



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

Satisfacción laboral de los Trabajadores estables y  
excedentes del Minagri – La Molina 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Aquiles Antonio Rojas Luque

<https://orcid.org/0000-0002-2697-5637>

**ASESOR:**

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

<https://orcid.org/0000-0003-2186-7458>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

**2019**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ROJAS LUQUE, AQUILES ANTONIO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ESTABLES Y EXCEDENTES DEL MINAGRI - LA MOLINA 2018**

Fecha: 22 de febrero de 2019

Hora: 12:30 m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Angel Salvatierra Melga

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*corrección APO*

.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A mis padres, mis hijos y mi esposa, por el amor que les profesó y al apoyo incondicional de mis hermanos que permiten a través de la investigación, ser cada vez mejor en beneficio de la sociedad.

### **Agradecimientos**

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que me brindaron la oportunidad de realizarme profesionalmente.

A mi Asesor Mg. Pedro Félix Novoa Castillo, por su valioso apoyo y generosidad, al otorgarme su capacidad y experiencia científica, así como su confianza, afecto y amistad del buen amigo, preocupado por alcanzar el objetivo propuesto.

Mi compromiso personal e intelectual y mi eterna gratitud, por su valiosa colaboración durante el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación, el cual estoy eternamente agradecido.

### Declaración de Autoría

Yo, Aquiles Antonio Rojas Luque, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; expongo el trabajo académico titulado "Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI-La Molina 2018" presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

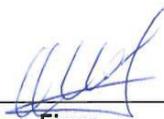
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 mayo del 2019



Firma

Aquiles Antonio Rojas Luque  
DNI N° 06140632

## Presentación

Señores miembros del Jurado, presento la tesis titulada: Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI - La Molina 2018 para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo general, consiste en conocer si existe diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, en aplicación del convenio colectivo del año 1988 denominado “Acta de Negociación Colectiva” que fuera suscrita entre el Sindicato de Trabajadores del Sector Público Agrario – SUTSA y la alta Dirección del Ministerio de Agricultura.

El documento consta de siete capítulos que se presentan en detalle; el primero de ellos, constituido por la introducción del presente trabajo de investigación donde se pretende describir y comparar porcentualmente las diferencias de la satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI manifestados por los trabajos previos, la teoría que los relaciona, la formulación y justificación del problema, la hipótesis y el objetivo de la investigación. En su segundo capítulo, referida al método investigativo, se describe el método de análisis utilizado en la variable de estudio, la operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, el método de análisis de datos el aspecto ético. En el tercer capítulo se ha considerado los resultados descriptivos comparativos a partir del procesamiento de datos de la información recolectada. El cuarto, quinto y sexto capítulo, se encuentran referidas a la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación. El séptimo capítulo se refiere a la bibliografía y finalmente los anexos correspondientes.

	Pág
	<b>Índice</b>
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	11
Abstract	12
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Internacionales	16
1.2.2 Nacionales	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	27
1.3.1 Teorías sobre la Satisfacción laboral	27
1.4 Formulación del problema	33
1.4.1 Problema general	33
1.4.2 Problema específicos	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	36
1.6.1 Hipótesis general	36
1.6.2 Hipótesis específicas	37
1.7 Objetivos	37
1.7.1 Objetivo general	37
1.7.2 Objetivos específicos	37

<b>II. Método</b>	38
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3 Población, muestra	43
2.3.1 Población	43
2.3.2 Muestra	43
2.4 Técnicas é instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	45
2.4.1 Técnica	45
2.4.2 Instrumento	45
2.4.3 Descripción del Instrumento	45
2.4.4 Validez de instrumentos	46
2.4.5 Fiabilidad del instrumento	47
2.5 Métodos de análisis de datos	47
2.6 Aspectos éticos	48
<b>III. Resultados</b>	49
<b>IV. Discusión</b>	67
<b>V. Conclusiones</b>	71
<b>VI. Recomendaciones</b>	73
<b>VII. Referencias</b>	76
<b>ANEXOS</b>	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumentos	82
Anexo 3. Validación de instrumentos	84
Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto	90
Anexo 5. Base de datos de la variable de investigación	91
Anexo 6. Constancia de autorización en la aplicación de instrumentos	92
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis	93

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	42
Tabla 2. Validez de contenido del instrumento satisfacción laboral	45
Tabla 3. Fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral	45
Tabla 4. Niveles de la variable satisfacción laboral de los trabajadores estables	48
Tabla 5. Niveles de la dimensión condiciones materiales	49
Tabla 6. Niveles de la dimensión Relaciones sociales	50
Tabla 7. Niveles de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad	51
Tabla 8. Niveles de la variable satisfacción laboral del personal excedente	52
Tabla 9. Niveles de la dimensión condiciones materiales	53
Tabla 10. Niveles de la dimensión relaciones sociales	54
Tabla 11. Niveles de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad	55
Tabla 12. Gráfica cruzada con la satisfacción laboral	56
Tabla 13. Gráfica cruzada con las condiciones materiales	57
Tabla 14. Gráfica cruzada con las relaciones sociales	58
Tabla 15. Gráfica cruzada con el desempeño de tareas y relación con la autoridad.	59
Tabla 16. Prueba estadística de U de Mann Whitney para hipótesis general	60
Tabla 17. Prueba estadística de U de Mann Whitney para condiciones Materiales.	61
Tabla 18. Prueba estadística de U de Mann Whitney para relaciones sociales	61
Tabla 19. Prueba estadística de U de Mann Whitney para el desempeño y relación con la autoridad	62
Tabla 20. Diferencia en la satisfacción laboral y sus dimensiones	63

## Índice de figuras

Figura 1. Comparación porcentual de la Variable Satisfacción laboral	48
Figura 2. Comparación porcentual de la dimensión Condiciones Materiales	49
Figura 3. Comparación porcentual de la dimensión Relaciones sociales	50
Figura 4. Comparación porcentual de la Desempeño de tareas y relación con la autoridad.	51
Figura 5. Comparación porcentual de la Satisfacción laboral del personal excedente.	52
Figura 6. Comparación porcentual de la dimensión Condiciones Materiales	53
Figura 7. Comparación porcentual de la dimensión relaciones sociales	54
Figura 8. Comparación porcentual de la dimensión Desempeño y relación con la autoridad.	55
Figura 9. Comparación porcentual cruzada con la Satisfacción laboral	56
Figura 10. Comparación porcentual cruzada de las Condiciones Materiales	57
Figura 11. Comparación porcentual cruzada de las Políticas, relaciones y desarrollo personal.	58
Figura 12. Comparación porcentual cruzada del Desempeño y relación con la autoridad.	59

## Resumen

La investigación titulada “Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI – La Molina 2018” tiene por objetivo determinar si en el ejercicio de sus funciones por la prestación de servicios públicos, existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI por aplicación del convenio colectivo de 1988, y revelar el nivel de calidad interpersonal existente en la población laboral del Sector Agrario.

La investigación se materializó en una muestra probabilística de un conjunto de encuestados del Régimen Laboral 276 integrantes de los derechos laborales suscritos en el Convenio Colectivo del MINAGRI de 1988. El estudio de investigación considera un total de 177 trabajadores, los mismos que se encuentran ubicados en los locales institucionales de los distritos de San Isidro, Pueblo Libre, Lima Cercado y La Molina.

Bajo la práctica de los resultados, podemos discernir que la aplicación del Convenio Colectivo influye significativamente con la satisfacción laboral, con un nivel de confianza del 87%, con el valor de Significancia (Sig.) igual a 0.05 (valor  $p$ ; ( $p < 0.05$ ) lo que amerita justificar la naturaleza del trabajo de investigación por ser considerada descriptiva, al amparo de la Constitución Política de 1979, que cumplió con proteger jurídicamente los derechos laborales en el Perú, el mismo que se encuentra vigente a la fecha. El estudio concluye que no existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

**Palabras claves:** Convenio Colectivo – Satisfacción Laboral – Régimen Laboral

### **Abstract**

The research entitled "Job satisfaction of stable workers and surplus of MINAGRI - La Molina 2018" aims to determine whether in the performance of their duties for the provision of public services, there are differences in levels of job satisfaction between stable workers and MINAGRI surpluses by application of the collective agreement of 1988, and reveal the level of interpersonal quality existing in the working population of the Agrarian Sector.

The investigation materialized in a probabilistic sample of a set of respondents of the Labor Regime 276 members of the labor rights subscribed in the Collective Agreement of the MINAGRI of 1988. The research study considers a total of 177 workers, the same ones that are located in the institutional premises of the districts of San Isidro, Pueblo Libre, Lima Cercado and La Molina.

Under the practice of the results, we can discern that the application of the Collective Agreement infers significantly with job satisfaction, with a level of confidence of 87%, with the value of Significance (Sig.) Equal to 0.05 (p-value; 0.05) which justifies the nature of the research work because it is considered descriptive, under the protection of the Political Constitution of 1979, which complied with the legal protection of labor rights in Peru, which is in force to date. concludes that there are no differences in the levels of job satisfaction among the stable and surplus workers of MINAGRI.

Keywords: Collective Agreement - Labor Satisfaction - Labor Regime

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

La satisfacción laboral como la variable medible estacionaria en los estados europeos, como los países bajos como Polonia y Suiza, representan la mayor la integración laboral globalizada, motivada principalmente por los ingresos económicos como el salario y las remuneraciones, con proyecciones en el corto y mediano plazo; asimismo se consideran que después del factor económico, la relaciones laborales entre los trabajadores y el reconocimiento de la superioridad, son factores que integran a la empresa RRHH Digital.

Sin embargo, en el Perú como antecedente histórico de la corriente libertadora de América del Sur, en el 1821, con la proclamación de la independencia del Perú, con los cambios estructurales de las regiones colonizadoras de América del Sur, se marcó el inicio en la sociedad costera del Perú, los cambios socio-económicos empresariales y la formación incipiente de la clase proletaria. Una de las formas legales que cambiaron el rumbo de la fuerza laboral del trabajo en la sociedad peruana fue la abolición de la esclavitud, de origen feudal donde al ser humano se le trataba como cosa enajenable para fines particulares de producción o de servicio.

Posteriormente, con la dación de las Constituciones Políticas de la República del Perú: de 1828 en su artículo 158, que admite a los ciudadanos por sus facultades y virtudes humanas como empleados públicos, y de los años 1834, 1867 y 1967, consolidan el reconocimiento de las buenas costumbres; remarcándose la economía de libre mercado. Sin embargo, por aspectos singulares y de favorecimiento personal, se crean algunas delimitaciones como el privilegio laboral o la falta de igualdad de oportunidades; fenómenos socio-laborales, que permiten iniciar nuevas formas sociales o conquistas laborales siendo estos discriminados, pero con mejoras comunes del sistema laboral público.

La aparición de la corriente económica industrial en la etapa final del siglo XIX, como la conversión económica comercial, se desarrolló principalmente en la

actividad minera y de construcción de vías férreas como sistemas de transporte, seguida de la industria textil y el comercio de productos agrícolas.

Con la economía clasista del siglo XX, y hasta constitución de 1979, se formaron organizaciones de trabajadores sindicalizados principalmente en el rubro textil, realizándose una primera y significativa huelga general acaecida en abril de 1911, que tuvo por principio establecer una legislación orientada en favor de los trabajadores dependientes del empleador; por ello después de la Primera Guerra Mundial, se dictaron cuatro leyes importantes; entre otras, las orientadas a garantizar el no embargo de las remuneraciones de los trabajadores activos y cesantes del sector público, la protección del género femenino y de los niños, otorgar vivienda a los trabajadores que desarrollan sus actividades fuera de su jurisdicción. Este proceso de conquistas laborales como producto del abuso de los dueños de producción principalmente industriales y de extracciones mineras, fomentó el inicio de las luchas sociales expresadas en las huelgas significativas que culminaron con el respeto a la jornada laboral no superior a 8 horas diarias.

Estos acontecimientos socio-laborales en su máxima expresión social conllevó a que el Gobierno de turno incluyera en la norma constitucional, ideas de un Estado social, denominando “garantías sociales”, que reconoció algunos derechos laborales, como la libertad al trabajo, con criterios fundamentales en la legislación laboral nacional, con previsión social y normas conexas para los trabajadores asalariados; cimentando así, la legislación sobre indemnización obligatoria en los accidentes del trabajo, acciones tutelares que permitieron evolucionar las condiciones laborales de los trabajadores con jornadas de trabajo, salarios mínimos relacionados con la edad, sexo, pero limitando a las organizaciones sindicales y el ejercicio de la libertad sindical gremial.

Sin embargo; con la formación de los convenios colectivos, con las formalidades de acuerdos sindicales, con restricciones del acceso a los derechos de sindicalización y huelga, hasta la dación de la Constitución de 1979, los cambios de política estructural de una democracia incipiente y de impulso nacionalista, el sistema laboral tuvo una vocación proteccionista, aplicando a los

convenios colectivos seguridad jurídica de cumplimiento obligatorio por ambas partes.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Internacionales**

Robbins (2011) *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. Al conceptualizar la globalización empresarial, relacionada con los administradores, estimó que probablemente al encontrarse asignado en otro país para desarrollar operaciones en la subsidiaria de la compañía, permitiría conocer distintas actitudes, con sus costumbres y jerarquía laboral se adaptaría para convivir y trabajar eficazmente con los trabajadores y conocer las diferencias sustantivas que permitan un mejoramiento integral y empresarial. Así mismo, define a la satisfacción en el puesto de trabajo, mediante la remuneración que se recibe y lo que se desearía recibir, esta satisfacción o insatisfacción laboral se refleja mediante las actitudes que determinan un comportamiento laboral empresarial. El vínculo de la satisfacción del puesto de trabajo, se argumenta desde un aspecto mental, porque la tendencia a la diversidad de: tareas, libertad y retroalimentación en el desempeño de sus labores, condicionados a un desafío moderado, se experimenta placer y satisfacción por el trabajo realizado; asimismo, los trabajadores desean las llamadas, recompensas equitativas que son traducidas en los salarios y políticas de ascenso acorde con sus expectativas salariales y niveles de sueldo de la comunidad; también existe satisfacción del puesto, en las promociones laborales, que permiten la estimulación y su autorrealización, acrecentando su interior al manifestar su productividad en favor de la empresa. Con relación a los funcionarios y/o gerentes de línea, estos tienen una idea general de satisfacción de los puestos bajo su responsabilidad, donde mediante motivaciones de seguridad laboral y adecuación a su experiencia en el puesto encomendado pueden elevar la producción y productividad de bienes y servicios.

Bandura (2018) *Bandura y la teoría del aprendizaje social*. La observación, como medio de aprendizaje social, al identificarse como medidas conductuales, se definen como comportamientos acondicionados con influencia

cognitivas, como la atención y la memoria. Esta práctica conductista, desarrollada desde la primera mitad del siglo XX, definieron que, los actos experimentales ambientales de estímulos y respuestas, como procesos mediadores al comportamiento adquirido, se configura a través del proceso de la observación; por tanto, el aprendizaje al desarrollarse mediante la observación, los estados mentales internos y lo aprendido, determinan un comportamiento específico, identificándose tres (03) procedimientos de tres modelos básicos de enseñanza vivencial: un procedimiento dinámico, que experimenta y expresa lo aprendido; un comportamiento expresivo, que conforma representaciones y definiciones aprendidas; y un comportamiento figurado sea verdadero o imaginativo, lo que implica que necesariamente no se requiere ver a tu semejante, basta con información escrita, visual etc. En consecuencia; basta con las orientaciones para desarrollar lo ilustrado, sin necesidad de manifestar nuevos comportamientos. Asimismo, con respecto a los procesos mediadores. Los procesadores mediadores son cuatro: (i) atención, donde para aprender se necesita prestar atención; (ii) la retención, que es la capacidad de almacenar información obtenida; (iii) la reproducción, que es el comportamiento de lo que observó y aplico en la práctica lo involucra en una mejor habilidad del tema; y (iv) la motivación, significa que al ser una expresión subjetiva, esta se encuentra motivada para emular el comportamiento formado.

Palacios (2009) *La Negociación Colectiva en Grandes Empresas Nacionales*. La investigación del caso de la negociación colectiva entre Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) Refinerías Aconcagua y su Sindicato de Trabajadores. De las transformaciones económicas de la globalización en el trabajo, uno de los emergentes socio-laborales es la organización de los sindicatos, diseñada como una corriente social que permita en el tiempo, conseguir el equilibrio remunerativo, condiciones de trabajo y bienestar familiar, merced a un instrumento legal denominado negociación colectiva. Se puede discernir que las negociaciones colectivas fueron positivas, dado que los sindicalistas al mostrar apego y gratitud laboral, se sienten bien representados, por sus dirigentes reelectos, lo que confirma la confianza en los tratos de negociación colectiva planteada, donde los socios al tener derecho de manifestarse y depositar la confianza de sus pretensiones en la gestión de los

representantes del sindicato, pueden obtener beneficios reales y sólidos en los procesos de negociación con la empresa. La formación favorable de este clima laboral, ofrece consecuencias de empleos adecuados de parte de la empresa, evitando así posibles conflictos laborales, lo que determina que la socialización de los trabajadores que se integran, se adecúan al comportamiento existente, consolidando el comportamiento laboral que se exige en las labores o funciones encomendadas en beneficio de la empresa.

Martínez-Matute (2013) *Negociación Colectiva y Empleo*. Universidad de Valladolid. El planteo y desarrollo de la investigación de la negociación colectiva, la define como verticalista, con sus factores eficaces en una estadística básica, donde se podrá evidenciar que las variables favorables presentan incremento de la producción del empleo sectorial, resultando contradictorio con el crecimiento esporádico por la causal de su rigidez y verticalidad en la disminución del crecimiento del empleo. Es decir que al incrementarse la producción, con el factor rigidez decrece el empleo; sin embargo, con las modificaciones estructurales en materia de negociación colectiva por el año 2007, el negativismo se incrementa significativamente con un menor empleo en el mercado, con una marcada medición estadística por la rigidez laboral, abaratando la mano de obra en época con actividades empresariales expansivas y decremento en crisis de macro economía. Sobre el caso se puede discernir que a mayor rigidez, menor dinámica laboral, acentuándose en las alteraciones macro económicas, con conservadores incrementos salariales que limitan la dinámica micro económica como limitante del dinamismo de consumo local.

Iturralde (2011) *La Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010*. La presente tesis tiene por objetivo valorar el desempeño laboral y el rendimiento del potencial humano, donde el trabajador al sentirse estimulado se calificará por los méritos obtenidos con la entidad empleadora, empleándose el método inductivo-deductivo desde los hechos, para obtener conclusiones confiables de carácter general. La investigación se desarrolla con la observación directa e individual aplicando el método analítico-sintético, para su posterior e integración total. El resultado de la

investigación permite concluir que el ambiente laboral es el adecuado, se carece de conocimiento parcial de los objetivos, métodos, técnicas que permitan conocer los resultados de los examinados.

Mejía (2012) *Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales (Estudio realizado con agentes de Servicio Telefónico en la ciudad de Quetzaltenango)*. La propuesta científica que se pretende desarrollar las funciones de atención en el servicio de telefonía de los agentes o trabajadores con profesionalismo, reflejando la competitividad en la función que desarrollan, con inclusión de habilidades, educación e interpretación en la atención en la telefonía en favor de los usuarios, reflejándose en un porcentaje mínimo; la existencia de influencia limitante en el desempeño del servicio de telefonía brindado, hacen que sea necesario mejorar los procesos de inducción, mediante talleres, capacitaciones para un mejor aprendizaje del puesto de comunicación. Asimismo, la competencia laboral de los agentes u operadores, se encuentra evidenciada en el desempeño laboral eficiente y seguro del trabajo realizado de la función otorgada, pero por debajo del requerimiento del puesto. Otro de los factores medibles es la comunicación entre los trabajadores y la empresa, que permiten resolver algunos factores del comportamiento individual, demostrando que existe un vínculo directo con el servicio telefónico brindado.

Marín (2005) *Derecho a la Negociación Colectiva de los Funcionarios Públicos en Venezuela*. Si bien es cierto, al legalizarse constitucionalmente los derechos laborales, y por las coyunturas políticas de turno, dicho reconocimiento laboral se reduce a los servidores de carrera discriminando a los de libre nombramiento, originando consecuencias en la función encomendada, las condiciones laborales como el económico, etc. Por ello se hace imprescindible que el estado de Venezuela, promueva el equilibrio social laboral de la entidad pública en su conjunto. Se hace necesario manifestar que por ideologías y políticas partidarias sectoriales, se ven reflejadas en las organizaciones sindicales, careciendo de una unidad sindical, donde el gobierno se declara como un único empleador; en consecuencia el Estado Venezolano, le asiste el deber de asegurar la armonía de las relaciones colectivas laborales, garantizando las buenas relaciones laborales con el personal estatal.

### 1.2.2 Nacionales

*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote (2013)* El tratado propuesto de bienestar laboral que se pretende reconocer de un colectivo laboral, considerando para ello, la variable satisfacción laboral, como expresión del objetivo empresarial, que tenga redundancia en los bienes y servicios que se ofrece al mercado educativo. Como en toda entidad empresarial que brinda un servicio en beneficio de la sociedad; el potencial humano, al ser un ente fundamental de toda organización, se hace necesario cumplir con las condiciones adecuadas del puesto de trabajo, conducta que permitirá obtener mayor producción de interacción de relaciones humanas, basados en la comunicación laboral institucional. Para ello; el empleador debería de considerar que el trabajador, al estar debidamente motivado en un puesto de trabajo, desarrolla perspectivas de superación entre otras, la capacitación y de promoción laboral interna, obteniendo así mejoras económicas, estatus social-laboral y una mayor productividad laboral, expresándose un mayor apego en brindar un mejor servicio educativo. Para el presente caso, la comunidad empresarial, al encontrarse interesados de presentar una adecuada infraestructura de puestos de trabajo, se pretende atender adecuadamente los puestos de trabajo, conociendo las posibles debilidades, para su posterior análisis de la estructura organizacional, que permitan el buen desempeño y bienestar del trabajador educativo, permitiendo acrecentar el nivel de productividad y aptitud positiva en beneficio de la entidad educativa. Por ello, al conocer las debilidades y fortalezas de los puestos de trabajo y el medio ambiental laboral, el estudio revela que existe una moderada aceptación de la satisfacción laboral, manifestando actitudes aceptables al ejecutar sus actividades laborales en beneficio de los usuarios.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. El motivo investigativo, se orienta a la estandarización de las buenas practicas que permitan una mejora entre entidades ediles a fin de mejorar el desarrollo social y económico de sus encuestados. Para el presente análisis, se determinó como variables: la situación, género y experiencia laboral, estableciéndose como población muestral distribuidos entre los tres gobiernos locales en 82, 126 y 161 encuestados

respectivamente, aplicándose la escala estandarizada de SL-SPC de Sonia Palma. Del discernimiento evaluativo y lógico se concluyó que no existen diferencias importantes entre los encuestados por cada institución edil, recomendándose realizar actividades laborales y de dirección, que permitan interactuar con las buenas prácticas del potencial humano institucional.

Carhuaz (2010) *Los regímenes actuales de contratación de directivos en el Perú y el nuevo modelo del servicio civil*. El desarrollo laboral en el Perú por la naturaleza singular de los gobiernos de turno, crearon sistemas o subsistemas de administración de personal en el Estado, gestión estéril que a través de la historia republicana generó sustantivas distancias de eficiencia y eficacia en la producción de un servicio a la sociedad peruana. Para ello los marcos normativos sustantivos desde los años 70, se reflejaron en el Decreto legislativo 276 y 728, como regímenes del personal estable o permanente, y 1057 que por su naturaleza civil ajeno al Estado, se define "contratos de administración de servicios" (CAS), que sustituyen a un sistema de personal híbrido, como los denominados "servicios no personales" (SNPS), que fueron creados en el año 1992, que tenían la figura civil de eventuales sin derechos laborales, fuente de explotación laboral de parte de los gobiernos de turno. El personal bajo el régimen laboral 276, vigente a la fecha; al encontrarse estructurado por grupos ocupacionales definidos, cuyo ingreso al ser por concurso público, permiten en su interior, desarrollar carrera pública acompañado por capacitaciones para el nivel superior que se desee ocupar. Este sistema denominado también weberiano (forma más eficiente de organización), permite entre otras bondades que los ingresos remunerativos sean exclusivamente por el Sistema Único de Remuneraciones sin gratificaciones adicionales, para garantizar la meritocracia de los empleados públicos; sin embargo, por políticas sociales irracionales, el sistema único de remuneraciones se fue distorsionando, que a la fecha por diferentes conceptos representa más del 90% de los ingresos de los trabajadores públicos, hechos que permitieron bajo la norma constitucional de 1997, suscribir el Convenio Colectivo de 1988, donde el personal nombrado del MINAGRI, obtiene acuerdos con fuerza de ley, beneficios laborales, que permiten equilibrar, los ingresos económicos con los otros sistemas de gestión estatal.

Marcenaro (2009) *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. El tratado en cuestión intenta conocer la existencia de los derechos laborales con rango constitucional. Haciendo que el conocimiento científico, contribuya como un instrumento en el ejercicio de la ciencia del Derecho. Dicha investigación se desarrolló bajo una orientación cuantitativa con un diseño no experimental. Para ello se ha recurrido al Derecho Constitucional Laboral e instrumentos jurídicos supranacionales, proponiendo determinar los derechos laborales con rango constitucional, y como instrumento legal a los convenios colectivos de trabajo, disciplina del Derecho que no tiene seguidores en nuestro país, pero que sin embargo es fundamental para el desarrollo constitucional laboral nacional. Bajo este marco referencial, la constitución de 1993, por su contenido de libre mercado, excluye como derechos laborales a las asignaciones familiares, la compensación por tiempo de servicio y otros beneficios estipulados en el Decreto Legislativo 276.

Saccca (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Atendiendo a la naturaleza estructural de toda organización humana, ésta se refleja en las condiciones labores, la percepción de la organización pedagógica, el comportamiento de la agrupación laboral promoviendo un clima laboral adecuado para beneficio de sus integrantes. Se estima que un clima verticalista, reduciría las fuentes de comunicación y participación pedagógica con ausencia de un liderazgo directriz participativo dentro de centro educativo. Por tal motivo, el clima organizacional promueve la creatividad y productividad del potencial humano, lo que conlleva a la fidelización de la empresa desarrollando las aptitudes y actitudes del trabajador con autonomía en el puesto de trabajo asignado. De parte de la entidad educativa, se percibe que debe de llevar a cabo planeamientos de capacitación, ambiente laboral, implemento de la salud ergonómica ocupacional y prevención de seguridad institucional laboral. Estas implementaciones por ambas partes, permite mejorar el clima laboral y organizacional de las entidades educativas. Finalmente, consolida su recomendación, con la intervención activa de los pedagogos extracurriculares, donde se promueva la investigación pedagógica, el

mejoramiento de la productividad laboral, para la obtención de los objetivos propuestos y estandarizados.

Villavicencio (2015) *“La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes.* Cuando se estructura una negociación colectiva dentro de un sistema descentralizado y diversificado, generada por la creación de la informalidad empresarial de los años 90, donde las micro y pequeña empresa, domina la económica de mercado local, resta una estructura sindical fortalecida con capacidad de negociación que permita contar con un equilibrio laboral entre sindicatos, empleadores y el Estado, con excepción de los trabajadores de la construcción civil que recuperada la democracia, el tribunal constitucional amparó la negociación colectiva de rama, a la construcción civil y de los estibadores portuarios, por su naturaleza diversificada la actividad laboral correspondía a un colectivo de trabajadores, lo que demuestra que la negociación colectiva en el Perú es todavía incipiente y de crecimiento a partir del año 2009 donde el órgano Constitucional, determinó la naturaleza de la negociación colectiva de los trabajadores. Una de las grandes falencias sindicales, es la atomización de sus representantes que al no institucionalizarse, se permite una débil y complicada negociación colectiva. Por ello, se hace necesario que el Estado y las organizaciones laborales, reestructuren sus agremiaciones sindicales que ofrezcan garantía constitucional, gestión que permitirá nivelar la brecha de desigualdad sustantiva entre los explotados y los explotadores.

Saravia (1997) *La situación laboral del personal de la administración pública.* El tratado pretende examinar los aspectos más relevantes de los cambios en la política de las entidades públicas y de sus funcionarios. Se define el concepto de función pública, se describen los sistemas de empleo público y los regímenes estatutarios. Se hace referencia a la garantía de estabilidad, a la motivación, participación, capacitación del personal y se comenta el derecho de huelga. La actual ineficacia estatal, propone cambios sustantivos que permitan la flexibilización de la función pública. La nueva gerencia pública, propone la reinención gubernamental y se apoya en una serie de criterios, entre los cuales se destacan la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad y el planteamiento de

rumbos precisos de acción. La dinámica de cambios incluye la necesidad de revisar el concepto de función pública y en consecuencia, actualizar el perfil del funcionario público. La organización de los cuadros administrativos puede ser hecha de acuerdo con un sistema de empleo o un sistema de carrera empleados en Latinoamérica, Europa y Japón. Los estatutos que regulan las funciones de cargos pueden ser genéricos o especiales, referidos estos últimos a determinados cuerpos o sectores de la administración. La permanencia laboral se garantiza ante las autoridades administrativas, previa demostración de las faltas estipuladas en los estatutos disciplinarios. Ahora bien, si la motivación del personal constituye un aspecto de indudable relevancia en la gerencia moderna, la organización empresarial, contribuye significativamente a mejorar los niveles de desempeño y la responsabilidad. Por su parte, se considera que la capacitación es un instrumento indispensable para facilitar la reforma. La negociación sindical, se reglamentan en función de sus particularidades y sobre la base de acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo.

Díaz (2015) *La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. La negociación colectiva al entenderse como un acuerdo o discusión entre las partes, se obligan a desarrollar un petitorio denominado pliego de reclamos, donde se determina las necesidades laborales como las condiciones de trabajo y de remuneraciones de una organización sindical reconocida por el Estado, cuya validez permitirá corroborarse como un acto jurídico de las relaciones colectivas de trabajo. Sin embargo, lo difuso del tema radica que ante la existencia de dos regímenes laborales como los Decretos Legislativos 276, 728 y los contratos administrativos de servicios (CAS), presentan diversidad de planteamientos, los mismos que se restringen por las limitaciones presupuestales, orientándose únicamente a las posibles mejoras como condición de trabajo. Con relación al tratamiento de los conflictos de la negociación colectiva estatal, con la norma constitucional del 1979 el Estado regulaba su ejecución, pero con la Constitución de 1993, el estado solo induce en la fomentación de una solución pacífica.

Hernández (2018) *Los derechos de participación sindical en la República Bolivariana de Venezuela*. El derecho a la participación como organización

sindical amparado por las organizaciones externas, se encuentra disminuida y débil por la profunda intervención del gobierno de turno, desconociendo los preceptos constitucionales que protegen los derechos fundamentales de la libertad sindical que sistemáticamente ha decaído en su constitución, llegando inclusive a realizar denuncias públicas contra los derechos adquiridos ante los organismos internacionales como la OIT, prohibiendo inclusive el ejercicio de la libertad sindical, y las denuncias judiciales por el acopamiento total del gobierno de turno, al impedir el libre ejercicio de la elección de sindicatos, y otorgando dicha función al Consejo Nacional Electoral de Venezuela, desterrando así el principio de la no injerencia de las autoridades públicas en las organizaciones sindicales, estipulado en los artículos 23 y en los convenios N° 87 y 98 ratificados por el estado de Venezuela. Esta intervención directa a los organismos sindicales no solamente ha debilitado la legitimidad de las instituciones del estado Venezolano, sino también, el quebrantamiento de las relaciones laborales entre los trabajadores sindicalizados. La carencia del diálogo social, de negociación colectiva, destruyen los principios fundamentales de un sindicalismo libre e independiente; a su vez, genera enfrentamiento permanente entre el gobierno y los sindicatos y asociaciones de empleados y trabajadores por la exclusión en las leyes que afectan intereses laborales, favoreciendo a los empresarios de su entorno económico. Ante estos hechos antidemocráticos, los organismos internacionales a pesar de pronunciarse por las lesiones a los principios laborales y la falta de garantía en el ejercicio de la libertad sindical, el gobierno venezolano, continúan con su política restrictiva contra los trabajadores democráticos organizados, violentando sus derechos de libertad, violencia y criminalización sindical.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teoría sobre satisfacción laboral**

Cuando conceptuamos la variable de la presente investigación, como un componente humano afectivo y motivacional, bajo el contexto empresarial, se puede medir y desarrollar bajo dimensiones adecuadas del potencial humano, proponiéndose alcanzar la fidelización o identificación personal, permitiendo así,

desarrollar actitudes psicológicas, de productividad y prestigio de los bienes y/o servicios otorgados en bien de las necesidades de la sociedad.

Robbins (1999) Al conceptualizar la globalización empresarial, relacionada con los administradores, permite conocer las aspiraciones, actitudes, costumbres y jerarquía laboral hacia los trabajadores y de estos, buscar el mejoramiento integral empresarial. Asimismo, define a la satisfacción en el puesto de trabajo, como el aspecto económico que se deba recibir contra lo que se está recibiendo. La satisfacción laboral representa una actitud y no un medio de conducta laboral. La satisfacción del puesto, se encuentra vinculado preferentemente a un estado mental del trabajador, por tener diversidad de trabajos, libertad en el desempeño laboral, condicionados a un desafío moderado, donde experimentarán placer y satisfacción. Asimismo, los trabajadores desean las llamadas recompensas equitativas, traducidas en los salarios y políticas de ascenso acorde con sus expectativas salariales y niveles de sueldo de la comunidad, existe satisfacción del puesto. Las promociones laborales desarrollan actitudes positivas y de reconocimiento personal. Del mismo modo, los funcionarios a cargo de los entes productivos consideran que estos cambios elevan la productividad laboral de la empresa lo que se podría inferir que los alcances o mediciones de rendimiento laboral son principalmente al interior de la política empresarial.

Pinilla (1982), El contenido humanista que define la satisfacción laboral, demarca sustantivamente en la búsqueda del conocimiento conductual de los trabajadores, directivos y del medio donde se desarrollan, lo que permitirá evidenciarse la producción y/o productividad de los bienes que se brinda a la sociedad. Posteriormente, determina que la generación de la satisfacción o insatisfacción laboral de los trabajadores, tiene directa relación con el ambiente laboral donde ejecuta sus funciones o puestos de trabajo, quedando a los directivos, desplegar estrategias que permitan que el trabajador experimente las vivencias, lealtad, manifestación favorable y beneficios de la satisfacción laboral empresarial.

Para Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) la satisfacción laboral, lo agrupa en tres dimensiones, como son: Una primera dimensión, cimentada en las

perspectivas de contradicción personalísima, donde relaciona lo que se produce y los emolumentos que debería de percibir. Una segunda dimensión se orienta al confrontar entre el desarrollo laboral y el producto adquirido, y como tercera dimensión, se estructura sobre la teoría de los dos factores, donde se identifica los dos elementos primordiales: los del exterior que denominados “de higiene” como las situaciones laborales, desempeño laboral y vínculo con las autoridades, y los del interior del trabajador o “motivadores” como son: la superación, el reconocimiento personal y el apego al trabajo a realizar.

### **Teoría de los dos factores**

Herzberg (1959) el elemento característico influyente en la Satisfacción Laboral, también conocida definida como teoría dual o teoría de Motivación/Higiene o teoría bifactorial de Herzberg, donde se determina la existencia de dos singulares segmentos que permiten la influencia de la motivación organizando los denominados componentes intrínsecos y extrínsecos. Los componentes intrínsecos o motivacionales se encuentra constituido por factores de superación personal, por valores de responsabilidad, reconocimiento y circunstancias propias del trabajo, es decir, funciones afines al puesto de trabajo, generando para ello un adecuado ambiente laboral manifestándose en el reconocimiento de la productividad del bien y/o servicio brindado. Los componentes extrínsecos o higiénicos son aquellos que reconocen el medio ambiente laboral, como las condiciones reales y ambientales individualizadas por su labor, remuneración, condiciones adecuadas al desarrollo de una determinada actividad laboral, política empresarial, de seguridad en el trabajo, supervisión e interacciones personales, remuneración, estabilidad y condiciones laborales.

### **Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Básicas**

Maslow (1943) en su “Teoría de la Motivación Humana”, fundamento teórico sostenido sobre la motivación humana desprendiéndose de ésta la satisfacción de las necesidades humanas, estructurándola e individualizándola según las circunstancias ambientales y de satisfacción de sus necesidades y del grado conductual que modifiquen su personalidad y comportamiento individual. Al formularse esta hipótesis, determina a su vez la clasificación en cinco necesidades jerárquicas donde una precede a la otra o se

adaptan a la naturaleza de los hechos ambientales y/o sociales; éstas necesidades se originan desde la etapa primaria que son las fisiológicas, posteriormente las subjetivas como las del amor, afecto y pertenencia que brindan seguridad, estima, y autorrealización. Con relación a las necesidades fisiológicas, éstas se manifiestan a la supervivencia del ser humano, como la alimentación, dormir, beber, abrigo y otras necesidades biofisiológicas. Para la atención de la seguridad, esta se identifica como la protección individual, los ingresos económicos, la obtención de los recursos, la familia, la salud psicológica, el patrimonio personal. Con relación a los elementos subjetivos como el amor, afecto y/o pertenencia, se sustentan en la superación de los sentimientos de soledad y dependencia, expresados en los actos sociales de contraer matrimonio, filiarse en alguna asociación civil, religiosa, es decir que se interrelaciona con otros miembros de la comunidad local; para el caso de la estimación se plantea primero que se debe de alcanzar las tres primeras dimensiones que sustentan la satisfacción humana ante la sociedad, donde se involucra los logros alcanzados, la seguridad social demostrada y el reconocimiento de los demás, pero de ésta estimación, según Maslow, se desprende dos canales de estimulación: una menor que se identifica como el respeto a sus semejantes, la fama, la gloria, el reconocimiento y dignidad ante la comunidad, y otra mayor, que se identifica, como el respeto asimismo, inclusive los sentimientos de confianza, independencia y libertad individual; y finalmente la autorrealización, que vendría hacer la plenitud de la realización del ser humano; para ello, Maslow lo describe como el ser y hacer, es decir que “nación para hacer” algo que demuestre y se demuestre el cumplimiento de una acción específica como el canto, la música, el arte, la pintura, actividades que demuestran la realización personal ante la sociedad en su conjunto.

Acosta (2012), Al interpretar las escalas de carestías humanas, permiten determinar el desarrollo humano y social de los trabajadores relacionados con la empresa; para la primera escala o base, se refiere a la salud del trabajador, donde al margen de las necesidades vitales de todo ser humano como: respirar, beber agua, dormir, expulsión de desechos entre otras; determina que la alimentación debe de ser nutritiva para equilibrar el PH, condición fundamental de sanidad corporal. Sobre las necesidades de seguridad y protección, afiliación, afecto y estima, se orienta hacia la seguridad y comportamiento social en el trabajo, lo que permite este nivel al trabajador, expresar su satisfacción laboral mediante su autorrealización, que se expresaría mediante la motivación y la necesidad de realizarse.

## Teoría del aprendizaje Social Cognitiva de Bandura

Bandura (2018) La observación, la imitación y el modelaje como un medio de aprendizaje social, al identificarse como medidas conductuales, son comportamientos acondicionados con influencia cognitivas como la atención y la memoria. Esta práctica conductista, desarrollada desde la primera mitad del siglo XX, definieron, que es el resultado de la experiencia directa con el medio ambiente a través de los proceso de asociación y refuerzo, donde Bandura incluye a los estímulos y respuestas, como procesos mediadores y al comportamiento que aprende del medio ambiente a través del proceso de aprendizaje observacional; por tanto, la teoría del aprendizaje al desarrollarse mediante la observación, los estados mentales internos y lo aprendido, determina un comportamiento específico, para lo cual identificó tres modelos básicos de aprendizaje observacional: Un modelo vivo, que implica a un individuo real que demuestra o que actúa hacia fuera un comportamiento, un modelo de instrucción verbal, que implica descripciones y explicaciones de un comportamiento y un modelo simbólico, que involucra personajes reales o ficticios que muestran comportamientos en libros, películas, programas de televisión o medios en línea; lo que implica que necesariamente no se requiere ver a otra persona realizando alguna actividad, basta con escuchar, leer, observar etc. Por tanto, el aprendizaje observacional ni siquiera requiere necesariamente ver a otra persona realizando una actividad. Basta con escuchar algunas instrucciones verbales, por ejemplo, el escuchar puede conducir al aprendizaje. También podemos aprender leyendo, escuchando u observando las acciones de los personajes en libros o películas, sean estas agresivas o instructivas, sin necesidad de manifestar nuevos comportamientos. Asimismo, con respecto a los procesos mediadores, éstos se encuentran entre los procesadores activos de información y piensan en la relación entre su comportamiento y sus consecuencias. Los procesadores mediadores son cuatro: (i) atención, donde para aprender se necesita prestar atención; (ii) la retención, que es la capacidad de almacenar información obtenida; (iii) la reproducción, que es el comportamiento de lo que observó y su práctica adicional de la conducta aprendida que conduce a la mejora y al adelanto de la habilidad; (iv) la motivación, significa que para que el aprendizaje observacional sea exitoso, es necesario estar motivado para imitar el comportamiento que ha sido modelado.

## **Teoría X y Teoría Y de McGregor**

Para McGregor (2007) influenciado por los estudios de Maslow, generó un trabajo teórico comparando lo que él denominó una doble teoría la Y y la X; donde la teoría X, representa la visión de sus antecesores en los estudios sobre el trabajo en las fábricas. De acuerdo con esta teoría, los trabajadores sienten repugnancia por el trabajo, siendo obligados con castigos para que lo hagan; sin embargo, la mayoría prefieren ser dirigidas, para evitar la toma de las decisiones y las cuotas de responsabilidad; además, las personas comunes tienen pocas ambiciones, lo que las lleva a necesitar mayor seguridad; en consecuencia, es necesario desarrollar los mecanismos de supervisión y revisiones continuas y los obreros deben ser entrenados en tareas repetitivas, para mejorar la eficiencia. La teoría de la Y, plantea una visión diferente del ser humano, donde los trabajadores les gusta tomar riesgos, siendo una permanente incertidumbre, y que la actividad física e intelectual al no considerarse un desgaste ni castigo, lo sienten como propio de la existencia humana, por ello, al tomar decisiones propias, direccionan su actividad siendo autocontrolada según sea su meta, su nivel de aprendizaje será superior y encontrará soluciones que aportará a la organización. Podemos concluir manifestando que la teoría X, solo al aprovechar una parte pequeña de la capacidad humana, se plantea la necesidad de dejar de lado el principio de autoridad y sustituirlo por uno de motivación, integrando los intereses del trabajador y la organización. Este principio de integración se traduce en el autocontrol, donde el personal al tener su cuota de responsabilidad dentro de una organización, se esforzará por cumplir sus metas. La teoría Y, plantea la urgencia de que los cuerpos mandos deben aprender a delegar funciones, así los trabajadores asumirá su cuota de responsabilidad en beneficio personal y de la organización. La satisfacción de las necesidades de ambos permitirá una evolución continua en mutuo beneficio. En consecuencia; para la teoría X, se hace necesario la creación de programas de motivación orientadas al logro, para reconocer las potencialidades de los trabajadores y que se desarrollen, y las organizaciones necesitan desarrollar manuales y procedimientos para avanzar en sus logros mediante oportunidades y fomento en el desarrollo personal de los trabajadores. Para la teoría Y, al oponerse a la dirección por el control, entre otros, se estima pertinente la delegación y descentralización de la dirección empresarial y en la participación de la toma de decisiones. Por ello al pretender

determinar el concepto de satisfacción laboral, se define como el desarrollo del comportamiento humano según las satisfacciones de sus necesidades atribuidas. En consecuencia, con relación a la actividad laboral al encontrarse identificado las agrupaciones de trabajadores, bajo la teoría X, se identifica al trabajo como un medio salarial, con motivaciones individuales pecuniarias como el incentivo para la motivación laboral, buscando solo la seguridad y dependencia laboral; y la teoría Y, plantea la satisfacción personal mediante el trabajo, son responsables, creativos, orientados a los objetivos empresariales y desarrollo del potencial humano en su autorrealización laboral.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Existen diferencias en las condiciones materiales y niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI?

¿Existen diferencias en las relaciones sociales y niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI?

¿Existen diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

El MINAGRI como institución estatal del Gobierno Central del Estado Peruano al tener como una de las políticas institucionales, el de fomentar la industrialización con valor agregado en las economías del campo en beneficio del productor, y éstas para medir la productividad integral, deben de ser supervisadas por los trabajadores agrarios debidamente capacitados y remunerados en aplicación del convenio colectivo de 1988 y por la falta de su cumplimiento, actualmente inciden sustantivamente en la escasa economía de los trabajadores agrarios, limitando su desarrollo profesional, al fomentar la insatisfacción laboral, la desatención de las capacitaciones especializadas, la desnaturalización de la programación de actividades establecidas en el presupuesto anual correspondiente.

Si bien en cierto, desde la suscripción del convenio colectivo hasta el año de 1991, las relaciones laborales agrarias fueron cordiales por el cumplimiento del convenio colectivo; el Gobierno de turno, al aplicar medidas gubernamentales radicales en materia laboral, entre otros como el despido arbitrario a nivel nacional de los trabajadores estatales, que para el sector agrario se alcanzó en promedio de 15,000 trabajadores despedidos nivel nacional debidamente capacitados, la aprobación de la nueva Constitución Política del año 1993 y ante la escasa masa trabajadora de los regímenes laborales 276 y 20530, se desconoció los derechos laborales obtenidos bajo la Carta Constitucional del año 1979 como el Convenio Colectivo suscrito en el año de 1988.

Si desde los años de 1988 hasta 1991 el convenio colectivo se ejecutó con los beneficios a los trabajadores agrarios, respetando las condiciones de trabajo, la capacitación oportuna con la creación del Programa de Capacitación del Sector Público Agrario, el incremento de las economías por conceptos de: refrigerio y movilidad, servicio de transporte, servicio de comedor, subvenciones por gratificaciones de fiestas patrias, navidad, escolaridad y vacaciones, la promoción de programas de vivienda, uniformes, póliza de seguros por riesgos laborales,

nombramiento del personal contratado, respeto al derecho adquirido, respeto a la estabilidad laboral entre otros.

Desde 1992, con las nuevas políticas laborales y la pseudo-evaluación de personal semestral que aminoraba la estabilidad laboral, debilitando el equilibrio del alto costo de vida de esos años, los ingresos económicos por concepto de planilla única de pagos, fueron y son muy bajos a diferencia de las remuneraciones que perciben otros entes estatales como MEF. Haciendo una remembranza de los trabajadores agrarios, hasta antes de 1992, si bien es cierto existían marcadas diferencias entre personal obrero, personal empleado y directivos, las remuneraciones se encontraban diferenciadas, pero existía el respeto, el compañerismo, la ayuda mutua, el trabajo en equipo, es decir, la armonía y satisfacción laboral se fomentaba, porque al aceptar su realidad laboral diferenciada, éstas se compensaban con la aplicación del convenio colectivo de 1988.

En la actualidad la aplicación de esos valores se encuentran ausentes, por el incremento sustantivo de personal laboral transitorio al amparo del Decreto Legislativo 1057 (CAS) y modificatorias, quienes obtienen ingresos económicos muy diferenciados por realizar la misma actividad laboral de un trabajador permanente o estable; este tipo de política laboral ha ocasionado el severo debilitamiento de las relaciones laborales, existiendo insatisfacciones laborales donde predomina la competencia desleal, el individualismo, el recelo, la inseguridad, el egoísmo, la envidia etc. Asimismo, al no aplicarse en la actualidad el convenio colectivo en el sector agrario, se afecta fundamentalmente a la familia, por cuanto la remuneración del trabajador público estable no se actualiza ni se incrementa desde el año de 1992, resultando un ingreso económico deficiente, sin capacidad adquisitiva que pueda satisfacer las necesidades fundamentales personales y familiares como son: la alimentación, la vivienda, la educación y el bienestar familiar y por ende promover el buen desempeño y satisfacción laboral en el sector agrario.

En la presente propuesta investigativa, al formularse la hipótesis de la existencia de diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los

trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, y bajo la estructura estadística formulada, confirma que no existen diferencias de lo planteado, rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula. En consecuencia, la prueba estadística, nos revela la inexistencia de diferencias de satisfacción laboral en el MINAGRI.

### **Justificación práctica**

La propuesta de investigación sobre de los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, radica en conocer el nivel de cumplimiento del pacto colectivo de 1988 empleándose, como factor medible a la satisfacción laboral en el desarrollo de la gestión pública del gobierno nacional del sector agricultura; ya que, desde la reincorporación laboral de los trabajadores excedentes, existe un rechazo de parte de los trabajadores continuos, al conceptualizar erróneamente, que el presupuesto anual por concepto de remuneraciones se vería reducido, por el incremento del personal que fuera declarado excedente por el gobierno de turno; y que, desde el punto de vista sindical, se estaría reincorporando dirigentes sindicales experimentados que fueron los representantes en la suscripción del Convenio Colectivo de 1988, contrarios al espíritu sindical condescendiente con la autoridad de turno, al no aplicar y exigir en los pliegos de reclamos, la aplicación de los beneficios obtenidos gremialmente.

### **Justificación metodológica**

Para la presente investigación la muestra está conformada únicamente por personal nombrado del régimen laboral 276, se utilizó como instrumento de investigación, la encuesta estandarizada de Sonia Palma Carrillo, cuyo procedimiento permite recopilar datos de acuerdo a la variable que se desea investigar, que al aplicarse a la ciencia de la estadística, mediante la metodología de incidentes críticos o teorías de los dos factores, que plantea dos clases de necesidades humanas esenciales: como la instintiva y la otra razonada seguida por Herzberg, dicha evaluación permitirá conocer la influencia del pacto colectivo de 1988, en la satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del

MINAGRI. Asimismo, de los instrumentos utilizados en el presente tratado, la confiabilidad expresada a través del Alpha de Cronbach, se permite validar el procedimiento por los expertos, pudiéndose utilizar en otras investigaciones semejantes.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

Existen diferencias en las condiciones materiales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Existen diferencias en las relaciones sociales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Existen diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar las diferencias en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del MINAGRI.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

Determinar las diferencias en las condiciones materiales de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Determinar las diferencias en las relaciones sociales de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Determinar las diferencias del desempeño de tareas y relación con la autoridad de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

La presente investigación, de acuerdo a lo manifestado por Rodríguez (2018) se considera como una estructura admitida y consensuada por los expertos, que nos permite identificar una investigación básica y sistemática donde la observación de hechos, se admite conocer, medir, verificar y diferenciar la manifestación de la satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI en aplicación del convenio colectivo de 1988, donde el planteamiento de hipótesis se deriva de una problemática concreta.

### **Enfoque de la investigación**

La presente investigación se considera cuantitativa, porque sus operaciones son medibles enlazados a una determinada teoría expresada en una hipótesis, los cuales pueden ser verificables y cuantificables, con la finalidad de conocer sus conclusiones del hecho propuesto.

Para Hernández (2010), para el presente trabajo investigativo, al determinarse el tipo cuantitativo por aglutinar la información relevante del presente estudio, se somete a los procedimientos estadísticos de medición numérica, permitiendo reflexionar los esquemas propuestos y aseverar la propuesta teórica de la investigación, así como demostrar el comportamiento y experimentar las premisas teóricas propuestas.

Por tal motivo, al establecer la diferencia de la satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, en el planteamiento del problema, se definen los objetivos y se formulan las interrogantes de lo que se desea conocer, argumentando con la literatura especializada, con la finalidad de definir los conceptos propios de la investigación y la hipótesis a plantearse, como la variable de la satisfacción laboral, recolectándose información específica mediante un cuestionario estandarizado, para su posterior procesamiento estadístico y conclusiones que se ameriten.

## Diseño de la investigación

El presente trabajo investigativo, se centra su desarrollo como no experimental, donde la información cumple con el propósito de la observación real no manipulable; entonces podemos deducir que la muestra es fiel representación del tema de investigación que se propone, ya que al ser susceptible de medir podemos desmembrarla para un mejor conocimiento como son las dimensiones e indicadores que son propuestas específicas a desarrollar.

## Nivel de la investigación

La investigación que se propone, se adecúa a un nivel descriptivo comparativo, porque busca sistemáticamente semejanzas y/o diferencias de los elementos que se deseen comparar como los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

Por ello, se estudia dos muestras de una misma variable con la finalidad averiguar la significancia de los valores tomados entre ellos, considerando características laborales similares, que generen de satisfacción y motivación en el tipo de puesto de trabajo Schutz (1998).

$$M_1 = O_1$$

$$M_2 = O_2$$

$$\boxed{O_1 \neq O_2}$$

Donde:

Donde "O", muestra materia del estudio.

M<sub>1</sub> representa el estudio de los trabajadores estables.

M<sub>2</sub> representa el estudio de los trabajadores excedentes

## **Método de la investigación**

Mediante el razonamiento de una investigación científica, se sigue una determinada metodología, donde se formulan hipótesis y que mediante la lógica se procede a su comprobación, a este procedimiento se le denomina método hipotético-deductivo, donde mediante la observación se crea una hipótesis y de ella se deduce los factores de la propia hipótesis, debidamente comprobados y sometidos al nivel de error estadístico, que permite aseverar la hipótesis en condición de alterna o nula.

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1 V1: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

La Satisfacción Laboral, al ser considerada como una actitud interpersonal en un medio laboral, donde el requerimiento de necesidades son afectadas en los objetivos propuestos; se hace necesario, implementar esfuerzos y aptitudes de reconocimiento, como de los beneficios laborales, ambientales y de seguridad personal; por tanto, se podría definir a la satisfacción laboral como una manifestación subjetiva relacionadas con las condiciones ambientales y labores ejecutadas por el trabajador.

#### **Definición operacional**

Para Palma(1999), la variable satisfacción laboral, bajo los lineamientos operacionales estandarizados de Sonia Palma, se consolidó en tres (03) dimensiones: (i) Condiciones materiales; (ii) Relaciones sociales y desempeño de tareas; y (iii) Relación con la autoridad; empleándose para su medición, la escala de Lickert, con 36 preguntas ponderando su calificación en las encuestas como: Totalmente de acuerdo con ponderación 05; De acuerdo con ponderación 04; Indeciso con ponderación 03; En desacuerdo con ponderación 02; y Totalmente en desacuerdo con ponderación 01, sobre un universo 36 preguntas-encuesta, aplicable a los trabajadores estables constituido por personal continuó y

excedentes, que se encuentra constituida por siete (07) indicadores o factores: Factor I conformado por 06 preguntas, Factor II conformado por 04 preguntas, Factor III conformado por 05 preguntas, Factor IV conformado por 04 preguntas, Factor V conformado por 06 preguntas, Factor VI conformado por 06 preguntas y Factor VII conformado por 06 preguntas.

## 2.2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 01

### *Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>indicador</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
Condiciones materiales	Valorar las condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28, 32	Escala ordinal tipo Liker  Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (09-19) Medio (20-32) Alto (33-45)
	Estimar los Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22	De acuerdo (4)	
	Considerar las Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	Indeciso (3) En desacuerdo (2)	
Relaciones sociales	Considerar las Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (15-33) Medio (34-54) Alto (55-75)
	Apreciar el Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34,		
Desempeño de tareas y relación con la autoridad	Conceptuar el Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35		Bajo (12-30) Medio (31-47) Alto (48-60)
	Distinguir Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36		

En la tabla 01 se muestra la operacionalización de la variable satisfacción laboral, en la cual se identifica a los indicadores estandarizados con sus respectivas dimensiones como: las condiciones materiales, donde el trabajador al realizar la labor asignada, se permite el otorgamiento de beneficios estipulados en el convenio colectivo de 1988; con respecto a la dimensión de relaciones sociales, se encuentra definido, sobre la capacidad del trabajador de interrelacionarse con los demás trabajadores en labores comunes y objetivos propuestos, brindándose oportunidades de autorrealización; y con respecto al desempeño de tareas y relación con la autoridad, se encuentra orientada a la valoración integral que realiza el jefe inmediato sobre las funciones dispuestas al subalterno.

Con respecto a la estandarización de la escala ordinal de tipo Liker, la calificación de la encuesta por puntajes, permitirá clasificar la información recabada de los encuestados de la variable satisfacción laboral, admitiendo clasificarlo por niveles de bajo, medio, alto, según el procedimiento de la baremación aplicada.

## **2.3 Población, muestra**

### **2.3.1 Población**

El sector de investigación se encuentra conformado por 117 trabajadores del Régimen Laboral 276 del Ministerio de Agricultura y Riego, mayores de 55 años, oscilando entre 25 años a más, de servicios prestados al Estado.

Hernández (2014), determina que la población materia de una investigación son las unidades encuestadas que reúnen características plenas y transparentes, que permiten definir apropiadamente la muestra obtenida.

### **2.3.2 Muestra**

La base muestral se desarrolló por un conjunto de trabajadores del Régimen Laboral 276 estables y excedentes del MINAGRI que constituye parte de la población objeto de la investigación, que representan una muestra no probabilístico, es intencional ya que los encuestados estaban previamente

condicionados la misma que fue desarrollada en forma desconcentrada y en el horario laboral establecido.

Por tanto a fin de determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula de cálculo muestral:

Formula de Arkin Colton

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N =	117
Z =	1,96
p =	0,5
q =	0,5
d =	0,05

Numerador	112,3668
Denominador	1,2504
Tamaño de muestra (n)	90

Donde:

N = Tamaño de la población (117 trabajadores)

Z = 1.96 (95% nivel de confianza)

p = Es la probabilidad de éxito: 50%

q = Es la probabilidad de no éxito: 50%

d<sup>2</sup> = Es el error muestral (0.05)

n = Tamaño de la muestra = 90

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

### 2.4.1 Técnica

La aplicación para el presente caso corresponde a una encuesta, cuyo significado radica en acopiar datos obtenidos mediante la entrevista personal. Esta forma de obtener datos, induce a un procedimiento donde los sujetos encuestados brindan directamente información de las preguntas estandarizadas, considerando su nivel ocupacional de los involucrados. En consecuencia; se determina que el cuestionario permite considerar una forma legítima de investigación personal por el aporte otorgado, para nutrir la presente investigación.

### 2.4.2 Instrumento

El instrumento que se aplicó en la presente investigación, es la encuesta de la variable satisfacción laboral, que fue atendido por los trabajadores estables del MINAGRI, empleándose la escala ordinal de medición tipo Likert, con la finalidad de medir el grado de conformidad o nivel de las evaluaciones aplicadas.

### 2.4.3 Descripción del instrumento

#### Escala de satisfacción laboral

##### Ficha técnica

##### Datos generales

Título	:	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autora	:	Sonia Palma Carrillo (2004)
Objetivo	:	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores estables y excedentes
Duración	:	20 minutos aproximadamente.
Significación	:	El instrumento pretende medir el nivel de satisfacción laboral de los

		trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.
Dimensiones	:	Son tres Dimensión Condiciones de trabajo. Dimensión relaciones sociales. Dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.
Estructura	:	El cuestionario contiene 36 ítems, con 05 opciones como respuesta múltiple tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

#### 2.4.4 Validez del instrumento:

Hernández (2014), la validez de un instrumento radica en la medición de la variable materia de la investigación, cumpliendo con la rigurosidad científica de los encuestados.

En tal medida; a fin de cumplir con la rigurosidad científica de validación, los instrumentos de contenido antes de ser aplicados en la muestra, fueron evaluados a juicios de los expertos, donde se acredita que el instrumento sea, pertinente, relevante, claro y que las preguntas sean suficientes y que sean aplicables al tema investigador, materia de la validación pertinente.

Tabla 02

#### *Validez de contenido del instrumento satisfacción laboral*

<i>Jueces expertos</i>	<i>Resultados</i>
<i>Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr. Gregorio Gilmer Rosales Rojas</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Mg. Daniel Urquizo Magia</i>	<i>Aplicable</i>

*Fuente: Matriz de validación*

### 2.4.5 Fiabilidad del instrumento:

Reflexionar sobre la fiabilidad de los datos de un hecho verdadero, se considera como necesaria, donde su aplicación numérica dimensionada, brindan información simbólica, verbal por gráficos, permitiendo conocer el nivel de consistencia de la variable satisfacción laboral.

Motivo por el cual, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor al considerarse entre 0 a 1, permite discernir que cuanto más se aproxime al 0 se configura el error, y cuando más se aleje, se acrecienta su confiabilidad. Hernández (2006).

Para identificar la fiabilidad de la variable, por el sistema SPSS versión 22 se realizó la prueba piloto constituido por 20 encuestados, con aplicación de aseveraciones bajo respuestas politómicas del tipo Likert. Para los resultados de la prueba de fiabilidad, se aplicó la encuesta a 90 trabajadores de un universo de 117 como población de trabajadores encuestados.

Tabla 03

*Fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción laboral.*

Alfa de Crombach	N de elementos
,868	36

En la Tabla 03, se muestra el resultado de la confiabilidad del Alpha de Cronbach de la variable satisfacción laboral, de un valor de la obteniéndose como se puede apreciar 0,868, demuestra una fiabilidad alta.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Obtenida la información de la variable satisfacción laboral de una dependencia del gobierno central, se procedió con la generación de la tabulación o cuadro de resultados, los que fueron sometidos al programa estadístico denominado SPSS versión 22, con la obtención de la descripción estadística

conformada por tablas, gráficos y la descripción inferencial respectiva, es decir la valoración estadística mediante la prueba estadística de U de Mann-Whitney por aplicarse a dos muestras independientes de una misma variable.

## **2.6 Aspectos éticos**

La temática investigativa, la inducción de la materia de la especialidad a través de los autores, al realizarse en forma anónima, ha permitido viabilizar y ponderar la manifestación de la satisfacción laboral en aplicación del convenio colectivo de 1988 de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de Resultados

A fin de mostrar la descripción de los resultados obtenidos de la variable de Satisfacción laboral para trabajadores estables y excedentes, seguidamente se muestran por tablas, figuras y frecuencias.

#### 3.1.1 Resultados descriptivos de la Variable Satisfacción laboral para el personal estable

Tabla 04

*Niveles de la variable Satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,7
	Medio	59	98,3
	Total	60	100,0

En la tabla 04 de Satisfacción laboral para el personal estable, se observa que de 60 trabajadores, 59 que representan el 98,3 %, se considera como nivel Medio su satisfacción. De otra parte solo 1 trabajador que representa un 1,7% del total, considera como Bajo dicha satisfacción por cumplir con su función laboral. En la figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión del personal estable en lo que respecta al nivel medio de la Satisfacción laboral.

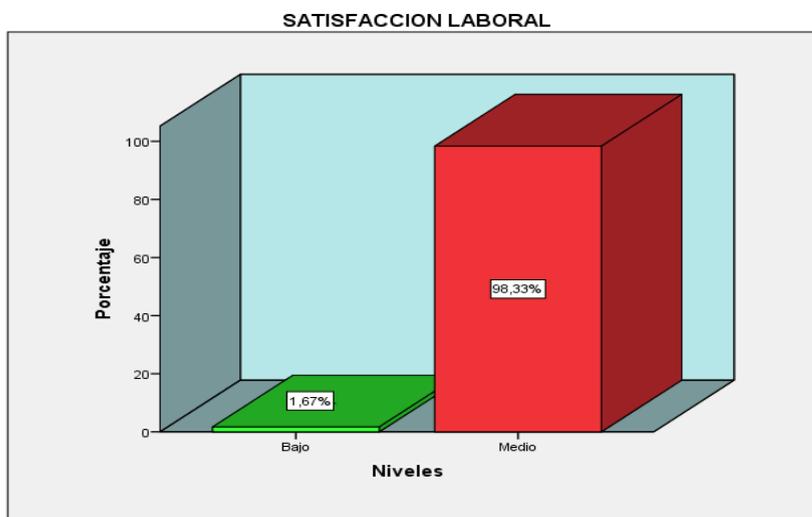


Figura 01. Comparación porcentual de la Variable Satisfacción laboral

## Resultados descriptivos de la dimensión Condiciones Materiales

Tabla 05

### Niveles de dimensión Condiciones Materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,7
	Medio	42	70,0
	Alto	17	28,3
	Total	60	100,0

En la tabla 05 sobre Condiciones Materiales, se observa que de 60 trabajadores estables, 17 que representan el 28,3 %, considera como Alto las condiciones adecuadas de desarrollar las labores. De otra parte 42 trabajadores estables que representa un 70,0% del total, considera que Medio dichas condiciones y sólo un trabajador que representa al 1,7% del total considera como Bajo dichas condiciones. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta a las Condiciones Materiales.

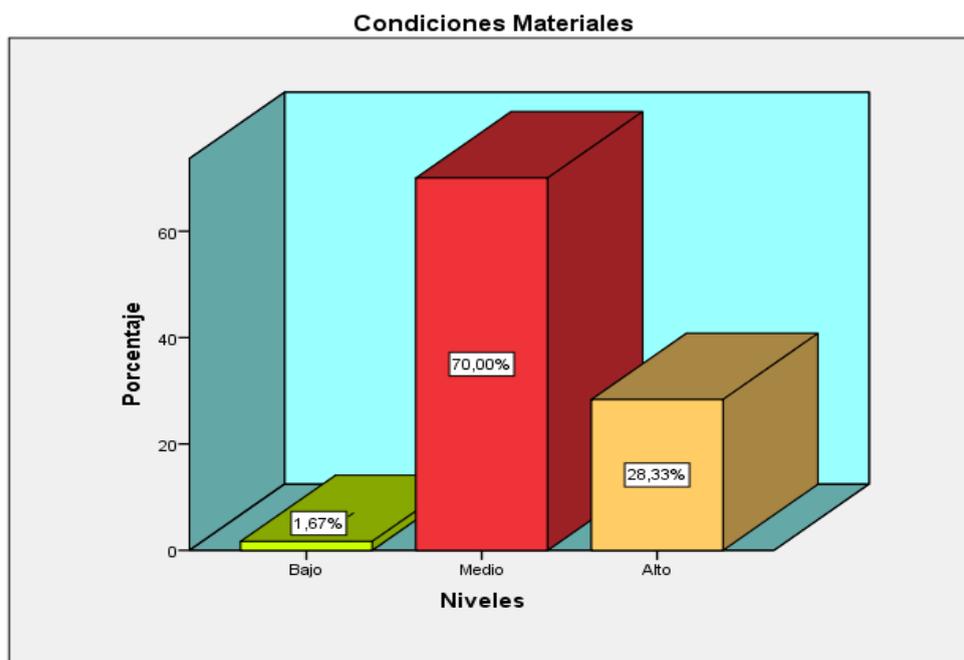


Figura 02. Comparación porcentual de la dimensión Condiciones Materiales

## Resultados descriptivos de la dimensión Relaciones sociales

Tabla 06

### Niveles de dimensión Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,7
	Medio	44	73,3
	Alto	15	25,0
	Total	60	100,0

En la tabla 06 sobre las relaciones sociales, se observa que de 60 trabajadores estables, 15 que representan el 25,0 %, considera como Alto las relaciones y la autorrealización. De otra parte 44 trabajadores estables que representa un 73,3% del total, considera que Medio dichas relaciones y autorrealización y sólo un trabajador que representa al 1,7% del total las considera como Bajo. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta a las relaciones sociales.

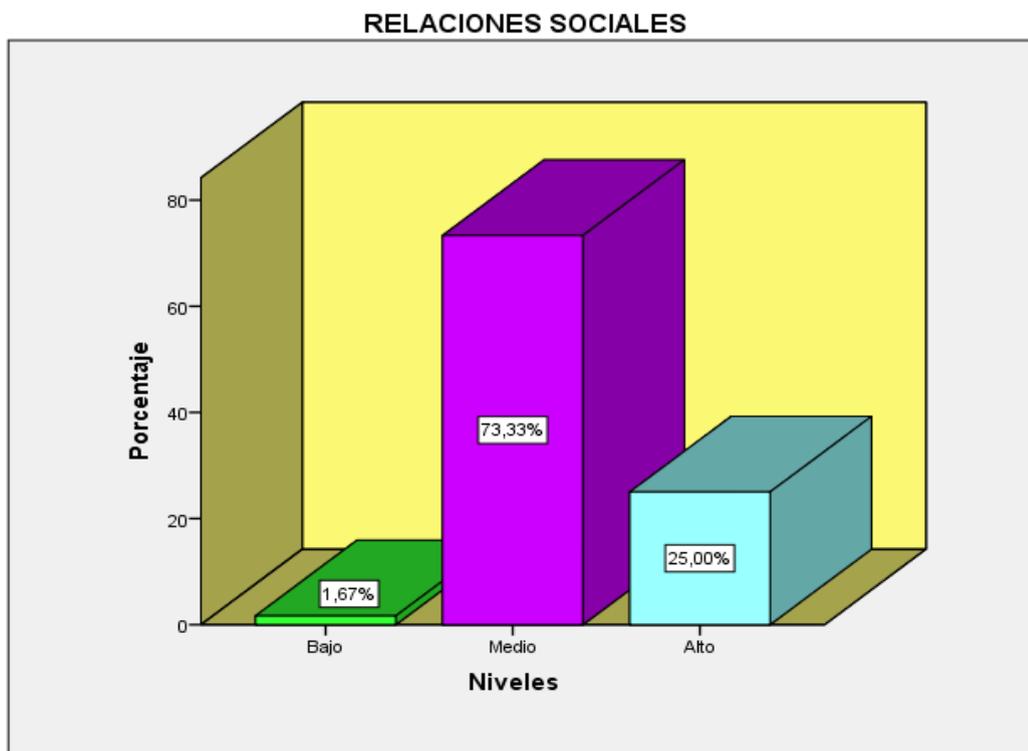


Figura 03. Comparación porcentual de la dimensión Relaciones sociales

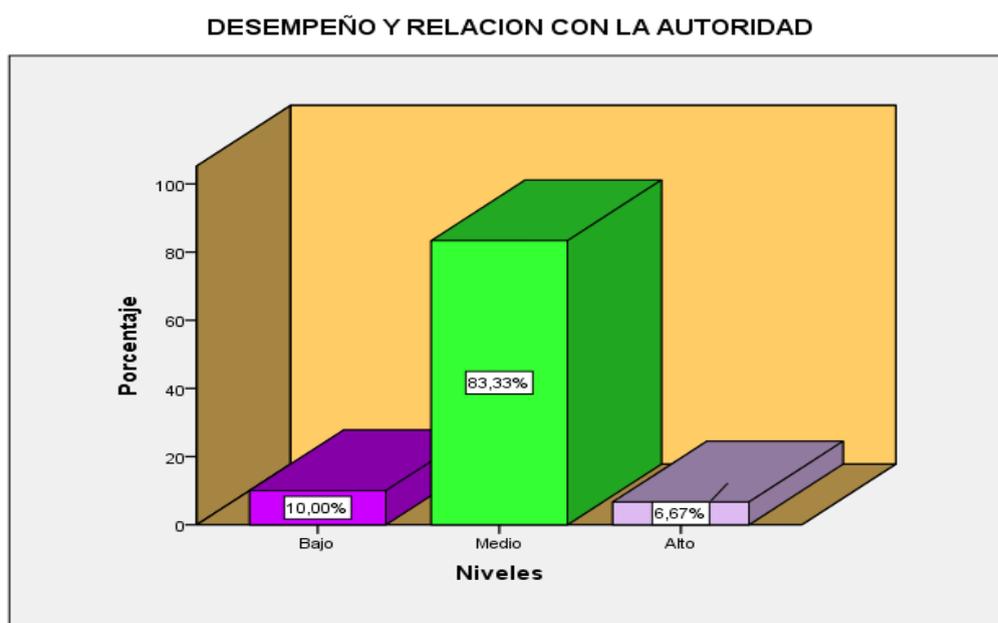
## Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño de tareas y relación con la autoridad

Tabla 07

*Niveles de dimensión Desempeño de tareas y relación con la autoridad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	10,0
	Medio	50	83,3
	Alto	4	6,7
	Total	60	100,0

En la tabla 07 sobre Desempeño de tareas y relación con la autoridad, se observa que de 60 trabajadores estables, 4 que representan el 6,7 %, considera como Alto el desempeño en función a los requerimientos del inmediato superior. De otra parte 50 trabajadores estables que representa un 83,3% del total, considera como Medio dichas funciones y sólo 6 trabajadores que representa al 10,0% del total las considera como Bajo. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta al Desempeño y relación con la autoridad.



*Figura 04. Comparación porcentual del Desempeño de tareas y relación con la autoridad*

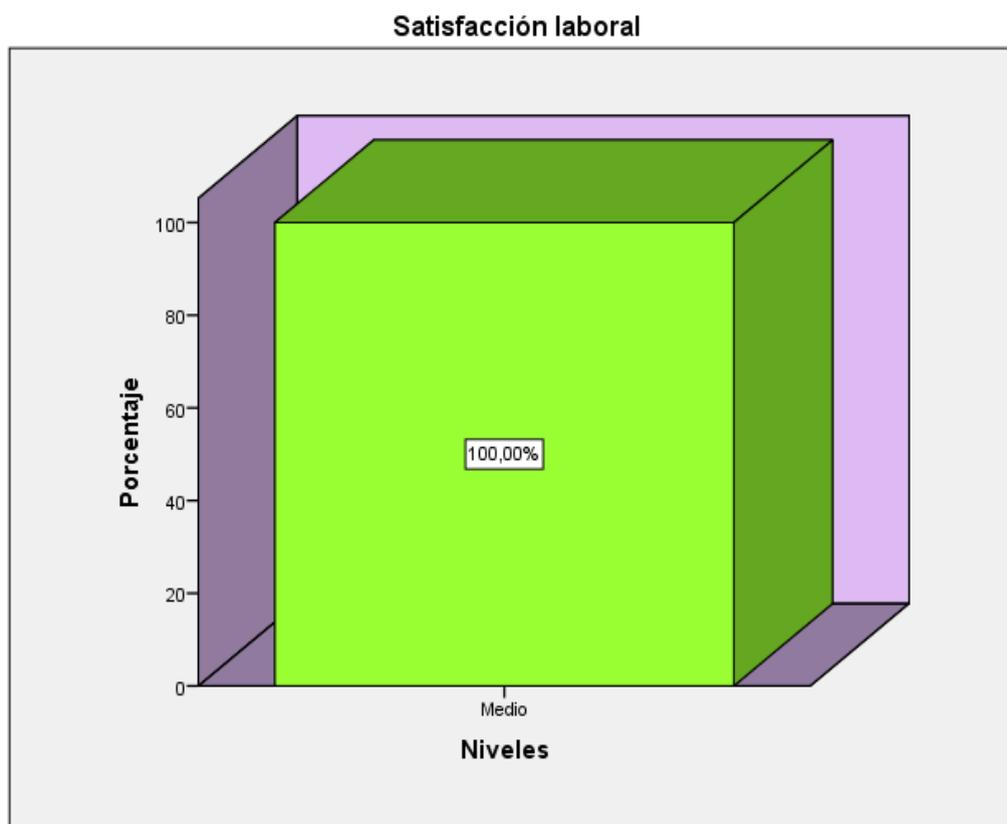
### 3.1.2 Resultados descriptivos de la Variable Satisfacción laboral del personal Excedente

Tabla 08

*Niveles de la variable Satisfacción laboral del personal Excedente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	30	100,0
	Total	30	100,0

En la tabla 08 de Satisfacción laboral para el personal excedente, se observa que de 30 trabajadores, todos consideran como nivel Medio su satisfacción, por cumplir con su función laboral. En la figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión del personal estable en lo que respecta al nivel medio de la Satisfacción laboral.



*Figura 05. Comparación porcentual de la Satisfacción laboral del personal excedente*

## Resultados descriptivos de la dimensión Condiciones Materiales

Tabla 09

### Niveles de dimensión Condiciones Materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	3,3
	Medio	21	70,0
	Alto	8	26,7
	Total	30	100,0

En la tabla 09 sobre Condiciones Materiales, se observa que de 30 trabajadores excedentes, 8 que representan el 26,7 %, considera como Alto las condiciones adecuadas de desarrollar las labores. De otra parte 21 trabajadores estables que representa un 70,0% del total, considera que Medio dichas condiciones y sólo un trabajador que representa al 3,3% del total considera como Bajo dichas condiciones. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta a las Condiciones Materiales.

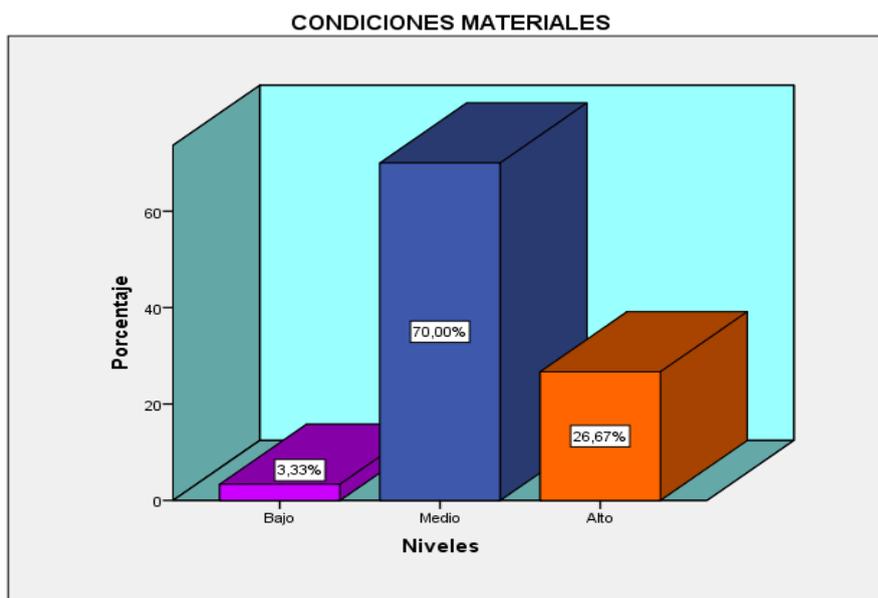


Figura 06. Comparación porcentual de la dimensión Condiciones Materiales

## Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales

Tabla 10

### Niveles de dimensión Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	3,3
	Medio	23	76,7
	Alto	6	20,0
	Total	30	100,0

En la tabla 10 sobre relaciones sociales, se observa que de 30 trabajadores excedentes, 6 que representan el 20,0 %, considera como Alto las relaciones y la autorrealización. De otra parte 23 trabajadores estables que representa un 76,7% del total, considera que Medio dichas relaciones y autorrealización y sólo un trabajador que representa al 3,3% del total las considera como Bajo. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta a las Políticas, relaciones y desarrollo personal.

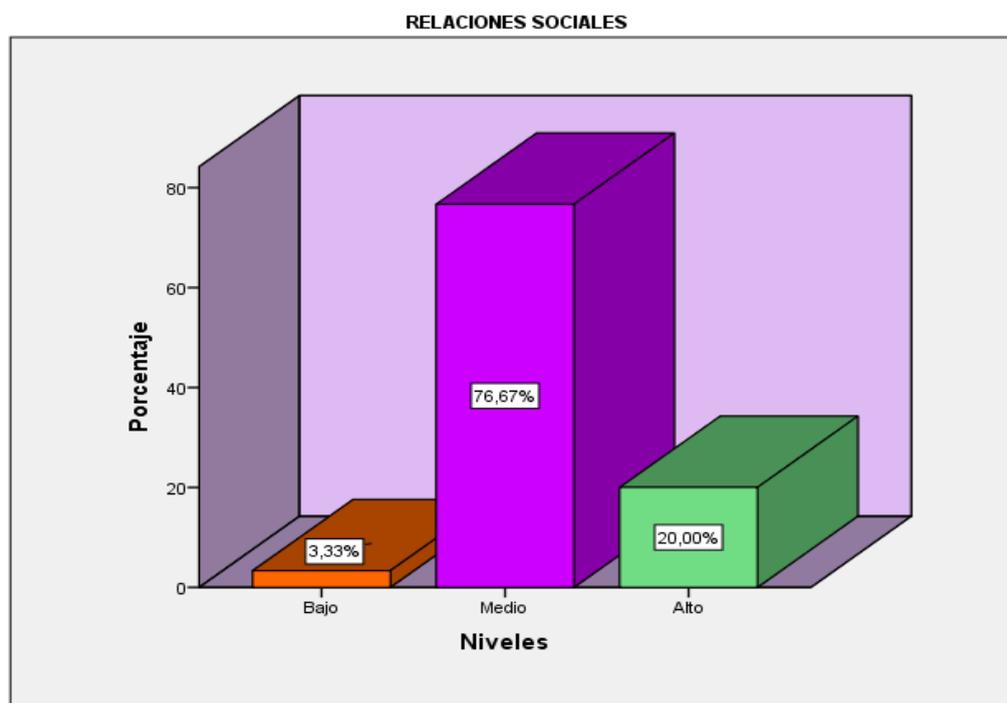


Figura 07. Comparación porcentual de la dimensión relaciones sociales

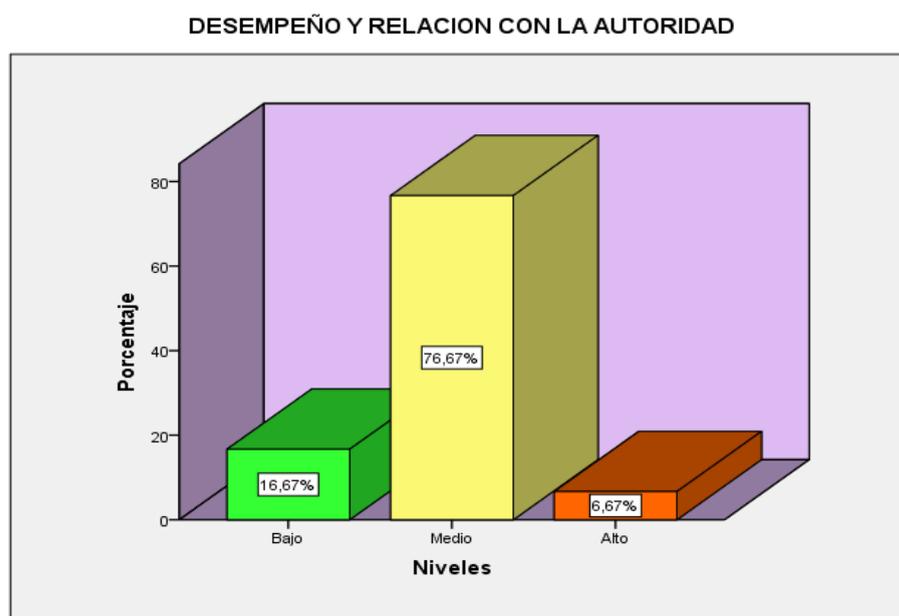
## Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño de tareas y relación con la autoridad

Tabla 11

*Niveles de dimensión Desempeño y relación con la autoridad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	16,7
	Medio	23	76,7
	Alto	2	6,7
	Total	30	100,0

En la tabla 11 sobre el Desempeño y relación con la autoridad, se observa que de 60 trabajadores excedentes, 2 que representan el 6,7 %, considera como Alto el desempeño en función a los requerimientos del inmediato superior. De otra parte 23 trabajadores estables que representa un 76,7% del total, considera como Medio dichas funciones y sólo 5 trabajadores que representa al 16,7% del total las considera como Bajo. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores estables en lo que respecta al Desempeño y relación con la autoridad.



*Figura 08. Comparación porcentual de la dimensión Desempeño y relación con la autoridad*

## Resultado descriptivo de Grafica Cruzada con la Satisfacción laboral

Tabla 12

Grafica cruzada Satisfacción laboral por Condición laboral

Recuento		Condición laboral		
		Estable	Excedente	Total
Satisfacción laboral	Bajo	1	0	1
	Medio	59	30	89
Total		60	30	90

De la tabla 12 y figura 09 se observa que en el caso de la Satisfacción laboral, se refleja a 59 trabajadores el nivel Medio el cual representa al 65,56 % del total, para el caso de la condición de excedente existen 30 trabajadores en el mismo nivel el cual representa el 33,33 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la condición laboral estable sólo un trabajador se ubica en el nivel Bajo representa el 1,11 % del total, para el caso de la condición laboral excedente no existe registro alguno.

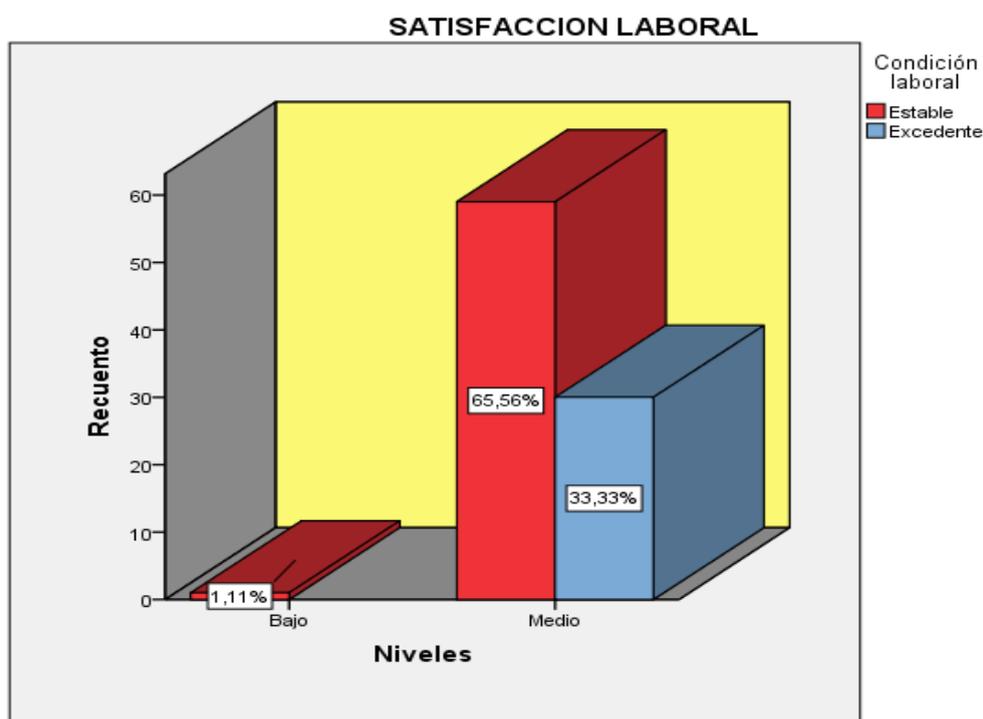


Figura 09. Comparación porcentual cruzada con la Satisfacción laboral

## Resultado descriptivo de Grafica Cruzada con las Condiciones Materiales

Tabla 13

*Grafica cruzada Condiciones Materiales por Condición laboral*

Recuento		Condición laboral		
		Estable	Excedente	Total
Satisfacción laboral	Bajo	1	1	2
	Medio	42	21	63
	Alto	17	8	25
Total		60	30	90

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 10 se observa que en el caso de las Condiciones Materiales, respecto a la condición de estable se refleja a 17 trabajadores el nivel Alto el cual representa al 18,89 % del total, para el caso de la condición de excedente existen 8 trabajadores en el mismo nivel el cual representa el 8,89 % del total. De igual modo en la condición de estable se muestra a 42 trabajadores en el nivel de Medio que representan al 46,67 % del total, en el caso del personal excedente muestra a 21 trabajadores del mismo nivel que representan al 23,33 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la condición laboral estable sólo se aprecia a un trabajador en el nivel Bajo que representa el 1,11 % del total, para el caso de la condición laboral excedente manifiesta la misma cantidad y porcentaje.

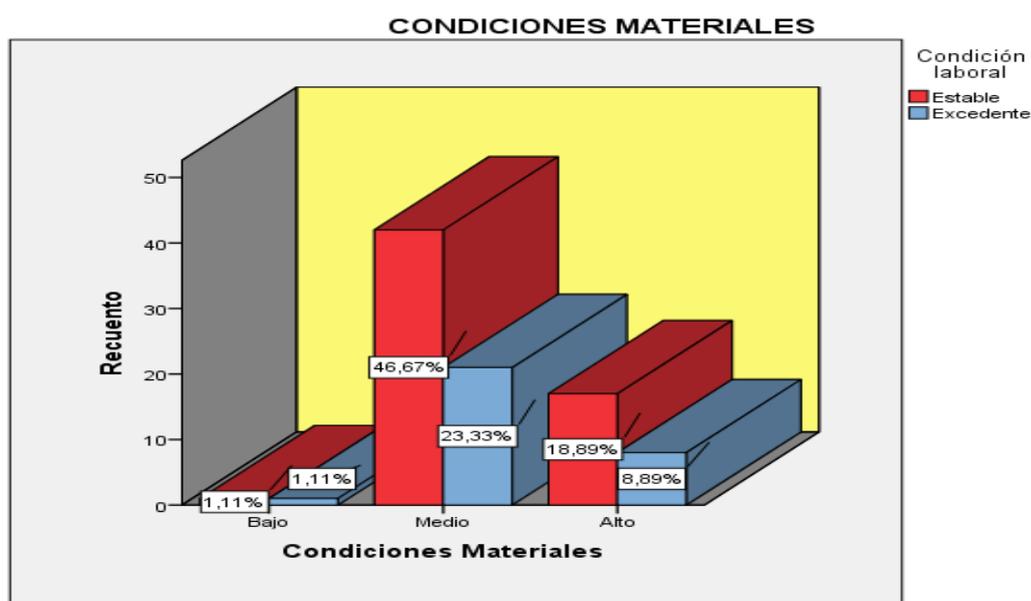


Figura 10. Comparación porcentual cruzada de las Condiciones Materiales.

## Resultado descriptivo de gráfica cruzada con las Relaciones Sociales

Tabla 14

*Gráfica cruzada de las Relaciones Sociales por Condición Laboral*

Recuento		Condición laboral		Total
		Estable	Excedente	
Satisfacción laboral	Bajo	1	1	2
	Medio	44	23	67
	Alto	15	6	21
Total		60	30	90

Según De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 11 se observa que en el caso de las Políticas, relaciones y desarrollo personal, respecto a la condición de estable se refleja a 15 trabajadores el nivel Alto el cual representa al 16,67 % del total, para el caso de la condición de excedente existen 6 trabajadores en el mismo nivel el cual representa el 6,67 % del total. De igual modo en la condición de estable se muestra a 44 trabajadores en el nivel de Medio que representan al 48,89 % del total, en el caso del personal excedente muestra a 23 trabajadores del mismo nivel que representan al 25,56 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la condición laboral estable sólo se aprecia a un trabajador en el nivel Bajo que representa el 1,11 % del total, para el caso de la condición laboral excedente manifiesta la misma cantidad y porcentaje.

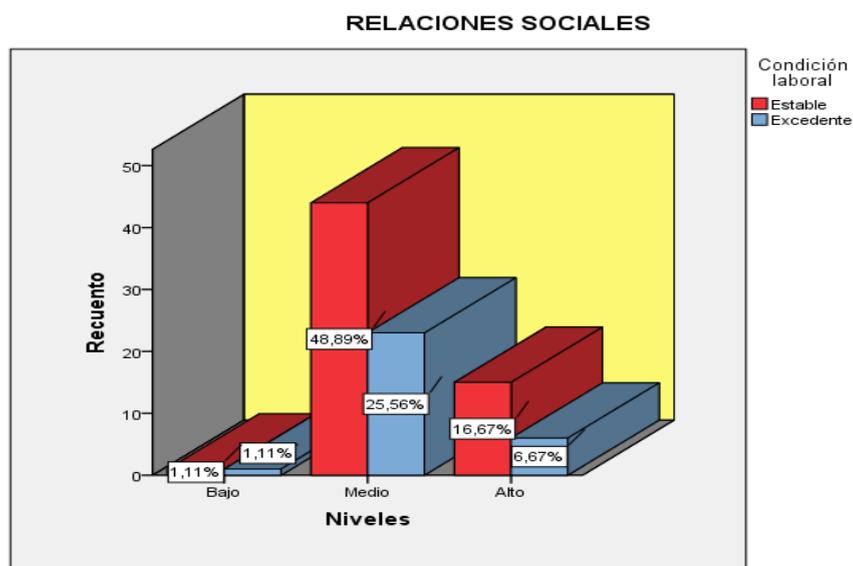


Figura 11. Comparación porcentual cruzada de las Relaciones sociales.

## Resultado descriptivo de Grafica Cruzada con el Desempeño y relación con la autoridad

Tabla 15

*Grafica cruzada Desempeño y relación con la autoridad por Condición laboral*

Recuento		Condición laboral		Total
		Estable	Excedente	
Satisfacción laboral	Bajo	6	5	11
	Medio	50	23	73
	Alto	4	2	6
Total		60	30	90

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15 y figura 12 se observa que en el caso de las Desempeño y relación con la autoridad, respecto a la condición de estable se refleja a 4 trabajadores el nivel Alto el cual representa al 4,44 % del total, para el caso de la condición de excedente existen 2 trabajadores en el mismo nivel que representa el 2,22% del total. De igual modo en la condición de estable se muestra a 50 trabajadores en el nivel de Medio que representan al 55,56 % del total, en el caso del personal excedente muestra a 23 trabajadores del mismo nivel que representan al 25,56 % del total. Así mismo, se observa que respecto a la condición laboral estable, se aprecia a 6 trabajadores en el nivel Bajo que representa el 6,67 % del total, para el caso de la condición laboral excedente manifiesta 5 trabajadores que representan al 5,56 % del total.

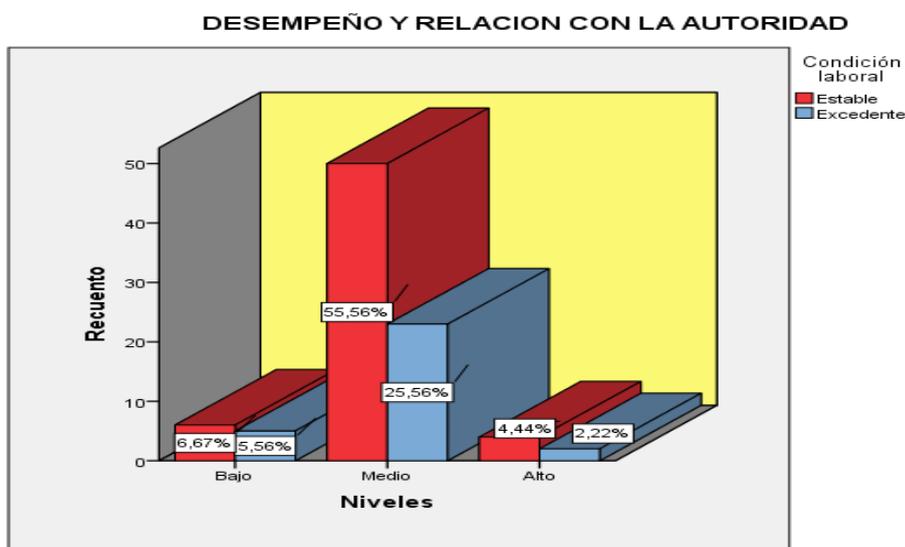


Figura 12. Comparación porcentual cruzada del Desempeño y relación con la autoridad.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

H0: No existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

H1: Existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 16

#### *Prueba estadística U de Mann Whitney para hipótesis general*

Variable	Condición laboral	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney
Satisfacción laboral	Estable	60	45,25	2715,00	U=885,000 p=0,480
	Excedente	30	46,00	1380,00	

#### Decisión estadística:

De los resultados a través de la Prueba Estadística de U Mann – Whitney, se aprecia en la tabla 16, que el valor de significancia de la variable Satisfacción laboral es de  $p=0,480$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

### Hipótesis específica 1.

H0: No existen diferencias en las condiciones materiales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

H1: Existen diferencias en las condiciones materiales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 17

#### *Prueba estadística U de Mann Whitney para Condiciones materiales*

Dimensión	Condición	N	Rango		U de Mann Whitney
	laboral		promedio	Suma de rangos	
Condiciones materiales	Estable	60	45,93	2755,50	U=874,500 p=0,784
	Excedente	30	44,65	1339,00	

#### **Decisión estadística:**

De los resultados a través de la Prueba Estadística de U Mann – Whitney, se aprecia en la tabla 17, que el valor de significancia de la dimensión Condiciones materiales es de  $p=0,784$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existen diferencias en las condiciones materiales de satisfacción laboral entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

### Hipótesis específica 2.

H0: No existen diferencias en las relaciones sociales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

H1: Existen diferencias en las relaciones sociales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 18

#### *Prueba estadística U de Mann Whitney para Relaciones sociales*

Dimensión	Condición	Rango			U de Mann Whitney
		N	promedio	Suma de rangos	
Relaciones sociales	Estable	60	46,43	2785,50	U=844,500 p=0,531
	Excedente	30	43,65	1309,50	

#### **Decisión estadística:**

De los resultados a través de la Prueba Estadística de U Mann – Whitney, se aprecia en la tabla 18, que el valor de significancia de la dimensión Relaciones sociales es de  $p=0,531$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existen diferencias en las relaciones sociales de satisfacción laboral entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

### Hipótesis específica 3.

H0: No existen diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

H1: Existen diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 19

*Prueba estadística U de Mann Whitney para Desempeño y relación con la autoridad*

Dimensión	Condición	N	Rango	Suma de rangos	U de Mann Whitney
	laboral		promedio		
Desempeño y relación con la autoridad	Estable	60	46,43	2786,00	U=844,000 p=0,482
	Excedente	30	43,63	1309,00	

#### Decisión estadística:

De los resultados a través de la Prueba Estadística de U Mann – Whitney, se aprecia en la tabla 19, que el valor de significancia de la dimensión Desempeño y relación con la autoridad es de  $p=0,482$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existen diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI.

Tabla 20				
Diferencias en la satisfacción laboral y sus dimensiones.				
	Condiciones Materiales	Relaciones sociales	Desempeño y relación con la autoridad	Satisfacción laboral
U Mann - Whitney	874,500	844,500	844,000	885,000
Sig. Asintótica (bilateral)	0,784	0,53	0,482	0.480

**Decisión estadística:**

En la Tabla 20, se observa que la significación observada para todos los casos es mayor que el  $\alpha=0,05$ , rechazando la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, no existen diferencias según condición laboral, en lo que respecta a la variable Satisfacción laboral y en cada una de sus dimensiones, que brinda el MINAGRI.

## **IV. Discusión**

El presente tema investigativo, a partir de las resultas obtenidas, se precisa lo siguiente:

Respecto al análisis descriptivo comparativo denominado Satisfacción Laboral de los trabajadores estables y Excedentes del MINAGRI – La Molina 2018, tiene por finalidad de Determinar las diferencias en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del MINAGRI en cumplimiento del pacto colectivo de 1988, teniendo como soporte estadístico, la estructura estadística de U Mann Whitney, donde el valor de significancia asciende a  $p=0.48$ , siendo mayor que la media identificada por 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: no existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores permanentes y excedentes del MINAGRI. Este resultado estadístico de satisfacción laboral, resulta contradictorio, por el ambiente laboral existente en el MINAGRI, donde la autoridad a pesar de no cumplir con la ejecución del pacto colectivo de 1988, principalmente en lo económico, marcando sustantiva diferencia en el desarrollo del profesionalismo de los trabajadores estables y excedentes, y ante la atomización de las organizaciones sindicales (SUTSA, SITAMA y SITMA), los trabajadores del régimen laboral 276, presentan inercia en las organizaciones gremiales sindicales, donde la apatía, dejadez e indiferencia, se identifican, haciendo que no existan diferencias significativas entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI. Para Palacios(2009) siendo la negociación colectiva un instrumento legal, que marca la transformación económica en el trabajo, en base a las organizaciones de sindicatos que permiten el equilibrio remunerativo, satisfacción laboral y familiar; resulta contradictorio, dado que la prueba estadística de U Mann-Whitney de la variable satisfacción laboral, al resultar nula por su significancia mayor a la media 0.05, se deduce que en el MINAGRI, al existir tres (03) agremiaciones sindicales, se desconfigura la unidad sindical al presentar varios pliegos de reclamo lo que conlleva a un debilitamiento de los Convenios colectivos. Para Martínez-Matute (2013), al considera a la negociación colectiva como un aspecto social verticalista incrementa el empleo y la producción, pero también se precisa que en épocas de recesión, este equilibrio al volverse volátil, las empresas realizan el ajuste en puestos de trabajo o quiebra y cierre de pequeñas y medianas empresas, estos procedimientos macro económicos nos permite deducir que la variable laboral es nula, por centrar sus iniciativas

únicamente a los puestos de trabajo, donde el potencial humano, resulta ser un elemento económico sujeto de cambios. Para Iturralde (2011), al orientar los rendimientos, en función de los méritos y gratificaciones en el rendimiento laboral, desconfigura la satisfacción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de integración laboral, donde a pesar de la falta de condiciones materiales, la significancia de  $p= 0.785$ , resulta mayor que  $p= 0.05$ , manifestando que no existen diferencias entre los trabajadores estables y excedentes. Para Mejía (2012) la satisfacción laboral como respuesta del desempeño laboral se mide por la comunicación en las relaciones sociales entre trabajadores y la empresa, demuestra un vínculo en la satisfacción laboral mediante la eficiencia y cobertura del seguro en el trabajo. Respecto a esa hipótesis desde el punto de vista estadístico, resulta coherente, al rechazar la hipótesis alterna, donde  $p= 0.531$  resulta mayor a  $p=0.05$ , significa que los trabajadores estables y excedentes no tienen diferencia significativas entre sí, resultando contradictorio, por los derechos laborales congelados por los gobiernos de turno y que el personal estable, se encuentra anímicamente minado, en ejercer su derecho ante la autoridad y el poder judicial. Para Pablo (2016) los factores como las condiciones ambientales, infraestructuras y de recursos, son de mayor significancia de satisfacción laboral, lo que involucra un mejoramiento e implementación en las diferentes unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, donde prevalecería las políticas institucionales como la Dirección de la unidad médica, ambiente laboral y puesto de trabajo, que confluídos en una comunicación adecuada se podría aceptar la existencia de un trabajo favorable en la toma de decisiones de los involucrados, para la presente investigación, podríamos deducir de la dimensión de condiciones materiales, aparentemente resulta semejante con la hipótesis nula por determinarse que  $p= 0,784$  es mayor que  $p=0.05$ , con la diferencia sustantiva, de que las políticas administrativas, de implementación son ajenas a los lineamientos específicos que vinculen el servicio agrario de los trabajadores estables y excedentes al usuario. Para Carhuaz (2010) y Villavicencio (2015), manifiestan que al identificarse los convenios colectivos por su atomización, se distorsiona por la fragilidad institucional y dispersión de sus integrantes, donde además, las motivaciones que se desarrolla al ser escasas por el desempeño del empleador no permite consolidar el compañerismo, ni la integración de sus integrantes. Con referencia a la prueba estadística U de Mann Whitney sobre el desempeño y relación con la autoridad, se determina que el valor de significancia es de

$p=0,482$ , siendo mayor a  $p=0,05$ , indicativo estadístico que rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; donde se demuestra que no existe diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad. Para Saravia (1997) la negociación sindical, se desarrolla en función de sus necesidades y acuerdos con la OIT, donde el empleador al buscar un buen clima laboral y como consecuencia el desarrollo de la satisfacción laboral, permite que los funcionarios obtengan un perfil humanista actualizado, con una buena organización de puestos administrativos, una fiable permanencia laboral con la finalidad de asegurar las buenas relaciones entre el trabajador y el funcionario, inclusive con el fortalecimiento de las capacitaciones como un instrumento necesario para alcanzar la satisfacción laboral de sus integrantes en el ejercicio de sus funciones; al respecto, para el caso de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, se observa que el nivel de significación o nivel de riesgo  $\alpha=0,05$ , rechaza la hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que no existe diferencias en los trabajadores del régimen laboral 276, lo que contradice la realidad de los encuestados, presumiéndose que por factores de identidad sindical, organización unitaria para la presentación del pliego de reclamos único, falta de expectativa por el cumplimiento del derecho adquirido, e iniciativas de integración entre los trabajadores estables y excedentes.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Al establecerse la inexistencia de diferencias en la satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI como se demuestra en la evaluación estadística U de Mann-Whitney donde el valor de significancia corresponde a  $p=0,480$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que lo que posibilita establecer el rechazo de la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula.

**Segunda:** Al establecerse la inexistencia de diferencias en las condiciones materiales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, como se demuestra en la evaluación estadística U de Mann-Whitney, donde el valor de significancia asciende a  $p=0,784$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que lo que posibilita establecer el rechazo de la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula.

**Tercera:** Al establecerse la inexistencia de diferencias en las relaciones sociales de satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, como se demuestra en la evaluación estadística U de Mann-Whitney, donde el valor de significancia es  $p=0,531$ , por tanto  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer el rechazo de la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula.

**Cuarta:** Al establecerse la inexistencia de diferencias entre las condiciones del desempeño de tareas y la relación laboral con la autoridad entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI, se demuestra en la evaluación estadística U de Mann-Whitney, que el valor de significancia es  $p=0,482$ , por tanto,  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que posibilita establecer el rechazo de la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda ante la alta dirección, se establezca en sus instructivos internos, se promueva y disponga, que los entornos físicos e insumos de uso estén diseñadas mediante el estudio ergonómico por cada puesto de trabajo debidamente acondicionado, con la finalidad de preservar la salud y seguridad en el trabajo.
- Segunda:** Se debe implementar el cumplimiento de los beneficios labores como el Pacto Colectivo de 1988, referente a los ingresos económicos, congelados desde el año de 1992, dado que a pesar de las diferencias remunerativas legales entre los grupos ocupacionales como auxiliar, técnico y profesional, en el sector agrario, hasta el año de 1991, se promovía la satisfacción laboral, por el cumplimiento de ingresos no remunerativos como: refrigerio y movilidad, subvenciones por gratificaciones de fiestas patrias, navidad, escolaridad y vacaciones entre otros.
- Tercero:** Las políticas administrativas del MINAGRI, deben estar orientadas, a una cultura de organización e integración de todos los trabajadores del régimen laboral 276, principalmente, de los trabajadores excedentes que reingresan por sentencias judiciales consentidas que fueron despedidos ilegalmente en el año de 1992, y que se encuentran desplazados para ocupar un puesto de trabajo, aduciendo que por limitaciones presupuestales se encuentran impedidos de ser reincorporados al MINAGRI.
- Cuarto:** Mediante la capacitación e inducción laboral, se debe de motivar las relaciones sociales, como mecanismos de fomento de integración de todos los trabajadores estables y excedentes, organizando eventos que permitan identificarse con el MINAGRI.
- Quinto:** La alta dirección del MINAGRI, deberá de adecuar los puestos de trabajo, a fin de promover, el perfeccionamiento personal en el trabajo, adecuando con el conocimiento y la experiencia el buen resultado de las actividades encomendadas.

**Sexto:** Se debe desarrollar eventos de capacitación que permitan motivar un mejor desempeño de las actividades encomendadas; evitando el desánimo, promoviendo la valoración de las tareas realizadas.

**Séptimo:** La autoridad inmediata superior, con pleno conocimiento del cargo y experiencia adquirida, debe de promover la empatía laboral, permitiendo que la satisfacción laboral sea integrada con la calidad de las actividades que se desarrolla.

## VII Referencias

- Alfaro S., Leyton G., Meza S., Sáenz T. *Satisfacción Laboral y su relación con algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades* (tesis–PUCP 2012)
- Aurora S., Fernández F., Rodríguez J., *Correlación del Estado Emocional con la Estabilidad Laboral* (ISSN 1696-8360 - 2013)
- Bandura, “*Bandura y la teoría del aprendizaje social*”. Actualidad (2018)
- Congreso de la República del Perú (1979). *Constitución Política del Perú*, Lima – Perú.
- Congreso de la República del Perú (1993). *Constitución Política del Perú*, Lima – Perú.
- Dolier, A; Vargas Mayuri *El Derecho a la Negociación Colectiva en el Ordenamiento Jurídico Peruano* ([www.google.com](http://www.google.com))
- Dolorier T. *El Derecho a la Negociación Colectiva en el Ordenamiento Jurídico Peruano* (Actualidad Jurídica, Tomo 131, 2004- pag. 109-106)
- Gamero C. *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral* (Tesis Doctoral en Economía - ISBN: 84-688-7849-9 - 2003) Gamero en uma.es
- Garrosa, Eva, Moreno, Bernardo, Mar y Blanco, Luis *Emociones Positivas y Bienestar Laboral* (Gestión Práctica para Riesgos Laborales - 2010)
- Iturralde Torres, J. I. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010* (Bachelor's thesis).
- Ramos C. *Los paradigmas de la investigación científica*, UNIFE, Vol. 23 Num. 1 (2015): *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y humanidades*
- Marcenaro F. *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional* (tesis: CENTRUM –PUCP 2009)
- Maslow A. *Motivación y Personalidad* (Sagitario - 1954)
- Matute, M. M. *Negociación Colectiva y Empleo: Una análisis con datos de Empresas Española*.

- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Recuperado, desde: <http://biblio3.url.edu.Gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>.
- Nagui, M. (2005). *Metodología de la Investigación* (2.a ed.). México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.es/books?isbn=9681855175>
- Neves J. *Introducción al Derecho Laboral* (En. Fondo Editorial de la PUCP 2000 pag. 71)
- Núñez C. *La Reforma de la Negociación Colectiva – evolución de la ultraactividad* (Tesis master Oficial en Gestión de Recursos Humanos y Empleo - Universidad del País Vasco-2014)
- Pedraza E., Amaya G., Conde M., *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia* (Revista de Ciencias Sociales – versión impresa ISSN 1315-9518)
- Robbins S. *Comportamiento organizacional teoría y práctica* (séptima edición Marzo 2011)
- Romero F., Urdaneta E., *Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas* (Universidad Rafael Beloso Chacín- D.L. PPI 200802ZU2980/ISSN: 1856-933 - 2009)
- Rodriguez L. *Adaptabilidad de las relaciones colectivas de trabajo al régimen flexible (Perú)* (monografías.com)
- Saccca Campos, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*.
- ShaK N. *Indicadores de desempeño en los organismos públicos del Perú* (VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct 2002)
- Villavicencio,A *El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional* (Derecho PUCP N° 68,2012 pp. 551-570)
- Yuni, J., Urbano, Cl. (2006). *Técnicas para Investigar y formular proyectos de Investigación Vol. 2* (2.a ed.). Cordova: Brujas, Recuperado de <https://books.google.es/books?isbn=9875910201>

- Zelaya, J. (2006). *Clasificación de Puestos* (1.a ed.). San José – Costa Rica: Universidad Estatal a distancia. Recuperado de <https://books.google.es/books?isbn=9968314293>
- Palma, S. (2004). Manual de escala clima laboral CL-SPC. 1° Edic. Lima.
- Peiró, J. M. y Prieto, F (1996). Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su contexto. (1ª ed.). Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana
- Robbins, S y Coulter. (2005). Administración. (8ª ed.). México: Pearson

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título: "Satisfacción laboral de los trabajadores Estables y Excedentes del Minagri - La Molina 2018"

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Valoración	Nivel y Rango
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	<b>Variable Satisfacción</b>				
¿Existen diferencias en los niveles de satisfacción	Determinar las diferencias en los niveles de satisfacción	Existen diferencias en los niveles de satisfacción	Condiciones materiales	Valorar las condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28, 32	Bajo (09-19) Medio (20-32)	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Existen diferencias en las condiciones materiales en los	Determinar las diferencias en las condiciones materiales de	Existen diferencias en las condiciones materiales de	Estimar los Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22	Escala Ordinal		
¿Existen diferencias en las relaciones sociales en los	Determinar las diferencias en las relaciones sociales de los	Existen diferencias en las relaciones sociales de	Considerar las Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	Tipo Likert Totalmente de acuerdo		
¿Existen diferencias en las relaciones sociales en los	Determinar las diferencias en las relaciones sociales de los	Existen diferencias en las relaciones sociales de	Relaciones sociales	Considerar las Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	Bajo (15-33) Medio (34-54)	
¿Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Determinar las diferencias del desempeño de tareas y	Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Relaciones sociales	Considerar las Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo	
¿Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Determinar las diferencias del desempeño de tareas y	Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Desempeño de tareas y relación con la	Conceptuar el Desempeño de tareas	4, 10, 18, 25, 29, 34	Bajo (12-30) Medio (31-47)	
¿Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Determinar las diferencias del desempeño de tareas y	Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Desempeño de tareas y relación con la	Conceptuar el Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	Bajo (12-30) Medio (31-47)	
¿Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Determinar las diferencias del desempeño de tareas y	Existen diferencias en el desempeño de tareas y	Desempeño de tareas y relación con la	Conceptuar el Desempeño de tareas	6, 12, 20, 27, 31, 36	Bajo (12-30) Medio (31-47)	

## Anexo 02. Instrumento

<b>ENCUESTA LABORAL</b>						
<p>Cada pregunta tiene cinco opciones para responder de acuerdo al vínculo laboral que realiza.            Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.</p> <p>CONDICION LABORAL: <input type="checkbox"/> Estable ( )      <input type="checkbox"/> Excedente ( )</p>						
N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
03	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
05	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
06	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
07	Me siento mal con lo que gano.					
08	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
09	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 de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de 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 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 mismo(a).				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				

### Anexo 03. Validación de Instrumento



ESCUELA DE POSTGRADO

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES MATERIALES</b>								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.							
13	El ambiente de trabajo físico es confortable.							
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es "igualable".							
28	En el ambiente físico, donde me ubico trabajo cómodamente.							
32	Fuieren las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.							
02	Me siento cómodo bajo en recibir en la labor que realizo.							
07	Me siento mal con la que hago.							
14	Siento que el trabajo que tengo es bastante aceptable.							
22	El entorno de trabajo me permite estar más expeditivas económicas.							
08	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.							
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.							
17	Me disgusta mi horario.							
23	El horario me resulta cómodo.							
33	No le reconozco ni sé que son los trabajos más de las horas reclamadas.							
<b>DIMENSION 2: RELACIONES SOCIALES</b>								
03	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	Si	No	Si	No	Si	No	
08	Me agrada trabajar con mis compañeros.							
16	Prefiero tener discusiones con las personas con las que trabajo.							
24	Le acobataron es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.							
04	Siento que el trabajo que hago es, más para mi manera de ser.							
10	En el trabajo me permite desarrollar me personalmente.							
18	Quiero de cada labor que realizo en el trabajo.							
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.							
29	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.							
34	Realizando mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).							
<b>DIMENSION 3: DESEMPEÑO DE TAREAS Y RELACION CON LA AUTORIDAD</b>								
05	Las tareas que me son tan valiosas como cualquier otra.							
11	Me siento altamente útil con la labor que realizo.							
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.							
28	Me siento muy útil.							
30	Me gusta el trabajo que realizo.							
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.							
06	Me gusta el trabajo que realizo.							
12	La gestión de la disposición de mis jefes cuando se plus se da, contribuye sobre mi trabajo.							
26	Trabajo con un jefe que me beneficia en mi desarrollo del trabajo.							
31	La relación que tengo con mis superiores es normal.							
37	No me siento a gusto con mi jefe.							
38	Me gusta la relación que tengo con mi jefe.							
36	Me gusta la relación que tengo con mi jefe.							

Fuente: (34,35) C. - Tomado por Socia Parra (2001).

Observaciones (prestar si hay eficiencia): S

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable     Aplicable después de corregir

Aptitud y nombres de los evaluadores: Comité de Investigación

Especialidad del evaluador: Medicina de Familia y Comunitaria    DNI: 1024911

Dr. Manuel Solís



Dr. Manuel Solís, David Solís  
Especialista

Atención: El llenado equivale a un consentimiento informado.  
 Referencia: El llenado equivale a un consentimiento informado específico al Comité de Ética.  
 Nota: Si el llenado equivale a un consentimiento informado, se debe firmar y fechar.



SECCION DE PUESTOS 15480

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suplementos
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES MATERIALES</b>								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.							
02	El ambiente donde se hace el trabajo es agradable.							
03	Las comodidades que me ofrece el ambiente de mi trabajo es "igualable".							
04	En el ambiente de trabajo donde me ubico trabajo cómodamente.							
05	Faltan las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.							
06	Me gusta el ruido que hay en el trabajo.							
07	Me gusta el olor que hay en el trabajo.							
08	Siento que el ruido que tengo en el trabajo es bastante aceptable.							
09	Siento que el olor que tengo en el trabajo es bastante aceptable.							
10	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
11	Siento que el pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
12	Me gusta el pago que me ofrecen.							
13	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
14	Me gusta el pago que me ofrecen.							
15	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
16	Me gusta el pago que me ofrecen.							
17	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
18	Me gusta el pago que me ofrecen.							
19	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
20	Me gusta el pago que me ofrecen.							
21	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
22	Me gusta el pago que me ofrecen.							
23	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
24	Me gusta el pago que me ofrecen.							
25	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
26	Me gusta el pago que me ofrecen.							
27	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
28	Me gusta el pago que me ofrecen.							
29	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
30	Me gusta el pago que me ofrecen.							
31	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
32	Me gusta el pago que me ofrecen.							
33	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
34	Me gusta el pago que me ofrecen.							
35	El pago que me ofrecen me permite cubrir mis expectativas económicas.							
36	Me gusta el pago que me ofrecen.							
<b>DIMENSION 2: RELACIONES SOCIALES</b>								
01	El ambiente de trabajo me permite relacionarme con mis compañeros.							
02	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
03	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
04	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
05	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
06	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
07	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
08	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
09	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
10	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
11	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
12	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
13	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
14	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
15	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
16	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
17	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
18	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
19	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
20	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
21	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
22	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
23	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
24	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
25	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
26	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
27	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
28	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
29	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
30	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
31	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
32	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
33	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
34	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
35	Me gusta relacionarme con mis superiores.							
36	Me gusta relacionarme con mis compañeros.							
<b>DIMENSION 3: DESEMPEÑO DE TAREAS Y RELACION CON LA AUTORIDAD</b>								
01	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
02	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
03	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
04	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
05	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
06	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
07	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
08	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
09	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
10	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
11	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
12	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
13	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
14	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
15	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
16	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
17	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
18	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
19	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
20	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
21	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
22	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
23	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
24	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
25	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
26	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
27	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
28	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
29	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
30	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
31	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
32	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
33	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
34	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
35	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							
36	Me siento "realmente" útil con la labor que realizo.							

Fuente: S. S. C. C. - Universidad Católica del Uruguay (1998)

Observaciones (precisar el hay suficiencia): SI

Opción de aplicabilidad: Aprobado  / No aplicable  / No aplicable  12 de Julio del 2018

Apellidos y nombres del Jue Evaluador: Roberto Lopez Torres DNI: 3068707

Especialidad del evaluador: Teoría y Práctica de la Psicología y Psicología de la Salud

  
Firma

Indicador: El presente es un instrumento de evaluación de competencias.  
Indicador: El presente es un instrumento de evaluación de competencias.  
Claridad: Se refiere a la claridad de la información en el texto, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Si el evaluador no está autorizado para emitir un informe, se debe indicar el motivo.



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y HUMANAS

ESTADÍSTICA DEL P.33154.000

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES MATERIALES</b>								
01	La remuneración económica del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.							
02	El ambiente de trabajo es cómodo.							
03	El ambiente de trabajo es seguro.							
04	El ambiente de trabajo es agradable.							
05	El ambiente de trabajo es limpio.							
06	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
07	El ambiente de trabajo es saludable.							
08	El ambiente de trabajo es seguro.							
09	El ambiente de trabajo es cómodo.							
10	El ambiente de trabajo es seguro.							
11	El ambiente de trabajo es agradable.							
12	El ambiente de trabajo es limpio.							
13	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
14	El ambiente de trabajo es saludable.							
15	El ambiente de trabajo es seguro.							
16	El ambiente de trabajo es cómodo.							
17	El ambiente de trabajo es seguro.							
18	El ambiente de trabajo es agradable.							
19	El ambiente de trabajo es limpio.							
20	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
21	El ambiente de trabajo es saludable.							
22	El ambiente de trabajo es seguro.							
23	El ambiente de trabajo es cómodo.							
24	El ambiente de trabajo es seguro.							
25	El ambiente de trabajo es agradable.							
26	El ambiente de trabajo es limpio.							
27	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
28	El ambiente de trabajo es saludable.							
29	El ambiente de trabajo es seguro.							
30	El ambiente de trabajo es cómodo.							
31	El ambiente de trabajo es seguro.							
32	El ambiente de trabajo es agradable.							
33	El ambiente de trabajo es limpio.							
34	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
35	El ambiente de trabajo es saludable.							
36	El ambiente de trabajo es seguro.							
37	El ambiente de trabajo es cómodo.							
38	El ambiente de trabajo es seguro.							
39	El ambiente de trabajo es agradable.							
40	El ambiente de trabajo es limpio.							
41	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
42	El ambiente de trabajo es saludable.							
43	El ambiente de trabajo es seguro.							
44	El ambiente de trabajo es cómodo.							
45	El ambiente de trabajo es seguro.							
46	El ambiente de trabajo es agradable.							
47	El ambiente de trabajo es limpio.							
48	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
49	El ambiente de trabajo es saludable.							
50	El ambiente de trabajo es seguro.							
51	El ambiente de trabajo es cómodo.							
52	El ambiente de trabajo es seguro.							
53	El ambiente de trabajo es agradable.							
54	El ambiente de trabajo es limpio.							
55	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
56	El ambiente de trabajo es saludable.							
57	El ambiente de trabajo es seguro.							
58	El ambiente de trabajo es cómodo.							
59	El ambiente de trabajo es seguro.							
60	El ambiente de trabajo es agradable.							
61	El ambiente de trabajo es limpio.							
62	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
63	El ambiente de trabajo es saludable.							
64	El ambiente de trabajo es seguro.							
65	El ambiente de trabajo es cómodo.							
66	El ambiente de trabajo es seguro.							
67	El ambiente de trabajo es agradable.							
68	El ambiente de trabajo es limpio.							
69	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
70	El ambiente de trabajo es saludable.							
71	El ambiente de trabajo es seguro.							
72	El ambiente de trabajo es cómodo.							
73	El ambiente de trabajo es seguro.							
74	El ambiente de trabajo es agradable.							
75	El ambiente de trabajo es limpio.							
76	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
77	El ambiente de trabajo es saludable.							
78	El ambiente de trabajo es seguro.							
79	El ambiente de trabajo es cómodo.							
80	El ambiente de trabajo es seguro.							
81	El ambiente de trabajo es agradable.							
82	El ambiente de trabajo es limpio.							
83	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
84	El ambiente de trabajo es saludable.							
85	El ambiente de trabajo es seguro.							
86	El ambiente de trabajo es cómodo.							
87	El ambiente de trabajo es seguro.							
88	El ambiente de trabajo es agradable.							
89	El ambiente de trabajo es limpio.							
90	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
91	El ambiente de trabajo es saludable.							
92	El ambiente de trabajo es seguro.							
93	El ambiente de trabajo es cómodo.							
94	El ambiente de trabajo es seguro.							
95	El ambiente de trabajo es agradable.							
96	El ambiente de trabajo es limpio.							
97	El ambiente de trabajo es tranquilo.							
98	El ambiente de trabajo es saludable.							
99	El ambiente de trabajo es seguro.							
100	El ambiente de trabajo es cómodo.							

Fuente: S. López, "Estrategia por Socio Paralelo" (1997)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: MARCELO MARGGIA Dezobal de Escaal 20...

Especialidad del evaluador: Abogado Especializado en Derecho Civil DNI: 9.997.777

*[Firma]*  
Lima

Notificación: El funcionario de la Unidad Ejecutiva Formadora  
debe notificar al evaluador por escrito la conformidad o no de la  
evaluación, así como el motivo de la no conformidad, dentro y fuera  
del plazo establecido, en forma puntual y motivada para cada ítem.

## Anexo 04. Base de datos de la Prueba Piloto de la variable Satisfacción Laboral

### Resultado de la Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

CONDICIONES MATERIALES					POLÍTICAS, RELACIONES Y DESARROLLO PERSONALES										DESEMPEÑO DE TAREAS Y RELACIÓN CON LA AUTORIDAD																					
FACTOR I		FACTOR II			FACTOR III					FACTOR IV					FACTOR V					FACTOR VI					FACTOR VII											
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES					BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					RELACIONES SOCIALES					DESARROLLO PERSONAL					DESEMPEÑO DE TAREAS					RELACION CON LA AUTORIDAD						
1	13	21	28	32	2	7	14	22	3	15	17	23	33	4	9	16	24	4	10	18	25	29	34	5	11	19	26	30	35	6	12	20	27	31	36	
1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	4	5	3	3	3
2	2	5	2	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	2	2
3	1	2	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	4	1	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	1	2	2	4	1	2
4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	2	4	4	4	1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2
6	1	3	1	4	3	2	2	5	3	3	4	3	1	5	1	5	1	4	4	1	5	5	1	3	5	4	3	3	4	3	2	5	5	1	1	1
7	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	2	2	3	5	3	5	3	3
8	2	4	2	3	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	2	2	3
9	2	3	3	2	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2
10	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3
11	1	3	1	2	4	1	4	4	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	3	2	1	2
12	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
13	2	3	2	1	3	5	3	2	2	1	4	1	1	2	2	1	1	5	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	4	4	1	2	5	2	2
14	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2
15	5	5	4	5	4	4	2	3	4	2	5	4	1	4	3	2	1	4	4	3	2	3	4	4	2	1	2	4	3	2	2	5	4	5	2	2
16	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	1	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
17	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
18	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	1	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	1	2
19	1	3	2	2	4	3	4	4	1	2	1	5	4	1	2	4	1	1	4	5	1	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	1	2
20	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3

**Estadísticos de Fiabilidad**

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,868	36



## Anexo 06. Constancia de autorización en la aplicación de instrumentos



PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Administración

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, QUIEN SUSCRIBE:**

Autoriza:

Que, el Bachiller en Contabilidad Aquiles Antonio Rojas Luque, identificado con DNI 06140632, realice una encuesta que corresponda a su investigación a nivel de tesis de Maestría denominado "Satisfacción laboral de los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI – La Molina 2018".

Siendo requisito indispensable para la culminación de posgrado en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte.

Se otorga la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

La Molina, 18 de diciembre de 2018

Atentamente



JAVIER ERASMO CARMELO RAMOS  
Director General  
Oficina General de Administración

## Anexo 07. Acta de aprobación de originalidad de tesis



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Satisfacción laboral de los Trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina 2018**, presentado por **Aquiles Antonio Rojas Luque** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de agosto del 2019



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

feedback studio      Satisfacción laboral      42 de 42 + >      18 %

**Resumen de coincidencias** X

**18 %**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 ESCUELA DE POSGRADO

Satisfacción laboral de los Trabajadores estables y excedentes del Minagri - La Molina 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**  
 Bc. Aquiles Antonio Rojas Lopez  
 https://orcid.org/0000-0002-2072-5832

**ASESOR:**  
 Mg. Pedro Félix Novois Castillo  
 https://orcid.org/0000-0002-2186-2458

1 Entregado a Universidad... 7 % >  
 2 Repetido a Universidad... 4 % >  
 3 www.actualidad.org... 1 % >  
 4 www.Midaz.com... 1 % >  
 5 bellavente-ayonche... 1 % >  
 6 Entregado a Pontificia... <1 % >  
 7 Entregado a Universia... <1 % >  
 8 tesis.pucp.edu.pe... <1 % >  
 9 Entregado a Escuela N... <1 % >

Página: 1 de 68      Número de palabras: 10552      Test only Report... High Resolution      8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

**1. DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ROJAS LUQUE, HAGILES ANTONIO

D.N.I. : 6149633

Domicilio : Pje. NEÓN SUR # 169 - LIMA 5

Teléfono : Fijo : 5442640 Móvil : 951926745

E-mail : c.rojas@univallejo.edu.pe

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : M.A.E.S.T.R.O.

Mención : Gestión Pública

**3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROJAS LUQUE, HAGILES ANTONIO

Título de la tesis:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
ESTABLES Y EXCEDENTES DE HURAGAL - LA MOLINA  
2018

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22/05/19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AGUILLES ANTONIO ROJAS LOQUE

INFORME TÍTULADO:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
ESTABLES Y EXCEDENTES DEL MINAGU - LA MOLINA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Febrero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Maryolma



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN