



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Modelo de línea de carrera para mejorar la satisfacción laboral de
los trabajadores de la Empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

Autor:

Santa Cruz Poluche Ronal Gustavo (ORCID: 0000-0002-1842-2872)

Asesor:

Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHICLAYO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia, en especial a mi madre que se encuentra, cuidándome y guiándome desde el cielo a mi padre que me apoya en cada proyecto que realizo a mi amada esposa que es mi soporte y cómplice en cada proyecto y a mis hermanos quienes han sido parte fundamental para escribir esta tesis, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas.

Ronal Gustavo

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios que me da fuerzas para seguir adelante a mi familia en especial a mi esposa que esta para mí en cada momento de mi vida a mis padres y hermanos que me dan el aliento para culminar con éxito mi trabajo de investigación.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2. Variables y Operacionalización	27
3.3. Población, Muestra, Muestreo	29
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimiento	31
3.6. Métodos de análisis de datos	31
3.7. Aspecto Ético.....	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DIMENSIÓN RETO DE TRABAJO	33
TABLA 2. DIMENSIÓN REMUNERACIONES JUSTAS	34
TABLA 3. DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO.....	35
TABLA 4. DIMENSIÓN RELACIÓN TRABAJO - EMPLEADO.....	37
TABLA 5. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES	37

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, diseñar un modelo de línea de carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa inmobiliaria Justiprecio Lihen S.A.C. El tipo de investigación fue Aplicada con diseño descriptivo-propositivo, la población fueron 12 trabajadores, como muestra se tomó toda la población por ser pequeña, la validación del instrumento se realizó con el estadístico, SPSS con un alfa de Cronbach $\alpha = 0.703$, Para la variable satisfacción laboral se utilizó un cuestionario de 18 ítems con 4 dimensiones, los resultados 75% trabajadores confirmaron poseen habilidades y capacidades, un 50% confirman que la empresa ofrece facilidades para desarrollar su trabajo ,y el 50% manifestó que la empresa los capacita constantemente y un 75% confirmaron que están satisfecho con las condiciones y ambiente de trabajo, se Concluye que se diseñó el plan de línea de carrera: El resultado del nivel laboral de los trabajadores de la inmobiliaria Justiprecio Lihen SAC, El 91.7% de trabajadores confirmaron que existe un buen clima y satisfacción laboral están conforme con su trabajo la empresa les brinda todas las facilidades y oportunidades de progresos para crecer profesional mente y económicamente.

Palabras clave: Modelo, línea de carrera, satisfacción laboral, trabajadores

ABSTRACT

The objective of this research was to design a career line model to improve the job satisfaction of the workers of the real estate company Justi Precio Lihen S.A.C. The type of research was Applied with a descriptive-propositional design, the population was 12 workers, as a sample the entire population was taken because it was small, the validation of the instrument was carried out with the statistic, SPSS with a Cronbach's alpha = 0.703, For For the job satisfaction variable, a questionnaire of 18 items with 4 dimensions was used, the results 75% workers confirmed they possess skills and abilities, 50% confirmed that the company offers facilities to develop their work, and 50% stated that the company trains them constantly and 75% confirmed that they are satisfied with the conditions and work environment, it is concluded that the career line plan was designed: The result of the labor level of the workers of the real estate agency Justi Price Lihen SAC, 91.7% of workers They confirmed that there is a good climate and job satisfaction are satisfied with their work, the company offers them all the facilities and opportunities ade of progress to grow professionally and financially..

Keywords: Model, line, career, job satisfaction, workers

I. INTRODUCCIÓN

Para García (2011) A nivel global, todas las empresas necesitan trabajadores innovadores, con el fin de que logren el éxito profesional y asciendan de puesto en sus centros de trabajo donde se desempeñan, ya que hoy en día existe mucha competencia y cada profesional se encuentra capacitado. Para cumplir con las exigencias que toda empresa exige a sus trabajadores, muchos que ingresan a una empresa, su misión es crecer profesionalmente y económica, se preparan para lograr ascender laboralmente y desarrollarse, donde se necesita un plan o línea de carrera para proyectar mejoras futuras que toda empresa pueda poseer y orientando a que cada trabajador logre sus objetivos.

Las investigaciones realizadas en el Perú, sobre la satisfacción Laboral, se establecen en escenarios espacios motivación, y remuneración, por buen trato, trabajo en equipo, reuniones, comunicación, normas operantes, lucha por el compromiso y buen ambiente de trabajo.

Así mismo, Vallejano (2019) El objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral de profesionales del Trabajo Social, y identificar sus predictores cabe mencionar la obligación percibida, El Método Para una obtención de los objetivos se ejecutaron tres ensayos Se cotejó la muestra de trabajadores y una muestra de trabajadores sociales y una de profesores, Participan 88 de sexo femenino (M = 43.67 años, DT = 9.21). Para la satisfacción trabajo con la Job Satisfaction Scale (Warr et al., 1979; esta tesis = .87); y para la carga mental utilizo CarMen-Q (Rubio et al., 2017; = .89). En este la muestra, fueron (120 de sexo femenino y 43 de sexo masculino M = 42.48 años, DT = 9.57). En el tercer, ejecutó el estudio predictivo de la satisfacción laboral, trabajo con Cuestionario para Expectativas Laborales ($\alpha = .72$ y Cuestionario de Trabajo ($\alpha = .90$). intervienen 250 de sexo femenino y 27 de sexo masculino (M = 40.04 años, DT = 9.65). Como resultado confirman diferencias significativas entre profesionales en satisfacción laboral y en carga mental. Concluye planteando un programa de participación, el fin mejorar la complacencia en el Labor Social.

Según Gonzales & otros (2004) En el Perú, hay varios Estudios con respecto a la satisfacción laboral, son considerados como percepciones de los trabajadores en la organización que sirve como base para incrementar la productividad, eficacia y la calidad del servicio que dicha institución ofrece a sus usuarios o clientes.

Según Gutiérrez & Payano, (2018) Determinar la relación del clima y la satisfacción profesional de los trabajadores profesionales de la clínica San Juan dios, Los métodos, la investigación cuantitativa, con diseño descriptivo - correlacional. La población 50 enfermeras, utilizo la encuesta, de 17 ítems, aplicados mediante consentimiento del participante. En lo que se refiere a satisfacción en el trabajo un 53.6% de ellos se encuentran satisfechos, el 11.8% muy satisfecho solo el 34.7% confirmo estar insatisfecho.

Para Johnson & Carrión, (2018) Su objetivo Fue conocer la relación de satisfacción laboral y el clima organizacional, del personal de la Municipalidad de saña, se aplico dos encuestas como instrumentos para medir la satisfacción y el SL-SPC 2005 y para el clima organizacional aplico encuesta de 27 ítems en satisfacción laboral y 50 ítems para clima laboral a 30 trabajadores de la Municipalidad, llega a una conclusión que existe satisfacción en el trabajo pero pose un clima en el trabajo es inadecuado.

Pese a que se ha presentado una ligera alza, el sector inmobiliario todavía no recupera el boom que presentaba en el 2013 en Lambayeque, así lo señaló el Roberto Barreto, Jefe Inmobiliario de Wescon Grupo Inmobiliario. “La baja obedece, básicamente, a que los bancos incrementaron la barrera para acceder a créditos inmobiliarios, debido a que hubo un ligero aumento de la morosidad y se prefirió evitar problemas a futuro”.

La pandemia ocasionada por el COVID-19 se ha convertido en una de las crisis globales de mayor impacto en las últimas décadas. El futuro se ha transformado en un desafío incierto, en el que todos los sectores manejan escenarios de incertidumbre.

El sector inmobiliario no es ajeno a los efectos de esta crisis y, en muchos aspectos, es una de las industrias que más está siendo impactada por la situación económica, la

incertidumbre y los esquemas de distanciamiento social planteados por los gobiernos. La actual pandemia podría modificar la forma en que las personas vivimos, trabajamos y consumimos bienes y servicios

Las grandes inmobiliarias como galilea, los portales, centenario y otras en la región Lambayeque en el año 2020 debido a la pandemia redujeron considerablemente más del 60% de su personal en el contratado paralizaron sus obras, presentado menos ingresos debido a que esta región fue afectada el nivel extremo debido al incremento de contagios en la región por las grandes restricciones y cuarentenas estrictas al no ser una actividad esencial en el momento de la reactivación económica la mayoría de colaboradores pasaron al cese de su contrato otra gran parte paso la suspensión perfecta por periodos de 3 hasta 6 meses inclusive y solo los de trabajo administrativo realizaron trabajos remotos la insatisfacción laboral se debió a las nuevas condiciones laborales a la falta de ingresos debido a que las inversiones se paralizaron las viviendas bajaron su valor.

En la inmobiliaria Justi precio Lihen sac antes del inicio del primer trimestre del 2020 contaba con más de 23 colaboradores de los cuales la mayoría de colaboradores se encontraban con una modalidad contractual de locación de servicios y laboraban solo por comisiones, bonos y premio ,debido a las restricciones y paralización por más de 6 meses la mayoría migro a otras empresas que les ofrecieron una estabilidad laboral no importando si es el mismo rubro generando una inestabilidad laboral y un nivel bajo satisfacción laboral en Justi precio

En la actualidad la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC cuenta con 12 colaboradores el nivel de satisfacción es medio, su actual vínculo laboral de más del 90 % de los colaboradores que cuentan con el cargo de asesor con una modalidad contractual de locación de servicios solo por comisiones, aun el nivel de ventas no es el requerido ya que el sector inmobiliario en Lambayeque tiene un lento crecimiento debido a que los moradores de la región Lambayeque aún sigue siendo afectados por la pandemia y muchos los sueños de tener la casa propia se encuentran paralizados

Problema general: ¿Cómo mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo?, ¿Cuáles son los nudos críticos que impiden la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo? ¿Cuáles son las características del modelo de línea carrera que mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo?

Esta investigación tiene Justificación e importancia: esta investigación tiene justificación teórica, porque con el perfeccionamiento y estudio de algunas teorías la investigación permitirá ejecutar innovaciones lo que será importante para realizar un análisis y dar solución al problema en estudio. Justificación Metodológica: Cuando conoce que técnicas e instrumentos se utilizarán en la investigación tratándose de técnicas o instrumentos como el cuestionario, pruebas de hipótesis, que el investigador considere pertinente y pueda utilizar en el estudio Justificación Social: Se dice que tiene justificación social cuando el estudio va resolver problemas sociales, como el bienestar de trabajadores de la empresa lo cual esta satisfacción laboral va beneficiar tanto a la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lijen S.A.C. y a los trabajadores. Objetivos General: Diseñar el modelo de línea carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo. Objetivos Específicos: Identificar el nivel de satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo. Demostrar cuáles son los nudos críticos que impiden la satisfacción laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo; y analizar cuáles son las características del modelo de línea carrera que mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C. Chiclayo. Hipótesis General: El modelo de línea de carrera que mejorará la satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo es adecuado

II. MARCO TEÓRICO

Según Lee, Yang & Li (2017) En su Análisis de psicología: The influence factors of Job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. El objetivo fue: determinar qué factores que influyen en la complacencia del trabajo y su relación con las bajas laborales. La población estuvo conformada por 418 empleados. Utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, con muestreo aleatorio estratificado. Las dimensiones de la satisfacción se analizaron por análisis factorial confirmatorio, y construyó un modelo de ecuaciones estructurales para discutir la relación en satisfacción laboral y la deserción de laborales. para trabajadores iniciales, la satisfacción laboral como factor de orden con seis factores, La influencia del progreso en la satisfacción laboral fue la mayor, con un coeficiente path de .918., Siendo el salario y la prosperidad, el trabajo por sí mismo, las relaciones interpersonales y la conducta de liderazgo. La competitividad laboral tuvo un efecto pequeño referente satisfacción en el trabajo; su coeficiente path es .214. En segundo lugar, la satisfacción laboral tiene un efecto significativo negativo sobre las motivaciones de deserción laboral, donde confirma que las organizaciones de satisfacción laboral de empleados poseen características propias, Concluye que se concentran en el progreso personal Perfeccionando la satisfacción laboral, la conducta de baja laboral de los trabajadores.

Asimismo, Zhang & otros (2020) En su investigation “The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study”. El objetivo fue: evaluar la influencia de la satisfacción laboral, la resiliencia y el compromiso laboral en la intención de rotación de los médicos de la aldea, en China. El tipo de investigación fue un estudio cuantitativo, trabajó con un cuestionario para médicos de aldea con una muestra 2693 y 1345 clínicas rurales en la provincia de Shandong, China, durante mayo y junio 2019. Las variables, características demográficas, la satisfacción laboral, la resiliencia, el compromiso laboral trabajo con escala Likert de 5 o 6 puntos, Utilizaron métodos estadísticos ANOVA de una vía, correlación bivariado, análisis experimental (CBA) y modelado de ecuaciones ordenados

(SEO). Resultados Hasta el 46,9% de los sujetos tenía una mayor intención de rotación y más del 26,3% de ellos tenía una intención de rotación media. La satisfacción laboral de los médicos del pueblo no solo podría tener un efecto negativo directo sobre la intención de rotación ($\beta = - 0.37, p < 0.001$), sino que también podría tener un efecto indirecto a través del compromiso laboral ($\beta = - 0.04, = < 0.001$). Mientras tanto, el compromiso laboral también tuvo un impacto negativo directo en la intención de rotación ($\beta = - 0.13, p < 0.001$), y la resiliencia tuvo un impacto negativo indirecto en la intención de rotación a través del compromiso laboral ($\beta = - 0.09, p < 0.001$). Los resultados confirmaron que la satisfacción laboral, la resiliencia y el compromiso laboral fueron predictores tempranos y poderosos de la intención de rotación de los médicos del pueblo. Concluye se debe mejorar la satisfacción laboral: ingresos razonables y justos, carga de trabajo razonable La intención de rotación de los médicos de la aldea podría reducirse mejorando la satisfacción laboral, la resiliencia y el compromiso laboral.

De igual manera, Stacey & otros (2020) En su artículo científico "Satisfacción and firm performance. Can employees' job Satisfaction change the trajectory of a firm's performance". Afirma que las tendencias contemporáneas en los negocios se han centrado en mejorar la experiencia laboral de los empleados. Los defensores argumentan que hacerlo mejorará la productividad de los empleados y, el desempeño de la compañía. Sin embargo, los críticos argumentan que la satisfacción laboral tiene relación modesta con el ejercicio laboral de un empleado y, por lo tanto, tal inversión probablemente tendrá poco impacto financiero de la compañía, Para investigar la relación entre la satisfacción laboral de los empleados el trabajo de la compañía, recopilamos una muestra de 404 empleados que trabajan en 31 empresas. Probamos esta relación utilizando un modelo de crecimiento latente que nos permite examinar de forma latente cómo la satisfacción laboral de los empleados en un momento determinado puede predecir la trayectoria del desempeño de la empresa. Los resultados del estudio indicaron que la satisfacción laboral predijo un cambio lineal positivo en dos índices financieros del desempeño de la empresa (es decir, la ganancia de los activos y la utilidad del capital) en el transcurso de cuatro años al controlar tres indicadores del tamaño de la empresa. Estos resultados sugieren que los efectos de la satisfacción laboral y la

ocupación en la compañía no son inmediatos, sino que requieren tiempo para manifestarse.

De la misma manera, Merridy & Macutay (2020) En su artículo científico: “Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela state university”. El Objetivo determinar la relación existente de la satisfacción y su ocupación laboral del personal docente de la Universidad Estatal de Isabela, Echague, Filipinas. Se utilizó el método descriptivo-correlacional para determinar si una relación o asociación, entre la satisfacción en el trabajo. El resultado del estudio mostró que, si el personal docente de la universidad está satisfecho con su trabajo, entonces alcanzarán un mayor nivel de desempeño laboral. Concluye que las investigaciones futuras pueden comparar la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores docente y administrativo considerando otras variables.

Así mismo Cernas, Mercado & León (2018) En su artículo científico “Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos”. El objetivo de esta investigación fue analizar la consonancia de cotejo de una escala de satisfacción laboral y de una de compromiso organizacional de una cultura mexicana y la estadounidense. Utilizan el cuestionario para una muestra de estudiantes de maestría entre (México = 287, y Estados Unidos = 273). Como resultado manifiestan que las escalas consideradas no son invariantes entre las culturas. Niveles y conocimientos. Concluye qué es necesario exhortar indiscutibles moderaciones en la elaboración y en el análisis de los testimonios.

Asimismo, Negri & Montesdeoca (2019) En su artículo científico “Diagnostico de la satisfacción laboral en la corporación Nacional de electricidad del Cantón Tosagua”. El objetivo efectuar un análisis a satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad (CNEL) del cantón Tosagua. Utilizan la entrevista como técnica para verificar el problema. Para la encuesta se utilizan indicadores de satisfacción laboral concernientes en la investigación el instrumento validado por expertos mediante sus votaciones determinó que resultados iguales o mayores a 0,70, Se priorizan el método

Kendall para la confiabilidad del instrumento, con un valor de 0,97. El estudio admitió identificar: problemas en empleados, y depreciación en equipos de trabajo, e insatisfechos con la ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales. Se propuso un plan de mejora, concluyendo que a través de la socialización con los servidores(as) y compromiso del Jefe de Agencia en la aplicación de cada una de las acciones y medidas se contribuyó positivamente a la satisfacción, seguridad, salud y calidad laboral.

Como dice Pizarro, Fredes & otros (2019) En su artículo científico “Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud”. El objetivo fue explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva relación entre variables motivación laboral, satisfacción laboral y estado de flow, de empleados de Centros de Salud Familiar(CESFAM) de Iquique. Donde los trabajadores están involucrados en su trabajo y esta actividad es tan satisfactoria que los trabajadores lo realizan, En esta investigación intervienen 214 funcionarios, de salud en la ciudad de Iquique, Chile, los que contestaron los instrumentos concernientes con las variables de estudio. Esta investigación posee un diseño ex post facto correlacional, uso técnicas de correlación bivariado. Concluye que los resultados dan estadística de la representación positiva del estado de Flow en la organización, y es posible instaurar la presencia de una relación directa y explicativa entre las variables de estudio.

Para Aguilar, Magaña & Suarez (2017) En su artículo científico “La ambigüedad de rol afecta la satisfacción laboral y los beneficios organizacionales en el ámbito educativo”. Su objetivo fue establecer realidades y rol en catedráticos que participan en enseñanza y de investigación. esta investigación se ejecutó en la universidad Estatal de México. El tipo de investigación es descriptiva y su diseño descriptivo – correlacional. Trabajó con una escala Likert, con alfa de Cronbach 0.92 Confiable, y carga más de 60. Tuvo como resultado que los niveles altos se demuestran en las dimensiones: Enigma en los Criterios, porque los indicadores y lineamientos no son precisas las que mandan las valoraciones en el ejercicio académico.

Según Sánchez & García (2017) En su artículo científico “satisfacción laboral en los Ambientes de Trabajo”. Afirma que el progreso organizaciones reside de un modo

importante en la capacidad de constituir a la mano de obra en los proyectos empresariales de las empresas, donde los trabajadores consideren los objetivos de la organización como propios. Consideración el factor humano como fuente para lograr la competencia, es trascendental tener trabajadores más calificados y motivado. Este factor es un recurso importante, En la investigación se diferencia la relación entre circunstancias de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa a través de un enfoque cualitativo que se empleó un cuestionario constituido de ítems Los resultados presentan diferenciaciones, los cuales corresponde a las circunstancias de trabajo, comunicación de trabajador -jefe, logro y estimulación.

Para Zans (2017) En su investigación de post grado “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Facultad Regional de Matagalpa UNAM– Managua 2016”. El objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de empleados funcionarios y profesionales de la facultad. Tipo de investigación cuantitativo con diseño descriptivo - explicativo. La población estuvo conformada por 88 colaboradores y empleados, con una muestra de 59 colaboradores y profesores. Utilizo como técnica la encuesta, establecida por UNAN Managua. Los resultados demostraron que el Clima actual en la FAREM, es de tranquilidad e insensibilidad y distanciamiento reducido y Favorable y en unos casos Desfavorable, la Mejora del Clima, va Incidir de modo positivo el rol y desempeño de los colaboradores y profesores de la universidad, Es necesario que las autoridades, jefaturas encargadas de áreas deben trabajar en ayudar a lograr un Clima, Propicio, Inmejorable, y conseguir los niveles de optimismo y tranquilidad, y mejorar el desempeño laboral. Concluye que el clima es optimismo en mayor medida medianamente favorable para la producción, y rendimiento en su centro de trabajo de profesores y colaboradores de la universidad.

Asimismo, Boada (2019) En su investigación de Pre-Grado “Satisfacción de trabajadores laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana 2018”. El objetivo fue determinar la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de agentes de seguridad de una PYME de servicios en Lima Metropolitana en 2018. El Tipo de investigación fue

descriptiva, con un diseño descriptivo - correlacional. La población fueron 182 trabajadores, y una muestra con 124 trabajadores. Utilizo como herramienta la ficha técnica. Los resultados demostraron que: el 56.5% confirman estar satisfecho en el trabajo y 18.5%, muy satisfecho. Concluye que la satisfacción y el desempeño laborales se hallan relacionados en el puesto agente de seguridad.

Para Cueva & Ponce (2018) En su Tesis de Post Grado "Clima Organizacional y satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión 2018". El objetivo fue determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. El tipo de investigación fue cuantitativa, con un diseño descriptivo - correlacional. Con una muestra de 40 trabajadores, utilizo el muestreo aleatorio. Como técnica utilizó la encuesta, utilizo la estadística descriptiva con variables cuantitativas, para calcular la media, varianza. Para valorar la correspondencia se ejecutó mediante el coeficiente de correlación Spearman. Los resultados demuestran que: no se evidenció relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral ($p=0.098$). En la dimensión satisfacción intrínseca ($p=0.917$), en la dimensión ambiente de trabajo ($p=0.118$), en su dimensión supervisión ($p=0.128$), y con Rho de Spearman = 0.433, con su respectivo $p = 0.006$ ($p < 0.05$). Concluye: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de colaboradores de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión.

Según Saavedra & Delgado (2020) En su artículo científico "Satisfacción laboral en la gestión administrativa". El objetivo fu satisfacción laboral en la gestión administrativa. La investigación es básica con un diseño no experimental descriptiva. Para recolección de los datos utilizan tablas de registro y la fuente fue la revisión bibliográfica de artículos científicos nacionales e internacionales, referente a gestión administrativa y satisfacción laboral, se recolecto 11 artículos más importantes. Concluye que la satisfacción laboral es direccionada por el área de los recursos humanos quien toma en cuenta a trabajadores e de toda organización para examinar y motivar el desempeño laboral.

Para Guzmán, (2018) En su Tesis "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de colaboradores de la empresa de carga internacional en contexto global". El objetivo fue determinar la relación del Clima organizacional y la satisfacción

laboral de colaboradores de una empresa de carga internacional. El tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue de 15 colaboradores, utilizó el cuestionario para la variable Clima organizacional con 50 ítems, y para satisfacción laboral el cuestionario de 36 ítems. Concluye que preexiste una correspondencia entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral. De los colaboradores de la empresa de carga internacional.

Asimismo, Arroyo & Puma, (2018), En su Tesis “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de trabajadores de la Clínica Ortega, Huancayo 2018”. El objetivo fue proporcionar cambios y mejorar para establecer el éxito de la clínica con el desempeño de los colaboradores. El tipo de investigación fue no experimental con un diseño correlacional simple a 76 colaboradores mediante un muestreo, trabajo con encuestas y cuestionario, para las dos variables. Con un cuestionario para el clima de 38 ítems y de satisfacción laboral con 19 ítems, validados por expertos y la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, igual a 0.703, lo que indica que las variables son correlacionadas excelentemente confiables, para contrastar la hipótesis se utilizó Rho de Spearman = 0.703. Utilizó el software estadístico SPSS V.20 y Excel 2010. Concluye que existe una relación significativamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Ortega – Huancayo-2018.

Según Marín & Plasencia (2017) En su artículo científico “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. El objetivo fue establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud, La investigación fue descriptiva, observacional, transversal, con una muestra de 136 trabajadores se les aplico una encuesta entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de satisfacción laboral fue medianamente motivado, (49.3%). y los factores con mejor promedios globales fueron: "Relaciones con el jefe" y con los compañeros de trabajo en lo que se refiere factores motivacionales, los trabajadores están regularmente motivados (57.4%),y los con mayores promedios son el trabajo en si mismo como estímulo, Desarrollo profesional el nivel de la satisfacción es regularmente satisfecho (56.6%), y los componentes con mínimos promedios globales fueron presión en el desarrollo del

trabajo. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Concluye que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la satisfacción laboral fue regularmente satisfecho.

También Holguín (2019) En su revista científica Horizonte “Satisfacción Laboral del personal en el servicio de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María)”. El objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. materiales y métodos. Estudio de tipo analítico. El Servicio de Nefrología cuenta con 76 trabajadores, 40 (52,64 %) participaron en el estudio (entre médicos, licenciados en enfermería, técnicos en enfermería, administrativos, etc.) Se evaluaron las dimensiones extrínseca e intrínseca de la satisfacción laboral. Los datos se procesaron con el software SPSS, versión 24.00. Resultados La población laboral fue relativamente joven (edad media de 38,8 años y DE: $\pm 6,8$), con discreta predominancia del sexo femenino (67,50 %). El 28 % de los trabajadores tuvo un nivel alto de satisfacción. Los participantes que iniciaron sus labores desde la fundación del hospital (tiempo de servicio ≤ 3 años) tuvieron mayor satisfacción laboral que el personal de salud con tiempo de servicio entre 4 y 6 años. El 86,7 % de los trabajadores con menos de 3 años de servicio mostraron un mayor grado de satisfacción media-alta, comparado con el 68 % obtenido en el grupo que laboraba entre 4 a 6 años. Concluye Que el 28 % de los trabajadores tuvieron nivel alto de satisfacción laboral, de ellos, los médicos obtuvieron el mayor grado de satisfacción (83,3 %). El 48 % tuvo un nivel medio de satisfacción; además, uno de cada cuatro trabajadores mostró un bajo nivel de satisfacción. Los trabajadores con tiempo de servicio ≤ 3 años fueron los que mostraron el mayor nivel de satisfacción laboral. Observamos que un menor tiempo de servicio se obtiene un mayor nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, Farromeque (2015) En su investigación “Modelo de administración corporativa de líneas de carrera para la Caja Trujillo – Sede Principal -2015”. El objetivo fue diseñar un modelo de administración de línea de carrera en la Caja Trujillo 2015. El tipo de investigación fue descriptiva aplicada, el diseño pre experimental para el desarrollo del Recurso Humano, intervienen en la investigación el jefes, funcionarios y

colaboradores del área de Recursos Humano; utilizando información del reglamento interno, MOF, cuadro de sueldo de personal, memoria institucional, y organigramas, como resultados la viabilidad del modelo en estudio, encontrando los que participaron en el estudio desconocen lo relacionado al modelo de línea carreras solo desean trabajar , Concluye que al integrar los nuevos colaboradores de la Caja Trujillo, corresponderían conocer el modelo de administrativo de línea de carrera, para que exista una estimulación, proyección en al trabajador y no emigre a otra empresas y puedan retener al colaborador calificado y productivo.

Por otra parte, Padilla (2020) En su Tesis “Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Personal de Salud de una Entidad Pública de la ciudad de Cajamarca 2020”. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020. La investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo de corte transversal. EL diseño descriptivo simple. La población estuvo conformada por 884 trabajadores, y la muestra por 268 trabajadores, mediante un mediante fórmula estadística de universo finito. El instrumento de recolección de datos cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC I” elaborada por Sonia Palma Carrillo (2005) y validada en el Perú, por veintitrés ítems, en cinco dimensiones. Estadística descriptiva, mediante tablas y gráficos de frecuencias. Los resultados indicaron que, existe una satisfacción laboral baja entre los trabajadores del personal de salud de la entidad pública concluye que debe haber un mejoramiento capacitación respecto a la satisfacción laboral, en beneficio de la entidad pública y, por ende, de la población en general.

Teorías que sustentan la investigación

En cuanto a las teorías que sustenta la investigación tenemos las siguientes teorías: La teoría bifactorial de Herzberg: Esta teoría es también denominada como la “Teoría de los dos factores” en 1959, Herzberg elaboró la teoría de dos componentes con el fin de dar a entender excelentemente la actitud de los individuos en contextos laborales. Este autor

plantea la objetividad de dos componentes que dirigen en la conducta de los individuos o trabajadores.

Manifiesta que la satisfacción es lo principal y consecuencia de los elementos de motivación. Ya que cuyos componentes permiten incrementar la satisfacción de las personas, pero tienen poca efectividad referente a la satisfacción.

Por ello afirma la insatisfacción es la principal consecuencia de componentes ya que, los factores son inoportunos, provocan complacencia, y pose muy poco resultado en lo que se refiere la satisfacción a corto y largo plazo. Entre esos factores se tienen, los siguientes:

Factores: los principales factores de Satisfacción en una organización son, Salario, ayuda, Ambiente físico, Supervisión, Estrategia de la compañía y la organización, Trabajo en equipo, Seguridad, laboral, desarrollo conocimiento afianzamiento en los mercados .

Factores de motivación en una organización son Reconocimiento, como premios bonos la organización le otorga autonomía laboral para descentralizar las funciones Compromiso de la organización con todos sus colaboradores, Adelanto de bonos premios y comisiones y anticipo de sueldo de acuerdo a los estándares de la organización y el desempeño laboral.

En cuanto a la "Teoría de la motivación", Maslow plantea un escalafón de necesidades y componentes que motivan a los individuos, cuyo escalafón identifica por categorías las necesidades y está ordenado jerárquicamente de manera ascendente de acuerdo a la jerarquía, estabilidad y capacidad de motivación. Mediante cinco categorías

Necesidades Filosóficas

Son aquellas que se necesitan para poder obtener un equilibrio y poder sobrevivir como el trabajador o individuo, tomando en cuenta las necesidades primordiales e incluyen cosas, necesidades de probar líquido, de descansar, de almorzar, de sexualidad, y protección. Quinteros, (2007)

Para las Necesidades de Seguridad, la satisfacción de las necesidades fisiológicas, se origina un segundo escalón de insuficiencias y se dirigen a la seguridad individual, permanencia y resguardo. Se pueden encontrar cosas ya sea empleo, ingresos, seguridad física, familiar, y pertenencia personalizado.

En cuanto a las Necesidades de Pertenencia, Cuando las insuficiencias son regularmente satisfactorias, contiene el cariño, el afecto de un grupo social y trata de mejorar las emociones, Estas insuficiencias se muestran perennemente en la vida, ya sea cuando el ser humano desea tener una familia, y pertenecer a una colectividad, ser miembro de un templo o concurrir y ser miembro de una institución recreativa.

Para las Necesidades de estima “Cuando las necesidades son regularmente satisfactorias, nacen las necesidades de estima se personifican a autoestima, y reconocimiento del individuo, el beneficio personal y obediencia a los otros”.

Para Lawler en su Teoría determinante de la satisfacción en el trabajo (1973), quien reafirma la asociación expectativas-recompensas, desde las diversas circunstancias y exteriores de la responsabilidad. Sea un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Lawler el rendimiento en la organización, el ser humano piensa que es perfecta a cambio de éste. Por ello, el estímulo positivamente se considera adecuada el personal llega al estado de satisfacción. Si esta asociación se desenvuelve en sentido contrario se origina insatisfacción. Weinert (1987)

La Satisfacción Laboral es el sentimiento positivo en relación al centro de trabajo, que se evidencia a través de sus especialidades. El ser humano con satisfacción laboral alto, posee emociones positivas a cerca del trabajo, mientras que el descontento alberga sentimientos negativos.

Robbin & Judge (2017) La satisfacción laboral se considera como el comportamiento para actuar de una manera determinada con respecto a los aspectos específicos del propio trabajo y la satisfacción se concibe como una actitud que dicho resultado depende de muchas actitudes específicas relacionadas a diversos aspectos o condiciones de trabajo. Peiro, Gonzáles, Bravo, & Zuniga (1995)

Para Spector, (1985) Confirma que la satisfacción laboral son los sentimientos que perciben los trabajadores concernientes con su trabajo y diversos aspectos.

Según Palma citado por Hernández (2013) La satisfacción laboral incorporada a cualidades, impresiones que incentivan la felicidad a los colaboradores, lo cual es gratificante y provechoso para la empresa donde trabajan.

Para Palma citado por Hernández (2013) La satisfacción laboral: Es el resultado de las organizaciones que pronuncian el grado de validez, eficacia y garantía descubierto por el establecimiento, siendo estos indicadores de la conducta y alcanzan políticas de la empresa u organización”.

Para Fernández y Sánchez; (1996) La satisfacción laboral” En tanto, gran medida de la valoración del trabajador que ejecuta un vinculo de especialidades que representan los apremios y el contenido del compromiso”.

Para Salinas & Colb. (1994) satisfacción laboral: “Tiene correspondencia con diferentes aspectos de la ocupación, y se registra un vínculo ya sea positivo entre la temperatura y las condiciones del trabajo”.

Para Chiavenato, (2007) capacitación: “Son procesos de mediano, que deben ser aprovechado de manera ordenada y introducida, a los trabajadores de cualquier organización o empresa estando capacitados ellos por medio de los conocimientos, desarrollen su destrezas y capacidad en función o metas establecidas”.

Para Wayne (2005) considera que La capacitación: “Educación perfiladas para compartir con los trabajadores aquellos conocimientos y habilidades destrezas Estrategias Métodos, necesarios para todos aquellos miembros de la organización o empresa y puedan desarrollar con eficacia su trabajo”.

Para Drucker (1995) la División del Trabajo: “Al confirmar que cada colaborador debe concentrarse en su área que le corresponde la tarea, olvidando cualquiera distracción que perjudica su rendimiento; así alcanzará aumentar su productividad, en beneficio del trabajador por consiguiente calidad de trabajo y el rendimiento laboral”

Para Max, (1973) Considera el trabajo: “Como patrimonio y término de existencia del ser humano, y condición emancipada de la humanidad, una necesidad permanente y eterna se admitiría la compensación entre el ser humano y el medio ambiente y por consiguiente, relación con el trabajo “.

Para Telleria (2010) la Motivación Motivar: “Son procesos de una directiva encaminada hacia la producción y lograr una meta, siendo un factor de incitación para alcanzar la producción de un trabajo realizado en conjunto”.

Según Kossen (1995) “Considera la motivación, “Que los trabajadores tengan todos sus implementos necesarios para desarrollar su labor y sean bien renumerados, un buen trato un buen ambiente laboral, para los trabajadores esto lleva a un buen rendimiento laboral y satisfacción al trabajador.

Para Chiavenato (2007) la comunicación es todo proceso de dialogo o transmisión de intercambios de ideas por el cual se comunica información a los seres humanos o trabajadores de una organización o empresa o A veces existen barreras que hacen que la comunicación que se percibe sea eficaz.

Barreras individuales: Son restricciones particulares, conmociones, inquietudes, impresiones personales y estimulación al trabajador.

Barreras Físicas: Son Espacios físico, interrupciones físicas, fallas mecánicas, ruidos o sonidos, climático, del trayecto ya sea de la localidad.

Barreras Semánticas de la comunicación: Son obstáculos que pueden dificultar la transmisión del mensaje entre un ser y otro puede suceder cuando la traducción de la palabra de idiomas, no entendemos la ´palabra y damos otro significado.

Tecnología: La inmobiliaria tiene tecnología apropiada con gran potencial para desarrollar el trabajo ofreciendo oportunidad laboral y económica a sus colaboradores.

Financiero: La Inmobiliaria tiene un respaldo económico financiero para cubrir los pagos de los trabajadores siendo respaldada por una entidad bancaria de la ciudad de Chiclayo.

Recurso Humano: La inmobiliaria Justi precio Lijen S.A.C. cuenta con una jefatura y supervisión que se encarga de orientar y monetaria al personal con el fin que desarrolle su labor financiera con éxito en estos tiempos de pandemia todo se realiza vía teléfono y los vendedores se sienten seguros y protegidos con todos los implementos necesarios

Reclutamiento: La inmobiliaria hace reclutamiento de personal con el fin de tener personal capaz de trabajar a base de objetivos, metas, los tres primeros meses el personal trabaja a comisión, logra las metas en tres meses consecutivos entonces pasa a planilla fija con todos los beneficios para el trabajador.

Capacitación El inmobiliario Justi precio Lijen S.A.C. capacita a sus trabajadores todos los sábados, en marketing y ventas y atención al cliente para así cuando tratan con un posible cliente llegue a concretar la venta en bien de la inmobiliaria y en beneficio del trabajador.

Plan de mejoramiento: La inmobiliaria Justi Precio Lijen S.A.C. Tiene una opción puedan mejorar profesional mente suben de categoría a supervisor, Asesor junior, Asesor Intermedio, y Asesor senior. Y pasando a ocupar administrador de agencia ,gerente zonal . Etc. Esto hace que el trabajador se sienta identificado con la empresa por que la motivación es importante para el trabajador.

Plan de carrera: La inmobiliario Justi precio Lijen SAC. Implementa una línea de mejora de carrera con el fin de que todos los trabajadores puedan estar capacitados y puedan ocupar cualquier o área y desarrollar su labor, para esto evalúa el desenvolvimiento del trabajador, en el plan De línea de carrera se ha considerado actitudes, puntualidad, logro de objetivos, Lealtad.

Compensación: De acuerdo a lo señalado en la línea de carrera en la selección de personal el ofrecimiento económico es que la capacitación se paga el 50% para sus viáticos y pasajes y que el trabajador se sienta a gusto con la empresa donde empezará a trabajar.

Publicidad: La inmobiliaria Justi precio Lijen S.AC. Mantiene publicidad ya sea boca a boca, por medio de redes sociales, por Internet, por canal de YouTube, y hasta por radio,

que se escucha en la región, Esta es una estrategia de marketing que utiliza la inmobiliaria para hacer frente a la competencia financiera.

Respaldo Financiero: La inmobiliaria Justi Precio Lijen S.A.C. tiene respaldo financiero y trabaja con los principales bancos de Chiclayo los clientes son evaluados financieramente para que el Bco. Le haga el crédito con la inicial se cierra la venta y con el desembolso del Bco. Se pagó el bien el cliente queda como deudos directo a la entidad financiera.

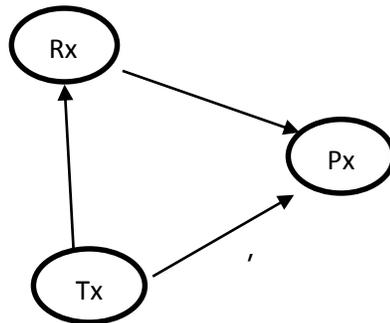
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según CONCYTEC (2018), con diseño descriptiva - propositiva, porque se describe y fundamenta las necesidades de la institución en estudio, y se realizó una propuesta de modelo de línea carrera para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.

Diseño de investigación

El tipo de diseño fue Descriptivo - Prepositivo



Representado

Tx = Teorías que sustentan el plan

Rx = Realidad observada

Px= Plan o modelo

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente.

Definición conceptual.

Variable dependiente: Satisfacción Laboral.

Para Brow y Moberg (1990) la Definición de la variable: La satisfacción laboral, es una persistencia de particularidades o ambiente interno de la organizacional y como lo observan los trabajadores de esta organización

Definición conceptual: como afirman alegría (2015) Es la clave para los trabajadores y las empresas, donde él trabaja influye en el progreso personal y en el núcleo familiar, por ende, el trabajador debe transmitir emociones positivas como reír y sentirse alegre, siendo un gran determinante en la productividad dentro de una empresa

Definición operacional: Se empleará una investigación encaminada a los colaboradores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.

Dimensiones

Desafío: Es la manera de afrontar el compromiso en el equipo de trabajo, sintiéndose identificados con el trabajo, conocimientos del trabajo a realizar, autonomía en el trabajo y teniendo una retroalimentación en el puesto de trabajo

Retribuciones no solo está dado a función de la productividad que realiza el colaborador si no que tiene derecho a participar en todos los beneficios de acuerdo a ley, complacencia en el salario

Circunstancia todo trabajador debe cumplir su deber o realizar tareas durante el periodo laboral, teniendo oportunidad de progreso en la empresa, especialidades de trabajo y ser fiscalizado por las jefaturas

Responsabilidad del empleado cada trabajador tiene un manual de organización y funciones con sus responsabilidades derechos y deberes y su relación entre los trabajadores y su espacio en el trabajo

Escala ordinal porque presenta diferentes categorías de una mayor satisfacción a una menor satisfacción como lo dice Ñaupas & otros, (2018)

, Muestra, Muestreo

El universo: Estuvo conformado por todos los trabajadores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC (10 vendedores, una secretaria y un Gerente) N = 12 trabajadores.

La muestra: para para Hernández, Fernández, & Bathista, (2010) la muestra al ser pequeña se consideró todos los trabajadores, siendo una muestra exhaustiva, donde muestra n = 12.

Muestreo: El muestreo es aleatorio simple todos tiene la probabilidad de ser elegidos.

Población (N)	12
Nivel de confianza (1 – α)	95%
Z ₀ (Valor tabular normal)	1.96
Muestra (n)	12

Criterio de inclusión: Fueron incluidos todos los trabajadores que pertenecen a la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC 2021, Chiclayo que participan en la investigación.

Criterio de exclusión: Fueron excluidos trabajadores que no pertenezcan a la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, Chiclayo 2021.

Métodos de Investigación.

A. Método inductivo: Se calcularon los promedios de las variables, en la estadística se obtuvo la media, la varianza y gráfica de la satisfacción laboral de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC.

B. Método Inductivo: Se utilizó para hacer Inferencias acerca de su predisposición y correlación de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC Chiclayo 2021.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la técnica la encuesta para obtener la información necesaria.

Instrumentos: Como instrumento se utilizó el cuestionario, mecanismo que utiliza todo investigador para establecer relación con el objeto de estudio.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Cuestionario

Validez y confiabilidad.

Confiabilidad:

Juicio o grado que un instrumento de investigación da el contenido de lo que se anhela calcular de la variable en estudio.

0.60 – 0.65 (Confiable)

0.66 _ 0.7 (Muy confiable)

0.72 _0.99 (Excelente confiable)

1.0 (Confiable Perfecto)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.703	12

Fuente: Creación Propia se usó el SPS 23

Interpretación

Los resultados demuestran un alfa de Cronbach = 0.703. Esto quiere decir que: los 12 trabajadores de la inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, respecto a los ítems considerados tienen un nivel fiabilidad excelente confiable.

3.5. Procedimiento

Pregunta	Respuestas
¿Por qué y para Qué?	Para mejorar satisfacción laboral
¿De quién?	De los trabajadores de la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen S.A.C Chiclayo 2021
¿De qué tema?	Modelo de línea carrera para mejorar la satisfacción laboral
¿Quién lo Realiza?	El Tesista Ronal Gustavo Santa Cruz Poluche
¿Cuándo?	En el tiempo programado.
¿En qué lugar?	En empresa inmobiliaria Lihen SAC Chiclayo 2021
¿Con qué técnicas?	Encuestas
¿Como?	Mediante cuestionario de preguntas.

3.6. Métodos de análisis de datos

“Se procesó la informaciones y fichas mediante porcentajes y gráficos”.

“Se ejecutó experimentos o prueba estadística que accederá un examen de las fichas al igual que se contrastará las hipótesis y se evidenciaran los deducciones o resultado encontrados”.

“Se trabajó con pruebas de hipótesis ya sea nula o alterna, así como el uso de prueba bilateral”.

INFORMACIÓN PRIMARIA	INFORMACIÓN SECUNDARIA
“Contacto con los colaboradores de la inmobiliaria”	“Se examinará la encuesta obtenida de los Trabajadores”.
“Entrevista a expertos del tema”	“Se analizará información referente a la variable”.
“Se consultará y encuesta a los trabajadores, Gerente concerniente a el estudio”.	
“Los datos serán procesados utilizando software estadístico: Excel y el SPSS”.	

3.7. Aspecto Ético

Este estudio se desenvuelve alcanzando los lineamientos y formalidades de la Universidad Cesar Vallejo “que requiere de transparencia de la investigación realizada modo la escritura o redacción de citas, tales libros, tesis, revistas, etc. adecuadas a las normas App, respondiendo de manera a la confidencialidad y seguridad y amparo de derecho de Autor. o autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Dimensión reto de trabajo

Indicador	Identidad de tarea				Significación de la tarea				Autonomía				Retroalimentación del puesto			
	Se identifica con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo		Posee habilidades que van acorde a las tareas que le encomiendan		El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana		Las tareas que desempeña tienen significado en su vida familiar		Tiene autonomía para desarrollar sus actividades		La empresa le ofrece todas las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades		Su jefe le proporciona constante retroalimentación		La retroalimentación brinda solución a los nudos críticos que presenta la empresa	
Preguntas	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	8,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0	0,0	1	8,3	2	16,7	4	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
A veces	1	8,3	1	8,3	2	16,7	3	25,0	2	16,7	6	50,0	1	8,3	3	25,0
Casi siempre	8	66,7	9	75,0	3	25,0	4	33,3	2	16,7	4	33,3	9	75,0	3	25,0
Siempre	3	25,0	2	16,7	6	50,0	3	25,0	3	25,0	2	16,7	2	16,7	6	50,0
Total	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0

Interpretación

Identidad de tarea: Cuando se pregunta si está identificado con las funciones responsabilidades de su trabajo en la inmobiliaria, un 66.3% confirmo que casi siempre, y otro 25% que siempre. Referente a la pregunta si posee habilidades y capacidades acorde con las tareas, un 75% confirmo que casi siempre, y un 16.7 % que siempre.

Significancia de tarea: Cuando se le pregunta si el trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana un 16.7% confirmo que a veces, otro 25% que casi siempre, y un 50% confirmo que siempre, contribuye con su vida cotidiana.

Cuando se le pregunta si las tareas que desempeña tiene significancia en su vida familiar, el 25% confirmo que a veces, y el otro 33.3% que casi siempre.

Autonomía: Cuando se les pregunta si tiene autonomía para desarrollar sus tareas, un 8.3% manifestó que nunca, y otro 33.3% confirmó que casi nunca, solo un 16.7% manifestó que casi siempre, solo el 25% confirmó que posee autonomía siempre para poder celebrar los negocios en la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC.

Cuando se les pregunta si la empresa le ofrece todas las facilidades y libertad para desarrollar sus actividades en la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, El 50% confirmó que a veces, y un 33.3% que casi siempre, tienen facilidades para realizar el trabajo, solo el 16.7% confirmó que siempre tiene facilidades para desarrollar su trabajo en la inmobiliaria.

Retroalimentación del Puesto:

En lo que se refiere a la a la pregunta si su Jefe le proporciona constante retroalimentación un 75% confirmó que casi siempre y otro 16.7% que siempre, solo un 8.3% confirmó que a veces

En la pregunta si la empresa les ofrece la retro alimentación y brinda solución a los nudos críticos que presenta la empresa, un 25 % confirmó que a veces, otro 25% que casi siempre y un 50% % confirmó que siempre. Existe retroalimentación en el puesto de trabajo en la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC.

Tabla 2. Dimensión remuneraciones justas

Indicador	Satisfacción con el sueldo			
	El sueldo que recibe se ajusta a sus funciones y responsabilidades		El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades	
Preguntas	f	%	f	%
Opciones				
Nunca	0	0,0	0	0,0
Casi nunca	0	0,0	2	16,7
A veces	5	41,7	4	33,3
Casi siempre	6	50,0	6	50,0
Siempre	1	8,3	0	0,0
Total	12	100,0	12	100,0

Interpretación: En lo que se refiere si como trabajador de la inmobiliaria se encuentra satisfecho con su salario, el 41.7 % confirio que a veces y un 50 % que casi siempre el sueldo que percibe se ajusta a sus necesidades, solo u 8-3 % confirio que siempre el sueldo percibe es justo y se ajusta a sus funciones y responsabilidades.

En lo que se refiere a la pregunta si el salario que recibe se ajusta a sus necesidades el 33.3% confirio que a veces, solo u 50% manifestó que casi siempre y que por es trabajaban en la inmobiliaria en otras palabras estaban satisfechos.

Tabla 3. Dimensión Condiciones de trabajo

Indicador	Oportunidad y desarrollo de la organización				Características del trabajo				Supervisión			
	La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades		La empresa ofrece oportunidades al trabajador para que se forme académica y profesionalmente		Está satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo		La empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador		La supervisión se da con el fin de apoyar en los inconvenientes que tiene el trabajador		La empresa aplica la supervisión constante para dar solución inmediata de los nudos críticos	
Preguntas	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	8,3	0	0,0
Casi nunca	2	16,7	5	41,7	1	8,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
A veces	6	50,0	4	33,3	2	16,7	3	25,0	2	16,7	2	16,7
Casi siempre	4	33,3	1	8,3	9	75,0	6	50,0	8	66,7	5	41,7
Siempre	0	0,0	2	16,7	0	0,0	3	25,0	1	8,3	5	41,7
Total	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,1

Interpretación: En dimensión de trabajo:

Oportunidad y desarrollo de la organización.

Cuando se le pregunta al trabajador de la inmobiliaria si la empresa os capacita para reforzar sus habilidades en el trabajo el 50% confirio que a veces los capacitan, otro 33.3% manifestó que casi siempre los capacitan y refuerzan sus habilidades para cerrar las ventas, confirmaron que todos los sábados tienen capacitación o retro alimentación en ventas por la Gerente de la inmobiliaria.

En lo pregunta si la empresa le ofrece oportunidad y se forme académicamente y profesionalmente, el 41% confirmo que casi nunca, Otro 33.3% confirmo que a veces, Otro 16.6% manifestó que siempre tienen oportunidad de formarse académicamente solo depende del esfuerzo de ellos para crecer profesionalmente.

Características del Trabajo: Cuando se le pregunta si está satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo solo un 16.6 % confirmo que está satisfecho, otro 8.3% manifestó que casi nunca solo que no tenían trabajo y era la única oportunidad para recibir un ingreso en la pandemia.

Cuando se les pregunta si la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador. El 50% confirmo que siempre, otro 25% manifestó que a veces, y otro 25% si confirmo que siempre la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador que les da uniforme, viáticos para movilizarse, etc.

Supervisión: Cuando se les pregunta si la supervisión es con el fin de apoyar al inconveniente que pueda tener en asesor como trabajador de la inmobiliaria el 66.7 % manifestó que casi siempre es con el fin de apoyar en cerrar la venta, un 16 .6 % manifestó que a veces como tenían experiencia casi no necesita el ayuda del supervisor, y el 8.3% confirmaron que siempre necesitan el apoyo del supervisor.

Cuando se pregunta si la inmobiliaria aplica la supervisión es para dar solución a los nudos críticos de la inmobiliaria el 41% confirmo casi siempre, y otro 41% que siempre, solo el 16.7 % confirmo que a veces.

Tabla 4. Dimensión relación trabajo - empleado

Indicador	Compatibilidad entre personalidad y el puesto			
	Preguntas	La empresa le da actividades conforme al puesto de trabajo en el que se desempeña		La empresa aplica estrategias de comunicación para mantener informado a todas las áreas de trabajo
Opciones		f	%	f
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	1	8,3	0	0
Casi siempre	10	83,4	8	66,7
Siempre	1	8,3	4	33,3
Total	12	100,0	12	100,0

Interpretación: compatibilidad entre la personalidad y el puesto.

La empresa da la actividad conforme al puesto, El 83.4 confirma que casi siempre, Otro 8.3% que casi nunca y otro 8.3 % que a veces la Inmobiliaria aplica estrategias para comunicarse con todas las áreas, y el 66.7% manifestó que casi siempre, Y un 33% que a veces.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC CHICLAYO 2021.

<i>Nivel de satisfacción laboral</i>		
<i>Opciones</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Alto	0	0.0
Medio	11	91,7
Bajo	1	8,3
Total	12	100.0

Interpretación

Cuando nos referimos al resultado del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, el 91.7 % de trabajadores confirmo que existe

un buen clima y una buena satisfacción laboran que están conformes con su trabajo y la empresa les brinda todas las facilidades y oportunidades de progreso para crecer profesionalmente, y económicamente lo que un trabajador o profesional busca cuando llega a trabajar a una empresa. Perteneciendo a un nivel medio y por tener más tiempo y conocedores del trabajo como asesores.

Solo un trabajador estaba en el nivel bajo por ser nuevo en la inmobiliaria Justi precio.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que el modelo de línea carrera mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C., Chiclayo. El resultado encontrado me permite confirmar que los trabajadores si está identificado con las funciones responsabilidades de su trabajo en la inmobiliaria, un 66.3% confirmo que casi siempre, y otro 25% que siempre. Y que posee habilidades y capacidades acorde con las tareas, un 75% confirmo que casi siempre, y un 16.7 % que siempre. Con una población de N= 12 trabajadores trabajando mediante encuestas, Esta investigación tiene similitud con la investigación de Gutiérrez & Payano, (2018) Perú,”. En lo que se refiere satisfacción en el trabajo un 53.6% de ellos se encuentran satisfechos, el 11.8% muy satisfecho solo el 34.7% confirmo estar insatisfecho.

De los resultados de esta investigación en lo que se refiere a Significancia de tarea. si el trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana un 16.7% confirmo que a veces, otro 25% que casi siempre, y un 50% confirmo que siempre, contribuye con su vida cotidiana, y que las tareas que desempeña tiene significancia en su vida familiar, el 25% confirmo que a veces, y el otro 33.3% que casi siempre, esta investigación con población de 12 y muestra por ser pequeña tomo toda la población esta tiene similitud con la investigación de Boada (2019) con una población 182 trabajadores y una muestra n = 124, utilizo de herramienta la ficha técnica, Resultados el 0 % de los 124 agentes están insatisfechos y el 56.5% Confirman estar satisfecho en el trabajo y 18.5%, muy satisfecho. El 25% con puntaje medio.

Existe retroalimentación en el puesto de trabajo en la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC. De los resultados encontrados en lo que se refiere si como trabajador de la inmobiliaria se encuentra satisfecho con su salario, el 41.7 % confirmo que a veces y un 50 % que casi siempre el sueldo que percibe se ajusta a sus necesidades, solo u 8-3 % confirmo que siempre el sueldo percibe es justo y se ajusta a sus funciones y responsabilidades. En lo que se refiere a la pregunta si el salario que recibe se ajusta a sus necesidades el 33.3% confirmo que a veces, solo u 50% manifestó que casi siempre

y que por es trabajaban en la inmobiliaria en otras palabras estaban satisfechos. se trabajo con el e utilizo el spss 23, y el Excel a muestra conformada por n=12 colaboradores encontrando un Alfa de 0.703 lo que significa que la variables es excelentemente confiables Esta investigación tiene similitud con la investigación de Arroyo & Puma, (2018), En su investigación de tipo experimental con un diseño correlacional simple a 76 colaboradores mediante un muestreo, trabajo con encuestas y cuestionario, para las dos variables. Cuestionario para el clima de 38 ítems y de satisfacción laboral con 19 ítems, validados por expertos y la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, a 0.703, lo que indica que las variables son correlacionadas excelentemente confiables, para contrastar la hipótesis se utilizó Rho de k = 0.703, Se utiliza el software SPSS V 20 y Excel 2010.

Los resultados encontrados en esta investigación en lo que se refiere a en lo que se refiere a Oportunidad y desarrollo de la organización. El trabajador de la inmobiliaria confirma que los capacita para reforzar sus habilidades en el trabajo un 50% confirmo que a veces los capacitan, otro 33.3% manifestó que casi siempre los capacitan y refuerzan sus habilidades para cerrar las ventas, confirmaron que todos los sábados tienen capacitación o retro alimentación en ventas por la Gerente de la inmobiliaria. En lo pregunta si la empresa le ofrece oportunidad y se forme académicamente y profesionalmente, el 41% confirmo que casi nunca, Otro 33.3% confirmo que a veces, Otro 16.6% manifestó que siempre tienen oportunidad de formarse académicamente solo depende del esfuerzo de ellos para crecer profesionalmente. Características del Trabajo: Cuando se le pregunta si está satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo solo un 16.6 % confirmo que está satisfecho, otro 8.3% manifestó que casi nunca solo que no tenían trabajo y era la única oportunidad para recibir un ingreso en la pandemia. Esta investigación tiene similitud con el modelo de carrera de Farromeque (2015) En su investigación para el desarrollo del Recurso Humano, intervienen en la investigación el jefes , funcionarios y colaboradores del área de Recursos Humano; utilizando información del reglamento interno, MOF, cuadro de sueldo de personal, memoria institucional, y organigramas, como resultados la viabilidad del modelo en estudio, encontrando los que participaron en el estudio desconocen lo relacionado al

modelo de línea carreras solo desean trabajar , Concluye que al integrar los nuevos colaboradores de la Caja Trujillo, corresponderían conocer el modelo de administrativo de línea de carrera, para que exista una estimulación, proyección en al trabajador y no emigre a otra empresas y puedan retener al colaborador calificado y productivo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró diseñar un plan de línea de carrera que mejorara la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C., Chiclayo. Como se muestra en los resultados encontrados en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, el 91.7 % de trabajadores confirmo que existe un buen clima laboran que están conformes con su trabajo y la empresa les brinda todas las facilidades y oportunidades de progreso para crecer profesionalmente, y económicamente lo que un trabajador o profesional busca cuando llega a trabajar a una empresa. Perteneciendo a un nivel medio y por tener más tiempo y conocedores del trabajo como asesores. y Solo un trabajador estaba en el nivel bajo por ser nuevo en la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC Chiclayo.
- 6.2. Se Analizó el nivel de satisfacción Laboral de colaboradores de la Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC Chiclayo, el 91.7 % de trabajadores confirmo que existe un buen clima y una buena satisfacción laboran que están conformes con su trabajo en la inmobiliaria y tiene facilidades para progresar profesionalmente.
- 6.3. Se Demostró cuáles son los nudos críticos que impiden la satisfacción laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C., Chiclayo. son como la falta de autonomía para desarrollar su trabajo como es asesoría de ventas y falta de retro alimentación para brindar solución en caso de originar un inconveniente en la empresa, donde un 25 % confirmo que a veces, otro 25% que casi siempre y un 50% % confirmo que siempre. Existe retroalimentación en el puesto de trabajo en la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC. para que el trabajador consiga una satisfacción laboral.
- 6.4. Se Analizó cuáles son las características del modelo de línea carrera que mejorará la satisfacción laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Justi Precio Lihen S.A.C., Chiclayo. Características del Trabajo, Cuando se le pregunta si está satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo solo un 16.6 % confirmo que está satisfecho, otro 8.3% manifestó que

casi nunca solo que no tenían trabajo y era la única oportunidad para recibir un ingreso en la pandemia, se confirmó que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador. El 50% confirmó que siempre, otro 25% manifestó que a veces, y otro 25% si confirmó que siempre la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador que les da uniforme, viáticos para movilizarse, etc.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a la gerencia de la empresa Justi precio lihen SAC aplicar estés plan de mejora modelo de línea de carrera así la inmobiliaria pueda llegar a sus planes de corto y largo plazo, fortaleciéndose así con lo primordial que es el capital humano contando con colaboradores comprometidos, identificados con la inmobiliaria y sintiendo que tienen oportunidades de crecimiento profesional
- 7.2. Se recomienda a la gerencia de la empresa Justi Precio Lihen SAC Chiclayo aplicar el plan de mejora, realizando periódicamente encuestas de satisfacción al personal, con la meta de contar con un buen clima laboral se sientan identificados con la inmobiliaria y tengan el espíritu de crecer profesionalmente y llegar aspirar al nivel de ascensos implementados periódicamente con mejores remuneraciones.
- 7.3. Se recomienda a inmobiliaria Justi Pecio Lihen SAC. Que capacite a los trabajadores constantemente por profesionales especialistas en el tema de inmobiliaria para que así no tengan dificultades al momento de hacer la venta con el cliente, descentralizar las funciones y contar con autonomía al momento de los trámites que se sigue hasta la firma del contrato en Notaria.
- 7.4. Final mente se recomienda a la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC Chiclayo que siga capacitando y dando charlas a sus trabajadores todo el fin de semana como alimentar los nudos críticos que se original para que el trabajador esté capacitado y pueda desarrollar con objetividad su trabajo en la inmobiliaria.

REFERENCIAS

- Abtwalib. (13 de julio de 2015). Job satisfaction its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian Banking sector Dar es Salaam Tanzania. (T. Masters, Ed.) *Social Sciences*(300), 1. Obtenido de <http://Repository.out.actz/id/eprint/1436>
- Aguilar, M. N., Magaña, M. D., & Suarez, P. E. (15 de octubre de 2017). Evidencia de ambigüedad del rol en profesores Universitarios. *Redie Revista Electronia de Investigación*, vol 19 (1), 73-83. Recuperado el 2017. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15549650007>
- Alles. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?id=FYxjjgmXValC&printsec=frontcover&dq=Alles.+2009.+Plan+de+linea+de+carrera+y+competencia.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNkIG9mZrwAhVoTd8KHQBnDSwQ6AEwAnoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>
- Boada, L. N. (2019). *Satisfacción Laboral y su Realación con el desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una Pyme de Servicios s eSeguridad Peruana*. Lima -Perú: Universidad San Ignacion de Loyola. URL:<http://revistas.usil.edu.pe> › jefib › article › view
- Brow, & Moberg. (1990). *La Satisfacción Laboral para el Personal en la empresa*. URL:<https://repositorio.esan.edu.pe>
- Carrasco. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. URL:http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cerna, Mercado & León (2018) Artículo: Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. URL: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Cueva &Ponce (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales. URL: <http://repositorio.unac.edu.pe> › handle › UNAC
- Chiavenato. (2007). *La Capacitación Proceso Educativo de corto plazo*. URL: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20a>

utor%20Chiavenato%20(2007,en%20funci%C3%B3n%20de%20objetivos%20de finidos%E2%80%9D.&text=Eleva%20la%20moral%20del%20personal.

Drucker. (1995). *División del trabajo incremento de la Productividad*. URL: <https://www.monografias.com/trabajos7/unae/unae.shtml>

Farromeque, C. G. (2015). *Modelo de administración corporativa de líneas de carrera para la Caja Trujillo Sede Principi*. Trujillo -Perú: Universidad Antenor Orrego. URL: <https://www.yumpu.com/document/view>

Fernández, & Sánchez. (1996). *Satisfacción Laboral y la Valoración del Trabajado*. URL: <https://www.redalyc.org>

García, S. (2011). *Plan de desarrollo y línea de carrera*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. URL: https://books.google.com.pe/books?id=tEmwjYiNfgYC&printsec=frontcover&dq=Plan+de+desarrollo+y+línea+de+carrera&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwja0_qmprwAhUhheAKHVhICyoQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q&f=false

Gonzales, A., Baird, D., Campbell, K., Cocero, M., García, R., Inskeep, E., . . . Veiga, A. (2004). Multiple factors affecting the efficiency of multiple ovulation and embryo transfer in sheep and goats. (R. p. medicina, Ed.) *Reprod. Fertil. Dev*, 421-435. URL: [https://books.google.com.pe/books?id=saTRAQAAQBAJ&pg=PA432&dq=Gonzales,+A.,+Baird,+D.,+Campbell,+K.,+Cocero,+M.,+Garc%C3%ADa,+R.,+Inskeep,+E.,+.+.+.+Veiga,+A.+\(2004\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwilt5y6m5rwAhXjct8KHwL5DxsQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=Gonzales%2C%20A.%2C%20Baird%2C%20D.%2C%20Campbell%2C%20K.%2C%20Cocero%2C%20M.%2C%20Garc%C3%ADa%2C%20R.%2C%20Inskeep%2C%20E.%2C%20.%20.%20.%20Veiga%2C%20A.%20\(2004\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=saTRAQAAQBAJ&pg=PA432&dq=Gonzales,+A.,+Baird,+D.,+Campbell,+K.,+Cocero,+M.,+Garc%C3%ADa,+R.,+Inskeep,+E.,+.+.+.+Veiga,+A.+(2004)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwilt5y6m5rwAhXjct8KHwL5DxsQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=Gonzales%2C%20A.%2C%20Baird%2C%20D.%2C%20Campbell%2C%20K.%2C%20Cocero%2C%20M.%2C%20Garc%C3%ADa%2C%20R.%2C%20Inskeep%2C%20E.%2C%20.%20.%20.%20Veiga%2C%20A.%20(2004)&f=false)

Guillén, & Guil. (2000). *La Satisfacción Laboral y las Tres categorías*. URL: [https://books.google.com.pe/books?id=kO1wDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Guill%C3%A9n,+y+Guil.+\(2000\).+La+Satisfaccion+Laboral+y+las+Tres+categorías.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJ5c30m5rwAhUUFikFHS15DkoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kO1wDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Guill%C3%A9n,+y+Guil.+(2000).+La+Satisfaccion+Laboral+y+las+Tres+categorías.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJ5c30m5rwAhUUFikFHS15DkoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q&f=false)

Hernández, Fernández, & Bathista. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico. URL: <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=>

frontcover&dq=Hern%C3%A1ndez,+Fern%C3%A1ndez,+%26+Bathista.+(2010).
+Metodologia+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cientifica.+Mexico.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiogs2CnJrwAhWNVN8KHVQKDpwQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q&f=false

Guzmán (2018) Tesis de pre grado Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores. URL:<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP>

(Holguin , 2019) Revista Horizonte: Satisfacción Laboral del personal en el servicio de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) URL:<http://orcid.org/0000-0003-4648-1754>

Lee, Yang and Wendong Li (2017) Revista: analisis de psicologia "The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example". URL:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>

Kossen. (1995). *Motivación Estimulan a los trabajadores a comportarse de manera especifica*. URL:[https://books.google.com.pe/books?id=HH1CzgEACAAJ&dq=Kossen.+\(1995\).+Motivaci%C3%B3n+Estimulan+a+los+trabajadores+a+comportarse+de+manera+especifica.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiy5bainJrwAhXPneAKHR5eDSQQ6AEwAXoECAEQAQ](https://books.google.com.pe/books?id=HH1CzgEACAAJ&dq=Kossen.+(1995).+Motivaci%C3%B3n+Estimulan+a+los+trabajadores+a+comportarse+de+manera+especifica.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiy5bainJrwAhXPneAKHR5eDSQQ6AEwAXoECAEQAQ)

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). Clima y satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. 5-15. URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S169202792015000100001&script=sci_abstract&tlng=es

Marin , S. H., & Plancencia, M. M. (octubre de 2017). Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Horizonte medico lima*, 17(04), 1. Obtenido de URL:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Marx. (1973). *El Trabajo Como Creador de Valores y Condiciones de Vida*. URL: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/otros/20120424093754/Marx.pdf>

Merridy V. Macutay Isabela (2020) Revista: Quantitative Analysis Of Job Satisfaction And Job Performance Of Teaching Personnel Of Isabela State University. URL: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.11.38>

- Newstron, & Davis. (1993). *Actitud Generalizada y el Modelo Triidimensional en el Trabajo*. URL:file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/EI%20comportamiento%20hu mano%20en%20el%20trabajo.pdf
- Negrin & Montesdeoca (2019) revista: diagnóstico de la satisfacción laboral en la corporación nacional de electricidad del cantón tosa gua URL: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1348>
- Padilla, R. (2020). *Satisfaccion Laboral en los trabajadores del personal de salud en una entidad PÚblica de la ciudad d eCajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. URL:<http://repositorio.upagu.edu.pe › handle>
- Palma Citado por Hernández. (2003). *La Satisfaccion Laboral*. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Peiró. (1984). *La Satisfaccion Laboral y la actitud ante el Trabajo*. URL: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Peiro, Gonzáles, Bravo, & Zuniga. (1995). *La Satisfaccion Laboral aspecto especifico del trabajo*. URL: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Pizarro, Fedes, Inostrosa&Torreblanca (2019) Revista Venezolana de Gerencia, Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Quintero, J. (2007). *Seminario Teorías y paradigmas educativos*. Venezuela: Universidad Fermin Toro. URL: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México S.A. URL: <https://frrq.cvg.utn.edu.ar>
- Rodas, Santa cruz, Musayon, Bernilla, & Vasquez. (2015). *Diseño plan de mejora*. URL: <https://www.munichiclayo.gob.pe/index.php?prmelc=cG5vdA==&id=MzYzMQ==>.
- Salinas, & Colbs. (1994). *La Satisfaccion Laboral y Relacion con aspectos del desempeño*. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/106/10636105.pdf>
- (Saavedra & Delgado, 2020) Revista Científica Latina revista Multidisciplinar vol 4 n 02 Satisfacción laboral de la gestión administrativa, Universidad César Vallejo URL: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

(Sanchez & Garcia, 2017) Revista Científica "Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo Revista Científica Et Technica ISSN: 0122-1701 scientia@utp.edu.co Universidad Tecnológica de Pereira Colombia.URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *Journal of Community Psychology*, 693–713.URL: https://www.surveymonkey.com/welcome/employeeenterprise/?program=7013A00000ih75QAA&utm_bu=SME&utm_campaign=71700000058888991&utm_adgroup=58700005408206718&utm_content=43700049187125876&utm_medium=cpc&utm_source=adwords&utm_term=p49187125876&utm_kxconfid=s4bvpi0ju&gclid=EAlaIQobChMluZCenp6a8AIVipOzCh0fiwTEAAYASAAEgJ4I_D_BwE&gclid_src=aw.dsstacey

Lucionetty, P,Indek,zhu&Paul (2020) Revista : Journal of Applied Social Psychology :satisfaction and firm performance: Can employees' job satisfaction change the trajectory of a firm's performance URL: <https://doi.org/10.1111/jasp.12695>

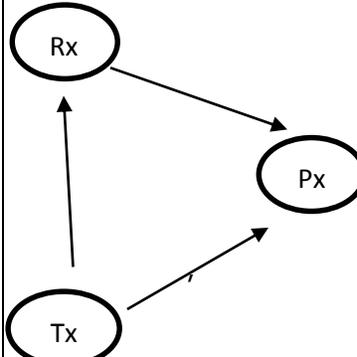
Vallejano, P. M. (2019). *La Satisfacción Laboral en profesioales asistenciales* . Madrid - España: Universidad Comlutense Madrid. URL: https://www.zapmeta.pe/ws?q=masters%20universidad%20de%20madrid&asid=pe_gc3_02&mt=b&nw=g&de=c&ap=&ac=1999&cid=1785600921&aid=68832428306&kid=kwd299195175017&locale=es_PE&gclid=EAlaIQobChMlvd6lxJ6a8AIV1sflCh0eiwzIEAAYASAAEgImZ_D_BwE

Weinert , B. (1987). *Manuel de Psicología de la Organización*. Barcelona - España: Herder.URL:https://www.psicologaitalianabarcellona.es/?gclid=EAlaIQobChMI14W2056a8AIVhtrICh3NzgzdEAAYASAAEgIbY_D_BwE

Zans, C. A. (2017). *cLIMA organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadore de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Managua -Nicaragua*. Nicaragua: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua Managua URL:<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/474>

Zhang Xuewen & oros(2020) Revista The *influence* of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study URL: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación de Problema	Objetivos	Hipótesis	Población y muestra	Tipo de investigación y Diseño	Variable(s)	Dimensiones	Indicador
<p>Problema general, ¿Cómo mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo?</p> <p>Problema específico: ¿cuál es el nivel de la satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio</p>	<p>Objetivos General: Diseñar un modelo de línea carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de la satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria</p>	<p>Hipótesis General: El modelo de línea de carrera que mejorará la satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria</p>	<p>La población: Está conformada por todos los colaboradores de la empresa inmobiliaria Justi precio Lihen SAC que son 10 vendedores una secretaria y un</p>	<p>El tipo de investigación es aplicado, el diseño fue Descriptivo - Prepositivo</p>  <p>Representado Tx = Teorías que sustentan el plan Rx = Realidad observada Px= Plan o modelo</p>	Satisfacción Laboral	<p>Reto del trabajo</p> <p>Remuneraciones Justas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad de tareas - Significación de la Tarea - Autonomía - Retroalimentación del puesto - Satisfacción con el salario - Oportunidad

<p>Lihen SAC, Chiclayo?</p> <p>¿Cuáles son los nudos críticos que impiden la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo?</p> <p>¿Cuáles son las características del modelo de línea carrera que mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo?</p>	<p>Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.</p> <p>Mostrar cuáles son los nudos críticos que impiden la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.</p> <p>Analizar cuáles son las características del modelo de línea carrera que mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.</p>	<p>Precio Lihen SAC, Chiclayo es adecuado</p>	<p>Gerente N= 12 trabajador es.</p> <p>La muestra: por ser pequeña se considera toda la población es muestra exhaustiva</p> <p>Donde muestra n = 12.</p>			<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Relación trabajo empleador</p>	<p>y desarrollo con la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características de Trabajo - Supervisión - Relación entre la personalida d y el puesto de trabajo
---	---	---	---	--	--	---	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
Satisfacción laboral	Es el comportamiento para actuar de una manera determinada con respecto a los aspectos específicos del propio trabajo y la satisfacción con el mismo. (Peiro, Gonzáles, Bravo, & Zuniga, 1995)	Se aplicará una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo.	Reto del trabajo	Identidad de la tarea Significación de la tarea Autonomía Retroalimentación del puesto de trabajo	Ordinal	Cuestionario
			Remuneraciones justas	Satisfacción con el salario Oportunidad y desarrollo en la empresa	Ordinal	
			Condiciones de trabajo	Características de trabajo Supervisión	Ordinal	
			Relación trabajo - empleado	Relación entre la personalidad y el puesto de trabajo	Ordinal	

Fuente: elaboración propia 2021

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tu respuesta nos ayudará a lograr un mejor resultado, El objetivo Determinar si el modelo de línea carrera mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC, Chiclayo 2021.

Responder el cuestionario será muy importante, asimismo se mantendrá el anonimato de los participantes.

Escala De Evaluación

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

DIMENSIÓN RETO DE TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea	1	2	3	4	5
Se siente identificado con las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.					
Posee habilidades y capacidades que van acordes a las tareas que le encomiendan.					
Significación de la tarea					
El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana.					
Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida familiar.					
Autonomía					
Tiene autonomía para desarrollar sus actividades.					

La empresa le ofrece todas las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades.					
Retroalimentación del puesto					
Su jefe le proporciona constante retroalimentación					
La retroalimentación brinda solución a los nudos críticos que presenta la empresa.					
DIMENSIÓN REMUNERACIONES JUSTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario	1	2	3	4	5
El sueldo que recibe se ajusta a sus funciones y responsabilidades.					
El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades.					
DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización	1	2	3	4	5
La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades.					
La empresa ofrece oportunidades al trabajador para que se forme académica y profesionalmente.					
Características del trabajo					
Está satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
La empresa se preocupa por la salud y calidad de vida del trabajador.					
Supervisión					

La supervisión se da con el fin de apoyar en los inconvenientes que tiene trabajador					
La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata los nudos críticos					
DIMENSIÓN RELACIÓN TRABAJO – EMPLEADO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	1	2	3	4	5
La empresa le da actividades conforme al puesto de trabajo en el que se desempeña.					
La empresa aplica estrategias de comunicación para mantener informado a todas las áreas de trabajo.					

GRACIAS

Anexo 4. Validez y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo

Institución donde labora : Asesoría de Tesis y Proyectos Chiclayo

Especialidad : Lic. Estadística, Mg. Gestión Educativa, Dr. En Educación

Instrumento de evaluación : Satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ronal Gustavo Santa Cruz Poluche

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Chiclayo, 15 de enero de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodas Cabanillas José Luis

Institución donde labora : Universidad Pedro Ruiz Gallo

Especialidad : Lic. Estadística, Mg. Gestión Educativa, Dr. En Educación

Instrumento de evaluación : Satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ronal Gustavo Santa Cruz Poluche

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



Chiclayo, 17 de enero de 2021

FIRMA DEL EXPERTO DNI 16796176

Anexo 5. Plan de Modelo de línea de carrera

El plan de línea de carrera para mejorar la satisfacción Laboral de los trabajadores de a la inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC.

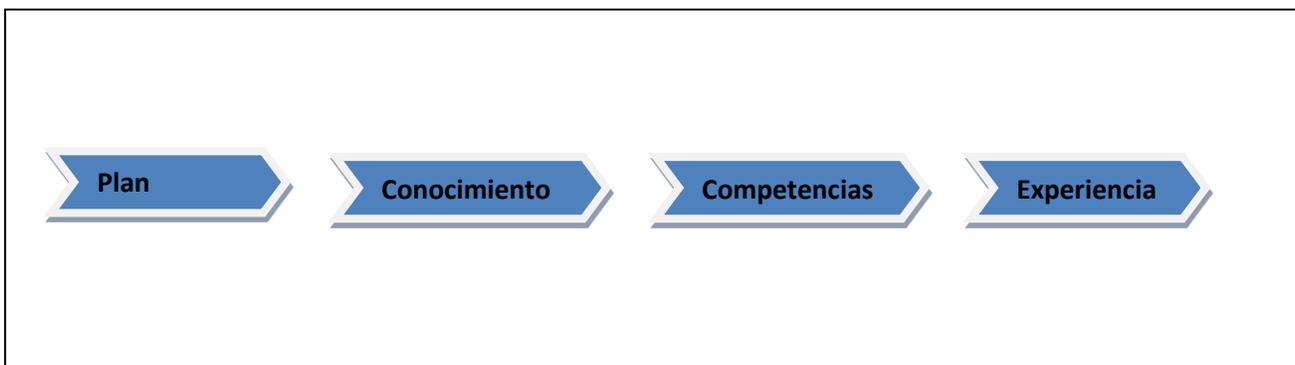
V.I. Plan de Modelo de línea de carrera

El Objetivo fue: diseñar un plan de línea de carrera para mejorar la satisfacción Laboral de los trabajadores de a la inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC.

Cada empresa desarrolla una metodología propia para elaborar su plan de línea de carrera, planteamos su objetivo plan de línea de carrera para mejor la satisfacción Laboral de los trabajadores, identificando el puesto que desempeña, elaborando un cuadro de sucesión, y definiendo el perfil del trabajador.

La relación que existe entre el plan de línea de carrera y la satisfacción laboral es muy estrecha, ya que la satisfacción es un complemento y sirve como base para determinar la efectividad del plan de línea de carrera, ya que además la satisfacción se enfoca más a perfeccionar la capacidad y habilidad del trabajador de la empresa y obtener mejores resultados.

Síntesis Gráfica de la propuesta



- a) Plan
- b) Conocimiento
- c) Competencia
- d) Experiencia

Alles, (2009) las competencias son características de cada personalidad que hace el desempeño y el éxito en su centro de trabajo.

Diseño del plan de línea de carrera

Diseño de plan de línea de carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC.

Rodas, Santa cruz, Musayon, Bernilla, & Vasque (2015) Hacemos un análisis de la situación actual de la empresa identificar algunos problemas que pudieran existir Para Rodas (2015) "Efectuar correlación y seguimiento necesario durante la etapa del plan de línea de carrera

Que es un plan de mejora en línea de carrera

Para generar un plan de línea de carrera que valla de acorde con las necesidades de los trabajadores de la inmobiliaria es necesario involucrar a todos los actores que participan logrando esto se interaccionan y se aplican toso los conocimientos experiencias para lograr los objetivos y solucionar los problemas. Cuadros, (2013)

Misión de la inmobiliaria: Brindar un excelente servicio de calidad a los clientes garantizando el bienestar de techo propio o casa propia asesorándolo en el proceso de la compra del bien, y superando las expectativas y clientes en la ciudad de Chiclayo.

Visión de la inmobiliaria: Ser una empresa exitosa líder en la región contribuyendo al bienestar de las familias que adquieren su propiedad o casa.

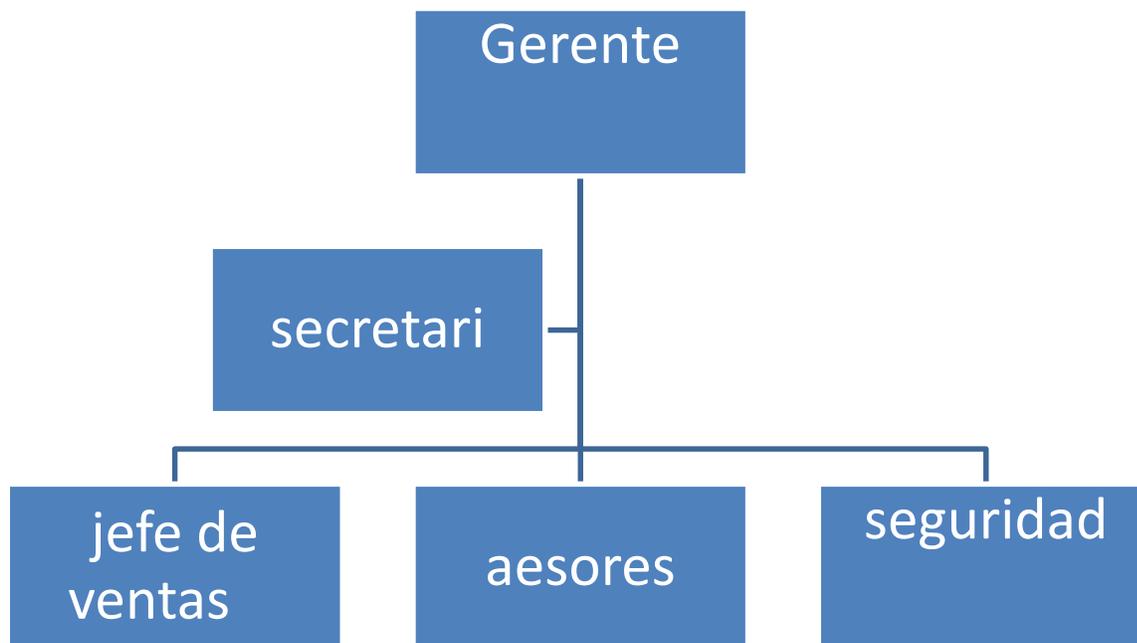
Valores: Honestidad, Puntualidad, Competitividad, Trabajo en equipo, Orientación al cliente, Responsabilidad social

Comportamiento ético de la inmobiliaria: Trabaja con honradez, transparencia preocupada por nuestros comportamientos con nuestros clientes.

POLÍTICA DE LA EMPRESA INMOBILIARIA JUSTI PRECIO:

La política de la empresa establecida basada en conocimientos, capacidad, experiencia, Motivación constante y hace participar a todo el personal o trabajador en las actividades programadas para dar un servicio de calidad basado en los requisitos de las normas ISO

Organigrama de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC



Fin del área: Dirigir administrar controlar supervisar las operaciones realizadas por los asesores y atención al cliente controlando un adecuado desarrollo de las operaciones o ventas realizadas administrando el riesgo adecuado, también es responsable de las

gestiones del cobro del efectivo de las ventas realizadas a favor de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC.

La estructura de Línea de Carrera: la inmobiliaria ofrece una línea de carrera que podría ser una secuencia donde el trabajador debe cumplir una serie de niveles.

Asesor junior, asesor intermedio asesor senior, Jefe de ventas, administrador de agencia, gerente zonal y poder llegar a la gerencia general

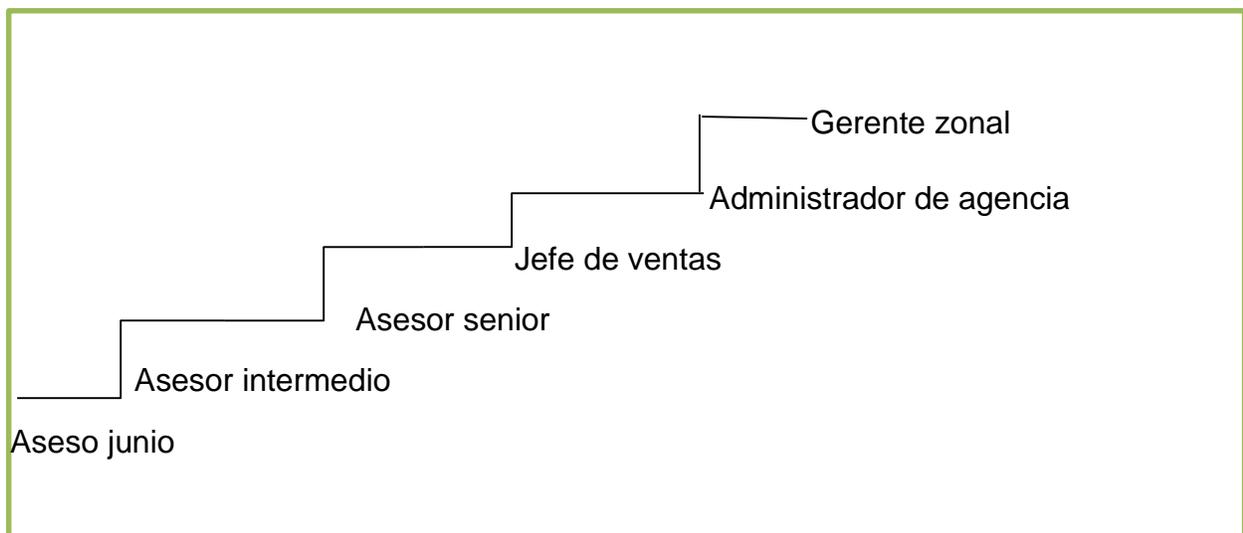
Estructura en Red de la inmobiliaria: la actual estructura el trabajador de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, tiene un proceso determinado para poder escalar en las distintas posiciones siguiendo requisitos previos siendo de naturaleza profesional, lo que permite a los colaboradores adaptarse en esta estructura utilizando el área de finanzas, operaciones, gestión, desarrollo humano, y desarrollo comercial se puede emigrar con los conocimientos y experiencias.

Establecer la línea de carrera por etapas es primordial que se debe considerar en los trabajadores de la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC que cada uno ya sea el trabajador ante la empresa puedan sufrir presiones externas o internas para lograr el resultado

Etapas de inicio del trabajador en la inmobiliaria: El colaborador se puede incorporar desde la edad los 20 años de edad hasta 60 años despertando expectativas que el trabajador pueda lograr en beneficio profesional, a favor de la inmobiliaria como del trabajador, basado en valores que van acorde a nuestra inmobiliaria como es la confianza, respeto, voluntad y compromiso con la empresa, demostrando responsabilidad y oportunidad de desarrollo profesional.

Etapas de crecimiento profesional: actualmente los colaboradores que laboran en la inmobiliaria Justi precio Lihen SAC, se encuentra en las edades de 25 a 35 años va aceptando y adoptándose a sus compañeros experiencia laboral: para el cargo de asesor junio Experiencia mínima de 01 año en Ventas Intangibles (Asesor Ventas y Servicios, Vendedor de Campo, de preferencia Ventas en el sector inmobiliario) lo que permite a los colaboradores poder ascender escalando a las diversas niveles dependiendo el tiempo laborando en la inmobiliaria experiencia y nivel educativo con metas de ventas

mensuales, trimestrales y anuales llegando a los ratios de ventas establecidos por la inmobiliaria para promover a un asesor de 0 año a 2 años de antigüedad y experiencia es asesor junior de ,más de 2 años a 4 años, ascendería a asesor intermedio, de más de 4 a 6 años asesor senior (opcional dependiendo los años de experiencia en el rubro inmobiliario) de 7 años a mas puede ascender a supervisor de ventas llegando a una meta de colocación con un grupo de trabajo de 10 colaboradores puede llegar a ascender a administrador de una agencia de 10 años de experiencia puede llegar hasta gerente zonal adaptarse en esta estructura utilizando el área de finanzas, operaciones, gestión, desarrollo humano, y desarrollo comercial se puede emigrar con los conocimientos y experiencias.



Ciclo Laboral del trabajador de la inmobiliaria.

Justi precio Lihen SAC

Anexo 6. Autorización para el desarrollo de la investigación



INMOBILIARIA JUSTI PRECIO SAC

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA "

AUTORIZACION DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Autorización del Gerencia inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC

Chiclayo 13 de febrero 2021

Señor Br. Ronal Gustavo Santa Cruz Poluche

Asunto: Autorizo aplicación del instrumento de Investigación

Referencia a su solicitud con fecha 20 enero 2021

Tengo a bien dirigirme ante ud para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que en atención a su solicitud, en mi Oficina autoriza la aplicación de los instrumentos para la investigación científica que ud va a desarrollar con con la tesis titulada "**Modelo línea de carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa inmobiliaria justi precio Lihen SAC**" como Tesista por la Universidad César Vallejo. Qué a solicitud personal ha mostrado la mejor voluntad de desarrollarla en nuestra empresa

Sin otro particular, me suscribo de ud con las muestras y consideración y estima.

Atentamente,

Negocios Lihen SAC
RUC: 20609019113
Jessica Cecilia Lihen Paredes
GERENTE GENERAL

.Anexo 7. Evidencias de la investigación





