



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Diseño de puestos para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa
Ólarqui Ingenieros S.A.C., Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Bances Sienfuegos, David Lorenzo (ORCID: 0000-0003-3498-4004)

Br. Tarrillo Cercado, Carlos (ORCID: 0000-0003-1026-2162)

ASESOR:

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

Este Proyecto de investigación está dedicado a:

A mis amigos y familiares, en especial a mi padre, Felipe Tarrillo y a mi madre, Susana Cercado, por su apoyo económico y moral incondicional, por sus consejos que me motivan a luchar y perseverar hasta alcanzar mis objetivos y sueños.

Carlos Tarrillo Cercado

Dios, el que siempre me acompaña y me cuida, Asimismo, a mis padres Walter Bances y Ninfa Juna Cienfuegos, quienes me inculcaron valores y han sabido escucharme, motivarme y animarme a enfrentar nuevos retos.

David L. Bances Sienfuegos

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a nuestros docentes por brindarnos su incondicional apoyo durante nuestra preparación académica.

Carlos Tarrillo & David L. Bances

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de conenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de cuadros	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54
VII. PROPUESTA	55
REFERENCIAS	80
ANEXOS	83
Declaratoria de Originalidad del Autor	114
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	116
Acta de Sustentación de Tesis	117
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	118

Índice de tablas

Tabla N° 01: Dimensiones básicas del diseño de puestos	10
Tabla N° 02: Operacionalización de la variable	20
Tabla N° 03: Operacionalización de la variable dependiente	21
Tabla N° 04: Operacionalización de la variable independiente	22
Tabla N° 05: Alfa de Cronbach	25
Tabla N° 06: Validación de Expertos Cuestionario de Satisfacción laboral y guía de entrevista	26
Tabla N° 07: Validación de Expertos: Cuestionario de Diseño de puestos	26
Tabla N° 08: Validación de Expertos: Validación de la propuesta	27
Tabla N° 9: Dimensión características del puesto	28
Tabla N° 10: Baremación de características del puesto	28
Tabla N° 11: Dimensión Realización personal	29
Tabla N° 12: Baremación de realización personal	29
Tabla N° 13: Dimensión realizaciones sociales y tiempo libre	30
Tabla N° 14: Baremación de relaciones sociales y tiempo libre	31
Tabla N° 15: Dimensión reconocimiento del propio desempeño laboral	31
Tabla N° 16: Baremación reconocimiento del propio desempeño laboral	32
Tabla N° 17: Dimensión sueldos y/o salarios	32
Tabla N° 18: Baremación sueldos y/o salarios	32
Tabla N° 19: Dimensión oportunidades de promoción	33
Tabla N° 20: Baremación oportunidades de promoción	33
Tabla N° 21: Dimensión satisfacción laboral	34
Tabla N° 22: Dimensión satisfacción laboral	34
Tabla N° 23: Baremación satisfacción laboral	34
Tabla N° 24: Dimensión autonomía	35
Tabla N° 25: Baremación autonomía	35
Tabla N° 26: Dimensión significado de tareas	36
Tabla N° 27: Baremación significado de tareas	36
Tabla N° 28: Dimensión identificación con la tarea	36
Tabla N° 29: Baremación identificación con la tarea	36
Tabla N° 30: Dimensión retroalimentación	37
Tabla N° 31: Baremación retroalimentación	37
Tabla N° 32: Dimensión diseño de puestos	38
Tabla N° 33: Análisis de la satisfacción laboral	39

Tabla N° 34: Análisis de los puestos de trabajo	40
Tabla N° 35: Plan de trabajo deficiente o inestable	41
Tabla N° 36: Estructura organizacional	42
Tabla N° 37: “Diseño de puestos de trabajo”	43
Tabla N° 38: Baja motivación	44
Tabla N° 39: Oportunidad de promoción o asensos	45
Tabla N° 40: Satisfacción en cuanto al salario/ sueldo	46
Tabla N° 41: Trabajadores poco o nada satisfechos	47

Índice de cuadros

Cuadro N° 01: Muestra de dimensiones del diseño de puestos	9
Cuadro N° 02: Distribución de los trabajadores por áreas de la empresa	58
Cuadro N° 03: Actualización del Organigrama	60
Cuadro N° 04: Colaboradores de la empresa OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	77
Cuadro N° 05: Personal de investigación	77
Cuadro N° 06: Equipos y materiales	78
Cuadro N° 07: Insumos para refrigerio	78
Cuadro N° 08: Transporte	79

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal proponer un diseño de puestos que mejore la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C., para lograr este propósito se planteó los siguientes objetivos específicos, Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C, Diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C., Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C., Validar el diseño de puestos por juicio de expertos. La investigación realiza es de tipo descriptiva propositiva y sienta sus bases en teorías como la administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones de (Chiaevenato, 2009) y psicología del trabajo de (Zarco, 2009), el diseño de puestos tiene una gran importancia y su aporte es significativo sobre la satisfacción del colaborador, su motivación y productividad, la satisfacción laboral resulta fundamental para las organizaciones, puesto que estimula la energía, la motivación y la creatividad para el logro de los objetivos y metas de la organización ,el estudio se realizó con una población muestral de 17 colaboradores de la empresa de los cuales se recogió la información, aplicando los instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y el cuestionario cuya escala de medición es la escala de Likert; entre los resultados más resaltantes tenemos en cuanto a la satisfacción laboral en la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C., el 59% de colaboradores se encuentra poco o nada satisfecho, el 65% de encuestados considera que el actual DISEÑO DE PUESTOS es inadecuado, luego de conocer estos resultados concluimos con la propuesta y validación por juicio de expertos de puestos que mejore la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.

Palabras claves: Satisfacción laboral, diseño de puestos, colaboradores, características del puesto.

ABSTRACT

The main objective of this research was to propose a Job Design that improved the Job Satisfaction of the employees of the construction company Olarqui Ingenieros S.A.C. In order to achieve this, the following specific objectives were considered: To identify the Job Satisfaction level of the employees of the construction company Olarqui Ingenieros S.A.C. To diagnose the current Job Design of the construction company Olarqui Ingenieros S. A. C. To design the Jobs in the construction company Olarqui Ingenieros S. A. C. To validate the Job Design by expert judgement. The type of research was descriptive, diagnostic. The theoretical framework included “Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones” (Human Resource Management: the human capital of organizations) by Chiavenato (2009) and “Psicología del trabajo” (Occupational Psychology) by Zarco (2009). Job Design has great importance and its contribution is significant on Employee Satisfaction, Motivation and Productivity. Job Satisfaction is essential for organizations since it considers the energy, motivation and creativity for the achievement of the objectives and goals of the organization. The research was conducted with a population sample of 17 employees of the company. The data collection instruments applied were the interview guide and the Likert scale questionnaire. One of the most prominent results about Job Satisfaction in the company Olarqui Ingenieros S.A.C. showed that 59% of employees were little or not satisfied, 65% of the people surveyed considered that the current JOB DESIGN was inadequate. After knowing these results, the research concluded with a proposal of Job Design—validated by expert judgment—that would improve the Job Satisfaction of the employees of the construction company Olarqui Ingenieros S.A.C.

Keywords: job satisfaction, job design, employees, job characteristics.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, sabemos que las empresas de todo el mundo, consideran a sus colaboradores como el activo más importante, con el cual alcanzan sus objetivos y sus metas, con el fin de tener avances importantes que les permita llevar a cabo logros organizacionales. De ahí surge la necesidad de las empresas por alcanzar índices de satisfacción altos los mismo que se verán reflejados en incremento la productividad empresarial es así según, (Revista Andina, 2018) presenta el ensayo que realizo la empresa Perpetual Guardian, este suponía reducir la jornada laboral de a cuatro días o 32 horas semanales, donde se concluye que el nivel de productividad aumento, el personal presenta niveles más altos de satisfacción en el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. La satisfacción laboral o felicidad en el trabajo, es un estudio realizado en 22 países por la compañía Gesellschaft fur konsumforschung (Ffk) este estudio concluye que la satisfacción laboral depende de diversos factores tales como, el reconocimiento del desempeño, los logros y los ascensos las normas de la organización, el salario y recompensas, e incluso considera al entorno del trabajo como un factor decisivo de la satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo es de muy importante ya que indica la capacidad que tiene una empresa para satisfacer las necesidades de sus colaboradores además existe una vasta evidencia que los trabajadores insatisfechos faltan a su centro de labores en reiteradas ocasiones, mientras que los colaboradores satisfechos viven más años y gozan de una vida saludable. Sin embargo, todavía son muchas las empresas que por diversos motivos cuentan con un alto porcentaje de trabajadores que no son felices en su centro de labores así lo confirma un estudio publicado en el diario gestión (2015), muestra que el 45% de empleados a nivel nacional no se sienten feliz con su puesto de trabajo. Los implicados en el estudio afirmaron que los motivos por los que no tienen satisfacción laboral el cual tienen que ver con el clima organizacional, comunicación, apoyo para alcanzar los objetivos, el buen ambiente laboral y un buen sueldo, investigación que concuerda con el estudio realizado por Ronald Career Service Group y publicado en la agencia peruana de noticias (Revista Andina, 2018).

En la realidad problemática encontramos estudios que corroboran la relación entre diseño de puestos y satisfacción laboral en empresas en general.

El diseño de puestos de trabajo está vinculado con la productividad, la competitividad de las organizaciones y la satisfacción laboral, es por esto que, muchas empresas consideran a sus trabajadores como el activo más importante. Las últimas tendencias de la gestión de recursos humanos están adoptando enfoques más ordenados, multifacéticos e interactivos que consideran al diseño de puestos como una herramienta básica para mejorar la satisfacción de todo el colaborador de la organización.

En la actualidad la empresa pública como privadas muestran conflictos internos de diseños de puestos lo cuales llevas a grandes problemas, estos pueden ser incumplimiento de los objetivos, perdida de motivación laboral, etc. Lo cual indica que no siempre el puesto de trabajo es el adecuado para el trabajador, empeorando la satisfacción laboral del empleado o trabajador. Del mismo modo (Willian, 2018). Nos indica en su estudio realizado en la universidad de Minnesota a gerentes de distintos bancos, donde los resultados indican que los niveles de satisfacción de los trabajadores de las organizaciones son positivos en la satisfacción laboral a diferencia de los gerentes que se encargan de labores extrínsecas (relaciones externas) tienen niveles negativos de satisfacción en dicha variable.

Según (Kanika, 2017) realizo un estudio en una empre deportiva (NIRSA) en el área de gerencia, donde tuvo como resultado, que las facetas de salarios, horario de trabajo, el tipo de puesto en el que se encuentra trabajando influye en la satisfacción laboral. El reconociendo por parte de sus supervisores es un factor positivo que ayuda controlar esta variable indico en si estudio realizado.

También (Chen, 2019), de la revista Asociacion americana de Psicología nos indica que el diseño de la tereas y las características que estas cumplen, influyen en la satisfacción todo los trabajadores y que en algunas áreas no se sentían satisfechos con sus funciones realizadas o con sus jefes o supervisores.

(Miller, 2019) que la personalidad de los trabajadores en muchos casos influye con el tipo de trabajo que llevan, es decir que al trabajar por su cuenta surgen situaciones negativas ya sean en trabajo en equipo y en su propia moral. A su vez (Alison, 2019) expresa que ninguna empresa es perfecta, en todas surgen problemas, lo que se debe hacer es saber identificarlos y prestar atención a lo cotidiano de dicho entorno que surge el problema, antes que este explote.

(Kappel, 2017) el cual explica que los conflictos en el lugar de trabajo surgen diferentes maneras y estas se manejan de acuerdo al perfil de puesto, el cual puede estar erróneo con sus funciones, ya que muchas entidades cometen el error de cumplir metas sin importar como lograrlas.

A nivel mundial muchas empresas manejan adecuadamente estas variables de diseño de puestos y satisfacción laboral un ejemplo de ello es Google, Amazon y la empresa PowerChina Construction que demuestran el por qué es importante mantener estos elementos equilibrados, ya que representan la eficiencia de la actividad laboral en la organización en general.

En el ámbito nacional en el sector privado o público en Perú no tienen una noción adecuada del manejo de dichas variables por ello se refleja que en muchos de los casos los colaboradores no están realmente satisfechos en su centro donde laboran.

En el cual la noticia del portal (Humano, 2016) nos indica que más del 76% de los trabajadores en Perú no es feliz en su puesto de trabajo ya que en el área que realiza sus funciones no representa un reto desafiante y también indicaron que un 19% no tiene un buen líder y esto empeora el clima laboral, lo que contribuye a no mejorar la satisfacción laboral del trabajador.

También el diario (Gestión, 2017). Menciona que no se puede ser feliz en la vida si no es feliz en el trabajo, este tema involucra a la satisfacción laboral e indica que no representa una moda pasajera sino una realidad, que esta variable a llegado a las empresas para quedarse por que representa los cambios que a nivel mundial las empresas se encuentran aplicando a su organización como un bienestar a los trabajadores de las empresas en general.

Cabe resaltar que a nivel nacional muchas empresas no demuestran interés por un adecuado diseño de las tareas y mucho menos en mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores por ello se crean conflictos internos mayor mente reflejados en la realidad con huelgas, renuncia del trabajador y o también al cierre de la organización por falta de cumplimiento de sus objetivos o metas es una realidad que viene atravesando las empresas en el Perú.

En Lambayeque tanto las empresas privadas como públicas no tienen una idea clara como manejar estas variables por ello muchas de ellas no tienen una vida larga como empresa, ya que no se pueden adaptar a los cambios del mercado.

De acuerdo con (Díaz, 2015). En su artículo de opinión nos indica que el nivel de satisfacción de los trabajadores en la región Lambayeque en satisfacción media o incluso baja, por ello se busca personas capacitadas para un puesto en general en la organización pero hay una variable que influye considerablemente en su tipo de comportamiento en cuál es la satisfacción laboral. La empresa Olarqui Ingenieros S.A.C. no es ajena a este problema pues no tiene un adecuado diseño de puesto que se ajuste con la realidad de la organización, problema que se ve reflejado sobre todo en los clientes internos, que ahí tenemos a trabajadores desmotivados, con estrés laboral y baja productividad

A nivel internacional encontramos importantes investigaciones que indican que ambas variables tienen una gran importancia a nivel organizacional.

(Duarte, 2014). En la publicación que titula: "Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Adara S.A". Para la revista electrónica de la facultad de ciencias económicas de la UNAN- Managua concluye que por lo menos 89% del personal encuestado en la empresa se encontraban trabajando con alto nivel de satisfacción. Del mismo modo comprobó que los factores influyentes en la satisfacción laboral de esta empresa son: Altos ingresos, horario flexible, oportunidades de ascenso y disfrute del trabajo. El estudio arrojó que el componente de mayor influencia en la satisfacción laboral es el disfrute del trabajo, el nivel de ingresos y por último las oportunidades de desarrollo, sin embargo en la investigación se concluyó que solo el 46.25% de empleados encuestados disfrutaban de su trabajo

(Olivares, 2016). En su investigación “Factores que incidirán en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC SA.” Universidad de Chile, Santiago de Chile, su objetivo principal es conocer los componentes que incidirían en la insatisfacción laboral asociados a la conciliación trabajo familia en los trabajadores directos de las faenas de la ciudad de Calama de la empresa TECNASIC SA. Dicho estudio se realizó con una muestra de 16 trabajadores donde se pudo evidenciar diferentes factores que estarían relacionadas con la insatisfacción laboral pero no solo en relación trabajo familiar si no que los hallazgos también apuntan a factores ambientales, compensación, bienestar y el crecimiento profesional y personal.

(Robolledo, 2015). En su tesis titulada “Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillan”. Universidad de BIO, Chillan, concluyo que las trabajadoras y trabajadores consideran estar satisfechos con su trabajo, sin embargo algunos trabajadores que mostraron menores niveles de satisfacción se debe a circunstancias de baja remuneración, exceso de carga laboral o problemas en el diseño de puesto.

(Lema, 2016). En su tesis titulada “Diseño de puestos y manual de funciones para el reclutamiento del personal CARMELITA I”. Universidad estatal el Milagro, Ecuador, el objetivo fue diseñar puestos y documentos de gestión para el reclutamiento del personal de la empresa Carmelita I se propuso una metodología de investigación descriptiva, en la que se diseñó puesto y documentos de gestión debido a que la empresa se venía desarrollando de manera empírica, contando con personal incapacitado sin los conocimientos necesarios para realizar sus labores eficazmente.

En el ámbito nacional (Yaco, 2016). En su investigación titulada “El diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pocollay – Tacna”. Universidad Privada de Tacna, concluye que el diseño de puestos y la productividad de los trabajadores guarda relación, además la investigación demuestra que el hecho que el trabajador tenga claridad respecto al diseño de su puesto de trabajo contribuye en la productividad laboral, resaltando la importancia de contar que un diseño que establezca funciones claras para que el colaborador realice su trabajo sin caer en ambigüedades.

A su vez (Lujan, 2018). En su tesis titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral de la sede administrativa oficina regional oriente INPPE Pucallpa – 2018” Universidad de Huánuco, Huánuco, concluye que satisfacción laboral y gestión administrativa guardan correlación significativa positiva, además entre los hallazgos se resalta el nivel de asociación significativa entre satisfacción laboral, definición de planes, definición de objetivos, programación de actividades en la sede administrativa oficina regional oriente INPPE - Pucallpa 2018.

En tanto (Nieves, 2018). En su investigación “Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa ADECCO PERU SA”. Universidad Nacional de Piura – Piura, la investigación se llevó a cabo en una población de 221 trabajadores y una metodología de investigación no experimental donde concluyo que existe relación positiva moderada, con respecto al diseño de trabajo, los colaboradores no tienen un adecuado plan de trabajo y su participación es mínima en el diseño de puestos.

Siguiendo la misma línea de investigación tenemos a (Jaqui, 2018). En su tesis “Elaboración del diseño de puestos de trabajo bajo un modelo basado en competencias para una empresa dedicada a la fabricación de ataúdes en el 2018”. Universidad Privada del Norte, Lima, uno de los objetivos es determinar la elaboración de los diseños de puestos de trabajos bajo un modelo basado en competencias, en una muestra de 22 colaboradores dicha investigación permitió concluir que la elaboración del diseño de puestos ayuda a identificar las deficiencias de la estructura organizacional, de igual manera el diseño puesto ayuda al empleado a notar funciones que no sabía que le correspondían y a la vez evitar la duplicidad de funciones. Dicha investigación también permitió concluir que por lo menos 77% del personal no conoce el objetivo del puesto de trabajo en el que se desempeña, el diseño y la actualización de puestos de trabajo es elemental, a medida que se va generando cambios dentro de la empresa como en el entorno empresarial

En el ámbito local (Silva, 2018). Realizo un estudio denominado “Diseño de puesto y su influencia en el desempeño laboral de los trabajos de la corporación acciona b & s SAC. 2017”. Universidad Seños de Sipán, Pimentel, donde concluye que existe una correlación positiva alta entre el desempeño laboral y el diseño de puestos de la Corporación Acciona b&s S.A.C.

(Ayala, 2016). En su estudio “Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del área de servicios banca de negocios del banco Scotiabank en la ciudad de lima periodo marzo-julio 2015”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, cuyo objetivo fue, demostrar los indicadores de la motivación laboral vinculados a la satisfacción de la labor de acuerdo con la teoría Bifactorial de Herzbrg en un grupo de empleados del Banco Scotiabank, la investigación arribó a la conclusión que los factores de higiene como la vida personal tienen una contribución alta en la satisfacción laboral en tanto el estatus, las condiciones de trabajo y seguridad tiene una contribución moderada a la satisfacción laboral alcanzado.

El diseño se puestos es una herramienta que ayuda a incrementar o cambiar el rendimiento organizacional en una empresa en general a través de esfuerzo y métodos o también métodos, el cual permite una buena eficiencia por ello en teorías relacionadas a este tema (Chiaevenato, 2009). Nos indica que el diseño de cargos es la descripción del contenido del puesto, los vínculos con los demás puestos y de los procedimientos de trabajo, con el fin de satisfacer los requisitos organizacionales, sociales y tecnológicos, así como las necesidades particulares del ocupante. Comprende el conglomerado de labores o tareas que el trabajador desempeñara, los procedimientos y métodos de trabajo, la responsabilidad, la jerarquía del puesto, y la autoridad o la relación con los subordinados.

Es por ello que (Weyne, 2010) menciona que los puestos y las tareas indican en nivel de producción que lleva una empresa, el relaciona las funciones básicas para alcanzar la misión y la visión.

El diseño de puestos es la manera por mediante la cual, los gerentes y/o directores asignan las funciones laborales, la subordinación, las responsabilidades y el mando de cada puesto. Tambien (Fernandes, 1995) nos menciona que para el también puede conceptualizarse como el proceso sistemático que nos ayuda a obtener todos los detalles relativos a un puesto laboral.

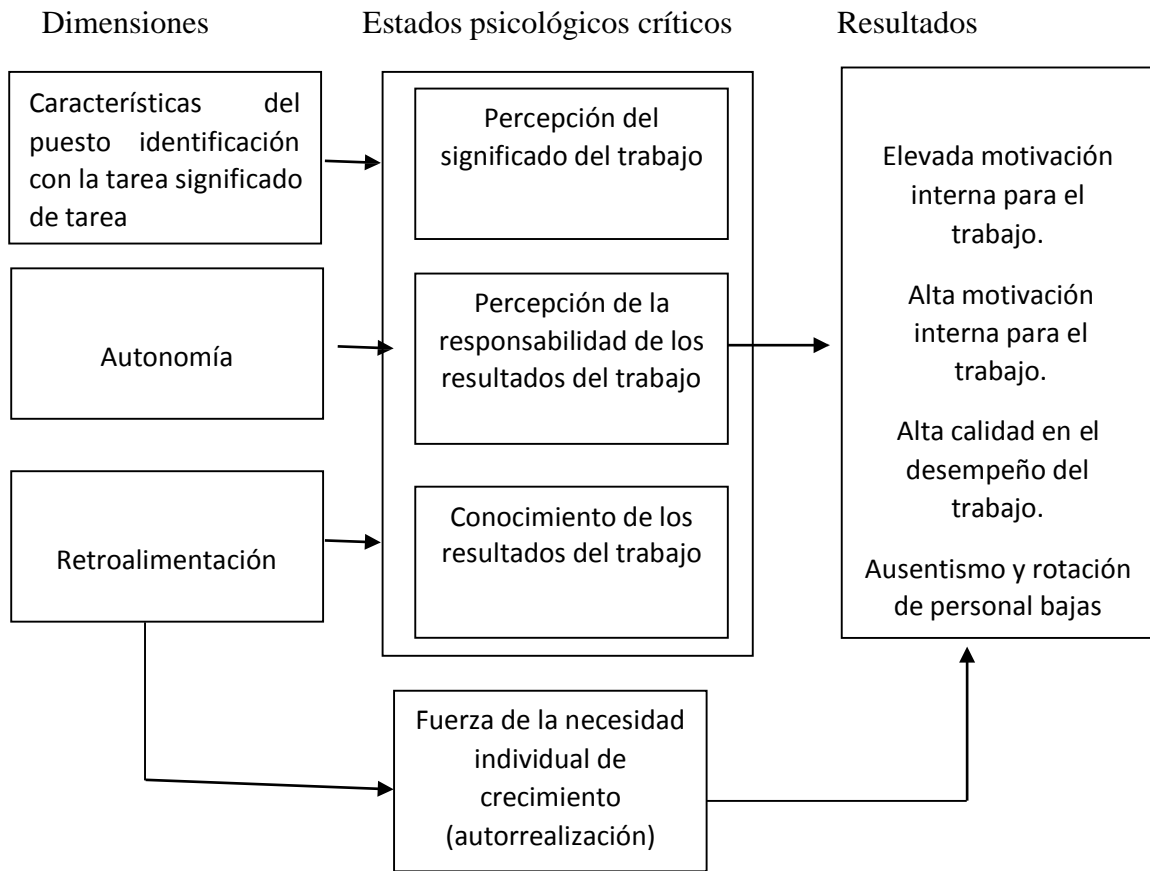
(Chiavenato I. , 2009). Menciona la existencia de varios enfoques a través de los cuales se pueden diseñar los puestos en las organizaciones entre los enfoques tenemos, el clásico o tradicional, el humanístico, el modelo situacional y el enfoque motivacional.

El modelo clásico o tradicional. Taylor, Gantt y Gilbreth al principio del siglo XX, realizaron los primeros intentos sistemáticos de utilizar algunos principios para la colocación ideal de los individuos en el puesto de trabajo. Da mayor énfasis en la tarea, en maximizar la eficiencia de las personas, aumentar la productividad, establecer la mejor forma de realización de las labores en el centro de trabajo, para esto elabora métodos y tiempos estandarizados, y uso de estímulos económicos.

- El modelo humanístico. Surgió alrededor del año 1930 en la academia de las relaciones humanas, donde el concepto de trabajador motivado únicamente por las recompensas económicas paso a la persona motivada por los incentivos sociales y simbólicos, donde incluye conceptos sobre liderazgo, motivación, la comunicación, el comportamiento grupal, participación en algunas decisiones, los entornos sociales y físicos en los que se desarrolla el trabajo, intervalos de tiempo libre, este enfoque busca la realización de las personas pero sin modificar la esencia de la tarea. (Chiavenato, 2009)
- Un punto de vista más moderno y amplio es el enfoque situacional, el cual reúne tres variables, las funciones, la persona que la desempeñaran dichas funciones y la estructura de la organización, este enfoque supone el desarrollo de habilidades de autorrealización y de autocontrol de los trabajadores, establecer objetivos planeados conjuntamente entre el trabajador y el jefe con el fin de tener el puesto adecuado y que este sea un factor estable de motivación. Este enfoque sostiene que el puesto de trabajo debe ser diseñado con el fin de reunir las dimensiones importantes de autonomía, significado de tareas, variedad, identidad con una tarea y retroacción. El enfoque situacional ofrece flexibilidad a la organización con el fin de adaptarse de forma efectiva a los desafíos del entorno cambiante.

El enfoque motivacional. La psicología organizacional muestra evidencia considerable, que el diseño de tareas laborales tiene la capacidad de influir en la productividad, la motivación y satisfacción laboral, el enfoque toma como base las 5 dimensiones mencionadas en el modelo situacional de diseño de puesto, afirma que si estas dimensiones están presentes es muy factible que se generen tres estados psicológicos críticos en los trabajadores del puesto.

Cuadro N° 01: Muestra de dimensiones del diseño de puestos



Fuente: Adaptado de: HACKMAN, J. & OLDHAM, R.

Este enfoque reúne a las cinco dimensiones básicas con los tres estados psicológicos para implementar un diseño de puestos bajo estos seis conceptos:

Tabla N° 01: Dimensiones básicas del diseño de puestos

Cinco dimensiones básicas	Tres estados psicológicos	Seis conceptos de implementación
<ul style="list-style-type: none"> • Características del puesto • Autonomía • Significado de las tareas • Identificación con la tarea • Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del trabajo como y con valor • Percepción de la responsabilidad del trabajo realizado • Conocimiento de los resultados del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas combinadas • Unidades naturales de trabajo • Relación directa con el cliente o usuario • Carga vertical • Canales de retroalimentación • Grupos autónomos

Fuente: Adaptado de: HACKMAN, J. & OLDHAM, R.

Cuando hablamos de la variedad nos referimos a las muchas destrezas que requiere el puesto, las tareas de trabajo con mucho complejidad excluyen la rutina y resultan más retadores ya que los ocupantes tienen que utilizar gran cantidad de conocimientos, y también tener habilidades en diversos equipos y procedimientos, para hacer el trabajo con éxito.

Para (Chiavenato I., 1999) la identificación de las tareas es uno de los problemas que afrontan las entidades empresariales ya que los trabajadores no se pueden identificar con las funciones que están realizando, el cual ocurre porque los colaboradores cumplen más de una labor que funcional.

La dimensión autonomía hace referencia al valor de independencia y decisión propia que tiene el trabajador para programar, planear y realizar el trabajo, así como seleccionar los equipos, procedimientos y métodos a seguir.

También nos aclara (Warther, 2008) que la autonomía se relaciona con la toma de decisiones y el poder de tener derechos a decidir, teniendo como facultad su propio intelecto sin que pueda intervenir otra persona, frente a algún problema o circunstancia.

Significado de las tareas es la influencia de los resultados del trabajo, en la consecución de los objetivos organizacionales y sobre los demás trabajos de la organización, tener una visión completa de los resultados e interdependencias del trabajo, en otras palabras es la dependencia del puesto con los demás puestos de la estructura organizacional y el aporte de la labor para el cumplimiento de las metas de un área o de toda una organización. En la medida que la tarea sea de mayor, la responsabilidad que experimenta el ocupante también se aumenta.

Por ello (Prado, 2014) indica que la parte de asignación de tareas se decide de la manera más adecuada el reparto de las distintas tareas (técnico/operacional) dependiendo de los criterios de eficiencia.

El trabajador se siente identificado con la tarea a medida que lo efectúa e integra como resultado de su esfuerzo. Cuando se identifica la labor el empleado o colaborador se siente estable y cumple con los resultados que establece la entidad en la que labora.

(Gomez, 1996) donde el autor interpreta que la identificación de la labor especifica las tareas que este debe realizar o también las responsabilidades que este necesita cumplir, conociendo a fondo las funciones que este desempeña.

Retroalimentación, o feedback es una herramienta de apoyo fundamental en la gestión de recurso humanos puesto que permite conocer y fomentar las fortalezas de los colaboradores a la vez buscar formas para trabajar sobre las debilidades, la retroalimentación implica tener la información sobre el cumplimiento y resultado del trabajo con el fin de evaluar la eficiencia y eficacia de sus esfuerzos en el resultados obtenidos, permitiendo tener una noción inmediata del desempeño.

(Hackman, 1975) el cual indica que la dimensión de retroalimentación es el grado de desempeño en las que realiza las tareas o actividades un trabajador, lo que depende directamente del nivel de actuación en resolución de problemas.

(Fernandez, 2007) donde expresa que el análisis y diseño de puestos implica la evaluación de las funciones y tareas, movimientos y funciones implican mejorar el puesto, asimismo menciona que en sus investigaciones la mejor forma de mejorar las tareas es analizando problemas de la organización.

La satisfacción laboral, en la actualidad es un tema muy importante en las organizaciones sean públicas o privadas, puesto que está directamente relacionada con el campo laboral del recurso humano de una organización, por ello (Zarco, 2009). Nos indica que no existe una definición unánimemente aceptada sobre el tema de satisfacción laboral sin embargo Locke (1976) precisa que la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o satisfactorio, resultado de la experiencias profesional de las persona. También nos menciona Cristes (1969) el cual la define como el estado efectivo, en el sentido de gustos o disgusto general que la persona demuestra en su trabajo.

La satisfacción laboral está relacionada a los sentimientos positivos y negativos de su entorno laboral, el cual afecta directamente a la producción del trabajador, ya sea porque no se siente a gusto en el área que está laborando, por el tipo de jefe que tiene o también por los problemas de su entorno familiar (Zarco, 2009). Indica que para Muchinsky (1993) la satisfacción laboral es una contestación emocional y también una respuesta efectiva. Se entiende que la satisfacción laboral es el carácter del empleado frente a su responsabilidad del puesto, la cual se puede basar en las creencias y los valores que este construye sobre su puesto de trabajo

(Robbins S. , 2004) el señala que las empresas de menor capacidad de trabajadores tienen mayor satisfacción, mientras que las entidades que tienen más trabajadores, complican sus niveles de satisfacción ya que se altera el proceso de apoyo entre áreas y también altera la amistad entre compañeros.

(Luthans, 1998) en su teoría menciona que hay una correlación entre satisfacción laboral y productividad, el cual depende la una de la otra para tener los mejores factor organizacionales de funcionamiento ya que un empleado cómodo es productivo.

De acuerdo a (Zarco, 2009) menciona a Aliaga A (2009) el que indica que la satisfacción negativa produce una baja en la eficacia del cumplimiento laboral interno, también se expresa a través de las conductas que este manifiesta las cuales son; lealtad, abandono o molestia. Señala que las actitudes causadas por la insatisfacción laboral puede encuadrar en dos formas las cuales son: activo - pasivo, destructivo, constructivo de acuerdo a su orientación.

(Davis, 1985) menciona que el grado comportamiento en el lugar de trabajo está vinculado a la combinación de sentimientos que el trabajador muestra en su labor diaria.

En forma específica, la mayor parte de investigaciones en Psicología muestra que la satisfacción laboral esta vinculada con distintas conductas que son importantes para la organización como para la sociedad.

Para (Robbins J., 2013). La satisfacción laboral es la agrupación de sentimientos ya sean positivo o negativo sobre la tarea adecuada, que nace de la examinación de las características. Un sujeto con un alto bienestar en su centro de labores tiene impresiones positivas sobre este. De igual manera el mencionado escritor determina cuatro agentes que guía y equilibran la comodidad de los empleados equitativos, requisitos apropiados de faena y colegas colaboradores. (Mullins, 2005) el cual corrobora que la satisfacción de los trabajadores puede significar diferentes cosas para diferentes personas, las cuales pueden ser las emociones al trabajo, sentimientos personal de logro, una mejor vida gracias a su trabajo.

Por ello para (Zarco, 2009) afirma que Arbaiza (2010), especifica que la comodidad laboral volverá a ser una sensación que revela las actitudes hacia las labores y cometidos que es preciso de un trabajador. Se encuentran desemejantes agentes para que un sujeto se sienta cómodo o disgustado en un cargo en su centro de labores. También se manifiesta que la satisfacción laboral desempeña una apretada correlación con las teorías motivacionales, Hay diferentes métodos de la satisfacción laboral las cuales (Zarco, 2009) define que Amoros (2011) muestra que hay dos metodologías para calcular la comodidad laboral: la escala Global Única y la calificación de la suma, los cuales son:

Escala Global Única: Calcula y se identifica a los trabajadores, que muestran una interrogante como que tanto se localiza la comodidad con su centro de labores marcando luego en unos niveles que va sumamente cómodo, hasta sumamente descontento.

Calificación de la Suma: Este método es más extensa, pues determina los componentes secretos en una definición trabajo y debate a los trabajadores, sobre su aprecio hacia cada uno de ellos.

(Allens, 2008) donde determina a la satisfacción laboral como la agrupación de sensaciones ya sean negativas o positivas con relación a su jornada laboral. A su vez (Statt, 2004) refiere como concepto de la satisfacción como la medida en que un trabajador se contenta con las recompensas que este recibe.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son tomadas de diferentes maderas por los distintos autores pero según (Riveiro, 2004) en su instrumento de medición sobre la base de un patrón de perspectivas o componentes de la satisfacción laboral. Su teoría será aplicada en la investigación ya que cumple con los requisitos de poder medir la satisfacción laboral, y brindar un mayor soporte y enriquecimiento al trabajo de investigación.

El diseño de puestos muestra un vínculo directo con las dimensiones de satisfacción laboral puesto que las dimensiones principales de satisfacción laboral integran a dicha variable como una dimensión importante en la satisfacción, por mencionar a una de ellas tenemos a características del puesto de trabajo, esta dimensión establece la importancia de definir con claridad los puestos e integra los objetivos, metas y tareas a realizar.

La siguiente dimensión hace mención a la realización personal, el cual relaciona las labores en el trabajo (persona-trabajo) esta dimensión involucra los sentimientos de cualidades individuales y las funciones del puesto. También tenemos a oportunidades de desarrollo futuro, nos indica que se centra en las posibilidades de superación ofrecidas por el trabajo, relacionado con su propia competencia profesional

Entre otras dimensiones tenemos a las relaciones sociales y tiempo libre, el reconocimiento del propio desempeño laboral, la valoración social del trabajo, las recompensas extrínsecas, oportunidades de promoción.

(Arbaiza, 2010) el que nos indica que los compañeros pueden mejorar el turno laboral satisfactoriamente si se tiene el adecuado funcionamiento y coordinación, mejorando la comodidad de las áreas. (Armstrong, 2006) menciona que el término de satisfacción laboral se refiere a las actitudes y sentimientos sobre el trabajo que tiene los colaboradores a su empresa. (Kaliski, 2007) vincula a la satisfacción con el sentido de logro o éxito de un trabajador en puesto determinado.

(Sweney, 2005) menciona la importancia del control de la satisfacción de los trabajadores ya que este puede aumentar el potencial de la organización así como también disminuir enfermedades situacionales y psicológicas.

Con respecto a la formulación del problema tenemos, en el problema general ¿Cómo la propuesta de un diseño de puestos mejorara la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.? Para analizar mejor este problema general tenemos los siguientes problemas específicos, ¿Cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C.? y ¿Cómo es el diseño de puestos en la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C.?

La presente investigación se justifica porque en la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C. se observan problemas internos con respecto a su diseño de puesto, la misma que estaría influyendo de manera negativa en la satisfacción laboral de los trabajadores.

De igual manera esta investigación se justifica por que desarrolla un marco teórico científico acerca del diseño de puestos y la satisfacción laboral, variable que son de gran importancia en las empresas ya que estas pueden determinar el éxito o fracaso de las mismas.

Por otro lado, la investigación se justifica, porque los investigadores cuentan con la base teórica suficiente para realizar la investigación además cuenta con el asesoramiento y apoyo de los asesores de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

Como objetivo general se plantea, proponer un diseño de puestos que mejore la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C. para lograr este propósito se planteó los siguientes objetivos específicos, primero: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C, segundo. Diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C. Tercero, Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C. Cuarto. Validar el diseño de puestos por juicio de expertos.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque de investigación

Definición conceptual:

Para (Hernandez, 2010). El enfoque cuantitativo es utilizado para recolectar los datos probatorios para la hipótesis, en base a cálculos numéricos y al análisis estadístico, para ver la relación, comportamiento y probar que tiene relación con las teorías.

(Monje, 2011). La investigación cuantitativa se inspira en el positivismo. Este tipo de investigación plantea una unidad de ciencia, es decir una metodología única el cual ha llevado a muchos investigadores de las ciencias sociales a tomar como punto iniciales métodos de investigación de ciencias naturales y convertirlas mecánicamente al estudio de lo social.

(Bar, 2010) La metodología de tipo cuantitativa busca definir el concepto del fenómeno a través de su medición.

Definición Operacional:

Mediante este enfoque se recolecta la información adecuada o datos necesarios para ver la validez de la hipótesis con base en datos numéricos, análisis científico y estadístico confiable.

2.1.2. Tipo de investigación

Definición conceptual:

(Hernandez, 2010) Afirma que la investigación propositiva nos indica, de qué forma deberían ser las cosas para alcanzar las metas u objetivos para un adecuado funcionamiento.

Definición operacional:

En esta presente investigación que realizaremos será propositiva por que se elaborará una propuesta para mejorar la colocación del diseño de cargos.

2.13. Alcance de investigación

Definición conceptual:

Según (Hernandez, 2010). Muestra que los estudios de tipo propositivo, proponen el debido uso de las funciones que se deberían llevar para proponer una mejora

Definición Operacional:

La investigación propositiva examina como ocurre los fenómenos o problemas que surgen y también se centra en el por qué ocurren.

2.14. Diseño de investigación

Definición conceptual:

(Hernandez, 2010). Afirma que el tipo de diseño no experimental transversal correlacional este tipo de investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, y transversal por que se fija en analizar el estado de una o muchas variables en un momento del espacio- tiempo, también se busca correlacionar las variables que se tiene las cuales serán analizadas.

Definición operacional:

Según (Hernandez, 2010), lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su forma natural, para posteriormente analizarlos. Se utilizó el siguiente diseño siendo su esquema el siguiente:

$M \rightarrow O \rightarrow P$

Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación

P= Propuesta

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variable independiente: Diseño de Puestos

(Chiaevenato, 2009) el diseño de cargos es la especificación de lo que involucra una tarea específica en una reas establecida para un individuo preparado para dichas funciones, el cual utiliza métodos que relacionen con los demás puestos con el objetivo de satisfacer el cumplimiento de sus deberes profesionales, organizacionales, sociales y también los personales.

El diseño de puestos comprende el vinculado a tareas o funciones que el ocupante debe desempeñar los cuales también debe manejar los métodos y procedimientos de trabajo, la responsabilidad a quien reporta el puesto, y la autoridad o la relación con los subordinados.

2.2.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual: (Riveiro, 2004) donde nos indica que la satisfacción laboral es la agrupación de sentimientos relacionados a la tarea que este se encuentra realizando.

La Satisfacción laboral es la expresión emocional que tiene el trabajador con relación su puesto de trabajo, este se manifiesta con la aptitud que refleja el trabajador en su empeño o tarea que este se encuentra haciendo en la organización

Tabla N° 02: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
DISEÑO DE PUESTOS	(Chiavenato, 2009) el diseño de puestos es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y las relaciones con los demás puestos, con el objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales del ocupante	<p>Variedad</p> <p>Autonomía</p> <p>Significado de tareas</p> <p>Identificación con la tarea</p> <p>Retroalimentación</p>	Guía de Entrevista	Nominal

Fuente: Chiavenato (2009)

Tabla N° 03: Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
DISEÑO DE PUESTOS	(Chiavenato I. , 2009) el diseño de puestos es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y las relaciones con los demás puestos, con el objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales del ocupante.	Variedad	Habilidades y conocimientos. Equipos. Procedimiento	1. ¿? 2. ¿? 3. ¿?	Encuesta/Cuestionario	Ordinal
		Autonomía	Motivación del personal. Interdependencia del trabajo.	4. ¿? 5. ¿? 6. ¿?		
		Significado de tareas	Grado de repercusión en la organización.	7. ¿? 8. ¿? 9. ¿?		
		Identificación con la tarea	Aporte del trabajo en el logro de objetivos y metas.	10. ¿? 11. ¿? 12. ¿?		
		Retroalimentación	Identificación resultada de sus esfuerzos.	13. ¿? 14. ¿? 15. ¿?		
			Evaluación de eficiencia de esfuerzos.	16. ¿? 17. ¿? 18. ¿?		
			Noción del desempeño.	19. ¿? 20. ¿? 21. ¿?		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 04: Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN	
SATISFACCIÓN LABORAL	(Riveiro, 2004) donde nos indica que la satisfacción laboral es la agrupación de sentimientos relacionados a la tarea que este se encuentra realizando	Características del puesto	Participar en el diseño de puestos	1. ¿?	Encuesta/Cuestionario	Ordinal	
			Trabajo motivador	2. ¿?			
			Logro objetivos organizacionales y personales	3. ¿?			
				4. ¿?			
				5. ¿?			
				6. ¿?			
				7. ¿?			
		Realización personal	Buenas relaciones en el centro de trabajo	8. ¿?			
			Horarios Flexibles	9. ¿?			
				10. ¿?			
		Relaciones sociales y tiempo libre	Desempeño laboral apropiado				11. ¿?
							12. ¿?
							13. ¿?
							14. ¿?
							15. ¿?
							16. ¿?
							17. ¿?
							18. ¿?
							19. ¿?
							20. ¿?
		Reconocimiento del desempeño laboral	Salario	Obtener			21. ¿?
				reconocimiento de los			22. ¿?
				supervisores por el			23. ¿?
				trabajo bien hecho			24. ¿?
							25. ¿?
							26. ¿?
							27. ¿?
Sueldos y salarios	Oportunidades de promoción						

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Donde (Hernandez, 2010). Expresa que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Pg. 65

En este trabajo de investigación el marco poblacional sujeto a estudio está conformado por 17 colaboradores de la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C., los mismos que tienen conocimientos acerca de la problemática de la empresa además pueden suministrar información para el desarrollo de la investigación. Por el hecho que la población a estudiar es pequeña, no será necesario extraer una muestra si no que se trabajara con una población muestral.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Entrevista

Para (Fadias, 2012) la entrevista es una técnica de recolección de datos basada en un dialogo o conversación entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener información requerida.

La entrevista se realizará con preguntas abiertas las cuales permiten recopilar información valida y confiable y precisa lo que permite obtener un mejor punto de vista de la problemática.

Encuesta

El cual (Carrasco, 2005). Expresa la técnica de la encuesta es un método de recolección de datos excelente debido a su gran utilidad y sencillez para recolectar eficientemente los datos.

Mediante este método del cuestionario facilita la recolección eficiente de los datos de una manera más precisa.

242. Instrumento de recolección de datos

Según (Hernandez, 2010). Manifiesta que el cuestionario es el conjunto de preguntas clasificadas dependiendo de la variable realizada.

El cuestionario realizado para la recolección de datos en la presente investigación está conformado por 27 preguntas con alternativas esenciales según la escala de ordinal de Likert

243. Validez

(Hernandez, 2010). Definen que el instrumento de valides es una medida que muestra un lugar dentro de la hipótesis, también tiene relación con la teoría, y busca las relaciones entre otros.

Los datos obtenidos de las técnicas e instrumentos aplicados fueron transferidos y procesados en el programa Excel y spss, con la finalidad de obtener datos estadísticos, para validar las preguntas de las encuesta y entrevista por el juicio de los expertos. Asimismo, en nuestra investigación utilizaremos el proceso de la evaluación de un juicio de 3 expertos, como la Mg. Anita Campos Márquez, como la Mg. Dagmar Giannina Giles Saavedra. Y a la Mg. Anthony Delgado Chavarri, c; el que certificarán la aceptación de los ítems de nuestro cuestionario.

244. Confiabilidad

Según (Ortiz, 2004) Manifiesta que "el Alfa de Cronbach es un método científico que demanda de un instrumento de medición y origina un coeficiente mayor en valores que oscilarán entre uno y uno" El alfa de Cronbach nos permite ver cuánto podría ser el nivel de relación en la que se encuentran nuestras variables siendo favorable el resultado positivo mayor a 0 será aceptable.

Asimismo, en el alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.725 de confiabilidad, lo que indica que el nivel de confiabilidad entre nuestras dos variables alta.

Nivel de confiabilidad alfa de Cronbach

Tabla N° 05: Alfa de Cronbach

Escala	Categoría
0,00_ 0,20	Muy Baja
0,21_ 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta
0,81 – 1,00	Muy Alta

Fuente: Hernández, (2010)

2.5. Procedimiento

Se recolecta la información para aplicar el instrumento de recolección de datos

1) Una guía de entrevista para definir y evaluar las 2 variables en cuestión, con preguntas de opinión dirigidas al gerente o jefe encargado de la administración de la empresa, las repuestas de la variable dependiente servirán para formar el tema argumentativo de la realidad problemática de la empresa y las respuestas de la variable independiente servirá para la propuesta de la estrategia.

2) En el cuestionario que será aplicado a la variable dependiente con 5 alternativas de respuesta tipo escala de Likert para evaluar los indicadores del problema antes de aplicar las estrategias (pre-test).

La variable dependiente se diagnostica con el cuestionario y se procesa con el SPSS, sus resultados serán controlados con las estrategias de la variable independiente.

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Hernandez, (2010). Manifiesta que "el sistema de análisis estadístico con el software Statical Packet for Social Science (SPSS) coge dos partes citadas las cuales son: a) vista de variables para el concepto de las variables y consecuente de los datos y b) vista de los datos (matriz de datos), el uso de este método es fácil; este abre la matriz de datos y el usuario selecciona las opciones que necesita para la ejecución del tema.

2.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó respetando la esencia científica de los literatos citados, ya que fueron mencionados en la elaboración del marco teórico (Teorías y conceptos que son específicos para cada variable de la investigación), respetando los derechos y principios de los trabajadores; como el principio de igualdad, claridad, privacidad, responsabilidad, libertad y autonomía. Se mantiene la justificación del trabajo, fue confidencial la realización de la encuesta, al obtener información de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC.

Tabla N° 06: Validación de Expertos Cuestionario de Satisfacción laboral y guía de entrevista

EXPERTOS	OBSERVACIONES	PROMEDIO DE VALORACIÓN	
		Guía de Entrevista	Cuestionario
Mg. Anita Campos Marquez	Los instrumentos considerados en el presente trabajo de investigación son bastantes claros como precisos y coherentes para su aplicación.	19	19
Mg. Dagmar Giannina Giles Saavedra.		15	15
Mg. Anthony Delgado Chavarri		18.50	19

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07: Validación de Expertos: Cuestionario de Diseño de puestos

EXPERTOS	OBSERVACIONES	PROMEDIO DE VALORACIÓN
		Cuestionario
Mg. German Cáceres Manuel Lorenzo	Los instrumentos considerados en el presente trabajo de investigación son bastantes claros como precisos y coherentes para su aplicación.	18
Mg. Silva León Pedro Manuel		16
Mg. Yosep Mejec Diaz		15

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 08: Validación de Expertos: Validación de la propuesta

EXPERTOS	OBSERVACIONES	PROMEDIO DE VALORACIÓN
		Cuestionario
Lic. Luis Alberto Ardiles Ugaz		16
Mg. Carmen Luisa Sánchez Mondragon		17
Ing. Jhon Aníbal Quiroz Rosalino		17

Fuente: Elaboración propia

III. RESULTADOS

Los resultados del objetivo específico, Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C, se muestran a continuación.

Tabla N° 9: Dimensión características del puesto

Dimensión: Características del puesto	Totalment e de acuerdo		De Acuerdo		Ni acuerdo en desacuerdo		en Ni desacuerdo		Totalment e en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tener un plan de trabajo	0	0	4	24	3	17	7	41	3	18	17	100
Participar en diseño de puestos	1	6	2	12	3	17	8	47	3	18	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10: Baremación de características del puesto

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		POCO SATISFECHO		NADA SATISFECHO	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	1	6	5	29	7	41	4	24

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión características del puesto, con relación al plan de trabajo, un 59% de los colaboradores de la empresa Olarqui ingenieros S.A.C. Afirmaron estar en desacuerdo, este resultado se le atribuye a la carencia de un cronograma de actividades establecido donde incluya los principales objetivos y las acciones que se realizaran para alcanzarlos, En tanto el 24% afirmo estar de acuerdo, es así como la teoría sobre características del puesto señala que los colaboradores se sentirán más motivados para trabajar y estarán más satisfechos si el puesto de trabajo contempla características esenciales.

Con relación a la participación de los colaboradores en el diseño de puestos solo el 6% de trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo, en tanto el 65% está en desacuerdo porque afirma que no ha tenido participación alguna en el diseño de puestos actual y considera que este diseño de puestos no se ajusta a la realidad de la empresa. Analizando de manera global la dimensión características del puesto podemos afirmar que el 65% de encuestados se encuentra poco o nada satisfecho y solo el 6% de encuestados afirmo estar muy satisfecho.

Tabla N° 11: Dimensión Realización personal

Dimensión: REALIZACIÓN PERSONAL	totalmente de acuerdo		De Acuerdo		Ni acuerdo en desacuerdo		en Ni desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	100%
Trabajo motivador	2	12	2	12	4	23	5	29	4	24	17	100
objetivos organizacionales y personales	2	12	1	6	8	47	3	17	3	18	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12: Baremación de realización personal

REALIZACIÓN PERSONAL	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho		Nada Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	2	12	6	35	7	41	2	12

Fuente: Elaboración propia

En la Dimensión Realización Personal, con relación al trabajo motivador, un 53% de encuestados está en desacuerdo y considera que las labores que realiza no son motivadoras además el esfuerzo que realizan en su trabajo no es reconocido por los jefes, por otro lado, el 24% de los trabajadores indican que están de acuerdo puesto que disfrutan las labores que realizan. Diversos autores coinciden que, a pesar de los avances, la sociedad actual está marcada por altos niveles de depresión y ansiedad, esta referencia muestra que existe un alto nivel de infelicidad, por lo que las personas valoran cada vez más la calidad que ofrece sus puestos de trabajo.

Con respecto al indicador logro de objetivos organizacionales y personales, un 47% de colaboradores está ni en acuerdo ni en desacuerdo puesto que no conocen en qué medida el trabajo que realizan contribuye para el logro de los objetivos y metas organizacionales, Según diversos estudios, tener conocimiento del valor y/o aporte que otorga nuestro trabajo a la organización como a uno mismo, incrementa la satisfacción laboral. En cambio, un 18% está de acuerdo ya que conocen la importancia de las labores que realizan para el logro de objetivos además creen que su trabajo les permite desarrollarse personalmente. Diversos autores afirman que el trabajo es un medio de realización personal, por lo que este va más allá de la prestación de un servicio a cambio de una contraprestación económica. Si no que el trabajo tiene la capacidad para generar alegría, bienestar y riqueza espiritual.

En cuanto a la realización personal el 53% de encuestados respondió estar nada o poco satisfechos pues consideran que las oportunidades de ser promovidos son muy escasas y el trabajo que realizan no permite el desarrollo personal, un estudio publicado en el diario Gestión afirma que no se puede ser feliz en la vida si no es feliz en trabajo; solo el 12% se mostró muy satisfecho.

Tabla N° 13: Dimensión realizaciones sociales y tiempo libre

Dimensión:	totalmente de acuerdo		De Acuerdo		Ni acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
RELACIONES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE												
relaciones en el centro de trabajo	1	6	8	47	6	35	2	12	0	0	17	100
Horarios flexibles	2	12	6	35	4	24	2	12	3	17	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 14: Baremación de relaciones sociales y tiempo libre

Relaciones Sociales Tiempo Libre	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho		Nada Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Y	3	17	7	42	6	35	1	6

Fuente: Elaboración propia

En la Dimensión Relaciones sociales y tiempo libre, en relación con el indicador relaciones en el centro de trabajo en la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C. nos indica que 53% de trabajadores está de acuerdo en que tienen una relación cordial con su jefe y compañeros de trabajo, solo un 12% está en desacuerdo; estudios concluyen que las buenas relaciones en los centros de trabajo incrementan el nivel de felicidad y generan mayor compromiso por parte de los colaboradores. En el análisis del indicador horarios flexibles, encontramos que el 47% de encuestados está de acuerdo y le gusta los horarios de trabajo puesto que les permite disfrutar de tiempo con su familia, por otro lado, y un 29% está en desacuerdo con su horario laboral puesto que por la naturaleza del trabajo que realizan no disponen de tiempo libre suficiente para disfrutar con su familia.

En lo que concierne a la dimensión relaciones sociales y tiempo libre solo el 6% de encuestados afirmo estar nada satisfechos puesto que las labores que realizan demandan viajar a distintos lugares del país donde se desarrollan los proyectos a cargo de la empresa, por otro lado, el 59% de encuestados afirmaron estar satisfechos y muy satisfechos. Expertos manifiestan que mantener un equilibrio entre el trabajo y tiempo libre nos aporta felicidad.

Tabla N° 15: Dimensión reconocimiento del propio desempeño laboral

Dimensión: Reconocimiento del propio desempeño laboral	totalmente de acuerdo		De Acuerdo		Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño laboral	0	0	2	12	8	47	4	24	3	17	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 16: Baremación reconocimiento del propio desempeño laboral

Reconocimiento del propio desempeño laboral	MUY		SATISFECHO		POCO		NADA	
	SATISFECHO				SATISFECHO		SATISFECHO	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	2	12	6	35	5	29	4	24

Fuente: Elaboración propia

En el análisis del desempeño laboral, solo el 12% de colaboradores afirma estar de acuerdo puesto que consideran que las labores que realiza son tan valiosas como cualquier otra y siente que el reconocimiento que recibe es justo e igual para todos, por otro lado, el 47% de colaboradores afirma estar ni en acuerdo ni en desacuerdo. En cuanto al análisis del reconocimiento del propio desempeño al menos un 53% de encuestados afirmo estar poco o nada satisfecho, y solo un 12% de colaboradores se mostró muy satisfechos con los resultados que loga en su puesto de trabajo.

Tabla N° 17: Dimensión sueldos y/o salarios

Dimensión:	totalmente de	De Acuerdo	Ni en acuerdo	En	Totalmente en	Total						
SUELDOS	acuerdo		Ni	en	desacuerdo							
Y/O			desacuerdo	desacuerdo								
SALARIOS	N	%	n	%	N	%						
Sueldos y Salarios	6	35%	2	12%	4	24%	3	17%	2	12%	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 18: Baremación sueldos y/o salarios

SUELDOS Y/O SALARIOS	MUY		SATISFECHO		POCO SATISFECHO		NADA	
	SATISFECHO						SATISFECHO	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	4	24	6	35	4	24	3	17

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al indicador salario un 47% afirmo estar de acuerdo esto se debe a que la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C esfuerzo o tiempo extra del trabajador además reciben incentivos económicos, en tanto un 29% está en des acuerdo, ya que considera que no recibe un salario justo. Según los estudios de Psicología demuestran que la que la satisfacción laboral está relacionada a distintas variables laborales y una de ellas es el sueldo el cual influye en la conducta del trabajador, dicho esto En el análisis general del reconocimiento del propio desempeño al menos un 41% de trabajadores afirmo estar poco satisfechos con los sueldos e incentivos económicos, por otro lado, el 59% de encuestado afirmaron estar satisfechos.

Tabla N° 19: Dimensión oportunidades de promoción

Dimensión: OPORTUNIDADE S DE PROMOCIÓN	Totalment e De		De Acuerdo		Ni Acuerdo En		En Ni Desacuerdo		Totalment e En		Total Desacuerd o	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Reconocimiento De Superiores	3	18	2	12	1	6	5	29	6	35	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 20: Baremación oportunidades de promoción

Oportunidades De Promoción	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho		Nada Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	4	24	3	17	3	18	7	41

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de las oportunidades de promoción el 64% de encuetados considera que no recibe el reconocimiento que debería recibir, no tienen oportunidades de ascenso y no reciben reconocimiento de parte de sus superiores, la falta de reconocimiento es uno de los principales problemas que más afecta a los colaboradores generando desmotivación, baja productividad, baja autoestima, estrés y como consecuencia mayor ausentismo laboral. Muy por el contrario, el 18% de trabajadores afirmo estar totalmente de acuerdo.

De manera global afirmamos que el 59% de encuestados se encuentra poco o nada satisfecho con las oportunidades de promoción dentro de la empresa Olarqui ingenieros S.A.C., además solo el 24% de colaboradores se mostró muy satisfecho. Cabe mencionar que ofrecer oportunidades de ascenso y/o promoción laboral es una manera eficaz de motivar a los colaboradores.

Tabla N° 21: Dimensión satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho		Nada Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	7	41	8	47	2	12

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar en cuanto al análisis general de la satisfacción laboral en la empresa Olarqui Ingenieros SAC el 59% de colaboradores se encuentra poco o nada satisfecho, entre los indicadores más influyentes en la determinación de este resultado encontramos a características del puesto, realización personal y oportunidades de promoción, en tanto el 41% afirmó estar satisfecho en su centro de labores.

Para alcanzar el segundo objetivo específico, Diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C, se aplicó una encuesta cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla N° 22: Dimensión satisfacción laboral

Dimensión: Características del puesto	Totalmente de acuerdo		De Acuerdo		Ni en acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	1	6	7	41	9	53	0	0	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 23: Baremación satisfacción laboral

Características Del Puesto	MUY ADECUADO		ADECUADO		INADECUADO		MUY INADECUADO	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	3	18	13	76	1	6

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión características del puesto, un 53% de los colaboradores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC. Afirmaron estar en desacuerdo, dado que las funciones que realizan no están acordes con el cargo para el que fueron contratados, además consideran que las tareas, responsabilidades y líneas de comunicación no están bien definidas; por otro lado, solo el 6% afirmo estar de acuerdo. El diagnóstico sobre las características del puesto sirve para evaluar el impacto sobre la efectividad y productividad empresarial, así como para conocer la motivación, la satisfacción y la realidad laboral de los colaboradores.

Analizando de manera global la dimensión característica del puesto podemos afirmar que el 82% de encuestados cree que el diseño de puestos actual es inadecuado y solo el 18% de encuestados cree que es adecuado.

Tabla N° 24: Dimensión autonomía

Dimensión: Autonomía	Totalmente De Acuerdo		De Acuerdo		Ni En Acuerdo Ni En Desacuerdo		En Desacuerdo		Totalmente En Desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	1	6	2	12	13	76	1	6	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 25: Baremación autonomía

Autonomía	Muy Adecuado		Adecuado		Inadecuado		Muy Inadecuado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	2	12	11	65	4	24

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión AUTONOMÍA, un 76% de los colaboradores de la empresa Olarqui ingenieros S.A.C., están en desacuerdo, por lo que afirmaron que la empresa no facilita todos los recursos y equipos necesarios para realizar su trabajo además manifestaron no tener libertad en cuanto al uso de equipos, herramientas y aplicación de nuevos métodos para desarrollar sus tareas y/o funciones; por otro lado, solo el 6% afirmo estar de acuerdo. Un sin número de estudios revelan que la concesión de mayor autonomía a los colaboradores de una empresa incrementa la sensación de bienestar y su rendimiento es mayor. El hecho de otorgar a los colaboradores libertades y capacidad de decisión sobre determinados aspectos, conlleva a incrementar la confianza, la creatividad y la productividad.

Analizando de manera global la dimensión AUTONOMÍA, el 89% de encuestados considera que con el diseño de puestos actual la autonomía es inadecuada o muy inadecuada, solo el 12% cree que es adecuada

Tabla N° 26: Dimensión significado de tareas

Dimensión:	totalmente de acuerdo		De Acuerdo		Ni en acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Significado De Tareas	1	6	4	24	7	41	4	24	1	6	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 27: Baremación significado de tareas

Significado De Tareas	Muy adecuado		Adecuado		Inadecuado		Muy inadecuado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	1	6	7	41	8	47	1	6

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión significado de tareas, el 30% de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC. Afirmaron estar en desacuerdo, ya que consideran que las funciones que realizan no son motivadoras, no conocen claramente sus funciones y responsabilidades; por otro lado, también el 30% afirmo estar ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Analizando de manera global la dimensión significado de tareas podemos afirmar que el 53% de encuestados creen que el significado de tareas, con el diseño de puestos actual es inadecuado en tanto el 47% considero a esta dimensión como adecuada o muy adecuada.

Tabla N° 28: Dimensión identificación con la tarea

Dimensión:	Totalmente De Acuerdo		De Acuerdo		Ni En Acuerdo Ni En Desacuerdo		En Desacuerdo		Totalmente En Desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Identificación Con La Tarea	1	6	1	6	7	41	8	47	0	0	17	100

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°29: Baremación identificación con la tarea

Identificación Con La Tarea	Muy adecuado		Adecuado		Inadecuado		Muy inadecuado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	1	6	5	29	8	47	3	18

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión identificación con la tarea, solo el 12% de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC. Afirmaron estar de acuerdo o muy de acuerdo, sin embargo, el 47% afirmo estar ni en acuerdo ni en desacuerdo dado que no conocen claramente sus funciones y responsabilidades.

Analizando de manera global la dimensión identificación con la tarea, el 65% de encuestados creen que con el diseño de puestos actual en relación a la identificación con las tareas es inadecuado, en tanto el 29% y 6% considero a esta dimensión como adecuada o muy adecuada respectivamente. Según diversos estudios, tener conocimiento del valor y/o aporte que otorga nuestro trabajo a la organización como a uno mismo, incrementa la satisfacción laboral.

Tabla N° 30: Dimensión retroalimentación

Retroalimentación	Muy Adecuado		Adecuado		Inadecuado		Muy Inadecuado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	0	0	3	18	7	41	7	41

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 31: Baremación retroalimentación

Dimensión:	Totalmente De Acuerdo		De Acuerdo		Ni En Acuerdo Ni En Desacuerdo		En Desacuerdo		Totalmente En Desacuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Retroalimentación	0	0	3	18	0	0	11	65	3	18	17	100

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión retroalimentación, el 65% de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC. Afirmaron estar en desacuerdo puesto que el personal no recibe capacitaciones o estas no están de acuerdo a sus intereses, sin embargo, el 18% afirmo estar de acuerdo. La retroalimentación o feedback como algunos autores lo denominan es una herramienta de apoyo fundamental que permite conocer y fomentar las fortalezas de los colaboradores a la vez que permite buscar formas para trabajar sobre sus debilidades y contribuir con el bienestar y la superación de cada colaborador.

Analizando de manera global la dimensión retroalimentación, el 82% de encuestados consideran que la retroalimentación es muy inadecuada o inadecuada, y solo el 18% afirma que es adecuada.

Tabla N° 32: Dimensión diseño de puestos

DISEÑO DE PUESTOS	Muy Adecuado		Adecuado		Inadecuado		Muy Inadecuado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
		0	0	2	12	11	65	4

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al análisis general de la variable independiente del total de colaboradores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC, el 65% y 24% considera que el DISEÑO DE PUESTOS actual es inadecuado y muy inadecuado respectivamente, entre las dimensiones con aportes más significativo en la determinación de estos resultados encontramos a características del puesto y retro alimentación, sin embargo, el 12% de colaboradores cree que el diseño de puestos es adecuado.

Tercer objetivo específico: Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.

Tabla N° 33: Análisis de la satisfacción laboral

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Recoger y analizar toda la información necesaria a través de un cuestionario, para tomar decisiones respecto a la satisfacción laboral.	“Análisis de la satisfacción” Se identificara aspectos como tipo de tareas realizadas por área, funciones de mayor participación, escala de satisfacción por dimensión el cual nos permitirá medir la realidad satisfactoria de los trabajadores.	Los encargados en primer lugar realizaran un proceso sistemático de recogido de información a través de un cuestionario relacionado a la satisfacción laboral, el cual será útil para identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores.	-Laptop -Papel A4	17/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 34: Análisis de los puestos de trabajo

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Recoger y analizar toda la información necesaria a través de un cuestionario, para tomar decisiones respecto al diseño de puestos	“Análisis del puesto” ❖ Se identificarán y se considerarán aspectos como, la experiencia y formación necesaria, las responsabilidades que implica el puesto, los requisitos a cumplir, recursos usados, la descripción de las tareas a realizar, los factores ambientales, entre otros que fueren necesarios.	❖ Los encargados del diseño de puestos en primer lugar realizarán un proceso sistemático de recogida de información con el objetivo de tomar decisiones relativas al puesto de trabajo, identificando para ello las obligaciones, responsabilidades y tareas de cada puesto.	--Laptop -Papel A4	17/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 35: Plan de trabajo deficiente o inestable

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Proponer un plan de trabajo que especifique las adecuadas actividades que un área debe realizar individualmente a otras..	“Plan de trabajo adecuado” Las ponentes iniciaran explicando temas de especialidades funcionales y operacionales.	Se realizara una dinámica llamada “trabajo en equipo” donde los grupos de trabajo de las áreas expresaran sus adecuadas funciones que deben realizar para cumplir sus objetivos, duración 15 minutos Se expondrán temas de habilidades operacionales y funcionales. Se repartirá un Refrigerio	-Cinta adhesiva -Refrigerios -Papelote -Tríptico	17/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 36: Estructura organizacional

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Actualizar el organigrama de la empresa con el fin de presentar de forma clara y objetiva la estructura jerárquica de la empresa.	“Desarrollo del organigrama” Teniendo en cuenta que la empresa “Olarqui Ingenieros S.A.C.” no cuenta con una estructura organizacional adecuada o bien definida por lo tanto se decidió implementar esta herramienta para identificar la estructura organizacional, la cual es vital para el funcionamiento de la empresa.	Se elaboró un organigrama Vertical ya que en este modelo se presentan las unidades jerárquicas de arriba-abajo a partir del titular en la parte superior, y desagregan los diferentes niveles.	-Laptop.	17/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 37: “Diseño de puestos de trabajo”

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C.	“Diseño de los puestos de trabajo” Se diseñaran los puestos de trabajo de los trabajadores con la finalidad de mejorar las necesidades funcionales de los trabajadores.	❖ Se definirá un adecuado diseño de cargos para áreas determinadas en la propuesta	-Laptop	17/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 38: Baja motivación

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Mejorar la motivación laboral de los trabajadores y entusiasmandolos a cumplir con sus objetivos.	“Mejor ambiente laboral” Los responsables adecuaran frases motivadoras a las áreas, integrando fotos de sus hijos o familiares.	Se colocaran frases motivacionales integrando fechas especiales, y también fotos de sus hijos o familiares	-Cartulinas -Plumones -Cinta adhesiva	03/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 39: Oportunidad de promoción o ascensos

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Proponer un programa de ascensos para los trabajadores de Olarqui ingenieros S.A.C.	<p>“Programa de Promoción y ascensos”</p> <p>❖ Los responsables indicaran las especialidades que un tragador debe cumplir para su respectivo ascenso.</p>	<p>❖ Capacitación de los trabajadores para que sepan que especialidades necesita la empresa</p>	<p>-Cartulinas</p> <p>-Plumones</p> <p>-Cinta adhesiva</p>	03/10/2019	<p>Inicio: 10:00 am</p> <p>Final 10:30 am</p>	<p>OLARQUI INGENIEROS S.A.C.</p>	<p>Bances</p> <p>Sienfuegos</p> <p>David L. Tarrillo</p> <p>Cercado</p> <p>Carlos</p>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 40: Satisfacción en cuanto al salario/ sueldo

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuest o
Incrementar la satisfacción salarial de los trabajadores	“Incentivos de bienestar” Los responsables indicaran la elevación de su salario dependiendo de los objetivos cumplidos	Se propondrá incentivos de bienestar dirigido al trabajador y a su familia ayudando a incrementar su nivel de satisfacción y su sentido de orgullo hacia sus trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del personal y del entorno laboral	-Cartulinas -Plumones -Cinta adhesiva	03/10/19	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIERO S S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 41: Trabajadores poco o nada satisfechos

Objetivo	Denominación de la Estrategia	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha:	Hora:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Incrementar la satisfacción del trabajador al realizar sus tareas o funciones asignadas.	“Equilibrio, trabajo y satisfacción” Los responsables indicaran la importancia de las tareas realizadas por los trabajadores	Se propondrá un programa de enriquecimiento del trabajo el cual permita diagnosticar la cantidad de complejidad de sus tareas y las funciones de su cargo, haciendo que tenga el adecuado nivel de tareas el cual incrementara el grado de satisfacción con el trabajo justo.	-Cartulinas -Plumones -Cinta adhesiva	03/10/2019	Inicio: 10:00 am Final 10:30 am	OLARQUI INGENIEROS S.A.C.	Bances Sienfuegos David L. Tarrillo Cercado Carlos	

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

Luego de analizar los diversos resultados obtenidos, se procederá a discutir los resultados tomando como referencia los marcos teóricos y los antecedentes citados en la presente tesis con el propósito de lograr los objetivos planteados.

En la actualidad muchas entidades ya sean públicas o privadas no manejan adecuadamente sus funciones, esto se debe que no tienen un adecuado diseño de puestos que integre a los trabajadores a cumplir sus funciones y actividades de la mejor manera involucrando directamente al grado de satisfacción laboral que este siente por su trabajo.

Con respecto al primer objetivo específico: “Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C” donde la dimensión Características del puestos nos indica que un 65% de los encuestados expresan que no han tenido ninguna participación alguna en el diseño de puestos, el cual nos manifiestan que no se ajusta a su realidad así mismo (Nieves, 2018) en su investigación realizada en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacional donde indica un resultado del 97% de insatisfacción en la dimensión diseño del trabajo lo que muestra que las realidades y problemas son similares en ambas entidades, lo que indica que en estas organizaciones no toman en cuenta la participación de los empleados en la definición de las características de los puestos es por ello que (Zarco, 2009) nos demuestra que las experiencias profesionales de las personas influyen es estado afectivo que este identifica en las realizaciones de sus tareas.

En tanto a la dimensión Realización personal donde el 53% de los participantes esta nada o poco satisfecho, pues consideran que las funciones que cumplen en la empresa no están bien definidas para su perfil profesional el cual no motiva mejorar las actividades que este brinda a la empresa por ello en (Nieves, 2018) en su investigación realizada en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacional donde nos indica en su dimensión de realización personal que el 85% de los encuestados tienen un nivel muy alto de insatisfacción ya que no cuentan con programas de superación tanto profesional como personal donde (Zarco, 2009) cita a Aliaga 2009 el que indica que la satisfacción negativa produce bajos niveles en la eficacia del cumplimiento de las labores, también manifiesta que atreves de este factor se incrementan la perdida de la lealtad a sus funciones y actividades que desarrollan dentro de la empresa.

También en la dimensión Relaciones sociales y tiempo libre el 59% de los colaboradores se sienten satisfecho con los horarios de trabajo y las relaciones que llevan con sus compañeros por otro lado (Nieves, 2018) en su investigación realizada en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacional en su dimensión relaciones sociales y tiempo libre el 92% de los trabajadores se sienten insatisfechos ya que la mayoría de ellos tienen muchas responsabilidades que perjudican al cumplimiento labores y a su vez esto involucra a trabajar horas extras por ello (Riveiro, 2004) define que los factores que involucran a la satisfacción laboral son las relaciones y tiempo o horario de trabajo el cual liga a solucionar problemas como también a empeorarlos ya que de estos pueden depender de los grados de libertad que la empresa brinda a sus colaboradores internos.

Por otro lado la dimensión Reconocimiento del propio desempeño laboral donde el resultado fue de un 53% de estar poco o nada satisfecho ya que no reciben el adecuado reconocimiento por parte de sus superiores, por ello la investigación realizada por (Nieves, 2018) en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacional en su dimensión similar tuvo como resultado que el 74% de trabajadores se sienten insatisfechos con el reconocimiento de sus desempeño ya que no ven o sienten ningún reconocimiento por parte de la entidad lo que perjudica en el nivel operativo las tareas que este ejecuta (Robbins J. , 2013) menciona que el reconocimiento a los trabajadores por cumplir sus actividades influye mucho en la satisfacción laboral, el también menciona que esto crea agrupaciones de sentimientos ya sean positivos o negativos sobre las tareas realizadas y que surge de la examinación de su entorno.

Así también en la dimensión Sueldos y/o salarios obtuvo un 59% de satisfacción esto se debe a que creen que su salario se ajusta a la realidad actual de la empresa y que se sienten a gusto que dicho salario percibido pero la realidad de la investigación de (Nieves, 2018) en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacional, en su dimensión recompensas extrínsecas la cual involucra a los sueldos de los trabajadores donde el resultado de su encuesta fue 74% de insatisfacción laboral, los trabajadores mencionaron que su sueldo no se ajusta a su realidad y que esto los hace decidir en migrar a otra entidad o empresa ya que su realidad económica no es la más adecuada es por ello que (Zarco, 2009) menciona a Amorós (2011) el señala que es importante recordar que el trabajo no es lo que brinda satisfacción a una persona, sino lo que este le permite lograr

u obtener ya sean objetivos personales o profesionales, lo que tiene mucha relación con una frase muy conocida que es el “trabajo dignifica a la persona” y que mediante este un colaborador no solo puede mejorar su vida sino también sus sentimientos de logro y superación, creando vínculos emocionales muy fuertes a su trabajo.

La ultima dimensión de satisfacción laboral que trata de Oportunidades de promoción tiene como resultado que el 59% de los encuestados se encuentran nada satisfechos con las oportunidades de promoción dentro de la empresa lo que concuerda con la investigación de (Nieves, 2018) realizado en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacionar, donde se muestra que un 85% de los encuestados no se sienten satisfechos en la dimensión oportunidades de desarrollo futuro, donde manifiestan que la empresa ADECCO PERU S.A. no tienen programas de ascensos el cual no les permite superarse profesionalmente o postular internamente a otro puesto de mayor rango por ello (Riveiro, 2004) menciona que la oportunidades de superación (ascensos) representan otro factor importante para un trabajador, ya que este le permite entender que la empresa se preocupa por su bienestar y esto causa consecuencias positivas en la realización de sus funciones que atribuye a la organización.

Para finalizar en cuanto al análisis general de la satisfacción laboral en la empresa Olarqui ingenieros S.A.C. el 59% de colaboradores se encuentra poco o nada satisfecho, entre los indicadores más influyentes en la determinación de este resultado encontramos a características del puesto, realización personal y oportunidades de promoción, en tanto en la investigación de (Nieves, 2018) realizado en la universidad Nacional de Piura, utilizando un método descriptivo correlacionar donde se observa de modo general que la mayoría de colaboradores se encuentran laboralmente insatisfechos, según se desprende de la opinión del 94% de trabajadores, esta insatisfacción se expresa en cada una de las dimensiones, es decir en el diseño del trabajo, oportunidades de desarrollo futuro, realización personal, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo y recompensas extrínsecas, así a su vez también (Robolledo, 2015) En su tesis titulada “Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillan”. Universidad de BIO BIO, Chillan, concluyo que los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo, sin embargo algunos trabajadores que mostraron menores niveles de satisfacción se debe a circunstancias de baja remuneración, exceso de carga laboral o problemas en el diseño de

puesto. Comparando la realidad local de satisfacción laboral según (Díaz, 2015) en su artículo de investigación nos indica que el grado de satisfacción en la región Lambayeque, es media o incluso muy baja en forma general en las organizaciones.

Discusión de diseño de puesto.

Con respecto al segundo objetivo específico de esta investigación, diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui Ingenieros SAC, (Fernandes, 1995) Menciona que el diseño de puestos es una herramienta primordial en la gestión de recursos humanos como también en la gestión empresarial, en el estudio realizado en cuanto a la dimensión características del puesto encontramos que un 76% de encuestados afirmaron que es inadecuado este resultado se condice con el estudio publicado en el portal de la revista digital (Humano, 2016) la misma que concluye que más del 76% de trabajadores en el Perú no es feliz en su puesto de trabajo, atribuyéndole este resultado a entre otros factores a la disconformidad con su remuneración, clima laboral inadecuado y a la escasa posibilidad de ascensos. Cabe decir que el diagnóstico sobre las características del puesto sirve para evaluar el impacto sobre la efectividad y productividad empresarial así como para conocer la motivación, la satisfacción y la realidad laboral de los colaboradores. (Chen, 2019), en su estudio publicado en la revista Asociación americana de Psicología nos indica que el diseño de las tareas y las características que estas cumplen, influyen en la satisfacción de todos los trabajadores.

En cuanto a la dimensión Autonomía, el 65% de encuestados considera que con el diseño de puestos actual la autonomía es inadecuada puesto que la empresa no facilita todos los recursos y equipos necesarios para realizar su trabajo además manifestaron no tener libertad en cuanto al uso de herramientas y aplicación de nuevos métodos para desarrollar sus tareas y/o funciones; (Silva, 2018) en su tesis denominada diseño de puestos y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la CORPORACIÓN ACCIONA B&S S.A.C 2017, concluye que en la dimensión autonomía de la variable diseño de puestos tiene un nivel malo de 59% atribuyéndole este resultado a la falta del manual de organización y funciones, el autor (Chiaevenato, 2009) afirma que el hecho de otorgar a los colaboradores libertades y capacidad de decisión sobre determinados aspectos, conlleva a incrementar la confianza, la creatividad y la satisfacción en el trabajo

Con respecto a la dimensión significado de tarea, el 30% de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros SAC. Afirmaron estar en desacuerdo, ya que consideran que las

funciones que realizan no son motivadoras, puesto que no conocen claramente sus funciones y responsabilidades; (Chiaevenato, 2009) menciona que es importante que se le permita al empleado o trabajador identificarse y evaluar la importancia de su labor y su aporte a la organización. (Jaqui, 2018). En su tesis “Elaboración del diseño de puestos de trabajo bajo un modelo basado en competencias para una empresa dedicada a la fabricación de ataúdes en el 2018”. Universidad Privada del Norte, Lima, concluyo que por lo menos 77% del personal no conoce el objetivo del puesto de trabajo en el que se desempeña, el diseño y la actualización de puestos de trabajo, estos factores son elementales a medida que se va generando cambios dentro de la empresa como en el entorno empresarial

En cuanto a la dimensión identificación con la tarea, el 65% de encuestados creen que con el diseño de puestos actual en relación a la identificación con las tareas es inadecuado, Según diversos estudios, tener conocimiento del valor y/o aporte que otorga nuestro trabajo a la organización como a uno mismo, incrementa la satisfacción laboral, es así que (Chen, 2019) en su estudio publicado en la revista Asociación americana de Psicología afirmar que cuando un colaborador de una organización está identificado con la tarea, esta le resulta placentera, se incrementa la creatividad y se alcanza resultados superiores a los esperados.

En lo que concierne a la dimensión retroalimentación, el 18% de encuestados consideran que la retroalimentación es adecuada, (Chiaevenato, 2009) y autores coinciden que una retroalimentación bien llevada beneficia tanto a los trabajadores otorgándoles confianza en su propio trabajo, los ayuda a saber que necesitan mejorar y cómo hacerlo así como a la organización, a través de la retroalimentación las organizaciones muestran su preocupación e interés por el desarrollo de sus colaboradores. En estudios anteriores encontramos a (Olivares, 2016). En su tesis titulada “Factores que incidirán en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC SA.” Universidad de Chile, Santiago de Chile, donde se pudo evidenciar diferentes factores que estarían relacionadas con la insatisfacción laboral pero no solo en relación trabajo - familia si no que los hallazgos también apuntan a factores ambientales, compensación, bienestar y el crecimiento personal y profesional.

VI. CONCLUSIONES

Se propuso un diseño de puestos que mejore la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.

Se identificó el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C

- En cuanto al nivel de satisfacción laboral en la empresa Olarqui ingenieros S.A.C., el 59% de colaboradores se encuentra poco o nada satisfecho, entre los indicadores más influyentes en la determinación de este resultado encontramos a características del puesto, realización personal y oportunidades de promoción.
- Se diagnosticó el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C.
- La investigación permito conocer y a la vez diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui Ingenieros SAC., el 24% de colaboradores considera que es muy inadecuado, 65% cree que es inadecuado, sin embargo, el 12% de colaboradores cree que el diseño de puestos es adecuado.
- Se diseñó los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui Ingenieros SAC.
- Se validó el diseño de puestos por juicio de expertos.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación se presentaran algunas recomendaciones para que la empresa o algunas entidades familiarizadas con los problemas puedan tomar como recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral de los trabadores mediante el diseño de carteristas del puesto.

Se recomienda de modo general a aquellas empresas que no cuenten un adecuado sistema de diseño de puesto integrar esta propuesta a su realidad, con el propósito de mejorar las actividades funcionales delos trabajadores.

- Se recomienda citar el presente trabajo de investigación en investigaciones posteriores
- Se recomienda evaluar las características del puesto de trabajo, para encontrar el perfil idóneo para el área que se desea desarrollar, de esta manera pueda desarrollar sus habilidades de la mejor manera.
- También para mejorar el desempeño laboral de sus funciones se recomienda promover la capacitación a los trabajadores, basado en mejorar el desarrollo de sus funciones especializándolos de manera que desarrollen nuevas habilidades profesionales.

VIII. PROPUESTA

Diseño de Puesto

1. Información general:

Institución: Olarqui Ingenieros S.A.C.

Área de Desarrollo:

Duración: 2 meses

Número de trabajadores: 17

Responsable: Amaranto Junior Olivos Aguilar

Actualmente en el mundo de los negocios vive en continuos cambios de innovación y evolución por ello tener el control de las tareas de los trabajadores en cada uno de los puestos o áreas es vital para el diseño organizacional de la empresa lo que permitirá cumplir satisfactoriamente con los objetivos de la organización y de los trabajadores. La propuesta de diseño de puestos estas enfocada en satisfacer las necesidades funcionales de los trabajadores dentro de la organización para la Empresa Olarqui Ingenieros S.A.C. lo que permitirá tener información adecuada de las áreas para tomar decisiones precisas para dichas áreas, el cual tendrá un resultado positiva que cada unidad de trabajo tenga asignada correctamente sus atribuciones que debe cumplir.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA



OLARQUI INGENIEROS S.A.C.

REALIZADO EN TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA

RESEÑA HISTÓRICA

Olarqui ingenieros SAC fue creada en el año 2017 a inicios de marzo en la ciudad de Chiclayo con el propósito de brindar servicios de reconstrucción de pistas edificios etc., tanto a entidades públicas como privadas.

Descripción

Olarqui Ingenieros, empresa constructora que ha desarrollado sus más importantes proyectos en la restauración y remodelación de edificios e instalaciones. Contamos con profesionales con más de 4 años de experiencia en el área, otorgando a la Empresa el suficiente respaldo y confianza para estar presentes en la edificación de viviendas, obras institucionales y comerciales, industriales y en el desarrollo de Asesorías profesionales.

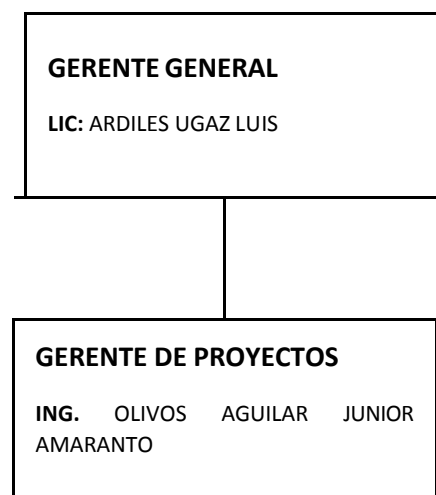
Misión

Somos una empresa cuya misión es brindar servicios de ingeniería, construcción, mantenimiento y concesiones; contribuyendo así con el éxito de nuestros clientes y el desarrollo del país.

Visión

Ser reconocida como la constructora que brinda la mayor satisfacción a clientes y relacionados.

Organigrama



Justificación

El diseño de puestos se propondrá como parte de la presente tesis a la empresa OLARQUI INGENIEROS S.A.C. en base al análisis obtenido, se orientara al diseño de puestos con el fin de mejorar las características funcionales que debe realizar un trabajador, estableciendo tareas precisas que un área debe realizar mejorando en su totalidad la organización en el tema de la gestión del trabajador.

Por intermedio de la presente, se proyecta corregir los problemas funcionales de los trabajadores que actualmente la entidad presenta, lo cual permitirá de manera adecuada y eficaz desarrollar sus tareas satisfactoriamente.

Fines

El diseño de puestos, es muy importante para una empresa ya que permite adecuar las funciones que un trabajador debe llevar en su área establecida, por ello las características del puesto forman rol importante en cumplimiento de las objetivos de la organización, por lo cual los colaboradores internos deben sentirse seguros de sus funciones que deben realizar lo cual permitirá mejorar la satisfacción laboral en general de las áreas.

El fin de este tema de diseño de puestos es implicar a los trabajadores de esta organización a mejorar las funciones que deben cumplir generando un clima adecuado satisfactorio el cual lleva el cumplimiento de sus metas de la mejor manera.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Brindar alternativas de solución para los distintos problemas que arrojo los hallazgos de la presente investigación.
- Actualizar el organigrama de la empresa con el fin de presentar de forma clara y objetiva la estructura jerárquica de la empresa.
- Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C.
- Validar el diseño de puestos por juicio de expertos.

META

La meta con que se quiere alcanzar, es la representación de 17 colaboradores que conforman a la población, para proponer actividades que podrían ser desarrolladas en la entidad.

Cuadro N° 02: Distribución de los trabajadores por áreas de la empresa

ÁREAS	TRABAJADORES	
	M/F	%
GERENCIA GENERAL	2	12%
APOYO DE CONTABILIDAD	2	12%
ASESORÍA JURÍDICA	2	12%
ADMINISTRACIÓN	4	23%
INGENIERÍA CIVIL	4	23%
ÁREA OPERATIVA	3	18%
TOTAL	17	100%

Fuente: elaboración propia

ACCIONES A DESARROLLAR

Para obtener las estrategias eficaces se debe combinar las teorías con la práctica, es por ello que se considera proponer las estrategias mediante talleres de motivación, adecuados y dirigidos a los trabajadores de la empresa OLARQUI INGENIEROS S.A.C. Estas actividades se efectuarán con un experto en el tema a tratar, a continuación, un resumen de las acciones a desarrollar.

Estrategia N°1: “ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES”

- ❖ Los encargados en primer lugar realizarán un proceso sistemático de recogido de información a través de un cuestionario relacionado a la satisfacción laboral, el cual será útil para identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores.
- ❖ Se identificarán aspectos como tipo de tareas realizadas por área, funciones de mayor participación, escala de satisfacción por dimensión el cual nos permitirá medir la realidad satisfactoria de los trabajadores.
- ❖ **Objetivo:** recoger y analizar toda la información necesaria a través de un cuestionario, para tomar decisiones respecto a la satisfacción laboral.
- ❖ **Recursos:**
 - Laptop
 - Papel A4

Estrategia N°2: “ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO”

- ❖ Los encargados del diseño de puestos en primer lugar realizarán un proceso sistemático de recogida de información con el objetivo de tomar decisiones relativas al puesto de trabajo, identificando para ello las obligaciones, responsabilidades y tareas de cada puesto.
- ❖ Se identificarán y se considerará aspectos como, la experiencia y formación necesaria, las responsabilidades que implica el puesto, los requisitos a cumplir, recursos usados, la descripción de las tareas a realizar, los factores ambientales, entre otros que fueren necesarios.
- ❖ Objetivo: recoger y analizar toda la información necesaria a través de un cuestionario, para tomar decisiones respecto al diseño de puestos
- ❖ Recursos:
 - Laptop
 - Papel A4

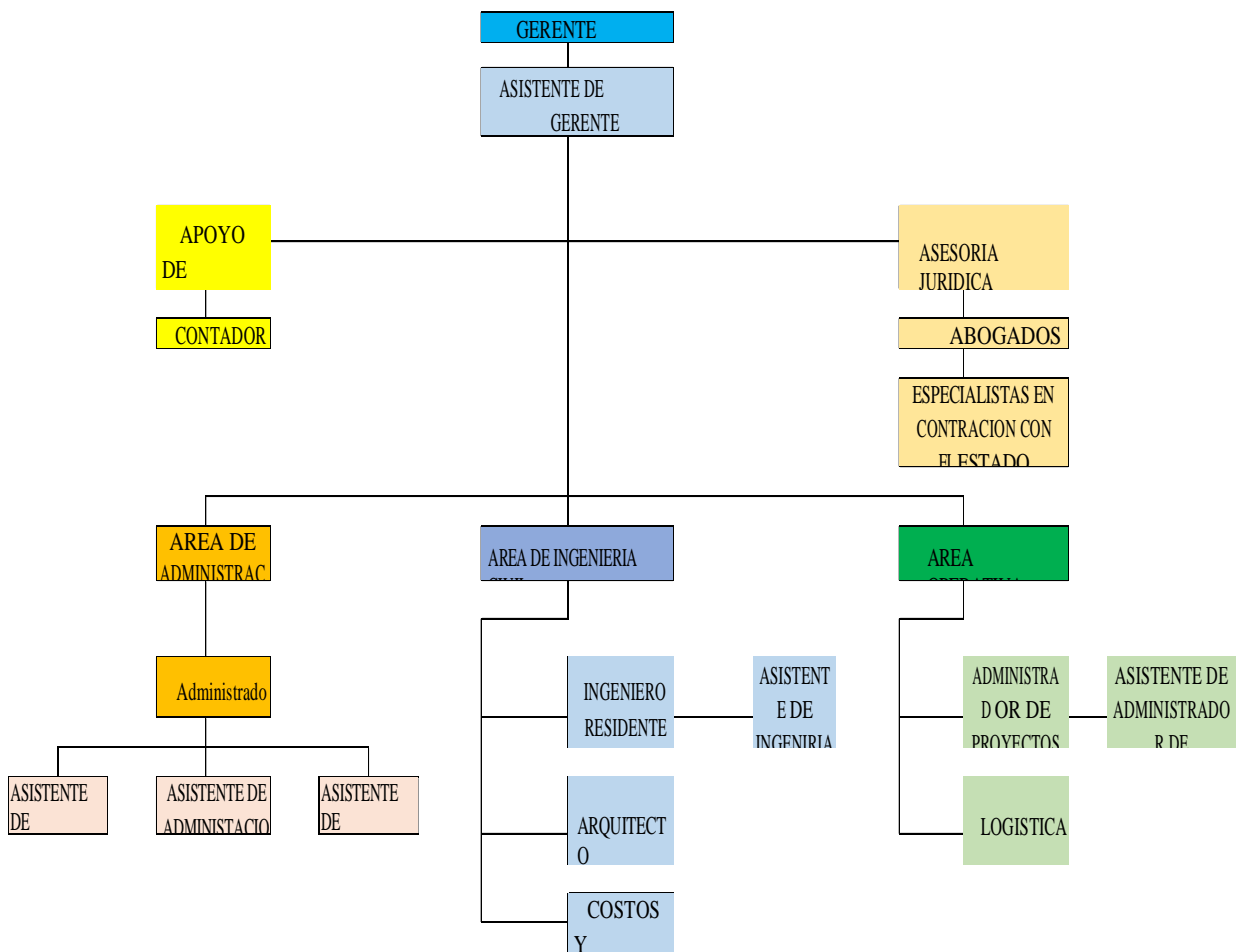
Estrategia N°3: “Plan de trabajo adecuado”

- ❖ Se propondrá una dinámica que se llamara “trabajando en equipo” don los grupos de trabajo de la áreas expresaran sus adecuadas funciones que deben realizar para cumplir sus objetivos en los proyectos de las obras.(la dinámica se llevara cabo en cada área) tiene como duración 15 minutos
- ❖ Se expondrán temas de especialidades funcionales y operacionales identificando su gran importancia que tiene el trabajador para la empresa y de sus habilidades que este brinda.
- ❖ Objetivo: Proponer un mejor plan de trabajo que especifique las adecuadas actividades que un área debe realizar individualmente a otras.
- ❖ Recursos:
 - Cinta adhesiva
 - Refrigerios
 - Papelote
 - Tríptico

Estrategia N° 4: “Desarrollo del organigrama”

- ❖ Se elaboró un organigrama Vertical ya que en este modelo se presentan las unidades jerárquicas de arriba- abajo a partir del titular en la parte superior, y desagregan los diferentes niveles.
- ❖ Teniendo en cuenta que la empresa “Olarqui Ingenieros S.A.C.” no cuenta con una estructura organizacional adecuada o bien definida por lo tanto se decidió implementar esta herramienta para identificar la estructura organizacional, la cual es vital para el funcionamiento de la empresa.
- ❖ Objetivo: Presentar de forma clara y objetiva la estructura jerárquica de la empresa con el fin de identificar los cargos y establecer concociones jerárquicamente.
- ❖ Recursos:
 - Laptop

Cuadro N° 03: Actualización del Organigrama



Estrategia N°5: “Diseño de los puestos de trabajo”

- ❖ Se diseñaran los puestos de trabajo de los trabajadores con la finalidad de mejorar las necesidades funcionales de los trabajadores.
- ❖ Se definirá un adecuado diseño de cargos para áreas determinadas en la propuesta
- ❖ Objetivo: Diseñar los puestos de trabajo en la empresa constructora Olarqui ingenieros S.A.C.
- ❖ Recursos:
 - Laptop
 - Papel A4
- ❖ Diseño de puesto del Área de Gerencia General

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: GERENTE GENERAL	
Área: Administración en general	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	GERENTE GENERAL
ÁREA	ADMINISTRACIÓN EN GENERAL
REPORTAR A	JUNTA DE SOCIOS
SUPERVISAR A	1. CONTADOR 2. ÁREA DE INGENIERÍA CIVIL 3. ÁREA OPERATIVA
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Planear, organizar, dirigir y controlar, tener bajo control el funcionamiento y actividades de la organización.
FUNCIONES	
1.- Planear las estrategias y actividades de la organización, fijar normas y políticas que ayuden a cumplir los objetivos de largo y mediano plazo.	
2.- Motivar y guiar a los trabajadores, así como trabajar y velar por el logro de los objetivos de la organización.	
3.- Promover, evaluar, seleccionar y asignar a los trabajadores en puesto adecuado en la organización.	
4.- Dirigir adecuadamente las decisiones planeadas para cumplir los objetivos.	
5.- Crear adecuados climas organizacionales el cual permita el desarrollo de la creatividad, motivación y el desarrollo profesional de la empresa	
6.- Organizar los procedimientos presupuestales de las obras y establecer los objetivos para lograr el cumplimiento de las funciones	
7.- Fomentar la responsabilidad social y también la creación de una filosofía de trabajo que se convierta en una adecuada cultura organizacional de acuerdo a las tendencias globales.	

RESPONSABILIDADES	Supervisión y control directa de los empleados de las áreas establecida
	Revisión de los estados contables y presupuestos en general de la empresa
	Cumplir y mantener los principios de cumplimiento de los objetivos y metas
	Cumplir y velar por las normas y reglas de la organización

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Prof. en Administración de empresas
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de traba bajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área de administración)
---------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ASISTENTE DE GERENCIA EN GENERAL

Área: Gerencia general

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ASISTENTE DE GERENCIA EN GENERAL
ÁREA	ADMINISTRACIÓN
REPORTAR A	GERENTE GENERAL

DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS

CARACTERÍSTICAS	Ayudar al Gerente general en el área de administración, encargado de la documentación de la organización y también la atención de las demás áreas.
-----------------	--

FUNCIONES

- 1.- Recibir los archivos en USB y documentos de las áreas correspondidas.
- 2.- Atención del as llamadas telefónicas de las entidades supervisoras.
- 3.- Información de los presupuestos presentados por las áreas.
- 4.- Tramitar documentos ante la entidad de organismo supervisor de las contrataciones con el estado (OSCE)
- 5.- Tener conocimiento de las funciones administrativas de la organización.
- 6.- Mantener actualizado el inventario de las oficinas (equipos, útiles de oficina).

RESPONSABILIDADES	Supervisión de los documentos contables también del dinero de caja chica
	mantenimiento complejo de material de equipos siendo su responsabilidad directa
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Practicante o Profesional de administración
Experiencia exigida	Un año de experiencia en carácter administrativo y operativo en las are de administración
capacidad de habilidades	Expresión clara de fácil entendimiento de forma verbal y escrita, conocimiento contable en funciones organizativas, fácil relación con el equipo de trabajo.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Lugar de traba bajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.(área de administración)

❖ Diseño de puestos del Área de Apoyo de Contabilidad

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: CONTADOR	
Área: Apoyo de contabilidad	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	CONTADOR
ÁREA	CONTABILIDAD
REPORTAR A	GERENTE GENERAL
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICA	Mantener y realizar el control contable de las transacciones y operaciones de la empresa y verificar el adecuada manejo de los apegos a las entidades correspondientes y trabajares.

FUNCIONES

- 1.- Revisar y examinar los documentos contables presentados por las áreas establecidas.
- 2.- Supervisar los pagos ya sean comprobantes, cheques y registros con las cuentas correspondientes
- 3.- Mantener actualizado es sistema contable de uso de control interno y externo.
- 4.- Emitir un informe de ingresos y egresos de las cuentas en general
- 5.- Elaboración de informe de actividades contables realizadas
- 6.- Realizar cualquier actividad contable que sea asignada.

RESPONSABILIDADES	Responsable de los documentos contables de la empresas
	Encargado del cumplimiento de los principios contables en general de la organización
	Encargado de los libros contables, de cloración de pagos de impuestos, registros de planillas.
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Profesional en contaduría publica
Experiencia exigida	Dos años de experiencia mínima en el área contable
Formación académico	.Manejo de programas esenciales como Word y Excel. .Capacidad de manejo de herramientas de oficina .Manejo del sistema de evaluación contable de las entidades de organismo de supervisión de contratación con el estado (OSCE)
Capacidad de habilidades	Manejo adecuado del trabajo en equipo, fácil comunicación ya sea verbal o escrita, pro activo en su área.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Lugar de trabajo	las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.(área de contabilidad)

❖ Diseño de puesto del Área de Asesoría Jurídica

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: ABOGADO	
Área: Asesoría jurídica	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ABOGADO
ÁREA	ASESORÍA JURÍDICA
REPORTAR A	GERENTE GENERAL
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Solucionar problemas o casos de materia legal o jurídica, tramitando documentos con el propósito de brindar apoyo optimo en el tema de asesoría legal
FUNCIONES	

1.- Analizar expedientes legales en tema de contratación con el estado

- 2.- Emitir opinión en temas legales y elaboración de informe respectivo
- 3.- Representante legal en licitaciones que se presentan con las entidades ya seas públicas o privadas
- 4.- Elaboración de poderes como representante de la empresa con previa autorización del gerente general
- 5.- Tramitar los casos tales como denuncias, fallos legales, conflictos legales con las entidades municipales o gobiernos regionales
- 6.- Elaboración y análisis de contratos, reglamentos, convenios, jurídicos o legales y normas que competen con las obras y con el estado.

RESPONSABILIDADES	
	Realización de informes de las actividades realizadas
	Cumplimiento de las normas y procedimiento en materia legales en la organización
	Responsable en temas legales de la empresa
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Profesional en estudios de derechos legales y jurídicos
Experiencia exigida	2 años de experiencia en tema de contratación legal con el estado
capacidad de habilidades	Conocimiento en leyes jurídicas y normas establecidas por el estado, fácil manejo de código de leyes, manejo de expedientes legales de la empresa.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.

❖ Diseño de puestos del Área de Administración

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: ADMINISTRADOR	
Área: Administración	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	GERENTE
ÁREA	ADMINISTRACIÓN
REPORTAR A	GERENTE GENERAL
SUPERVISAR A	SUBORDINADOS DE ADMINISTRACIÓN (ASISTENTES)
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Planear, organizar, dirigir y controlar, compromiso con la organización

FUNCIONES

- 1.- Controlar el procedimiento organizacional, decidir los factores básicos de logros
- 2.- Creación de funciones en general para lograr el cumplimiento de objetivos de la empresa
- 3.- Planear el cumplimiento de los objetivos de corto y mediano plazo, coordinando esfuerzos entre las demás áreas
- 4.- Supervisar a los subordinados de las áreas para el cumplimiento adecuado de sus funciones
- 5.- Participar en el reclutamiento de selección de personal activamente
- 6.- Definir un adecuado plan de trabajo que permita desarrollar estrategias adecuadas para la organización

RESPONSABILIDADES	Gestionar adecuadamente al personal
	Conocer los estados financieros de la organización
	Representante común de la organización en actividades financieras/bancarias.

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Licenciado en administración
Experiencia exigida	2 años de experiencia en el área de gerencia o administración ya sea en entidades públicas o privadas
capacidad de habilidades	conocimiento fundamentales de administración, buen trabajo en equipo, ser asertivo y de buen entendiendo, comprensivo y de fácil comunicación

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cacterísticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área de administración)
------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN 1

Área: Administración

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA	ADMINISTRACIÓN
REPORTAR A	ADMINISTRADOR
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Ayudar al Administrador en el área de administración, encargado de la documentación del área

FUNCIONES	
1.- Recibir los archivos en USB y documentos de las áreas correspondidas.	
2.- Atención de las llamadas telefónicas en el área de administración.	
3.- Evaluación de los presupuestos presentados por las áreas.	
4.- Tramitar documentos ante la entidad de organismo supervisor de las contrataciones con el estado (OSCE)	
5.- Tener conocimiento de las funciones administrativas de la organización.	
6.- Mantener actualizado el inventario de la oficina (equipos, útiles de oficina).	
RESPONSABILIDADES	Supervisión de los documentos administrativos mantenimiento complejo de material de equipos siendo su responsabilidad directa
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Practicante o Profesional de administración
Experiencia exigida	Un año de experiencia en carácter administrativo y/o operativo en las áreas de administración
capacidad de habilidades	Expresión clara de fácil entendimiento de forma verbal y escrita, conocimiento contable en funciones organizativas, fácil relación con el equipo de trabajo.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cacterísticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.(área de administración)

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN 2

Área: Administración

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA	ADMINISTRACIÓN
REPORTAR A	ADMINISTRADOR
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Ayudar al Administrador en el área de administración, encargado de la documentación del área

FUNCIONES	
1.- Recibir los archivos en USB y documentos de las áreas correspondidas.	
2.- Atención de las llamadas telefónicas en el área de administración.	

- 3.- Preparación de los presupuestos generales de la obras
- 4.- Tramitar documentos ante la entidad de organismo supervisor de las contrataciones con el estado (OSCE)
- 5.- Tener conocimiento de las funciones administrativas de la organización.
- 6.- Mantener actualizado el inventario de la oficina (equipos, útiles de oficina).

RESPONSABILIDADES	Supervisión de los documentos administrativos mantenimiento complejo de material de equipos siendo su responsabilidad directa
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Practicante o Profesional de administración
Experiencia exigida	Un año de experiencia en carácter administrativo y operativo en las are de administración
capacidad de habilidades	Expresión clara de fácil entendimiento de forma verbal y escrita, conocimiento contable en funciones organizativas, fácil relación con el equipo de trabajo.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.(área de administración)

❖ Diseño de puestos del Área de Ingeniería civil

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: INGENIERO RESIDENTE	
Área: Ingeniería civil	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	INGENIERO RESIDENTE
ÁREA	INGENIERÍA CIVIL
REPORTAR A	GERENTE GENERAL Y ADMINISTRADOR
SUPERVISAR A	1, ASISTENTE DE INGENIERÍA 2. ARQUITECTO 3. COSTOS Y PRESUPUESTOS (CONTADOR) 4. OBREROS
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Tolerante, buen líder de equipo, creativo, solución de problemas, trabajo bajo presión, toma de decisiones.
FUNCIONES	

- 1.- Encargado de programar, conducir, ejecutar obras tanto públicas como privadas de los distintos clientes, de conformidad con las normas legales vigentes
- 2.- Dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar la entrada y salida de implementos del almacén central, de acuerdo a las políticas impartidas y la normatividad vigente
- 3.- Encargado de mantener el inventario adecuado para no tener faltante de materiales en la obra
- 4.- Elaborar los informes de inventario y de avances en la obra para el Gerente General
- 5.- Reporta al Gerente general de modo directo los resultados de sus actividades
- 6.- Encargado de supervisar las actividades y funciones realizadas por los obreros

RESPONSABILIDADES	Elaboración diseño de proyectos de ejecución y servicios de obras de construcción
	Coordinación con el equipo de trabajo
	Contratación del personal para acabados
	Revisión permanente de los procesos de la obra

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Prof. en Ingeniería civil
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área ingeniería civil)
------------------	---

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ASISTENTE DE INGENIERÍA

Área: Ingeniería civil

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ASISTENTE DE INGENIERÍA
ÁREA	INGENIERÍA CIVIL
REPORTAR A	INGENIERO RESIDENTE

DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS

CARACTERÍSTICAS	Ayudar al ingeniero residente del are de ingeniería civil, encargado de la documentación de las actividades realizadas
-----------------	--

FUNCIONES

- 1.- Apoyo en valorizaciones de avances de obra en general

- 2.- Llevar el control documentario de las funciones realizadas en las obras
- 3.- Apoyo en la supervisión de la ejecución de trabajos en campo
- 4.- Apoyar en la coordinación con proveedores, en abastecimientos de materiales
- 5.- Análisis de metrados y lectura de planos
- 6.- Asesoría en temas técnicos con el ingeniero de área
- 7.- Realizar informes de avances de ejecución de la obra y presentarle al ingeniero residente

RESPONSABILIDADES	Manejo y supervisión del personal en obra
	Planificación en presupuesto de obra
	Redacción de informe técnico

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Prof. en Ingeniería civil
Experiencia exigida	1 años de experiencia laborales en relación a su cargo
Capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área de ingeniería civil)
------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ARQUITECTO

Área: Ingeniería civil

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ARQUITECTO
ÁREA	INGENIERÍA CIVIL
REPORTAR A	GERENTE GENERAL Y INGENIERO RESIDENTE

DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS

CARACTERÍSTICAS	Tolerante, buen líder de equipo, creativo, solución de problemas, trabajo bajo presión, toma de decisiones.
-----------------	---

FUNCIONES

- 1.- Preparar y presentar reportes sobre las características del diseño de las obras
- 2.- Asistir en la selección del lugar para construir y estudiar el entorno
- 3.- Producir trabajos detallados, dibujos, bocetos, planos y especificaciones
- 4.- Evolución de la naturaleza de los materiales utilizados para la construcción
- 5.- Elaboración de los presupuestos técnicos relacionados al tipo de diseño aplicado
- 6.- Asegurarse que el impacto medioambiental del proyecto sea el menor posible

RESPONSABILIDADES	Elaboración diseño de proyectos de ejecución y servicios de obras de construcción
	Supervisar y controlar el proyecto
	Verificación de calidad de acabado

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Prof. en Arquitectura
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
Capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cacterísticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área de ingeniería civil)
------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: COSTOS Y PRESUPUESTOS

Área: Ingeniería civil

ESPECIFICACIÓN	ESPECIALISTA EN COSTOS Y PRESUPUESTOS
NOMBRE DEL PUESTO	COSTOS Y PRESUPUESTOS
ÁREA	INGENIERÍA CIVIL
REPORTAR A	INGENIERO RESIDENTE

DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS

CARACTERÍSTICA	Mantener y realizar el control contable de los presupuestos y valorizaciones en la ejecución de proyectos además de verificar el adecuado manejo de los apogos a las entidades correspondientes y trabajadores.
----------------	---

FUNCIONES

- 1.- Revisar y examinar los documentos contables presentados por el arquitecto y el ingeniero.
- 2.- Supervisar los pagos ya sean comprobantes, cheques y registros con las cuentas correspondientes
- 3.- Mantener actualizado es sistema contable de uso de control interno y externo.
- 4.- Emitir un informe de ingresos y egresos de las cuentas en general
- 5.- Elaboración de informe de actividades contables realizadas en proyectos
- 6.- Realizar cualquier actividad contable que sea asignada por sus superiores de área

RESPONSABILIDADES	Responsable de los documentos contables de la empresas
	Encargado del cumplimiento de los principios contables en general de la organización

	Encargado de los libros contables, de declaración de pagos de impuestos, registros de planillas.
--	--

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Profesional en contaduría pública
Experiencia exigida	Dos años de experiencia mínima en el área contable
Formación académico	.Manejo de programas esenciales como Word y Excel. .Capacidad de manejo de herramientas de oficina .Manejo del sistema de evaluación contable de las entidades de organismo de supervisión de contratación con el estado (OSCE)
Capacidad de habilidades	Manejo adecuado del trabajo en equipo, fácil comunicación ya sea verbal o escrita, pro activo en su área.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas.(área de contabilidad)
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área de ingeniería civil)
------------------	--

❖ Diseño de puestos del Área Operativa

Olarqui Ingenieros S.A.C.	
Diseño de puestos	
DIRIGIDO AL PUESTO: ADMINISTRADOR DE PROYECTOS	
Área: Operativa	
ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ADMINISTRADOR DE PROYECTOS
ÁREA	OPERATIVA
REPORTAR A	GERENTE GENERAL
SUPERVISAR A	1, ASISTENTE DE ADMINISTRADOR DE PROYECTOS 2. LOGÍSTICA 3. MAESTRO DE OBRA
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Tolerante, buen líder de equipo, creativo, solución de problemas, trabajo bajo presión, toma de decisiones.
FUNCIONES	
<p>1.- Realizar el control económico de la obra o grupo de obras a las que está asignado, para ello debe realizar el seguimiento de los ingresos y egresos de todos los costos que se genere</p> <p>2.- Gestionar la labor del personal, altas y bajas de contratos laborales, vacaciones del personal, notas de gastos.</p> <p>3.- Gestionar y revisar contratos de suministros y servicios, revisión de documentos laborales de los subcontratistas</p> <p>4.- Registro y control de los movimientos de la caja de obra y las cuentas bancarias asociadas a la obra.</p> <p>5.- Elaboración de cierres para el resultado económicos de obra en el mes, en el año y a origen</p> <p>6.- Realizar la contabilidad analítica de la obra, y realizar o supervisar la contabilidad financiera de la obra</p>	
RESPONSABILIDADES	Coordinación con el equipo de trabajo
	Supervisar el almacén de la obra
	Llevar el control de los activos del inventario de obra
	Revisión permanente de los procesos de la obra
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Prof. en Administración
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
Capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.
CONDICIONES DE TRABAJO	

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cacterísticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área operativa)
------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: ASISTENTE ADMINISTRADOR DE PROYECTOS

Área: Operativa

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ADMINISTRADOR DE PROYECTOS
ÁREA	OPERATIVA
REPORTAR A	GERENTE GENERAL Y ADMINISTRADOR DE PROYECTOS
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Tolerante, buen líder de equipo, creativo, solución de problemas, trabajo bajo presión, toma de decisiones.
FUNCIONES	
1.- Apoyar al Responsable de Proyecto en los procesos de convocar, seleccionar y coordinar al grupo de trabajadores	
2.- Apoyar al Responsable de Proyecto en la realización del proceso de inducción a los trabajadores que ingresen a su proyecto asignado	
3.- Recolectar datos de campo necesarios para la elaboración de nóminas	
4.- Apoyar al Responsable de Proyecto en la programación oportuna de suministros y herramientas y su correspondiente transporte de acuerdo al presupuesto del plan de calidad	
5.- Apoyar al Responsable de Proyecto en la programación de actividades operativas	
6.- Apoyar al Responsable de Proyecto en el control de la entrega y el uso adecuado de herramientas, insumos, EPP y dotaciones, Supervisar la calidad en la obra	
RESPONSABILIDADES	Coordinación con el equipo de trabajo
	Supervisar el almacén de la obra
	Informar todo accidente o incidente que se presente
	Revisión permanente de los procesos de la obra
REQUISITOS DEL PUESTOS	
Formación profesional	Prof. en Administración
Experiencia exigida	1 año de experiencia laborales en relación a su cargo
Capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área operativa)
------------------	--

Olarqui Ingenieros S.A.C.

Diseño de puestos

DIRIGIDO AL PUESTO: LOGÍSTICA

Área: Operativa

ESPECIFICACIÓN	CONTENIDO
NOMBRE DEL PUESTO	ADMINISTRADOR DE PROYECTOS
ÁREA	OPERATIVA
REPORTAR A	ADMINISTRADOR DE PROYECTOS
DESCRIPCIÓN DEL PUESTOS	
CARACTERÍSTICAS	Apoyo logístico al administrador de proyectos en las obras

FUNCIONES

- 1.- Coordinar la entrega del suministro a la obra, así mismo coordinar el despacho de almacén hasta el destino final
 - 2.- Realizar los pedidos necesarios a los proveedores que previamente serán informados al administrador de proyectos
 - 3.- Ingresar en el sistema la factura de acuerdo a las órdenes de compra y/o requerimientos ingresados para su posterior envío a Contabilidad para la generación del pago.
 - 4.- Registro y control de los movimientos de la caja de obra y las cuentas bancarias asociadas a la obra.
 - 5.- Recibir diariamente el cuadro o arqueo de caja por parte del almacenista, y posteriormente entregar los dineros al área de tesorería o gerencia
-

RESPONSABILIDADES	Coordinación con el equipo de trabajo
	Supervisar el almacén de la obra
	Llevar el control de los activos del inventario de obra
	Revisión permanente de los procesos de la obra

REQUISITOS DEL PUESTOS

Formación profesional	Técnico en Administración
Experiencia exigida	dos años de experiencia laborales en relación a su cargo
Capacidad de habilidades	Buen trabajo en equipo, ser buen líder, ser creativo, tener una buena comunicación entendible, tener un buen rumbo profesional.

CONDICIONES DE TRABAJO

Lugar de trabajo	Las funciones del trabajo son realizadas en una oficina, con la temperatura adecuada, con las cateréticas de higiene normales, una iluminación y estructuras adecuadas. (área operativa)
------------------	--

Estrategia N° 6: “Mejor ambiente laboral”

- ❖ Se implementara frases motivadoras en las áreas donde laboren los trabajadores y se creara un mural de la organización y sus trabajadores.
- ❖ Objetivo: Mejorar la motivación laboral de los trabajadores y estimulándolos a cumplir con sus objetivos.
- ❖ Recursos:
 - Cartulina
 - Plumones

Estrategia N° 7: “Implementar un plan de promoción y/o ascensos”

- ❖ Proponer un programa de promoción o ascensos internos para los trabajadores que cumplan con especialidades profesionales, que se ajuste a su línea de carrera.
- ❖ Objetivo: Proponer un programa de ascensos para los trabajadores de Olarqui ingenieros S.A.C.
- ❖ Recursos:
 - Laptop
 - Papel A4

Estrategia N° 8: “Incentivos de felicidad”

- ❖ Se propondrá incentivos de bienestar dirigido al trabajador y a su familia con el fin de motivarlos e su nivel de satisfacción y el sentido de orgullo hacia su trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del personal y el entorno.
- ❖ Objetivo: Incrementar la satisfacción salarial de los trabajadores.
- ❖ Recursos:
 - Laptop
 - Papel A4

Estrategia N° 9: “Equilibrio trabajo y satisfacción”

- ❖ Se propondrá un programa de enriquecimiento del trabajo el cual permita diagnosticar la cantidad de complejidad de sus tareas y las funciones de sus cargos, haciendo que tenga el adecuado nivel de tareas el cual incrementara el grado de satisfacción con el trabajo justo.
- ❖ Objetivo: Incrementar la satisfacción del trabajador en sus tareas o funciones realizadas.
- ❖ Recursos:
 - Cinta adhesiva
 - Refrigerios
 - Papelote
 - Tríptico

RECURSOS

1. Recursos Humanos

Cuadro N° 04: Colaboradores de la empresa OLARQUI INGENIEROS S.A.C.

ÁREAS	TRABAJADORES	
	M/F	%
GERENCIA GENERAL	2	12
APOYO DE CONTABILIDAD	2	12
ASESORÍA JURÍDICA	2	12
ADMINISTRACIÓN	4	23
INGENIERÍA CIVIL	4	23
ÁREA OPERATIVA	3	17
TOTAL	17	100%

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro N° 05: Personal de investigación

Asesor Metodólogo	01
Asesor Temático	01
TOTAL	02

Fuente: Elaboración Propia

FINANCIAMIENTO

Los responsables de la tesis son los responsables de administrar y elaborar los presentes programas, tomando en cuenta el adecuado uso de los recursos para mejorar y proponer los cambios que permitirán mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, a continuación se detallara los materiales a que se utilizaran.

Cuadro N° 06: Equipos y materiales

EQUIPOS Y MATERIALES				
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
			UNITARIO	SEMANAS
2	IMPRESORA	1 UN.	120	120.00
4	LAPTOP	2 UN.	150	300.00
5	HOJAS A4	½ MILLAR	25.0	12.50
6	PLUMONES	05 UN.	5.00	25.00
17	PROYECTOR	1 UN.	100.00	100.00
TOTAL				557.50

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro N° 07: Insumos para refrigerio

INSUMOS PARA REFRIGERIO				
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
			UNITARIO	
1	CAFÉ	19 tasas	2.00	38.00
2	SANDWINCH	19 UNI.	4.00	76.00
3	FRUGOS	19 UNI.	1.50	28.50
TOTAL				142.50

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro N° 08: Transporte

TRANSPORTE				
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	PASAJES PARA TESISTA	1 PERSONA	140.00	140.00
2	PASAJES PARA TESISTA	1PERSONA	140.00	140.00
TOTAL				280.00

Fuente: Elaboración Propia

REFERENCIAS

- Alison, G. (14 de mayo de 2019). *HERMONEY*. Obtenido de <https://www.hermoney.com/earn/work-life-balance/common-workplace-issues/>
- Allens, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Ediciones Granica.
- Arbaiza, A. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Argentina: Cengage Learning.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*. Inglaterra: Tenth Edition Kogan.
- Ayala, M. (2016). *identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del área de servicios banca de negocios del banco scotiabank en la ciudad de lima período marzo-julio 2015*. (tesis de licenciatura). Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Bar, A. (2010). *La metodología cuantitativa y su uso en América Latina*. Mexico: Cinta Moebio.
- Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la investigacion*. Peru: San Marcos.
- Chen, G. (25 de ENERO de 2019). *APA Psycnet*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1990-06309-001>
- Chiaevenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones*. Mexico: MC.GRAW.HILL/iINTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: MC.GRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Davis, K. &. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Diaz, M. N. (DICIEMBRE de 23 de 2015). Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ElEstudioDelNivelDeSatisfaccionLaboralEnLasEmpresa-2710495.pdf>
- Duarte, M. &. (2014). "Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Adara S.A". (*investigacion*). Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua.
- Fadias, A. (2012). *El Proyecto De Nvestigacion*. CARACAS: EDITORIAL EPISTEME.
- Fernandes, M. (1995). *Analisis y Descripcion de Puestos de trabajo*. Madrid: ediciones; Diaz de Santos, S.A.
- Fernandez, M. (2007). *Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*. . España: Ediciones Diaz de Santos, Retrieved From.

- Gestion. (11 de DICIEMBRE de 2017). *Gestion*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/hay-burbuja-felicidad-laboral-149934>
- Gomez, L. (1996). *Gestion de recursos humanos*. Mexico: Editorial Pretince-Hall.
- Hackman, J. (1975). *Una nueva estrategia para el enriquecimiento del trabajo*. Estados Unidos: California Management edict.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Humano, I. C. (10 de JUNIO de 2016). *Info Capital huamno*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Jaqui, O. (2018). "*elaboración del diseño de puestos de trabajo bajo un modelo basado en competencias para una empresa dedicada a la fabricación de ataúdes en el año 2018*". (tesis de licenciatura). Universidad Privada del norte, Lima.
- Kaliski, B. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance, Second edition*. Estados Unidos: Thompson Gale.
- Kanika, G. (21 de NOVIEMBRE de 2017). *SAGE JOURNALS*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1523422317742987>
- Kappel, M. (3 de noviembre de 2017). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/303617>
- Lema, V. (2016). Diseño de Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento del Personal "CARMELITA 1". (tesis en licenciatura). Universidad Estatal de Milagro, Milagro.
- Lujan, E. (2018). *Relación del feedback laboral con la satisfacción en el trabajo del personal en una dirección regional de agricultura del Perú*. (Tesis en licenciatura). Universidad de Huánuco, Huanuco.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Miller, B. (20 de Mayo de 2019). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/slideshow/306941>
- Monje, c. (2011). *Metodologia De La Investigacion Cuantitativa Y Cualitativa* . COLOMBIA: UNI.SURCOLOMBIANO.
- Mullins, J. (2005). *Management and organizational behavior*. Estados Unidos: Pearson Education Limited.
- Nieves, H. (2018). *satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa adecco peru s.a. piura – peru, 2016*. (Tesis de licenciatura). UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, Piura.
- Olivares, F. (2016). "*factores que incidirán en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC SA*". (tesis en licenciatura). Universidad de Chile, Santiago.

- Ortis, C. (2016). *relación del feedback laboral con la satisfacción en el trabajo del personal en una dirección regional de agricultura del Perú. (tesis de licenciatura). universidad de lima, lima.*
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de la investigación científica.* Mexico: Mexico.
- Prado, D. (2014). *el diseño del puesto de trabajo y la ergonomía. estados unidos: business school edic. 6.*
- Revista Andina. (18 de agosto de 2018). *Agencia peruana de naticas andina.* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Riveiro. (2004). *Escala de satisfacción Laboral-Version para orientadores (ESL-VO) como recurso para la satisfacción laboral.* España: Educativa.
- Robbins, J. (2013). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Ed. Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Pearson Educación.
- Robolledo, B. (2015). “*Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán*”. (tesis de licenciatura). universidad de bio-bio, Chillán.
- Silva, A. (2018). *diseño de puesto y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la corporación acciona b&s s.a.c 2017. (tesis de licenciatura).* Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management.*, Estados Unidos: Third edition.
- Sweney, P. &. (2005). *Organizational Behavior: Solutions for Management.* Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Warther, &. D. (2008). *Administración de recursos humanos.* Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Weyne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* Estados Unidos: Person Educación.
- willian, F. (13 de DICIEMBRE de 2018). *SAGE JOURNALS.* Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1123/rsj.34.2.78>
- Yaco, M. (2016). “*el diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de pocollay – tacna - 2016*”. (tesis de licenciatura). UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, Tacna.
- Zarco, A. R. (2009). *Psicología del Trabajo.* Mexico: piramide.

ANEXOS

ANEXO N° 01

VALIDACIONES DE LA PROPUESTA

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Luis Alberto Ardiles Hozas

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS S.A.C."

Realizado por: David Lorenzo Bances Sienfuegos con D.N.I: 48008738 y Carlos Tarrillo Cercado Carlos con D.N.I: 76979480

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Gerente General: Luis Alberto Ardiles Ugaz

Especializado: experiencia años

Cargo Actual: Gerente General Olarqui Ingenieros SAC.

OLARQUI INGENIEROS S.A.C. Fecha: 23-NOV-2019.

Luis Alberto Ardiles Ugaz
GERENTE GENERAL

Gerente General. Luis Alberto Ardiles Ugaz

DNI N° 72374596

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Jhon Anibal Quiroz Rosalino

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS S.A.C."

Realizado por: David Lorenzo Bancos Sienfuegos con D.N.I: 48008738 y Carlos Tarrillo Cercado Carlos con D.N.I: 76979480

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el ING: Shon Anibal Quiroz Rosalino

Especializado: experiencia 3 años

Cargo Actual: Jefe de Proyectos

Fecha: 17-nov-2019


 Shon Anibal Quiroz Rosalino
 INGENIERO CIVIL
 C.I.P. 117119

ING. Shon Anibal Quiroz Rosalino

DNI N° 44192792

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado(a) 1/9 Carmen L. Sanchez Carbones

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "DISEÑO DE PUESTOS PAR MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS S.A.C."

Realizado por: David Lorenzo Bances Sienfuegos con D.N.I: 48008738 y Carlos Tarrillo Cercado Carlos con D.N.I: 76979480

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X			
IV	Bibliografía				
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta				
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister ..CARLEN LUISA GONCHES CARBONEL.....

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 08 años

Cargo Actual: JEFE DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD
IES "REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA"

Fecha: 26 NOVIEMBRE 2019


Mg. CARLEN LUISA GONCHES CARBONEL
JEFE

DNI N° 16481329

ANEXO N° 02:



ANEXO N° 03: CONSTANCIA DE ENTREGA DE LA PROPUESTA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Chiclayo, 27 de Noviembre del 2019

LIC. : LUIS ALBERTO ARDILES UGAZ
GERENTE GENERAL

DE : BANCES SIENFUEGOS DAVID LORENZO
TARRILLO CERCADO CARLOS
ESTUDIANTE DEL X CICLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -
CHICLAYO

ASUNTO : ENTREGA DE LA PROPUESTA DE LA TESIS TITULADA "DISEÑO
PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA
EMPRESA OLARQUI INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO"

**PROPUESTA DE DISEÑO DE PUESTOS PARA LA EMPRESA OLARQUI
INGENIEROS S.A.C.**

Por medio de la presente reciba mi más cordiales saludos y al mismo tiempo hacerle llegar la propuesta de mejora elaborada en base al diagnóstico realizado a la empresa y que contribuirá a dar solución a una situación problemática encontrada.

Entregado a,

OLARQUI INGENIEROS S.A.C.

Luis Alberto Ardiles Ugaz
GERENTE GENERAL

LUIS ALBERTO ARDILES UGAZ
GERENTE GENERAL
DNI: 72374596

CARGO
RECIBIDO 27 NOV. 2019

ANEXO N° 04: INSTRUMENTOS

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES

Estimado experto en el área de Gestión Humana

OBJETIVO. La presente guía de entrevista tiene la finalidad de recoger información que servirá como base para el desarrollo de la investigación denominada “DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS SAC” por ello se solicita a usted responder las preguntas

Nombre: _____

Cargo en la organización: _____

1. ¿Tiene experiencia en Gestión personal?
2. ¿Es claro el rol de cada miembro de su organización?
3. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
4. ¿Cómo es el trabajo en equipo en la empresa?
5. ¿Existen procedimientos estandarizados para realizar las funciones de cada puesto?
6. ¿Cuánta libertad les da sus colaboradores en la toma de decisiones?
7. ¿Cuánto conocen los colaboradores el resultado de su trabajo?
8. ¿Cómo evalúa el desempeño de sus colaboradores?
9. ¿Se fomenta el trabajo en equipo?
10. ¿Es claro el rol de cada miembro de su organización?

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO

OBJETIVO: El presente cuestionario servirá para recoger información valiosa para el desarrollo de un trabajo de investigación denominado “DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS SAC” dicha información será anónima y confidencial.

INSTRUCCIÓN:

Marque con una X la respuesta que considere correcto de acuerdo a la pregunta.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
CARACTERISTICAS DEL PUESTO						
1	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
2	¿Se siente satisfecho o le gusta el trabajo que desarrolla?					
3	¿La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades?					
4	¿Me resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?					
5	¿El ambiente de trabajo es confortable?					
6	¿El diseño de puestos se ajusta a la ejecución de su tarea actual?					
REALIZACION PERSONAL						
7	¿Disfruto cada labor que hago en mi trabajo?					
8	¿Estoy satisfecho con mi puesto de trabajo dentro de la empresa?					
9	¿Regularmente recibo de parte de mi jefe reconocimientos por mi esfuerzo?					
10	¿Los que realizan bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos?					
11	¿Me siento satisfecho aportando con el logro de los objetivos y metas?					
12	¿Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente?					
RELACIONES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE						
- 13	¿Regularmente recibo de parte de mi jefe reconocimientos por mi esfuerzo?					
14	¿La relación que tengo con mis jefes es cordial?					

15	¿La relación que tengo con mis compañeros es cordial?						
16	¿El horario de trabajo me permite disfrutar de tiempo con mi familia?						
17	¿Me disgusta mi horario de trabajo?						
18	¿Siento que me están explotando en mi centro de trabajo?						
RECONOCIMIENTO DEL PROPIO DESEMPEÑO LABORAL							
19	¿Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo?						
20	¿Las labores que realizo dentro de la organización son tan valiosas como cualquier otra?						
21	¿El reconocimiento es justo e igual para todos los trabajadores?						
SUELDOS Y/O SALARIOS							
22	¿Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de mi horario laboral?						
23	¿Siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser?						
24	¿Obtengo incentivos económicos por cumplimiento de metas y objetivos?						
OPORTUNIDADES DE PROMOCION							
25	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir?						
26	¿Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?						
27	¿Los ascensos son satisfactorios?						

ANEXO N° 05:
VALIDACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Encuesta)

Experto: Dr. (Mg) Daguan Giannina Giler Saavedra
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UCV - Docente Tiempo Completo
 Dirección: Calle Miguel Grau N° 300 - Dpto. 102 Compadre Viejo
 e-mail: dg.giler@gmail.com Teléfono: 966200169

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			X	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			X	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			X	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			X	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			X	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			X	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			X	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			X	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			X	

Opinión de Aplicabilidad: Mejoran la calidad de redacción de las preguntas. Organizarlas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Nombre y firma del Experto Validador 
 DNI N° 43899320
 Fecha: .../.../...

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Entrevista)

Experto: Dr. (Mg) Dagmar Giannina Giles Saavedra
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UCV - Docente Tiempo Completo
 Dirección: Calle Miguel Grau N° 300 - Dpto. 102 Campesinico
 e-mail: dggiles.g@ucv.virtual.edu.pe Teléfono: 906200169

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			X	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			X	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			X	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			X	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			X	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			X	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			X	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			X	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			X	

Opinión de Aplicabilidad: Mejorar redacción de preguntas.
Dirigirlas acorde a los objetivos de la
investigación

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 43899180

Fecha:/.../....

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Encuesta)

Experto: Dr. (Mg) Mg. ANITA CAMPOS MARQUEZ
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: DTC - UCV - Psicología
 Dirección: Univ. Agrícola 12. C Lot 30
 e-mail: acampom@ucv.edu.pe Teléfono: —

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X 90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X 82
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X 97
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			75X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X 87
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X 88
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X 90
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			75X	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X 97
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X 98

Opinión de Aplicabilidad:

.....

Anita Campos M.
 Nombre y firma del Experto Validador
 DNI Nº 18140921
 Fecha: 18/1/19

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Entrevista)

Experto: Dr. (Mg) My. ANITA CAMPOS MARGUEZ
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: DTC - UCV - Psicología
 Dirección: Vrb. Oriental # 2, c. lote 30
 e-mail: a.camposm@ucv.edu.ve Teléfono: -

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X 80
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			75x	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X 90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				X 91
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X 80
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			75x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X 88
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X 93
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X 81
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X 96

Opinión de Aplicabilidad:

.....

Ana Compta A.

Nombre y firma del Experto Validador

DNI Nº 16140421Fecha: 16/6/19

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Encuesta)
 Experto: Dr. (Mg) Anthony Delgado Chayuni
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente tiempo completo
 Dirección: Av. Nicasio # 866
 e-mail: Teléfono: 993899702

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				×
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			×	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				×
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				×
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				×
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				×
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				×
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			×	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				×
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				×

Opinión de Aplicabilidad: Tener en cuenta la realización de una actividad que mejor dicho proceso de satisfacción.



Nombre y firma del Experto Validador

DNI Nº: 71919631

Fecha: 17.10.17

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Experto: Dr. (Mg) Anthony Delgado Chavanni (Entrevista)
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente Tiempo Completo
 Dirección: Av. Nriisa # 860
 e-mail: Teléfono: 993697702

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		0-25	26-50	51-75	76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				X
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			X	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			X	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			X	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

.....



Nombre y firma del Experto Validador

DNI Nº 71919631

Fecha: 19/09/19

ANEXO N° 06: Cuestionario de diseño de puestos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO

OBJETIVO: El presente cuestionario servirá para recoger información valiosa para el desarrollo de un trabajo de investigación denominado “DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA OLARQUI INGENIEROS SAC” dicha información será anónima y confidencial.

INSTRUCCIÓN:

Marque con una X la respuesta que considere correcto de acuerdo a la pregunta.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<u>VARIEDAD</u>						
1	¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil?					
2	¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización están acorde a su cargo?					
3	¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?					
4	¿En la empresa me comunican oportunamente la información que necesito para mi trabajo?					
5	¿En la empresa me facilitan los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo?					
6	¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?					
7	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
8	Las tareas, responsabilidad, líneas de comunicación están bien definidas.					
9	En la empresa me facilitan los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo					
<u>AUTONOMIA</u>						
10	La empresa tiene un organigrama de acuerdo a su realidad					
11	Las funciones de cada área están bien detalladas.					
12	Tengo libertad (uso de equipos herramientas, métodos, etc.)para realizar mis funciones					

<u>SIGNIFICADO DE TAREAS</u>					
13	Se aprovecha al máximo la jornada laboral en la empresa				

14	Considera que es importante cumplir con el horario de trabajo haciendo uso efectivo de la jornada laboral					
15	Disfruto cada labor que hago en mi trabajo					
<u>IDENTIFICACION CON LA TAREA</u>						
16	Conozco claramente mis funciones y responsabilidades					
17	La conducta de los trabajadores frente a circunstancias son las adecuadas.					
18	Las funciones que realizo son motivadoras					
<u>RETROALIMENTACION</u>						
19	Mi jefe impulsa eficazmente el cumplimiento de las metas del área					
20	¿la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?					
21	¿Las capacitaciones que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					

ANEXO N° 07:

VALIDACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
(ENCUESTA)

Experto: Dr. (Mg) Ysaías H. H. H. H.
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente
 Dirección: Av. 18 de Julio 1443
 e-mail: isaiah.hernandez@unp.edu.pe Teléfono: 93208804

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			X	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			X	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			X	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			X	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			X	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			X	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			X	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			X	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			X	

Opinión de Aplicabilidad: La encuesta 6-7 define lo tipo el Documento que genera el trabajo de campo.

Nombre y firma del Experto Validador
 DNI N° 72632361
 Fecha: 21.12.19

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(ENCUESTA)

Experto: Dr. (Mg) Manuel Lorenzo Garamón Caceres
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: GLOBE INNOVATION BUSINESS SAC - Jefe General
 Dirección: Calle Camboaque H. 195 URB. SAN ROSARIO S.L.P.
 e-mail: m.garamon@hotm...ua Teléfono: 972943966

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			✓	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			✓	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				✓
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			✓	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			✓	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			✓	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			✓	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				✓
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			✓	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			✓	

Opinión de Aplicabilidad: APLICA

Nombre y firma del Experto Validador
 DNI N° 00448215
 Fecha: 22/10/15

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Experto: Dr. (Mg) Pedro Manuel Silva Leon (ENCUESTA)
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Dirección: CARRETERA PIMENTEL KM. 3.5 CHICLAYO 14001
 e-mail: psilva@cvj.edu.pe Teléfono: 981575409

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				X
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

Variable INOPERANTE con relación a las dimensiones que son relevantes para su aplicación y solución del problema.

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 42268003

Fecha: 22/10/19

ANEXO N° 08:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	” DISEÑO DE PUESTOS PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA OLARQUI INGENIEROS S.A.C.”
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión De Recursos Humanos
AUTOR(ES):	Bances Sienfuegos David L Tarrillo cercado Carlos

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo el diseño de puestos mejora la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Olarqui ingenieros sac?	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer un diseño de puestos que mejore la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa constructora Olarqui Ingenieros S.A.C. 	H1: el diseño de puestos mejora significativamente la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Olarqui ingenieros sac.	Diseño de puestos Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Características del puesto • Autonomía • Significado de tareas • Identificación con la tarea • Retroalimentación. • Características del puesto • realización personal • Realizaciones sociales y tiempo libre • Reconocimiento del propio desempeño laboral • Sueldos y/o salarios • Oportunidades de promoción 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Tipo: Aplicativo • Alcance: Descriptivo • Diseño: No experimental (transversal) • Unidad de investigación:

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Diseño de Puestos	Indicadores	Fuente de Información
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Olarqui ingenieros sac? • ¿Cómo es el diseño de puestos en la empresa Olarqui ingenieros sac? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Olarqui ingenieros sac. • Diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora olarqui ingenieros S.A.C. • Diseñar puestos de trabajo en la empresa Olarqui ingenieros sac. • Validar el diseño de puestos por juicio de expertos. 		Características del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y conocimientos • Equipos • Procedimientos 	(Chiavenato, 2009) Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones, México, MCGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. (Riveiro, 2004) Escala de satisfacción Laboral-Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la satisfacción laboral, España, Educativa
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Grado independencia 	
			Significado de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Interdependencia del trabajo • Grado de repercusión en la organización • Aporte del trabajo en el logro de objetivos y metas 	
			Identificación con la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica resultado de sus esfuerzos 	
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de eficiencia de esfuerzos. • Noción del desempeño 	
			Satisfacción Laboral		
			Características del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un plan de trabajo • Participar en el diseño de puestos 	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo motivador • Logro objetivos organizacionales y personales 	
			Relaciones sociales y tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones en el centro de trabajo • Horarios flexibles 	

Reconocimiento del propio desempeño laboral

- Desempeño laboral apropiado

Recompensas extrínsecas

- Salario

Oportunidades de promoción

- Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho
-

ANEXO N° 09:
CONFIABILIDAD- ALFA DE CROMBACH

P R G.	F F E	F F E	F F E	F F E	P R E	F F E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	P R E	F F E	F F E	F F E	F F E	F F E	F F E	F F E	F F E	VAR _D	VAR _I	SUMA TORIA _D	SUMA TORIA _I	
1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2,000	1,000	28	13
1	1	2	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1,000	2,000	14	26
2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2,000	2,000	28	26
3	.	4	3	4	2	4	.	.	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2,000	3,080	28	40
3	2	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	3	2	4	3,070	4,000	43	52
2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	1	3	2	3	2,930	2,000	41	26
4	2	3	5	4	5	5	3	2	4	1	2	3	3	2	4	4	1	3	4	3	1	4	5	2	2	1	2,000	4,150	28	54
3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3,860	4,000	54	52
3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	4	2	3	5	2	3	3	4	5	3,830	2,920	55	38
4	4	5	3	5	3	5	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4,710	4,000	66	52

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 ^a	30	,725
Razón de verosimilitud	21,778	30	,862
Asociación lineal por lineal	2,622	1	,105
N de casos válidos	10		

a. 42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que
5. El recuento mínimo esperado es ,10.

ANEXO N° 10:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chiclayo, 11 de junio del 2019

CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR:

Luis Alberto Ardiles Ugaz

Gerente General

Calle la Mar N° 167 – Santa victoria – Chiclayo

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para expresarte mi cordial saludo y a la vez presentarnos **Bances Sienfuegos David L.** Identificado con DNI. N° 48008738, **Tarrillo Cercado Carlos** identificado con DNI. N° 76979480, ESTUDIANTES de la Facultad de Ciencias Empresariales, cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACION**, quien están desarrollando las Practicas Pre Profesionales en su distinguida entidad, a fin de complementar la formación recibida en nuestra institución.

Podemos, de su conocimiento que el periodo de prácticas Pre Profesionales es de 4 meses y el representante de nuestro institución para la suscripción del convenio es el señor **Luis Alberto Ardiles Ugaz**. Identificado con DNI N° 72374596.

Asimismo, mucho le agradeceré que nos apoye otorgándonos el permiso para realizar de nuestra tesis, lo cual no afectara en la imagen de la institución y nos servirá de gran ayuda para nuestra investigación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención, nos despedimos

Atentamente.

Bances Sienfuegos David L.
DNI: 48008738

Tarrillo Cercado Carlos
DNI: 76979480

OLARQUI INGENIEROS S.A.C.

Luis Alberto Ardiles Ugaz
GERENTE GENERAL

ANEXO N° 11:
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TESIS

Pimentel-Chiclayo, 25/05/2019

Señor:

Luis Alberto Ardiles Ugaz

Gerente General

Calle la Mar N° 167 – Santa victoria - Chiclayo

Presente.-

Yo LUIS ALBERTO ARDILES UGAZ Identificado con DNI N° 72374596 en Calidad de Gerente de la empresa OLARQUI INGENIEROS S.A.C. AUTORIZO a los señores BANCES SIENFUEGOS, DAVID LORENZO Y TARRILLO CERCADO, CARLOS estudiantes del IX ciclo de la especialidad de Administración de empresas, en la Universidad Cesar Vallejo (filial de Chiclayo) para que realice la recolección de información UNICA Y EXCLUSIVAMENTE que se encuentre relacionada con el trabajo de investigación titulado "diseño de puestos para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C." el mismo que viene desarrollando para la obtención de su título profesional en dicho centro de estudios.

Además dicha autorización comprende de divulgación y comunicación pública del citado trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la UCV.

Atentamente.


HUELLA DIGITAL
Tarrillo Cercado Carlos

DNI N°: 76979480


HUELLA DIGITAL
Bances Sienfuegos David Lorenzo

DNI N°: 48008738

OLARQUI INGENIEROS S.A.C.


Luis Alberto Ardiles Ugaz
GERENTE GENERAL



ANEXO N° 12:



