento

Ser considerado importante, ser respetado y que reconozcan las demás personas lo que uno realiza.

Nivel alto: “indica fuerte necesidad de ser admirado”

Nivel bajo: “Poca necesidad de ser elogiado o admirado o que se reconozcan los méritos que se cree tener “

1.3.1.3.4. Benevolencia

Realizar las cosas para los demás, también apoyar a los más necesitados.

Nivel alto: indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados.

Nivel bajo: expresa rechazo, indiferencia hacia las necesidades ajenas” (p. 4).

1.3.1.3.5. Liderazgo

Estar encargado de otros sujetos, tener atribución y poder sobre otras.

Nivel alto: mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas.

Nivel bajo: indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad.

1.3.2 Satisfacción laboral

1.3.2.1 Definición.

Landy y Conte (2005) expresa que “la satisfacción laboral es aquella actitud positiva o estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o del hábito laboral” (p. 379).

Según Fleisman y Bass (1979) explican la satisfacción laboral con lo siguiente:

“Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. En definitiva la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas” (p. 34).

Robbins y Judge (2013) menciona que “la satisfacción laboral, describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha tiene sentimiento netamente negativos” (p.74).

Davis y Newstrom (2003) afirman que la satisfacción laboral tiene tres cualidades en los colaboradores:

“Dedicación al trabajo, es el estado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y consideran parte central de su vida” (p.4).

“Compromiso organizacional, llamado también lealtad de los empleados. Es el estado en que un colaborador se identifica con la organización y participa activamente en ella, es una práctica del empleado para persistir en la compañía a futuro” (p.4).

“Estado de ánimo en el trabajo, las emociones de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicas, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo” (p.4).

1.3.2.2 Factores determinantes para la satisfacción laboral.

Robbins (1998) citado en Pérez y Rivera (2015), nos dice que se considera que “los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son, Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Satisfacción con el salario, Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, Condiciones favorables de trabajo, Colegas que brinden apoyo y Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo” (p.52).

1.3.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Según Chiang, M. & Otros (2008) citados por Sotomayor, F. (2013) establecen que las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes que se considerará para el presente estudio:

- Satisfacción en relación con sus superiores
- Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo
- Satisfacción con su trabajo
- Satisfacción con el reconocimiento

La satisfacción en relación con sus superiores: “El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demostrar interés permitirá una mayor satisfacción” (p. 45).

Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo: “A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Por lo tanto se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal, también les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado” (p. 46).

Satisfacción con su trabajo: “Según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que

ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción” (p. 47).

Satisfacción con el reconocimiento: “Existen dos tipos de reconocimientos relacionadas con la satisfacción laboral que son las extrínsecas y las intrínsecas. Los reconocimientos extrínsecos son las que otorga la empresa por parte del supervisor, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de reconocimientos debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con ellos mismos, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas”(p. 47).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D´HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41). El presente trabajo se justifica de la siguiente manera:

Conveniencia.

La presente investigación, sería muy importante para generar y enriquecer un mayor conocimiento sobre los valores interpersonales que posee cada trabajador y así lograr una mejor satisfacción laboral.

Relevancia Social.

La investigación tiene como propósito conocer la relación entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa Pretty D'Hans; ya que se dará solución a una realidad problemáticas actual, que es de interés para la sociedad.

Implicaciones Prácticas.

En la investigación se espera identificar los niveles de los valores interpersonales y a las veces los niveles de la satisfacción laboral.

Valor Teórico.

La investigación busca determinar la relación de los valores interpersonales y de la satisfacción laboral. Con los resultados que se obtengan se podrán reforzar las teorías de autores en que se ha fundamentado el presente estudio.

Utilidad Metodológica.

Esta investigación se regirá aplicando el método científico, por tanto utilizaremos y aplicaremos instrumentos de recolección de datos, el cual consta de un cuestionario que se les aplicará a los colaboradores de la empresa de calzado. Los instrumentos utilizados podrán ser de utilidad para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos.

1. Identificar los niveles de los valores interpersonales en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.
2. Identificar los niveles de satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.
3. Determinar la relación entre la dimensión soporte de los valores interpersonales con la satisfacción laboral (satisfacción en relación con sus superiores, con las condiciones físicas, con su trabajo y con el reconocimiento) en los trabajadores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.
4. Determinar la relación entre la dimensión conformidad de los valores interpersonales con la satisfacción laboral (satisfacción en relación con sus superiores, con las condiciones físicas, con su trabajo y con el reconocimiento) en los trabajadores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.
5. Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales con la satisfacción laboral (satisfacción en relación con sus superiores, con las condiciones físicas, con su trabajo y con el

reconocimiento) en los trabajadores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

6. Determinar la relación entre la dimensión benevolencia de los valores interpersonales con la satisfacción laboral (satisfacción en relación con sus superiores, con las condiciones físicas, con su trabajo y con el reconocimiento) en los trabajadores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.
7. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo de los valores interpersonales con la satisfacción laboral (satisfacción en relación con sus superiores, con las condiciones físicas, con su trabajo y con el reconocimiento) en los trabajadores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo de investigación

Descriptivo por que se recogió información para describir el contexto natural de las variables y correlacional porque la finalidad del estudio es conocer la relación entre ambas variables.

2.2. Diseño de investigación

No experimental, porque en ambas partes de las variables de estudio no existe ninguna manipulación; y es de corte transversal ya que se recolectaran los datos en la empresa de calzado, en un periodo de tiempo determinado.

2.3. Variables y Operacionalización de variables

2.3.1. Variables.

Variable 1: Valores interpersonales

Variable 2: Satisfacción laboral

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Valores Interpersonales	“Los valores interpersonales constituyen aquellos medios que determinan lo que las personas hacen y como lo hacen y que estas están influidas conscientes o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten” (Gordon 1979, p. 90)	Para esta variable se tomará el instrumento de Gordon Leonard para ser aplicado a todos los colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D´HANS.	Soporte	Nivel de consideración	Ordinal
			Conformidad	Nivel de cumplimiento	Ordinal
			Reconocimiento	Nivel de respeto	Ordinal
				Nivel de Admiración	
			Benevolencia	Nivel de solidaridad	Ordinal
	Nivel de cooperación				
			Liderazgo	Nivel de influencia	Ordinal
Satisfacción Laboral	Robbins y Judge (2013) “Sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha tiene sentimiento netamente negativos” (p.74).	Para esta variable se tomará el instrumento de Sotomayor Flor (2013), para ser aplicado a todos los colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D´HANS.	Satisfacción en relación con sus superiores	- Supervisión - Relaciones Humanas	Ordinal
			Satisfacción con las condiciones Físicas en el trabajo	- Ambiente de trabajo	Ordinal
			Satisfacción con su trabajo	- Bienestar en el área donde se trabaja	Ordinal
			Satisfacción con el reconocimiento	- Recompensas recibidas	Ordinal

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población.

La población de determinada investigación está constituida por 25 colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D´HANS que se encuentra ubicado en El Porvenir- Trujillo.

2.4.2. Muestra.

Debido a que la población de la empresa de calzado PRETTY D´HANS es pequeña se considerará a los 25 colaboradores.

2.4.3. Unidad de Análisis.

Un colaborador que labora en la empresa PRETTY D´HANS del distrito El Porvenir - Trujillo 2017.

2.4.4. Criterios de Selección.

2.4.4.1. Criterios de Inclusión.

Se consideró a todos los colaboradores que pertenezcan a la empresa de calzado PRETTY D´HANS del distrito El Porvenir.

2.4.4.2. Criterios de exclusión.

No se consideró a los colaboradores que realizan su trabajo fuera de la empresa PRETTY D´HANS del distrito El Porvenir.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas e instrumentos.

Esta investigación se realizará en base a la técnica de encuesta y el instrumento utilizado será el cuestionario, lo que consta de preguntas orientadas a la investigación; lo cual permitió obtener datos netamente

necesarios para el estudio. Por tanto se realizó 2 instrumentos para medir dichas variables.

Instrumento 1: Cuestionario de Valores Interpersonales con tipo escala de Likert (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre)

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral con tipo escala de Likert (Muy insatisfecho, algo satisfecho, indiferente, algo satisfecho y muy satisfecho).

2.5.2. Validez.

Los instrumentos fueron validados por los siguientes:

- Mg. Malpica Risco, Vhanya Olenka
- Dra. Álvarez Silva, Ximena
- Lic. Vallejo Palma, Paolo

2.5.3. Confiabilidad.

Con respecto al análisis de confiabilidad se realizó para ambas variables que tienen escala de Likert. Por lo tanto, para la primera variable que es valores interpersonales mediante el alfa de Cronbach aplicado a 10 personas se obtuvo una confiabilidad de 0.81 y para la segunda variable que es satisfacción laboral mediante el coeficiente del alfa de crombach; aplicado a 10 personas se obtuvo una confiabilidad de 0.76.

2.6. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial. De la estadística descriptiva se usaron las tablas de distribución de frecuencias, medidas descriptivas como la media, desviación estándar,

mínimo y máximo. De la estadística inferencial se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras menores de 50 con la que se identificó una distribución asimétrica en las variables, decidiéndose aplicar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

En esta investigación todos los colaboradores fueron informados del procedimiento como parte de los criterios éticos establecido por la empresa para la intervención a cada colaborador. También se tendrá en cuenta los siguientes aspectos éticos que para mí investigación serán importantes; ya que tengo que respetar la propiedad intelectual, proteger los derechos individuales de los colaboradores con el propósito de obtener respuestas reales.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Generalidades de la empresa

3.1.1. Descripción de la empresa.

La empresa de calzado PRETTY D´HANS, ubicada en la Av. Sánchez Carrión N° 719 – El Porvenir, actualmente cuenta con 25 colaboradores. Esta empresa se dedica a la fabricación y comercialización de calzado y está dirigido exclusivamente al público femenino entre 18 a 25, lo cual tiene como finalidad satisfacer las necesidades. Por lo tanto lo que ofrece la empresa son calzados de moda, estilo, elegancia, calidad y comodidad, lo cual está diseñado con cuero peruano y busca posicionarse como una marca reconocida en el mercado, ya que están al tanto de la tendencia en moda para que los diseños sean nuevos e innovadores. Estos productos pasan por un riguroso proceso de calidad, donde se cuida mucho el acabado y presentación. También cuenta con una estrategia definida de marketing y publicidad, que no solo vende un producto, sino un estilo de vida.

Misión:

Somos una empresa de calzado dedicada a la fabricación y comercialización de calzado para dama, ofreciendo variedad de diseños y modelos.

Visión:

Ser una empresa líder en calzado de dama a nivel nacional en la producción y comercialización de calzado artesanal garantizando la calidad con un personal altamente calificado y competitivo en las diferentes áreas de producción.

Tabla 1.

Valores interpersonales en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir- Trujillo.

Dimensiones/Indicador	Media	DE	Nivel
Soporte	1,99	,39	Alto
Consideración	1,99	,39	Alto
Conformidad	2,72	,37	Alto
Cumplimiento	2,72	,37	Alto
Reconocimiento	2,04	,41	Alto
Respeto	1,76	,66	Bajo
Admiración	2,32	,48	Alto
Benevolencia	2,32	,21	Alto
Solidaridad	2,60	,29	Alto
Cooperación	2,04	,29	Alto
Liderazgo	,52	,22	Bajo
Influencia	,52	,22	Bajo
Valores Interpersonales	1,99	,13	Alto

Nota. Se aplicó a los 25 colaboradores de la empresa.

En la tabla 1, se muestra un nivel alto en los valores interpersonales debido a que se obtuvo una media de 2.72 con respecto al indicador cumplimiento lo que indica que los colaboradores cumplen con las normas establecidas en la empresa, 2.32 en el indicador admiración lo que indica que es importante para los colaboradores sentirse admirados por sus compañeros de trabajo y 2.60 en el indicador solidaridad lo que indica que los colaboradores trabajan en beneficio de otras personas.

Tabla 2.

Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir- Trujillo.

Dimensiones/Indicador	Media	DE	Nivel
Satisfacción en relación con sus superiores	2,65	,54	Alto
Supervisión	2,42	,59	Medio
Relaciones humanas	2,88	,68	Alto
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	1,33	,81	Bajo
Ambiente de trabajo	1,33	,81	Bajo
Satisfacción con su trabajo	1,90	,63	Medio
Bienestar en el área donde se trabaja	1,90	,63	Medio
Satisfacción con el reconocimiento	2,44	,46	Medio
Recompensas recibidas	2,44	,46	Medio
Satisfacción laboral	2,14	,48	Medio

Nota. Se aplicó a los 25 colaboradores de la empresa.

En la tabla 2, se obtuvo una media de 2.14 lo cual se encuentra en un nivel medio con respecto a la satisfacción laboral; debido a que los colaboradores no se sienten a gusto en el área donde trabajan ya que el espacio o área donde se trabaja es incómodo porque el espacio es pequeño y también porque los colaboradores no están satisfechos con las recompensas recibidas ya que no reciben ninguna capacitación y con respecto al sueldo reciben lo mínimo.

Tabla 3.

Correlación entre el soporte con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.

	Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Soporte	1,000		25
	Satisfacción en relación con sus superiores	,102	,626	25
Soporte	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,198	,343	25
	Satisfacción con su trabajo	,320*	,039	25
	Satisfacción con el reconocimiento	,410*	,032	25
	Satisfacción laboral	,262*	,046	25

Nota. Si $*p < .05$ es porque existe una correlación significativa.

En la tabla 3, se muestra una correlación directa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre el soporte con la satisfacción laboral debido a que en la empresa se ha notado que cuando las personas que te rodean son amables y comprensivos; los colaboradores sienten satisfacción con lo que realizan y reciben. Por lo tanto existirá una mayor satisfacción.

Tabla 4.

Correlación entre la conformidad con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.

	Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Conformidad	1,000		25
	Satisfacción en relación con sus superiores	,278*	,035	25
Conformidad	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,262*	,045	25
	Satisfacción con su trabajo	,049	,817	25
	Satisfacción con el reconocimiento	-,154	,463	25
	Satisfacción laboral	,255*	,049	25

Nota. * $p < .05$

En la tabla 4, se visualiza una correlación directa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre la dimensión conformidad con la satisfacción laboral debido a que existe correlación entre la dimensión soporte con la satisfacción en relación con sus superiores y con las condiciones físicas en el trabajo. Esto indica que si un colaborador cumple con todo su deber en la empresa o sea cumple con las normas de convivencia se va a sentir satisfecho con relación a sus superiores y con las condiciones físicas del trabajo.

Tabla 5.

Correlación entre el reconocimiento con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.

Variables		Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Reconocimiento	1,000		25
	Satisfacción en relación con sus superiores	,127	,573	25
Reconocimiento	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,105	,618	25
	Satisfacción con su trabajo	,268*	,043	25
	Satisfacción con el reconocimiento	,271*	,041	25
	Satisfacción laboral	,259*	,048	25

Nota. * $p < .05$

En la tabla 5, se observa una correlación significativa ($p < .05$) entre el reconocimiento con la satisfacción laboral. También existe una correlación entre el reconocimiento con la satisfacción con su trabajo y con las recompensas recibidas (satisfacción con el reconocimiento); lo que indica que si un colaborador se siente respetado y admirado por sus compañeros de trabajo; se va a sentir cómodo en el área donde trabaja y a la vez se va sentir satisfecho con el recompensas recibidas.

Tabla 6.

Correlación entre benevolencia con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.

		Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Benevolencia	1,000		25
	Satisfacción en relación con sus superiores	,113	,590	25
Benevolencia	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,269*	,039	25
	Satisfacción con su trabajo	,274*	,032	25
	Satisfacción con el reconocimiento	,259*	,048	25
	Satisfacción laboral	,281*	,031	25

Nota. * $p < .05$

En la tabla 6, se observa una correlación significativa ($p < .05$) entre benevolencia con la satisfacción laboral y sus dimensiones (satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento). Esto indica que si un colaborador de la empresa de calzado PRETTY D'HANS es solidario y cooperativo con sus compañeros de trabajo se va a sentir satisfecho con su trabajo y con el reconocimiento que viene a ser las recompensas recibidas..

Tabla 7.

Correlación entre el liderazgo con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.

	Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Liderazgo	1,000		25
	Satisfacción en relación con sus superiores	,190	,570	25
Liderazgo	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,047	,823	25
	Satisfacción con su trabajo	-.252*	,047	25
	Satisfacción con el reconocimiento	-.310*	,032	25
	Satisfacción laboral	-.251*	,048	25

Nota. * $p < .05$

En la tabla 7, se muestra una correlación inversa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre el liderazgo con la satisfacción con su trabajo, con el reconocimiento y con la satisfacción laboral en general. Esto quiere decir que si un colaborador tiene un alto grado de influencia en la toma de decisiones de la empresa; su satisfacción será menor porque su trabajo ya no les ofrece oportunidades para que sientan cómodos en el área o espacio donde trabajan.

Tabla 8.

Correlación entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir – Trujillo

	Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	Valores Interpersonales	1,000		25
Valores Interpersonales	Satisfacción en relación con sus superiores	,255*	,045	25
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	,270*	,035	25
	Satisfacción con su trabajo	-,256*	,044	25
	Satisfacción con el reconocimiento	,261*	,037	25
	Satisfacción laboral	,330*	,029	25

Nota. * $p < .05$

En la tabla 8, se observa una correlación significativa ($p < .05$) entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral debido a que también existe una correlación significativa con sus debidas dimensiones; lo cual indica que si un colaborador de la empresa posee valores interpersonales tendrá una mayor satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis

Planteamiento de Hipótesis

H_1 : Existe relación significativa entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

H_0 : Existe relación no significativa entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir, Trujillo 2017.

Nivel de Significancia: Alfa=0.05

Regla de decisión: Si $p < \text{Alfa}$ entonces Rechazar H_0 y Aceptar H_1 , caso contrario si $p \geq \text{Alfa}$ entonces Aceptar H_0 .

Estadístico de Prueba:

Coeficiente de correlación de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s : Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos

n = Tamaño de muestra

Tabla 9.

Correlación entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir – Trujillo

Variables	Rho de Spearman	p	N
Valores Interpersonales	Satisfacción laboral	,330*	,029 25

* $p < .05$

En la tabla 9, se observa una correlación directa, de grado medio y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

El presente estudio cuyos resultados se han dado a conocer, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre valores interpersonales y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de calzado Pretty D´Hans.

En la tabla 1 los niveles de valores interpersonales que se obtuvo en la empresa de calzado Pretty D´Hans del distrito El Porvenir en cuanto a la dimensión soporte se obtuvo 1.99 lo que nos indica que se encuentra en un nivel alto debido a que en la empresa existe un alto grado de comprensión, amabilidad y consideración de parte de los superiores. Con respecto a la dimensión conformidad se obtuvo 2.72 lo que indica que se encuentran en un nivel de alto por que los colaboradores cumplen con las normas establecidas por la empresa. En la dimensión reconocimiento se obtuvo un puntaje de 2.04 lo que nos indica que se encuentra en un nivel alto debido que para los colaboradores es importante que le den importancia a lo que han realizado por ejemplo en la empresa cuando el armador ha terminado con el calzado siempre le gusta mostrar ante todos sus compañeros como le ha quedado el calzado y es así que este colaborador se siente admirado y respetado. En la dimensión benevolencia se obtuvo un puntaje de 2.32 lo que indica que se encuentra en un nivel alto debido a que los colaboradores les gusta trabajar en equipo ayudándose mutuamente. Y por último en la dimensión liderazgo se obtuvo un puntaje de 0.52 lo que indica que se encuentra en un nivel bajo debido a que no tienen influencia en la toma de decisiones de la empresa porque el dueño y gerente general de la empresa toma decisiones solo con el área administrativa; y a los colaboradores que se encargan del proceso productivo no los toma en cuenta. En general los valores interpersonales se encuentran en un nivel alto debido a que en las primeras cuatro dimensiones se obtuvo un puntaje alto. Los resultados obtenidos de la dimensión soporte, conformidad, reconocimiento y liderazgo fueron similares al estudio realizado por Vera Aguirre; y con respecto a la dimensión benevolencia en este estudio se obtuvo un nivel alto y en el estudio de Vera se obtuvo un puntaje de 1.86 lo que indica que

esta en un nivel bajo debido a que para los colaboradores de las empresas industriales de Laredo no es importante ayudar a sus compañeros, también porque las grandes empresas industriales no dan importancia a la cooperación y ayuda al prójimo.

En la tabla 2 se da a conocer en qué nivel se encuentra la empresa Pretty D´Hans con respecto a la satisfacción laboral y sus dimensiones. Con respecto a la dimensión satisfacción en relación con sus superiores se obtuvo 2.65 lo que indica que se encuentra en un nivel alto, ya que en el estudio realizado por Carruitero y Riccer (2014) señalan que el jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción porque según estudios se ha llegado a la conclusión que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos. Por tanto se corrobora los datos obtenidos debido a que en la empresa de calzado el jefe es tolerante y considerado con todos los colaboradores. En la siguiente dimensión que es satisfacción con las condiciones físicas del trabajo se obtuvo un puntaje de 1.33 lo que indica que se encuentra en un nivel bajo. Según Carruitero y Riccer (2014) indican en su estudio que la satisfacción con las condiciones físicas del trabajo se relacionan con el ambiente de trabajo; por tanto manifiestan que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo, para que les permita el bienestar personal y les facilite realizar un buen trabajo; ya que un ambiente físico, cómodo y un adecuado diseño del lugar le permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. En la empresa de calzado los colaboradores tienden a tener un bajo nivel porque no cuentan con un ambiente físico cómodo, ni un adecuado diseño del lugar; es por ende que los colaboradores no se sienten satisfechos. En cuanto a la dimensión satisfacción con su trabajo se obtuvo un puntaje de 1.90 lo cual indica que se encuentra en un nivel medio debido a que los colaboradores de la empresa de calzado prefieren trabajos que le den oportunidad de usar sus habilidades y por último la dimensión satisfacción con el reconocimiento según Carruitero y Riccer (2014) en su estudio manifiestan que existen dos tipos de reconocimiento: los reconocimientos extrínsecos son las que otorga la organización según el desempeño

y el esfuerzo de los empleados; y el reconocimiento intrínseco son las que el empleado experimenta internamente como por ejemplo sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual de un trabajo bien hecho. En la empresa de calzado los colaboradores se encuentran en un nivel medio debido a que solo en ocasiones reciben incentivos por el desempeño realizado. Y en general la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio debido a que se obtuvo un puntaje de 2.14.

En la tabla 3. En la correlación que se realizó entre la dimensión soporte de los valores interpersonales y la satisfacción laboral se encontró una relación significativa debido a que su valor de significancia es menor de 0.05. También se encontró correlación significativa entre la dimensión soporte con la satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento porque en la empresa se ha notado que cuando el jefe es amable, comprensivo y considerado; los colaboradores sienten satisfacción con lo que realizan y reciben o sea existe una satisfacción laboral. Benedito, Bonavia, Llinares (2008) manifiestan que en el estudio realizado se encontró resultados positivos en cuanto a la relación de valores interpersonales y satisfacción laboral.

En la tabla 4. Hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión conformidad con la satisfacción en relación a sus superiores y con condiciones físicas de trabajo; por tanto hay una correlación significativa con la satisfacción laboral en general. Esto nos indica que si un colaborador posee los valores de conformidad se sentirá satisfecho con las condiciones físicas en el trabajo y satisfacción en relación a sus superiores. En el estudio realizado por Benedito et al., 2008 se ha observado una correlación significativa debido a que menciona que en España los sujetos priorizan los valores de conformidad debido a que de esta manera se sienten satisfechos laboralmente.

En la tabla 5. En cuanto a la correlación de reconocimiento con sus dimensiones de satisfacción laboral se encontraron correlaciones con la satisfacción con el trabajo y con el reconocimiento lo cual significa que si un colaborador posee valores de reconocimiento va a estar satisfecho en el área o espacio donde trabaja y a la vez con las recompensas recibidas de parte de los superiores; y en cuanto al estudio encontrado de Benedito et al., manifiesta que no hay correlación significativa entre ambas variables.

En la tabla 6. En cuanto a la correlación realizada entre la dimensión benevolencia y satisfacción laboral se observa que hay una correlación significativa debido a que también hay correlaciones con las dimensiones que son satisfacción con las condiciones físicas del trabajo, con su trabajo y con el reconocimiento. Esto implica que si un colaborador que posee valores de benevolencia va a obtener una satisfacción laboral. Con respecto al estudio que se realizó en España de Benedito et al., (2008) se encontró una correlación significativa debido a que las personas de ese lugar dan mayor prioridad a los valores de benevolencia.

En la tabla 7. En la dimensión liderazgo si se encontró una relación significativa con la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento pero en este caso la correlación es inversa, lo que quiere decir que los trabajadores que tienen un nivel alto de liderazgo o que tienen mucha influencia sobre la toma de decisiones de empresa es porque son trabajadores que ya llevan tiempo o tienen experiencia en la empresa y su satisfacción con su trabajo tiende a ser baja porque ya no tienen cosas nuevas que aprender o sea no tienen oportunidad de crecimiento. Por eso, aquellos trabajadores que tienen mayor influencia en la toma de decisiones de la empresa tienen una baja satisfacción con su trabajo porque su trabajo ya no les ofrece oportunidades de aprendizaje para que se sientan cómodos en el área o espacio donde trabajan. Por eso a mayor liderazgo menor satisfacción laboral.

En la tabla 8. Los resultados indican que los valores interpersonales presentan una correlación significativa con la satisfacción laboral en la empresa de calzado Pretty D'Hans y en cuanto a los resultados obtenidos del estudio encontrado de Benito et al., (2008) se ha observado una correlación no significativa debido a que los españoles priorizan más los valores de conformidad y benevolencia.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

A continuación se presentan las siguientes conclusiones de la investigación:

- Los trabajadores de la empresa de calzado Pretty D'Hans presentan un nivel alto en los valores interpersonales debido a que se obtuvo una media de 2.72 con respecto al indicador cumplimiento lo que indica que los colaboradores cumplen con las normas establecidas en la empresa, 2.32 en el indicador admiración lo que indica que es importante para los colaboradores sentirse admirados por sus compañeros de trabajo y 2.60 en el indicador solidaridad lo que indica que los colaboradores trabajan en beneficio de otras personas.
- La satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Pretty D'Hans se encuentra en un nivel medio; debido a que los colaboradores no se sienten a gusto en el área donde trabajan ya que el espacio o área donde se trabaja es incómodo porque el espacio es pequeño y también porque los colaboradores no están satisfechos con las recompensas recibidas ya que no reciben ninguna capacitación y con respecto al sueldo reciben lo mínimo.
- Se encuentra una correlación directa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre el soporte con la satisfacción laboral debido a que el nivel de amabilidad se relaciona con la dimensión satisfacción con el trabajo y el reconocimiento, además, existe una correlación no significativa ($p \geq .05$) con las dimensiones satisfacción en relación con sus superiores y con las condiciones físicas en el trabajo.
- Existe una correlación directa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre la dimensión conformidad con la satisfacción laboral debido a que existe una correlación directa de grado medio y significativa con sus dimensiones de la satisfacción laboral que son satisfacción en relación con sus superiores y con las condiciones físicas en el trabajo. Esto indica que si un colaborador cumple con todo su deber en la empresa se va a sentir satisfecho con relación a sus superiores y con las condiciones físicas del trabajo.

- Se ha hallado correlación significativa ($p \geq .05$) entre el reconocimiento con la satisfacción laboral. También existe una correlación entre el reconocimiento con la satisfacción con su trabajo y con las recompensas recibidas (satisfacción con el reconocimiento); lo que indica que si un colaborador se siente respetado y admirado; se va a sentir cómodo en el área donde trabaja y a la vez se va sentir satisfecho con el recompensas recibidas.
- Se observa una correlación significativa ($p \geq .05$) entre benevolencia con la satisfacción laboral y sus dimensiones (satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento) en colaboradores de la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito El Porvenir.
- Existe una correlación inversa, de grado medio y significativa ($p < .05$) entre el liderazgo con la satisfacción con su trabajo, con el reconocimiento y con la satisfacción laboral en general y una correlación no significativa ($p \geq .05$) entre el liderazgo con la satisfacción en relación con sus superiores y con las condiciones físicas en el trabajo.
- Existe una correlación significativa ($p \geq .05$) entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral debido a que también existe una correlación significativa con sus debidas dimensiones; pero con respecto a la relación que existe entre los valores interpersonales con la satisfacción laboral es inversa.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

- Ampliar la investigación con los cuestionarios de valores interpersonales y satisfacción laboral y aplicar en determinados empresas de cualquier sector en el Perú.

- Dar a conocer al Gerente General de la empresa los resultados obtenidos con el fin de que se analice la situación y saber la importancia de los valores interpersonales y de la satisfacción laboral.

- Para mejorar los valores interpersonales y la satisfacción laboral se aconseja que el gerente y dueño de la empresa tenga más contacto con sus colaboradores, que haya reuniones con frecuencia para conocer los problemas o necesidades de sus colaboradores a efecto de que se sientan que sus superiores los toman en cuenta y tratan de resolver los problemas que se les presenta al realizar sus actividades.

- Finalmente se recomienda al gerente general realizar juegos y dinámicas con la finalidad de lograr fortalecer las conductas esperadas en los trabajadores y estos se deben realizar en su momento oportuno para poder satisfacer a los colaboradores.

PROPUESTA

VII. Propuesta

Los dueños de las empresas de calzado deben priorizar estos temas de gran importancia que son los valores interpersonales y la satisfacción laboral. Por lo tanto se propone realizar lo siguiente:

Para realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales del área de producción, que propicien la satisfacción y garanticen los medios necesarios para el trabajo se debe:

- Analizar si la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, el mobiliario, es la más apropiada para la realización del trabajo.(a corto plazo)
- Colaborar y asumir la responsabilidad, tanto a nivel individual como de grupo, en el mantenimiento del centro de producción limpio de forma permanente.
- Realizar un trabajo de mantenimiento planificado a la instalación, mobiliarios y equipos para solucionar las dificultades en ese sentido y que afectan el trabajo. (a mediano plazo)

Para mejorar el proceso de toma de decisiones se propone lo siguiente:

- Escuchar las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su área constantemente.
- Mantener una constante retroalimentación entre directivos y colaboradores.
- Desarrollar talleres y seminarios (tanto para directivos como trabajadores), con el apoyo de especialistas, sobre técnicas para manejar el cambio y el miedo a tomar decisiones(a mediano plazo)

Para Establecer formas de reconocimiento que permita una mayor motivación de los trabajadores.

- Crear formas de reconocimiento moral y material, de forma mensual, trimestral y anual para mejores resultados en el área productiva.

Y para poder fortalecer los valores se propone el siguiente juego y dinámica:

Juego: El pastor y las ovejitas

Se trata de una actividad que propicia la creatividad y capacidad de resolución de situaciones por parte de los participantes. Desarrolla el nivel de consideración, cumplimiento, respeto, admiración, solidaridad, cooperación e influencia. Así mismo, permite experimentar la sensación colectiva de éxito una vez conseguido el objetivo.

Cada equipo deberá desarrollar un método de comunicación entre el pastor y el resto de miembros del equipo, previa elección de los roles. Las ovejitas, deberán responder a las instrucciones acústicas –debidamente codificadas por el equipo para poder llegar al corral.

Dinámica: Bote salvavidas

Objetivo: Representar una escena dramática, de manera que puedan vivenciarla mejor e identificar los sentimientos que pueden aflorar en esta situación.

Tiempo: entre media hora y una hora.

Tamaño del grupo: 5 o 10 personas.

Lugar: un espacio cómodo.

Materiales necesarios: cronómetro.

Pasos a seguir:

1. El facilitador del grupo pide que los integrantes del grupo se sienten en el suelo formando una especie de balsa. Luego pide que se imagine que están en un crucero por el mar Atlántico y que una tormenta les obliga a escapar en un bote salvavidas. Este bote sólo tiene espacio y comida para nueve personas. Por lo tanto, uno tendrá que sacrificarse por el bien del grupo.
2. La decisión debe tomarla el grupo. Para tal, cuentan con media hora para decidir quién debe quedarse fuera del bote. Si pasa el tiempo y no han tomado una decisión, el bote se hundirá con las 10 personas dentro.
3. Mientras el grupo debate, el facilitador irá informando sobre cuánto tiempo les queda.

4. Llegado el tiempo el tiempo, el facilitador dirá que valores se ha observado a lo largo de la dinámica.

Por lo tanto, en mi opinión las acciones propuestas son funcionales y realizables por la organización en los plazos previstos.

REFERENCIAS

VIII. Referencias

- Baptista, F. H. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico DF: McGraw-Hill.
- Carruitero, B. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE CONTRATACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD – 2014*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Vera. (2013). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de Empresas Industriales*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- FUNIBER. (25 de Abril de 2010). *Los valores y las empresas* . Obtenido de <http://blogs.funiber.org/direccionempresarial-rsc/2010/03/12/losvalores-y-las-empresas/>
- Gamarra. (2001). *Escala de valores interpersonales de Leonar V. Gordon en los alumnos de psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- García. (2010). *Relación entre Valores Interpersonales y Estilos de Liderazgo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Gómez, L. (2012 de Abril de 2012). *Carencias de valores y virtudes de los miembros de una empresa familiar*. Obtenido de http://www.edgarcorrea.com/index.php?option=com_content&view=article
- Gordon .(2010). Manual del Test de Valores Interpersonales (SIV) . En L. V. Gordon, *Manual del Test de Valores Interpersonales (SIV)* (págs. 1-5). Mexico.
- Pedreira, S. (25 de Abril de 2012). *El fracaso tiene que ver con la falta de valores*. Obtenido de de http://www.cincodias.com/articulo/directivos/fracaso-tiene-ver-faltavalores/20051029cdscdir_4/
- Rivera, P. (2015). *“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERIODO 2013”*. IQUITOS: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA.

