



Facultad de Administración y Negocios

Carrera de Administración de Empresas

Tesis:

**Participación Laboral y la Satisfacción de los Trabajadores de la Empresa
Comercial Wuilian Norte S.C.R.L, Lambayeque, 2023**

Kely Yulisa Salas Flores

Luis Angel Javier Cieza

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor: Alberto Luis Pantaleón Santa Maria

Chiclayo - Perú

Abril; 2024

Participación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L, Lambayeque, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
6	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incansable durante este proceso académico, mi total gratitud por ser el pilar fundamental en mi vida.

Kely Yulisa Salas Flores

A mis padres que han sido mi fuente de amor incondicional, no habría sido posible sin su creencia constante e inquebrantable en este viaje académico.

Luis Ángel Javier Cieza

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro refugio y por las oportunidades que ha colocado en nuestro camino para culminar una de nuestras metas.

A nuestros padres que con sus palabras alentadoras han sido fuente de inspiración en los momentos más desafiantes de este proceso.

A los docentes de carrera que mediante sus métodos académicos han fortalecido nuestros conocimientos que serán vitales en el campo laboral.

Kely Yulisa y Luis Ángel

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad principal determinar la relación entre la participación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023. Se empleó como metodología un estudio básico, diseño no experimental, alcance correlacional, orientado a una población y muestra de 80 trabajadores (censo) en las cuatro sedes de la empresa. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y el instrumento fue el cuestionario en base al modelo de participación laboral de Lodahl y Kejner (1965) con 20 interrogantes y el modelo de satisfacción laboral de Chiang et al. (2010) con 14 interrogantes. Los resultados arrojaron que los trabajadores entre 30 a 39 años representan el 50%, el género predominante fue masculino con 63.8%, respecto al tiempo laborando tienen de 2 a 5 años con 58.8%. Por conclusión existe la relación significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p= 0.432$; $p<0.05$) entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., es decir que al existir una mayor satisfacción de los trabajadores va a generar equitativamente la participación mejorando la perspectiva del trabajador hacia la empresa.

Palabras claves: Participación laboral, satisfacción laboral, pago, supervisores, ambiente de trabajo.

ABSTRACT

The research was aimed at determining the relationship between labor participation and satisfaction of the workers of the company Comercial Wuilian Norte S.C.R.L - Lambayeque, 2023. It used as a methodology a basic study, with a non-experimental design, correlational scope, oriented to a population and sample of 80 workers in four company headquarters. They applied the survey as a data collection technique and the instrument was oriented towards the questionnaire that consisted of 20 questions focused on five dimensions, where it was recorded in labor participation under the Lodahl and Kejner scale and in the case of job satisfaction by Chung. et al. The results showed that workers who are between 30 and 39 years old represent 50%, the predominant gender is male is 63.8%, the time working is 2 to 5 years with 58.8%, likewise there is a moderate and directly proportional relationship. ($r_p = 0.432$; $p < 0.05$) between the study variables. It is concluded that the significant, moderate relationship between labor participation and worker satisfaction of the company Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., in this way generates expression that the existence of greater worker satisfaction will equitably generate participation, improving the perspective from the worker to the company.

Keywords: Work participation, job satisfaction, pay, supervisors, work environment.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 1.....	12
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Pregunta general	14
1.2.2. Preguntas específicas	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Limitaciones de la investigación	16
CAPÍTULO 2.....	17
MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	18
2.1.3. Antecedentes locales	19
2.2. Fundamentos teóricos	20
2.2.1. Modelos teóricos de Participación laboral	22
2.2.2. Modelos teóricos de la satisfacción de los trabajadores	27
2.3. Formulación de hipótesis.....	31
CAPÍTULO 3.....	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. Enfoque y diseño de investigación	32
3.2. Alcance de la investigación	33
3.3. Población y muestra	33
3.3.1. Población	33
3.3.2. Muestra	33
3.4. Operacionalización de la variable.....	34

3.5. Técnica, instrumento y fuentes de recolección	35
3.5.1. Técnica de recolección de datos.....	35
3.5.2. Instrumento de recolección de datos	35
3.5.3. Fuentes de recolección de datos	36
3.6. Métodos de recojo y análisis de datos	36
CAPÍTULO 4.....	38
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1. Resultados de las variables de control.....	38
4.2. Resultados inferenciales.....	45
4.2.1. Pruebas de normalidad	45
4.2.2. Contraste de la hipótesis.....	46
CAPÍTULO 5.....	48
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
GLOSARIO	56
ANEXOS	57
BIBLIOGRAFÍA.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable participación laboral	34
Tabla 2 Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	35
Tabla 3 Edad de los trabajadores	38
Tabla 4 Género de los encuestados	39
Tabla 5 Nivel de estudios de los encuestados	40
Tabla 6 Tiempo laborando de los encuestados.....	41
Tabla 7 Resumen de los resultados de las variables de control.....	42
Tabla 8 Frecuencia de la variable Participación Laboral.....	42
Tabla 9 Frecuencia de la variable Satisfacción de los trabajadores	43
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión: Satisfacción laboral con el pago	43
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión: Satisfacción laboral con superiores y trabajo	44
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión: Satisfacción con los colegas	44
Tabla 13 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	45
Tabla 14 Correlación de Rho de Spearman para Participación Laboral y Satisfacción de los Trabajadores.....	46
Tabla 15 Correlación de Rho de Spearman para Participación Laboral, Satisfacción con el pago, superiores y trabajo, colegas	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de participación laboral de Kahn (1970).....	23
Figura 2 Modelo de participación laboral Lodhal y Kejner (1965).....	24
Figura 3 Modelo teórico sobre la satisfacción laboral de Herzberg	28
Figura 4 Modelo de satisfacción laboral	29
Figura 5 Cantidad porcentual de la edad de los trabajadores.....	38
Figura 6 Cantidad porcentual del género de los encuestados	39
Figura 7 Cantidad porcentual del nivel de estudios de los encuestados	40
Figura 8 Cantidad porcentual del tiempo laborando de los encuestados	41

INTRODUCCIÓN

La participación laboral genera beneficios en las organizaciones al vincular emocionalmente al trabajador con las actividades que realiza diariamente comprometiendo y generando mejora continua, de acuerdo a ello la relevancia de considerar la satisfacción del trabajador genera acciones durante las actividades laborales que establezcan aportes valiosos a enfocar en decisiones organizacionales. El estudio quiere conocer el grado de relación entre las variables en estudio, direccionándose a la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

El desarrollo del estudio se constituye por cinco capítulos, mencionados a continuación.

El primer capítulo, orientado al Planteamiento de problema contiene la redacción de lo general a específico de acuerdo a lo encontrado como problemática, formulando preguntas, estableciendo objetivos y especificando la justificación desde los tres ámbitos teórico, práctico y metodológico.

En el segundo capítulo, se enfoca al Marco teórico e hipótesis donde investiga antecedentes relacionados con las variables orientando desde la perspectiva internacional, nacional y local, que posteriormente consolidan los constructos sobre ambas variables que plasmaran los modelos teóricos y dimensiones, de esta manera se planean la hipótesis

general y específicas.

El tercer capítulo, enfocado a la Metodología de la investigación se define y establece el enfoque y diseño, alcance, población y muestra, operacionalización, así como la técnica, instrumentos y fuentes de recolección de datos que establecen una consolidación para el método de recojo y análisis de datos del presente estudio.

El cuarto capítulo, se enfoca a Resultados de la investigación consideran los resultados descriptivos, inferenciales y pruebas de normalidad que intervienen en el estudio, así como el contraste de la hipótesis.

El quinto capítulo establece la Discusión de resultados considerando la postura de autores respecto a los resultados obtenidos.

Al culminar los capítulos antes mencionados se destacan conclusiones, recomendaciones, anexos y bibliografía generados durante el estudio.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Las empresas comerciales requieren del recurso humano como eje indispensable para llevar a cabo sus actividades; sin embargo, existen deficiencias motivacionales que el personal expresa al cumplir con sus actividades. La participación laboral disminuye cuando el empleado no siente un trato justo respecto a las condiciones laborales, considerando que los beneficios salariales no se ajustan a sus necesidades generando brechas entre lo proporcionado por la empresa y lo esperado de los empleados, dichas consideraciones pueden crear un impacto negativo en el entorno laboral (Tenrisau et al., 2018). Es recomendable que empleen soluciones factibles que fomenten mayor participación entre los empleados con la empresa, sintiéndose valorados y motivados constantemente para promover crecimiento empresarial (Mrhalek y Kajanova, 2018). El estudio va a analizar cada uno de los factores que involucran dicha problemática y plantear medidas que fomenten la participación constante en la empresa.

La industria en muchos casos omite el estado emocional del trabajador, sin considerar que el resultado del mismo genera el equilibrio en la productividad y mejoras internas en la parte operativa, sin embargo, es un tema limitante que no se toma en cuenta dentro de

las condiciones laborales al tener trabajo extra sin recompensa económica (Sainju et al., 2021). Cabe señalar que, el recurso humano en el sector construcción ejerce agotamiento físico y mental, así como, remuneración inadecuada, accidentes y otros aspectos involucrados que reducen la motivación por laborar correctamente en el área designada, limitando la satisfacción en el centro laboral (Zhang et al., 2021).

Así mismo, en diversas regiones asemejan la misma realidad teniendo en cuenta que la mayoría las Mypes no brindan relevancia en el crecimiento de sus trabajadores; de esta manera, descartan la incorporación de capacitaciones que mejorarán un desarrollo integral en el recurso humano; cabe destacar que las empresas del sector construcción no cubren la expectativa de los trabajadores al enfrentar una insatisfacción salarial, que no se asemeja con la oferta creando una consecuencia adversa en la participación dentro del centro laboral (Rodríguez, 2020).

Las pymes tienen actividades enfocadas a construcción actúan con mayor activismo, establecido por demandas potenciales concurrentes que son cubiertas por la producción ejercida; desestabilizando la seguridad salarial de sus trabajadores a niveles reducidos de satisfacción cuando ejecutan sus funciones (McDonald et al., 2019). Las compañías que no se centran en mejorar las condiciones de sus empleados se observa reflejado en el bajo rendimiento, asociado a desmotivación constante desde los vínculos intralaborales con el recurso humano (Naciones Unidas, 2020).

La empresa comercial Wuilian Norte S.C.R.L, enfrenta una carente participación de los trabajadores en diferentes actividades que involucran sus funciones y puede tener una relación significativa en la satisfacción laboral, considerando que existe falta de reconocimiento, salario inadecuado, falta de empatía entre el supervisor y subordinados, un ambiente de trabajo hostil; esto evidencia que, los trabajadores se sienten descontentos alejándose del compromiso y participación con la empresa presenciando la desmotivación al repercutir en el esfuerzo diario que no es recompensado. De esta

manera, se desconoce el vínculo de satisfacción con la participación laboral siendo una problemática que limita la capacidad de la empresa para la innovación y adaptación a los cambios.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la participación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque?
- ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con superiores y trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque?
- ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre participación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Oe1: Analizar la participación laboral y la satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.
- Oe2: Analizar la participación laboral y la satisfacción con superiores y trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

- Oe3: Analizar la participación laboral y la satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Para enriquecer de conocimiento sustentable se han establecido constructos en las variables que permiten una clara noción sobre el fenómeno en estudio. Por su parte la teoría de Lodhal y Kejner (1965) argumenta la participación laboral; así mismo, la satisfacción de los trabajadores con la teoría de Chiang et al. (2010) generando un amplio repertorio teórico sobre lo abordado, estableciendo la capacidad de análisis y exploración de la participación laboral al dinamismo sustentado de la satisfacción en los trabajadores. Logrando que la investigación ejecute un consolidado teórico respecto a las circunstancias encontradas en la entidad corporativa que vinculan a las dos variables.

Justificación práctica

La investigación ha contribuido con el fin de tener una perspectiva del recurso humano sobre el ámbito laboral, teniendo en cuenta que el sector analizado depende de las funciones que ejercen los trabajadores siendo muy dinámico la carga laboral, requiere de un notable refuerzo en la perspectiva motivacional. Lo generado otorga un impacto social, que aporte a las entidades privadas orientar su visión respecto a las condiciones del recurso humano, estableciendo pautas para obtener los propósitos empresariales, aplicando la participación y satisfacción como parte del valor en la empresa.

Justificación metodológica

Genera un referente para investigaciones posteriores de carácter corporativo, empleando tácticas respecto a la participación laboral y satisfacción de los trabajadores. De esta forma, permitirá al investigador mejorar el cuestionario para ampliarlo y adaptarlo a nuevas problemáticas, donde monitorea continuamente las condiciones requeridas a beneficio del recurso humano.

1.5. Limitaciones de la investigación

Existió limitada información respecto a la variable participación laboral debido a que los artículos indexados no tenían un amplio repertorio de información respecto a dicha variable.

Se consideró como limitaciones, durante la aplicación de la encuesta los trabajadores no tenían tiempo disponible, en algunos casos no responden los mensajes o llamadas realizadas para responder por Google forms, restringiendo la accesibilidad a conocer su perspectiva laboral.

Respecto al juicio de expertos, se consideró una limitación que los docentes contactados por canales digitales no podían o en casos ya habían validado y no se abastecen restringiendo completar con la cantidad mínima de expertos.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Azila-Gbettor et al. (2022), realizaron un estudio sobre estrés laboral y participación laboral entre pasantes terciarios: el papel amortiguador del apoyo percibido de los compañeros de trabajo, para ello empleó un estudio cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, enfocado a una muestra de 450 compañeros laborales donde aplicó un cuestionario. Los resultados revelaron que el estrés experimentado por los pasantes predice negativamente en la participación en el trabajo ($r=-0.930$; $p= 0.000$). Los hallazgos sugieren que las organizaciones deben construir una cultura de trabajo de apoyo en el entorno laboral para facilitar la participación laboral de los pasantes, considerando que el apoyo percibido de los compañeros de trabajo modera positivamente el vínculo entre el estrés laboral del pasante con la participación laboral ($r=0.612$; $p=0.000$).

El estudio realizado por Gopinath (2020) sobre la participación laboral y compromiso organizacional de líderes académicos en las universidades de Tamil Nadu, se enfoca en analizar de manera concreta la participación laboral como repercute en el

compromiso organizacional. Orientado en la metodología cuantitativa con diseños de investigación descriptivos – correlacionales, enfocado en 214 trabajadores que fueron parte a través de la técnica de muestreo aleatorio estratificada. Se obtuvo por resultados que, el compromiso obtuvo el 45% y la participación generó un 28% en las acciones realizadas por el trabajador. De esta manera concluye, una significativa relación entre la participación laboral y compromiso organizacional ($r=0.589$).

Pantano et al. (2023), se enfocó en la autoeficacia y la satisfacción laboral de los líderes escolares; considerando una metodología cuantitativa, nivel descriptivos – correlacionales de corte transversal, plantearon un cuestionarios asumidos por 127 líderes. Los resultados arrojaron que los constructos relacionados eran de 0.68 para la autoeficacia y 0.67 para la satisfacción, donde el patrón simplex generaba retrasos pequeños en la ejecución, siendo un componente importante para el cumplimiento de funciones. Concluye que, la autoeficacia está equilibrada hacia la satisfacción ($r=0.465$); debido a que, la estabilidad analizada es recíproca esto genera mejoras en el desenvolvimiento continuo de los involucrados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En la perspectiva nacional, los investigadores Cuya y Hiyane (2019) consideraron un análisis sobre la existencia de vínculos entre la participación en la empresa así como satisfacción, siendo un estudio con metodología cuantitativa que establece una relación entre variables, extrayendo información a base de dos cuestionarios que incluyeron la escala de UWES direccionaron a una muestra de 264 trabajadores. Teniendo por resultados que tienen una perspectiva positiva (3.85), en cambio la visualización negativa (2.25). Esto concluye que, existencia de del vínculo fue positivo y directo entre ambas variables ($r=0.714$; $p=0.000$), considerando que cuando existe una mayor variación en la participación laboral así también lo hará en la satisfacción en el trabajo.

El estudio de los autores De la Torre y Vásquez (2021), enfocaron hacia una asociación

entre el ambiente organizacional y satisfacción del trabajo empresarial en ferretería, generando un análisis del clima laboral y como ha intervenido en la expectativa de los trabajadores. Considerando una metodología cuantitativa, diseño no experimental, correlacional, aplicaron el cuestionario de veinte interrogantes bajo la escala de Likert a 30 trabajadores. Por resultados, evaluaron la relación entre las variables haciendo notable que al existir un cálido ambiente laboral incrementará del mismo modo una satisfacción que mejore la perspectiva de los trabajadores dentro del rubro ferretero. Concluye que, existe una correlación positiva (0.721) así como el nivel de significancia ($p=0,000$) evidenciando una asociación entre el ambiente organizacional y satisfacción laboral.

Los investigadores Dávila et al. (2021) expresando un estudio relacionado en el entorno organizacional y satisfacción de trabajo en una industria. Considerando una metodología cuantitativa, diseño no experimental – correlacional, aplicando dos cuestionarios por variable a 318 trabajadores. Obteniendo por resultados que existe 71.30% de trabajadores que visualizan el clima organizacional como regular, así mismo, la satisfacción lo perciben en 80.60% como un nivel regular. Llegan a concluir que, la relación positiva ($Rho= 0,589$) y significativa ($p=0,000 < 0,05$) considerando que ambas variables se manejan en la misma dirección y repercute su desenvolvimiento de acuerdo a la perspectiva de los involucrados.

2.1.3. Antecedentes locales

El investigador Soplapuco (2022) consideró la influencia en la participación laboral en la dedicación organizacional de los empleados respecto al proyecto especial en Olmos. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, correlacional, orientado al modelo Saxena y Saxena (2015), aplicado a 148 encuestados con una escala de Likert como parte de la evaluación. Los resultados reflejan el compromiso organizacional (5.0044) y participación laboral (5.2400). Concluye que, ambas variables tienen un vínculo débil

($r=0.251$), la participación se asocia al compromiso entre los trabajadores.

Parraguez (2019) realizó un estudio sobre la participación laboral en el siglo XXI, considerando la revisión de artículos científicos, empleando una metodología de revisión de la literatura, el nivel descriptivo – explicativo, orientado a una muestra de diecinueve años en estudio. Obteniendo como resultados que la satisfacción, las recompensas, compromiso organizacional, entre otros factores se relacionan constantemente con la participación debido al fortalecimiento en la capacidad humana para el trabajo incluyendo el estado emocional y social al momento de ejercer funciones, obteniendo data relevante para las compañías y teniendo en cuenta el proceso de cambios durante los periodos en estudio.

El estudio de los autores Meneses y Toro (2021) sobre la dedicación organizacional y satisfacción en el trabajo en trabajadores de una cadena de establecimientos, realizaron el análisis sobre compromiso en las empresas y la satisfacción de los trabajadores en los supermercados. Han utilizado una metodología cuantitativa, con el diseño no experimental de alcance correlacional, orientado a 20 trabajadores que aplicaron un cuestionario para la dedicación organizacional bajo escala de Allen y Meyer y para satisfacción laboral fue SL-SPC. Arrojaron los hallazgos, la existencia del 60% empleados que tienen un compromiso con las funciones que ejercen, así como el 55% de los trabajadores se encuentran insatisfechos. Concluye que, las variables comprenden un vínculo positivo moderado ($Rho=0.656$) considerando que al tener un compromiso firme con las organizaciones lo mismo ocurrirá con la satisfacción laboral siendo ambas variables que tienen un enfoque equilibrado para evitar sesgos en este tipo de contextos.

2.2. Fundamentos teóricos

V 1: Participación laboral

Respecto a la variable participación laboral, Lodahl y Kejner (1965) argumentan que

participación en el trabajo es el estado mental donde el individuo genera importancia a las actividades laborales. De esta manera, refinaron la conceptualización Lawler y Hall (1970) considerando que la participación en el trabajo se centra en la relación estrecha entre el trabajo y la vida de un individuo. Por su parte, Ahmad y Ahmad (2014) establecen que la participación en el trabajo mide la identificación psicológica que tiene la persona hacia el puesto laboral y la contribución que genera en la organización es valiosa. Así mismo, Polo et al. (2022) argumenta que el involucramiento en el trabajo provoca mejoras en el desempeño laboral reduciendo constantemente el absentismo o deserción en el trabajo.

La participación laboral se concreta hacia una contribución afectiva y productiva expresada por el trabajador en el aspecto laboral; orientando a una influencia en las ganancias, así como, el control de producción y colaboración constante en la organización (Neffa, 2020).

Lo expresado por Lodahl y Kejner, en la teoría de los dos factores del compromiso se centran en el compromiso en la organización involucrándose en la lealtad, identificación y la implicación que un trabajador genera con la empresa que labora. Así mismo, en el compromiso ocupacional se centran en la relación con la pasión e identificación expresada por los trabajadores durante las funciones que desempeñan, demostrando su afecto hacia la ocupación, es decir satisfecho con el trabajo realizado (Berry y Kato, 2018).

La participación laboral comprende la identificación con la organización desde el aspecto emocional para generar una lealtad en el transcurso del tiempo hacia la corporación, evidenciando por la participación activa en las funciones ejecutadas (Arias y Jiménez, 2017). La teoría expresada por Deci y Ryan, comprende en la determinación hacia la participación en el trabajo incrementado por los empleados respecto a la autonomía, vínculos sociales que motivan de manera interna en la organización (Berry y Kato, 2018).

2.2.1. Modelos teóricos de Participación laboral

Existe el modelo que abarca tres componentes asociados a la participación laboral, explicado por Lodahl y Kejner (1965), considerando su perspectiva enfocada hacia la identificación, lealtad y participación.

Como primer enfoque, la identificación expresa el nivel donde el empleado se identifica con funciones en el desarrollo del mismo, asociando sentimientos de pertenencia en el ámbito donde trabaja para concretar con los propósitos empresariales (Salessi y Omar, 2019).

El segundo enfoque, la lealtad comprende la disposición del trabajador para permanecer en la empresa durante mucho tiempo porque existen lazos que unen hacia la búsqueda de nuevas oportunidades en el transcurso del tiempo trabajado. De esta manera la conexión con la organización es fuerte para obtener un compromiso continuo y constante (Salessi y Omar, 2019).

En el caso del tercer enfoque la participación se encuentra vinculado a la disponibilidad del personal para involucrarse de manera constante con el cumplimiento de propósitos y toma de decisiones empresariales, con ello evidencian estar dispuestos a expresarse, esforzarse y plasmar creatividad en la mejora de la organización (Salessi y Omar, 2019).

El modelo de la participación laboral es expuesto por el psicólogo Kahn (1990) quién asocia al compromiso del colaborador con las funciones ocupacionales y plantea tres dimensiones siendo: emocional, cognitiva y conductual (Yuan et al., 2021).

La participación emocional se intensifica hacia la conectividad de las emociones de los colaboradores con la parte laboral, evidenciando un entusiasmo y sobre todo inspiración para destacar su trabajo (Yuan et al., 2021).

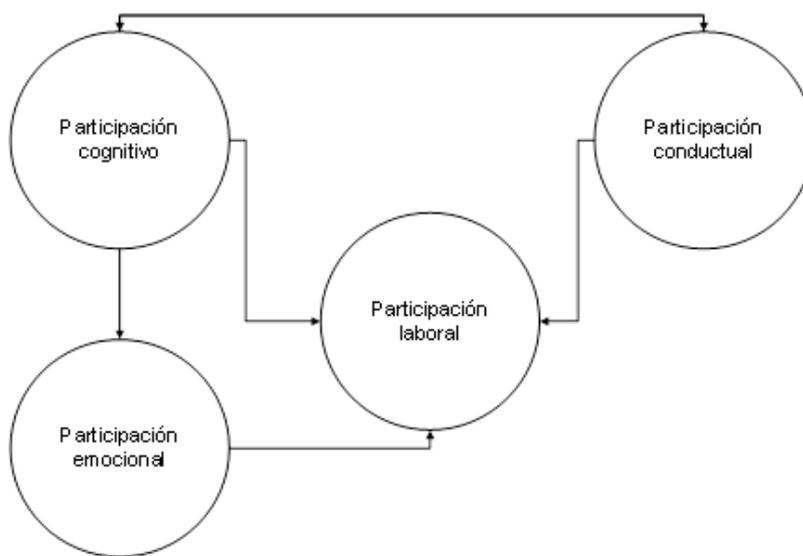
Respecto a la participación cognitivo, se vincula hacia el sentido de comprensión entre los colaboradores con las funciones del trabajo, esto con el fin de ejecutar sus tareas y

la contribución en la organización (Yuan et al., 2021).

En el caso de la participación conductual, se dirige hacia la disposición de los empleados para ejecutar esfuerzos de manera constante, relacionando las funciones organizacionales que integran la proactividad en el progreso empresarial (Yuan et al., 2021).

Figura 1

Modelo de participación laboral de Kahn (1970)

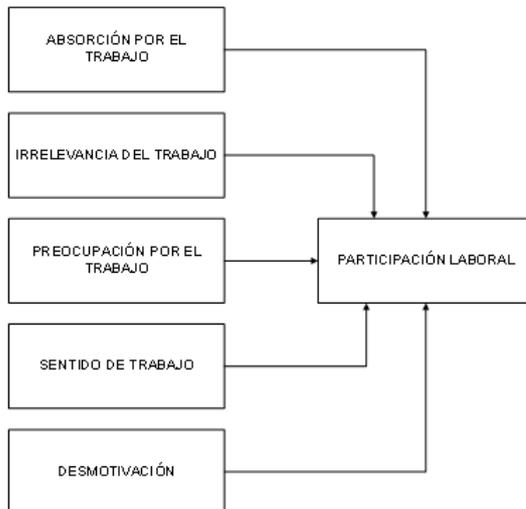


Nota. Obtenido de Yuan et al. (2021).

De esta manera, la participación laboral está basado en la percepción que tiene un trabajador a la retribución del esfuerzo expresado en las funciones ejecutadas, por ello Lodahl y Kejner (1965) plantearon un modelo que orientaron en un cuestionario, posteriormente Reeve y Smith (2001) modificaron a cinco factores relevantes que intervienen en la participación laboral adaptando la situación laboral, como son: absorción por el trabajo, irrelevancia del trabajo, preocupación por el trabajo, sentido de trabajo y desmotivación (Tapia-Andino y Barcellos-Paula, 2023).

Figura 2

Modelo de participación laboral Lodhal y Kejner (1965)



Nota. Recopilado de Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023).

En los modelos representa la participación laboral visualizado desde diversas perspectivas, de esta manera concretan que Lodhal y Kejner comprenden un modelo que se adecúa a la realidad presentada. Para ello, es óptimo considerar que la participación laboral involucra los componentes antes expuestos como parte del modelo direccionado en la presente investigación.

2.2.1.1. Dimensiones de Participación laboral

a. Absorción por el trabajo, se encuentra expresado por el estado emocional y cognitivo que el trabajador expresa en las tareas asignadas, denotando un compromiso con la empresa al tener una concentración profunda relacionándose a mayor rendimiento para ser eficiente y efectivo en sus labores (Lodahl y Kejner, 1965).

La absorción por el trabajo es la intensidad en las actividades ejecutadas mostrando entusiasmo y positivismo entre los trabajadores evidenciando concentración en el trabajo realizado (Arifin et al., 2019).

Yasir et al. (2020) argumentan que la concentración es una de las características que evidencia la absorción en el trabajo, de esta manera generan compromiso en las

actividades designadas mejorando notablemente el rendimiento durante la jornada laboral.

b. Irrelevancia del trabajo, se constituye por la sensación que tiene el trabajador al sentir que su esfuerzo no contribuye en las actividades ejecutadas, esto ocurre por la desmotivación y el estrés expresado como irrelevante que conlleva a tener menos productividad (Lodahl y Kejner, 1965).

Existen características en la irrelevancia como el estrés laboral expresado por la carga en las actividades, presente por la intensidad de situaciones que se presentan durante la jornada laboral (Littlewood y Uribe, 2018).

c. Preocupación por el trabajo, se enfoca en el interés de la persona por dedicarse a su trabajo con responsabilidad y eficacia, denotando un compromiso dedicado por el tiempo y esfuerzo constante, esto se asocia a la motivación intrínseca personal ejecutada para lograr resultados esperados por la organización (Lodahl y Kejner, 1965).

Martínez y Lucas (2001) argumentan que la preocupación por el trabajo establece una alineación de actividades que consumen una satisfacción en el trabajo, donde las emociones son intensas que generan motivación para gestionar acciones durante la jornada de trabajo. Del mismo modo, el trabajo es el grado de atención que involucra a la persona durante la actividad laboral, incluyendo factores como la motivación constante, el bienestar, entre otros, que consideran pertinentes para la productividad en el trabajo.

d. Sentido de trabajo, corresponde al propósito atribuido al trabajo y a las funciones ejecutadas, de esta manera contribuye al crecimiento personal por la adquisición constante de habilidades y experiencias que adicionan al ámbito laboral (Lodahl y Kejner, 1965).

De esta manera, se conoce como la asignación laboral y de percepción en la alineación que tienen los trabajadores durante las jornadas de trabajo, contribuyendo al logro de metas en la organización para generar en la línea de carrera, atribuyendo así a retener a los trabajadores para potenciar su capacidad laboral (Yasir et al., 2020).

Arifin et al. (2019), destacan la adquisición de nuevas habilidades durante el proceso de identificarse con la organización, encontrando un direccionamiento que mejore las perspectivas laborales identificando metas en la organización que impulsen la participación constante en las actividades designadas.

e. Desmotivación, se encuentra reflejado por la falta de interés entre las personas, de esta manera muestran una carencia de energía en las actividades relacionadas a su puesto laboral, procrastinando constantemente sin cumplir con las metas establecidas (Lodahl y Kejner, 1965).

Al generar motivación laboral en los trabajadores experimentan falta de entusiasmo en el vínculo laboral, ocasionado por visualizar crecimiento y reconocimiento por parte de las organizaciones convirtiéndolo en actitudes negativas que redundan hacia el agotamiento en las actividades laborales (Alles, 2018).

Por ende, cuando un trabajador transmite desmotivación por no cumplir con sus metas durante la jornada laboral o por no sentir que es reconocido por el esfuerzo ejercido en las actividades de la organización genera actitudes que no corresponden a la participación con la organización, Gómez et al. (2018) argumentan que los incentivos económicos y abstractos la compañía lo realiza de manera constante al trabajador generando interés y mejoras en el desenvolvimiento laboral.

V2: Satisfacción de los trabajadores

Respecto a la variable satisfacción de trabajadores, Porter (1962) define como la recompensa visualizada por parte del trabajador y la retribución de la misma, creando

una reciprocidad efectiva en el contexto laboral.

Griffin y Bateria (1986) crean un constructo por medio de las facetas específicas de la satisfacción en el trabajo, considerando las condiciones laborales como parte fundamental de las oportunidades de mejora en la organización. Así mismo, se encuentra expresada dentro de gestión de recursos humanos como el nivel donde empleados se sienten satisfechos con funciones, proporcionando diversos ámbitos para mejorar constantemente y detectar a tiempo la satisfacción (Nandkishor y Sakharam, 2023).

La satisfacción laboral determina desde percepción de empleados hasta la organización, donde visualizan interés hacia el reconocimiento por la productividad ejercida, reduciendo los niveles de abandono a la empresa; de esta manera, contribuyen a generar un ambiente laboral donde la comunicación efectiva se ejerce de manera constante por el bienestar laboral (Chiang et al., 2010).

La satisfacción genera relaciones en los sentimientos y pensamientos, estableciendo influencia que contribuyen en el constructo afectivo entre trabajadores; para ello la actitud desarrollada en las personas durante el desarrollo de sus tareas forman parte de las facetas determinantes para construir actitudes adecuadas (Bayón, 2019).

Es el grado de bienestar que experimentan los trabajadores al encontrarse satisfechos con sus labores, ejerciendo con responsabilidad las tareas que realizan, esto se considera interesante y desafiante, adaptado en el ambiente laboral. Diversas organizaciones emplean instrumentos que miden la satisfacción de los trabajadores y poder aplicar una retroalimentación en tiempos requeridos, identificando mejoras para promover un entorno laboral que se adecúe a sus necesidades (Mora y Mariscal, 2019).

2.2.2. Modelos teóricos de la satisfacción de los trabajadores

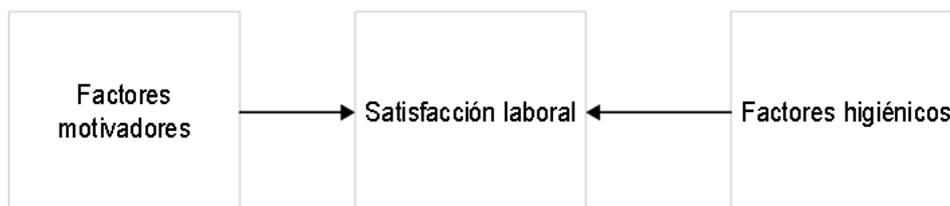
La satisfacción laboral vincula a necesidades o carencias que han sido cubiertas, considerando que la capacidad laboral se ejecutó con dedicación creando valor al trabajo demostrado (Hendri, 2019). Así mismo, el modelo expresado por Herzberg donde determina el trabajo de manera básica y la actitud que expresa para orientarlo hacia el logro o fracaso del individuo, es por ello que lo clasifica en dos factores motivadores e higiénicos (Robbins, 2004).

Los factores motivadores, se encuentran expresados en el reconocimiento a las funciones realizadas, así como, la motivación constante para cumplir con propósitos trazados, destacando responsabilidad ejercida (Robbins, 2004).

Por su parte los factores higiénicos, corresponden al salario o también conocido como pago a las horas trabajadas siendo reconocidos por su valor en la empresa, así como las condiciones que trabajan esto incrementa la satisfacción laboral que es destacada por la manera de llevarse a cabo (Robbins, 2004).

Figura 3

Modelo teórico satisfacción laboral de Herzberg



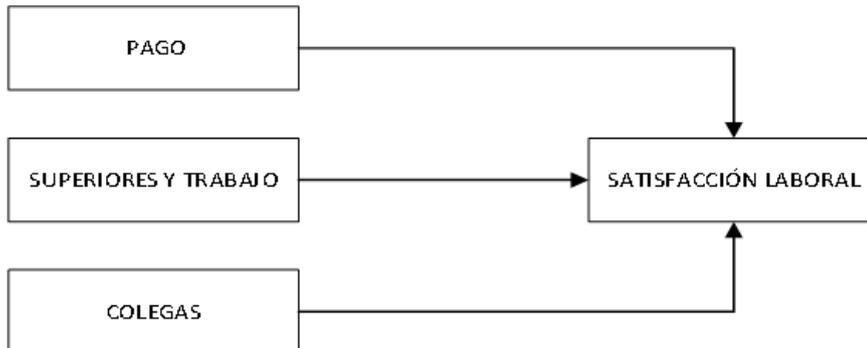
Nota. Adaptado de Sabater et al. (2019).

Es considerada como un sentimiento placentero y de logro que proviene de políticas en gestión de recursos humanos, hacia la compensación, claridad de funciones y desarrollo en el trabajo de cada empleado para realizar un trabajo con reconocimiento (Purani y Sahadev, 2008). Existen factores relacionados en la satisfacción laboral como son: salario, trabajo, la supervisión y condiciones laborales (Alam y Asim, 2019). El modelo de la satisfacción laboral se concibe como una esfera de diversas percepciones asociadas al ámbito económico como el pago, a las relaciones con

empleados en rango superior, ambiente laboral y como es la relación con los colegas durante la ejecución de las funciones (Chiang et al., 2010).

Figura 4

Modelo de satisfacción laboral



Nota. Planteado por Castaldo et al. (2023), adaptado por Chiang et al. (2010).

Los modelos presentados se orientan a diversas perspectivas sobre satisfacción de los trabajadores enfocado a factores que involucran dicho entorno; pero el caso de Chiang pertenece a otros factores como el pago, superiores y trabajo, colegas que se adecuan al contexto de la presente investigación orientando correctamente a lo que se pretende medir y mejorar.

2.2.2.1. Dimensiones de la Satisfacción de los trabajadores

Satisfacción laboral con el pago, comprende la satisfacción por medio de la compensación tangible por el cumplimiento de su trabajo, de esta manera el trabajador recepciona los incentivos económicos plasmados en el contrato laboral de su empleador siendo un condicionante para obtener índices de proactividad o deficiencia (Chiang et al., 2010).

De esta manera, argumentan que el pago en términos generales se determina como la remuneración percibida por el trabajador, siendo una compensación satisfactoria por el desempeño ejercido a cumplir con las tareas; destacando cumplir con lo acordado con el trabajador respecto a la cancelación de sus honorarios manteniendo la expectativa adecuada (Topa et al., 2022).

Satisfacción laboral con superiores y trabajo: Cuando expresan ser superiores, establecen como personas que guían a los subordinados para llevar a una dirección adecuada en el desarrollo y bienestar en su trabajo. En el caso del ambiente de trabajo se determina por la creación de áreas donde destaca la productividad y el bienestar de cada trabajador, considerando las necesidades para un óptimo ambiente laboral (Chiang et al., 2010).

Los trabajadores que se encuentran satisfechos con los supervisores o jefes por jerarquía evidencian una relación positiva y efectiva durante la interacción, al sentirse respaldados, valorados, respetados; todo ello interviene en la percepción de los empleados considerando a sus jefes equitativos en las decisiones (Chiavenato, 2009).

Del mismo modo, la satisfacción con el trabajo implica que los empleados se encuentran contentos con las tareas ejecutadas, destacando que su trabajo es indispensable en su vida cotidiana, así como, sentirse competentes en ejercer sus actividades (Littlewood y Uribe, 2018).

Satisfacción laboral con los colegas, refiere al personal que integra una compañía e interactúa desempeñando funciones y roles dentro de la empresa, así mismo colaboran con proyectos y actividades relacionadas con sus responsabilidades organizacionales, es recomendable que la comunicación y la relación sea positiva para generar colaboración en el contexto laboral (Chunget al., 2012).

La calidad en las relaciones con los colegas genera vínculos relacionados a una satisfacción incluyendo el apoyo mutuo, el ambiente de trabajo donde la comunicación afectiva potencie el equipo; de este modo, crea un impacto en el bienestar social entre trabajadores al sentirse valorados reduciendo los niveles de estrés (Topa et al., 2022).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la participación laboral y satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

Existe relación entre la participación laboral y satisfacción con los superiores y el trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

Existe relación entre la participación laboral y satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque y diseño de investigación

El tipo de estudio puro o básico según su finalidad porque no establece la resolución de un problema de forma inmediata pero contribuye de base teórica para alcances correlacionales (Arias y Covinos, 2021). El tipo de investigación fue considerado dentro del esquema metodológico que contribuye con las conceptualizaciones en el desarrollo del presente estudio considerando a las variables participación laboral y satisfacción de los trabajadores.

Respecto al enfoque cuantitativo se direccionó en recolectar datos numéricos, emplean métodos en la medición y cuantificar patrones que son generados por las técnicas estadísticas (Hernández, 2018). El estudio se direcciona a ser cuantitativo porque emplean datos estadísticos para poder analizar la relación de las variables estudiadas.

El diseño no experimental, interviene en la evaluación del contexto sin alterar ninguna variable, de esta manera orientado a ser de corte transversal para la recopilación en una sola ocasión y poder describir los datos encontrados (Arias y Covinos, 2021). El estudio, considerado no experimental debido a que el estudio no generará cambios o modificaciones en las variables.

3.2. Alcance de la investigación

Respecto al alcance correlacional evalúa la asociación entre las variables, considerando que los análisis presentan valores que son medidos de acuerdo a la escala alcanzada, de acuerdo a ello se verifica la relación que será interpretada posteriormente con la obtención de los resultados (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). Es correlacional, por la naturaleza de la investigación para descubrir la reciprocidad que existe en la participación laboral y satisfacción de los trabajadores midiéndolo desde la perspectiva estadística contribuyendo a tener una noción de la realidad y planteando recomendaciones de acuerdo a los resultados que se obtienen.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población está contemplada por cantidad general de individuos que forman parte del estudio cumpliendo con las especificaciones necesarias para la investigación (Arias y Covinos, 2021). Se considera a 80 trabajadores que forman parte de las cuatro sedes incluyendo áreas de producción, logística, ventas y corporativas.

Se establecen criterios de inclusión y exclusión durante el presente estudio.

Criterios de inclusión

- Empleados mayores de 18 a 60 años.
- Empleados contratados hasta la actualidad.
- Empleados que acepten formar parte del estudio.

Criterios de exclusión

- Empleados que no están contratados y son temporales.
- Empleados que no acepten formar parte de la investigación.
- Practicantes pre y profesionales.

3.3.2. Muestra

La muestra delimita a la población, siendo selectivo y considerando sólo a individuos

que han cumplido con la finalidad presentada y son aptos para la investigación (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). Se aplica el muestreo censal considerando a todos los participantes de la población, es decir los 80 trabajadores.

3.4. Operacionalización de la variable

Variable 1: Participación Laboral

Definición conceptual: La participación laboral está basada en la perspectiva de un empleado por la obtención de retribución al esfuerzo expresado en las funciones ejecutadas, por ello Lodahl y Kejner (1965) plantearon un modelo que orientaron en un cuestionario, posteriormente Reeve y Smith (2001) modificaron a cinco factores que intervienen en la participación laboral adaptando la situación laboral, como son: absorción por el trabajo, irrelevancia del trabajo, preocupación por el trabajo, sentido de trabajo y desmotivación (Tapia-Andino y Barcellos-Paula, 2023).

Definición operacional: Comprende hacia el afecto expresado en las funciones que ejecuta el personal, realizando de manera dedicada para que todo se cumpla y así generar méritos salariales, puesto que intervienen en todas las áreas de la empresa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable participación laboral

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Participación laboral		Compromiso laboral
	Absorción por el trabajo	Rendimiento
	Irrelevancia del trabajo	Esfuerzo
		Estrés
	Preocupación por el trabajo	Interés
		Motivación intrínseca
		Crecimiento personal
	Sentido de trabajo	Adquisición de nuevas habilidades
		Falta de crecimiento
	Desmotivación	Procrastinación

Nota. Recopilado de Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023), adaptado (Reeve y Smith, 2001; Lodahl y Kejner, 1965).

Variable 2: Satisfacción de los trabajadores

Definición conceptual: El modelo involucrado por Chiang et al. (2010) respecto a la satisfacción laboral concibe como una esfera de diversas percepciones asociadas al ámbito económico como el pago, a las relaciones con empleados en rango superior, en ambiente laboral y como es la relación con los colegas durante la ejecución de las funciones (Castaldo et al., 2023).

Definición operacional: Al cumplir con las expectativas de los trabajadores se genera una satisfacción, considerando y reconociendo la dedicación en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción de los trabajadores	Pago	Compensación tangible Proactividad
	Superiores y trabajo	Crean bienestar laboral Áreas de productividad
	Colegas	Comunicación activa Ambiente laboral

Nota. Recopilado de Castaldo et al. (2023), adaptado por Chiang et al. (2010).

3.5. Técnica, instrumento y fuentes de recolección

3.5.1. Técnica de recolección de datos

Las técnicas son empleadas para la orientación correcta del estudio, contribuyendo al correcto desarrollo de la investigación, así como generando formatos oportunos para facilitar el acceso a información, se obtienen por medio de la encuesta, observación, entre otros (Rebollo y Ábalos, 2022). El estudio utiliza como técnica la encuesta.

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

Respecto al cuestionario se enfoca en el formato que tiene interrogantes precisas para recolectar información, designada a los involucrados de la extracción de datos para

ejercerlo de manera fiable (Rebollo y Ábalos, 2022). Para el presente estudio, se consideran 2 cuestionarios siendo una por variable, de esta manera poder obtener información precisa y oportuna.

El cuestionario de participación laboral bajo la escala de Lodahl y Kejner, emplean un instrumento validado por Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023) adaptado (Reeve y Smith, 2001; Lodahl y Kejner, 1965), con una confiabilidad (0.776) y un nivel de significancia (0.000). El formato consta de 20 preguntas integrando en 5 dimensiones como son: absorción por el trabajo, irrelevancia del trabajo, preocupación por el trabajo, sentido de trabajo y desmotivación.

El cuestionario de satisfacción de los trabajadores se realiza por la validación de Castaldo et al. (2023), adaptándose de (Chiang et al., 2010), donde la confiabilidad del instrumento obtuvo (0.6778) con un nivel de significancia (0.005). Considerando 14 interrogantes enfocados precisamente a 3 dimensiones que se encuentran bajo la escala de Likert como son: Pago a los trabajadores, superiores y ambiente de trabajo y compañeros o colegas del trabajo.

3.5.3. Fuentes de recolección de datos

Las fuentes primarias, forman parte de información auténtico de primera mano, con una única versión de prima mano, reflejados la información obtenida a partir de la aplicación del cuestionario a la población en estudio.

3.6. Métodos de recojo y análisis de datos

Para solicitar información de la empresa en estudio, se generó una solicitud que expresa la finalidad de recopilar la información de la empresa comercial Wuilian SCRL, una vez obtenido se procede a la coordinación en la aplicación de los cuestionarios a la muestra designada.

Será autoadministrado la recolección de información, al considerar el llenado del cuestionario en línea por Google forms; así como aplicarlo de manera presencial

generando datos que contribuyan al desarrollo del estudio y la confiabilidad.

Al obtener la información de la encuesta, procede a establecer una base de almacenamiento en Microsoft Excel hacia el compilado que será posteriormente segmentado por categorías a ser analizadas. Por medio del programa SPSS genera analizar el vínculo entre variables, considerando hallazgos descritos para conocer el coeficiente de vinculación de la investigación.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

3.7.1. Validez del instrumento

La validación por criterio, fueron considerados 3 expertos que por medio de sus conocimientos han evaluado criterios para determinar su viabilidad, mencionando a continuación.

- Alberto David Quesada Paz
- Flor de Maria Zavaleta Piñella
- Marco Agustín Arbulú Ballesteros

Los criterios valorados dentro de la evaluación de los expertos fueron respecto al instrumento como a la aplicabilidad en la recolección de información, teniendo en cuenta la idoneidad de cada especialista sobre las variables aportando en los resultados obtenidos.

En la validación por contenido, expresadas en el instrumento extraído de los autores que en su aplicación y adaptación lograron considerar las variables estudiadas, Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023) en Participación Laboral y Castaldo et al. (2023) en satisfacción de los trabajadores.

3.7.2. Confiabilidad del instrumento

Por medio de la prueba piloto aplicada a 30 trabajadores han establecido un análisis de la fiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach (0.826) siendo una magnitud excelente confiabilidad para generar un desarrollo oportuno del análisis del instrumento.

CAPITULO 4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de las variables de control

Tabla 3

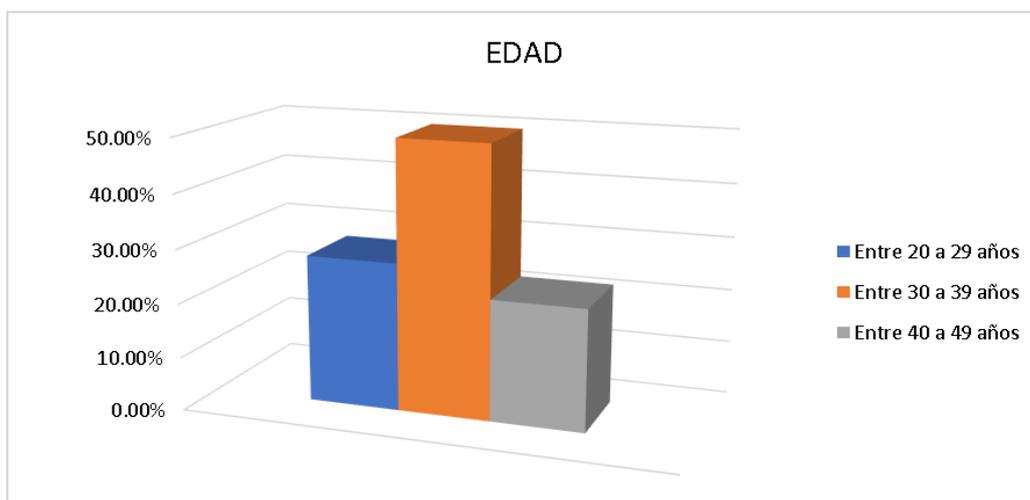
Edad de los trabajadores

	EDAD	
	Frecuencia	Porcentaje
Entre 20 a 29 años	22	27.5%
Entre 30 a 39 años	40	50.0%
Entre 40 a 49 años	18	22.5%
Total	80	100.0%

Nota. Obtenido del análisis en la edad de los trabajadores de la empresa.

Figura 5

Cantidad porcentual de la edad de los trabajadores



Nota. Obtenido del análisis en la edad de los trabajadores de la empresa.

Respecto a la tabla 3 y figura 5 muestran un segmento en la edad de los trabajadores mediante los resultados obtenidos, considerando entre 20 a 29 años representan un 27.5%, en los rangos 30 a 39 años representan 50% y los rangos 40 a 49 años representan 22.5% completando la edad de trabajadores que cuenta la empresa comercial Wuilian SCRL.

Tabla 4

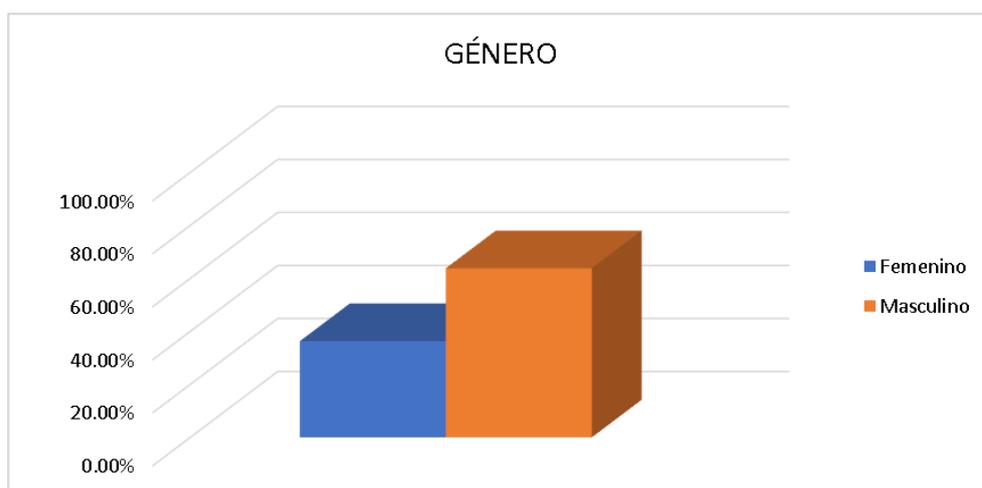
Género de los encuestados

	GÉNERO	
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	36.3%
Masculino	51	63.8%
Total	80	100.0%

Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del género de los trabajadores de la empresa.

Figura 6

Cantidad porcentual del género de los encuestados



Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del género de los trabajadores de la empresa.

La tabla 4 y figura 6 muestran una distribución en el género de los trabajadores donde el sexo femenino representa 36.3% y masculino 63.8% que laboran en la empresa comercial Wuilian SCRL.

Tabla 5

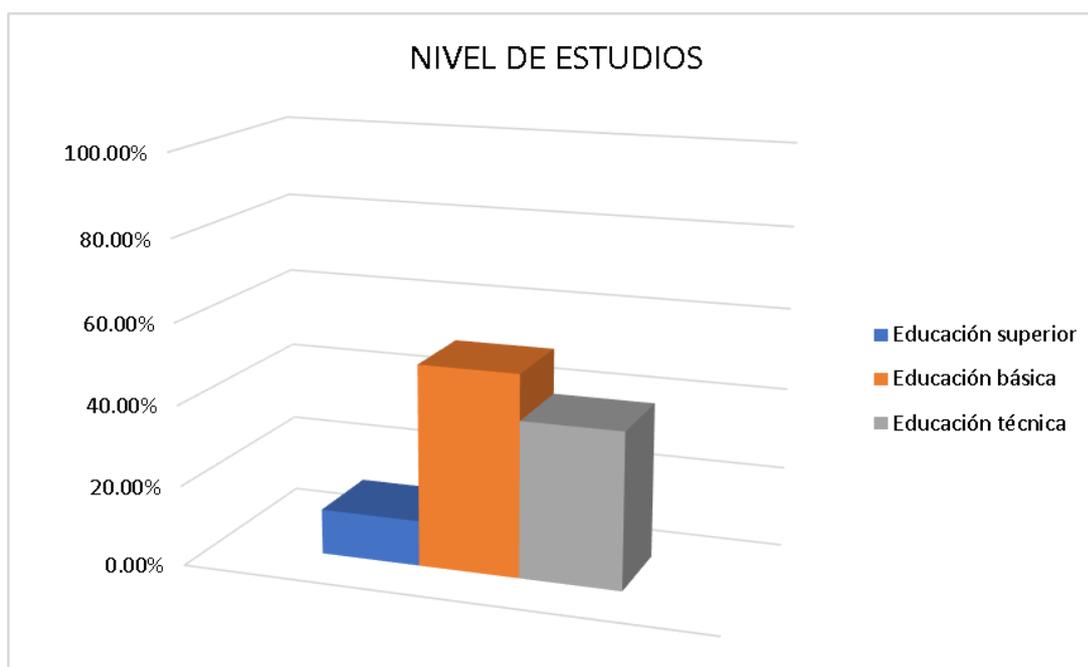
Nivel de estudios de los encuestados

NIVEL DE ESTUDIOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Educación superior	9	11.25%
Educación básica	40	50.0%
Educación técnica	31	38.75%
Total	80	100.0%

Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del nivel de estudios de los trabajadores de la empresa.

Figura 7

Cantidad porcentual del nivel de estudios de los encuestados



Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del nivel de estudios de los trabajadores de la empresa.

La tabla 5 y figura 7 muestran una distribución en el nivel de estudios alcanzados por parte de los trabajadores, destacando educación básica con 50.0% considerando que la empresa comercial el rubro es de ferretería donde requieren de mayor personal con conocimientos básicos para abarcar la actividad del negocio, con 38.75% la educación técnica, la educación superior considera 11.25%.

Tabla 6

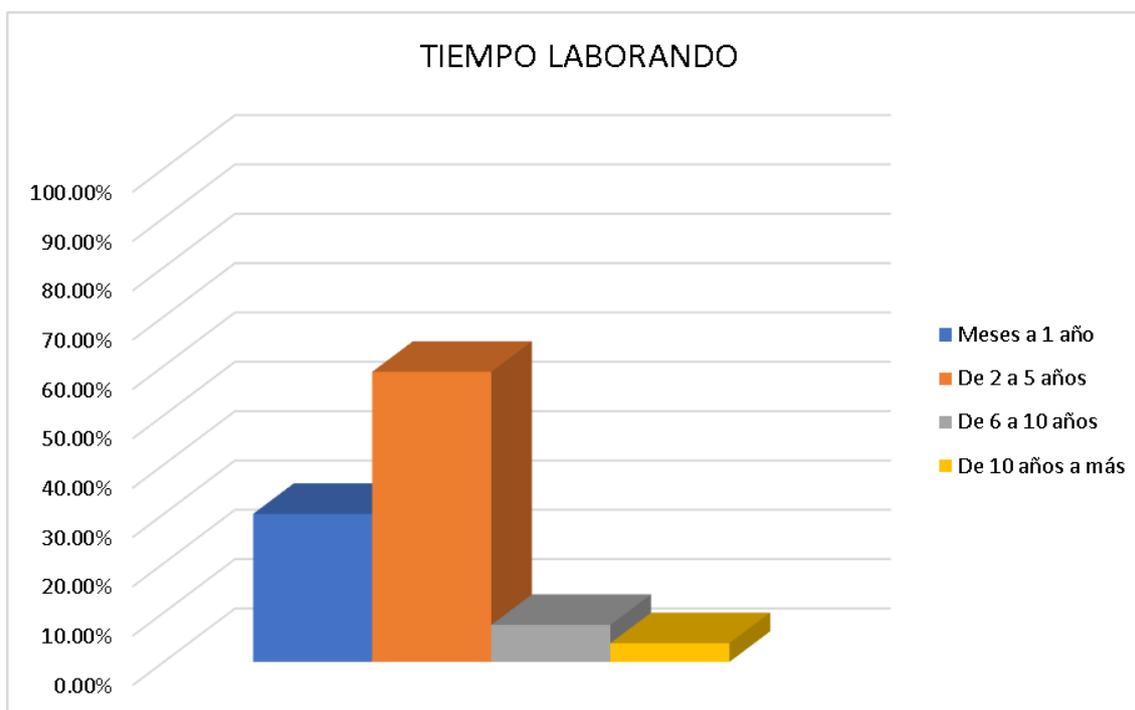
Tiempo laborando de los encuestados

TIEMPO LABORANDO		
	Frecuencia	Porcentaje
Meses a 1 año	24	30.0%
De 2 a 5 años	47	58.8%
De 6 a 10 años	6	7.5%
De 10 años a más	3	3.8%
Total	80	100.0%

Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del tiempo laborando de los trabajadores de la empresa.

Figura 8

Cantidad porcentual del tiempo laborando de los encuestados



Nota. Información obtenida por intermedio del análisis del tiempo laborando de los trabajadores de la empresa.

La tabla 6 y figura 8 muestra el tiempo que se encuentran laborando, donde en su mayoría destacan de 2 a 5 años de antigüedad representando 58.8%, con menor tiempo de un año representa 30%, con 6 a 10 años con un 7.5% y de 10 años a más con un 3.8%.

Tabla 7*Resumen de los resultados de las variables de control*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Entre 20 a 29 años	22	27.5%
	Entre 30 a 39 años	40	50.0%
	Entre 40 a 49 años	18	22.5%
Género	Femenino	29	36.3%
	Masculino	51	63.8%
Nivel de estudio	Educación básica	19	23.8%
	Educación técnica	24	30.0%
	Educación superior	37	46.3%
Tiempo laborado	Meses a 1 año	24	30.0%
	De 2 a 5 años	47	58.8%
	De 6 a 10 años	6	7.5%
	De 10 años a más	3	3.8%

Nota. Información obtenida por intermedio de los resultados arrojados en las variables de control.

La tabla 7, evidencian el resumen obtenido de las variables de control recopilado por intermedio de los aspectos relevantes en la edad donde destacan entre 30 a 39 años generando un 50%, así como el género masculino destacando con un 63.8% orientado a un trabajo pesado; respecto al nivel de estudio representa la educación técnica con un 30.0% al tener conocimientos previos que complementan hacia una educación consolidada, por un tiempo promedio entre 2 a 5 años con un 58.8% respectivamente.

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 8*Frecuencia de la variable Participación Laboral*

Niveles	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1-47	3	3.8%
Neutro	48-73	71	88.8 %
Eficiente	74-100	6	7.5 %
	Total	80	100.0 %

Nota. Obtenido a través del procesamiento de la variable Participación Laboral.

Respecto a la tabla 8, evidencia la perspectiva de los trabajadores que han participado con respecto a la variable Participación laboral basado en los trabajadores que pertenecen a la empresa Wuilian Norte, donde 3 participantes indican una valoración deficiente entre 1 a 47 representando lo equivalente a 3.8%, mientras que 71 partícipes lo perciben entre 48 – 73 equivalente a la valoración neutral entre 48 a 73 con 88.8%; por su parte 6 participantes

considerado al equivalente entre 74 a 100 representan el 7.5% donde expresan una participación laboral adecuada. De esta manera se ha observado que la variable tiene un alto porcentaje neutro, indicando aspectos por mejorar a partir de los datos recopilados.

Tabla 9

Frecuencia de la variable Satisfacción de los trabajadores

Niveles	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1-33	2	2.5%
Neutro	34-51	41	51.3%
Eficiente	52-70	37	46.3%
Total		80	100.0%

Nota. Obtenido a través del procesamiento de la variable Satisfacción de los trabajadores.

La tabla 9, representa el análisis realizado a la variable satisfacción de los trabajadores donde exponen que existen 2 trabajadores que perciben como un nivel deficiente en rango del 1 al 33 representado en el 2.5%, así como 41 de los participantes consideran como neutro en el rango de 34 al 51 con un 51.3% y existe 37 participantes que establecen como eficiente en un rango de 52 al 70 donde efectivamente existe un cumplimiento con perspectivas y expectativas al representar el 46.3%. De esta manera se han observado que la variable tiene un alto porcentaje de neutro indicando que requiere mejoras laborales para los trabajadores.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión: Satisfacción laboral con el pago

Niveles	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1-12	6	7.5%
Neutro	13-18	41	51.3%
Eficiente	19-25	33	41.3%
Total		80	100.0%

Nota. Obtenido a través del procesamiento de la dimensión Satisfacción laboral con el pago

En la tabla 10, evidencia la variable Satisfacción de los trabajadores en su dimensión Satisfacción laboral con el pago donde 6 participantes establecen deficiente con un rango entre 1 a 12 representando el 7.5%, así como existen 41 participantes que mencionando como neutro en un rango de 13 al 18 representando el 51.3%, por último 33 participante

consideran eficiente en un rango de 19 a 25 generando un 41.3% donde establecen una perspectiva favorable para los trabajadores. Sin embargo, a partir de los datos recopilados se han observado que las mayores puntuaciones se consideran neutro catalogando aspectos por mejorar respecto al pago de sus haberes a los trabajadores.

Tabla 11

Frecuencia de la dimensión: Satisfacción laboral con superiores y trabajo

Niveles	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1-12	1	1.3%
Neutro	13-18	34	42.5%
Eficiente	19-25	45	56.3%
Total		80	100.0%

Nota. Obtenido a través del procesamiento de la dimensión superiores y trabajo

Lo mostrado en la tabla 11, evidencia la variable Satisfacción de los trabajadores en su dimensión Satisfacción laboral con superiores y trabajo enfocando a 1 participante estableciendo deficiente con un rango entre 1 a 12 representando el 1.3%, así como existen 34 participantes que mencionando como neutro en un rango de 13 al 18 representando el 42.5%, por último 45 participante consideran eficiente en un rango de 19 a 25 generando un 56.3% donde establecen una perspectiva favorable para los trabajadores. Sin embargo, a partir de los datos recopilados se han observado que las mayores puntuaciones se consideran eficiente respecto a los superiores y trabajo como parte del ámbito laboral.

Tabla 12

Frecuencia de la dimensión: Satisfacción con los colegas

Niveles	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1-12	2	2.5%
Neutro	13-18	22	27.5%
Eficiente	19-25	56	70.0%
Total		80	100.0%

Nota. Obtenido a través del procesamiento de la dimensión de Compañeros o colegas de trabajo.

La evidenciado en la tabla 12, respecto a la variable Satisfacción de los trabajadores en su dimensión Satisfacción laboral con los colegas enfocando a 2 participantes estableciendo

deficiente con un rango entre 1 a 12 representando el 2.5%, así como existen 22 participantes que se centran como neutro en un rango de 13 al 18 representando el 27.5%, por último 45 participantes consideran eficiente en un rango de 19 a 25 generando un 70.0% donde establecen una perspectiva favorable para los trabajadores. Para lo cual, de los datos recopilados se han observado que las mayores puntuaciones se consideran eficiente al considerar que el vínculo laboral con los colegas cumple con sus expectativas en el área de trabajo.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Pruebas de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Variables y dimensiones de análisis	Pruebas de Normalidad		
	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Participación Laboral	0.150	80	0.000
V2: Satisfacción de los Trabajadores	0.103	80	0.034
D1: Satisfacción laboral en el pago	0.133	80	0.001
D2: Satisfacción laboral con superiores y trabajo	0.179	80	0.000
D3: Satisfacción laboral con los colegas	0.256	80	0.000

Nota. Información obtenida por intermedio de los resultados arrojados en las variables de control.

La tabla 13, los niveles de significancia (P-valor) en la prueba normalidad especificado por el test estadístico de Kolmogorov - Sminov, evidenciando la Participación Laboral, Satisfacción con el pago, Superiores y ambiente de trabajo, Compañeros o Colegas del Trabajo donde muestran el nivel de significancia de 0.000; mientras que la Satisfacción de los Trabajadores presentan una significancia de 0.034. En las variables y dimensiones antes mencionadas presentan una distribución no normal ($p < 0.05$).

4.2.2. Contraste de la hipótesis

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman para Participación Laboral y Satisfacción de los Trabajadores

		V1: Participación Laboral
Rho de Spearman	V2: Satisfacción de los Trabajadores	,432**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.000

Nota. Obtenido a partir del procesamiento de las variables, considerando una significancia en el nivel 0,01 (bilateral).

Muestra la tabla 14, correlación de Rho de Spearman entre las variables Participación Laboral y Satisfacción de los trabajadores encontrando la asociación lineal significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p= 0.432$; $p<0.05$), entre participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L. – Lambayeque, 2023.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman para Participación Laboral, Satisfacción con el pago, superiores y trabajo, colegas

		V1: Participación Laboral
Rho de Spearman	D1: Satisfacción con el Pago	,329**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.003
	D2: Satisfacción con superiores y trabajo	,406**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.000
	D3: Satisfacción con los colegas	,348**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.002

Nota. Obtenido a partir del procesamiento de las variables participación laboral y las dimensiones (Satisfacción con el pago, superiores y trabajo, colegas). La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 evidencia un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de satisfacción laboral y participación laboral, expresando valores estadísticos que forman parte del procesamiento de los datos.

Así también:

- La asociación lineal es significativa, baja y directamente proporcional ($r_p= 0.329$; $p<0.05$), entre la participación laboral y satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L. – Lambayeque, 2023.
- La asociación lineal es significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p= 0.406$; $p<0.05$), entre la participación laboral y satisfacción con superiores y trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L. – Lambayeque, 2023.
- La asociación lineal es significativa, baja y directamente proporcional ($r_p= 0.348$; $p<0.05$), entre la participación laboral y satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L. – Lambayeque, 2023.

En conclusión, respecto a los hallazgos obtenidos entre las dimensiones de Satisfacción de los trabajadores tienen relación con la Participación laboral; por lo tanto, acepta la hipótesis del investigador.

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente acápite va a contrastar los resultados arrojados por intermedio del estudio, considerando las posturas que se relacionan o se encuentran en desacuerdo sobre el tema abordado, la investigación determina la asociación entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte SCRL. Los hallazgos evidencian a la participación laboral con una relación significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p= 0.432$; $p<0.05$) con la satisfacción de los trabajadores. Es decir, la participación laboral establece una mejora desde la perspectiva de los trabajadores, generando una satisfacción laboral. Además, análisis científico confirma la hipótesis general formulada por el estudio entre las variables. Para lo cual, los hallazgos encontrados concuerdan con lo expuesto por Cuya y Hiyane (2019) donde expresan que la participación laboral tiene un vínculo positivo con la satisfacción laboral motiva al trabajador a generar afecto hacia el desenvolvimiento del negocio. Así mismo, se asocia el estudio de Gopinath (2020) al establecer que existe un vínculo moderado entre la participación laboral y el compromiso organizacional, establecen que al tener un vínculo afectivo y de responsabilidad con la compañía establecerán una participación como parte indispensable en el entorno corporativo. Esto se encuentra sustentado por Lodahl y Kejner

(1965) donde establecen que la participación es el grado psicológico de la persona respecto a entornos laborales, a su vez, Chiang et al. (2010) orienta a la satisfacción laboral determina en expectativas y percepción del personal. Ante ello, los antecedentes refuerzan la vinculación de lo expuesto teórica y empíricamente dentro del análisis entre las variables estudiadas.

El objetivo específico determina la relación entre la participación laboral y la satisfacción con el pago de la empresa Comercial Wuilian Norte SCRL. Los resultados arrojaron que la relación baja y directamente proporcional ($r_p = 0.329$; $p < 0.05$) entre la participación laboral con la satisfacción del pago. Es decir, al consignar el incremento en el pago de los trabajadores va a existir mayor participación laboral dentro del área laboral. Además, el análisis científico confirma la hipótesis específica planteada por la investigación respecto a la relación entre la variable y la dimensión. Dichos hallazgos concretan que el estudio de Soplapuco (2022) donde expresa que el compromiso y la participación tienen un vínculo débil, donde sostienen que la compensación por lo trabajado tiende a generar un lineamiento con la participación, de esta manera al tener a un trabajador comprometido será indispensable su desenvolvimiento en el entorno laboral. La asociación por parte del estudio de Pantano et al. (2023) donde establece que los constructos vinculados a la autoeficacia de los empleados son motivados por las remuneraciones recibidas, para establecer un equilibrio hacia la satisfacción. De esta manera, sustenta Chiang et al. (2010) que desde la acción tangible por el cumplimiento de las funciones del trabajador plasmado en un contrato en el trabajo. Dichos antecedentes generan un refuerzo entre la vinculación teórica y científica analizada durante el desenvolvimiento de la investigación para generar un amplio conocimiento relacionado a la participación laboral y la satisfacción con el pago. El objetivo específico determina la relación entre la participación laboral y la satisfacción superiores y trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte SCRL. Los resultados arrojaron una asociación moderada y directamente proporcional ($r_p = 0.406$; $p < 0.05$), entre la

participación laboral y satisfacción con superiores y trabajo de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L. A partir de esto, la interacción entre los superiores y el trabajo conllevan a tener una satisfacción laboral formando parte de la participación en el entorno de trabajo. Por ello, el análisis científico comprueba aceptación en la segunda hipótesis específica planteada. Los hallazgos tienen una concordancia con los investigadores De la Torre y Vásquez (2021), exponen una relación de clima organizacional y satisfacción laboral, sostienen que el entorno tiende a involucrar los índices de satisfacción en el trabajo orientando hacia un crecimiento profesional. Del mismo modo, los investigadores Azila-Gbettor et al. (2022) exponen que deben construir una cultura de trabajo de apoyo en el entorno laboral para facilitar la participación laboral, generando una relación estrecha con la empresa. Para lo cual, se encuentra sustentado por Chiang et al. (2010) los superiores deben guiar a los empleados que están a su mando o subordinados para establecer un desarrollo oportuno en el cumplimiento de sus funciones. Los antecedentes antes mencionados refuerzan una vinculación teórica donde expresan resultados analizados durante el desenvolvimiento de la investigación para generar un amplio conocimiento relacionado a la participación laboral y la satisfacción con supervisores y trabajo.

El objetivo específico determina la relación entre la participación laboral y satisfacción de colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte SCRL. Los resultados muestran una asociación baja y directamente proporcional ($r_p = 0.348$; $p < 0.05$), entre la participación laboral y satisfacción con los colegas. El fomento de la exploración sobre las relaciones de los colegas conlleva a la obtención de generar una satisfacción asociado a la participación laboral. Además, el análisis científico confirma la tercera hipótesis específica planteada en la investigación. Estos resultados están alineados a las investigaciones de Meneses y Toro (2021) donde sostienen que la relación positiva moderada al tener un compromiso firme con las organizaciones lo mismo ocurrirá con la satisfacción laboral donde tienen un

enfoque equilibrado para evitar un declive en el desenvolvimiento laboral. A su vez, se asocia a lo comentado por los investigadores Dávila et al. (2021) al obtener hallazgos que existe una relación positiva ($Rho=0,589$) entre el clima organizacional y la satisfacción expresada por colaboradores que optimizan el ambiente como un factor clave para el correcto desempeño en el desarrollo de sus funciones. Para lo cual, se encuentra sustentado por Chung et al. (2012) donde corresponde a la interacción entre el desempeño de roles para establecer una colaboración adecuada y positiva en el contexto laboral. Estos antecedentes refuerzan la vinculación teórica y científica por intermedio de los hallazgos donde incluyen la participación laboral y la satisfacción de colegas.

De acuerdo a lo expuesto en la investigación establecen que al existir una relación entre las variables al incrementar o disminuir afectan entre las asociaciones creadas para participación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores, por ello es oportuno mejorar la expectativas y perspectivas en el entorno laboral para optimizar acciones en el involucramiento de los empleados hacia la organización.

CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p = 0.432$; $p < 0.05$) entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., es decir que al existir mayor expectativa en el trabajo por parte de los trabajadores va a generar equitativamente la participación hacia la empresa.

Segunda: Existe una relación significativa, baja y directamente proporcional ($r_p = 0.329$; $p < 0.05$) entre la participación laboral y satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., es decir que al tener satisfacción con el pago va a existir de manera equitativa la participación laboral constante por parte de los trabajadores.

Tercera: Existe una relación significativa, moderada y directamente proporcional ($r_p = 0.406$; $p < 0.05$) entre la participación laboral y satisfacción con superiores y trabajo de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., es decir que al percibir un trato adecuado por parte de los superiores va a existir de manera equitativa una participación laboral constante por parte de los trabajadores.

Cuarta: Existe una relación significativa, baja y directamente proporcional ($r_p = 0.348$; $p < 0.05$) entre la participación laboral y satisfacción con los colegas de la empresa

Comercial Wuilian Norte S.C.R.L., es decir que al percibir el ambiente generado entre colegas del entorno laboral va a existir de manera equitativa la participación laboral por parte de los trabajadores destacando interés en las acciones que ejecuten hacia la empresa.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al propietario de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L por intermedio del Ministerio de Trabajo, realizar talleres enfocados a incentivar la participación laboral en los trabajadores, de esta manera tendrán un involucramiento activo y motivación en el desempeño de sus deberes.
- Se recomienda al gerente de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L implementar incentivos por metas cumplidas, de esta manera va a generar motivación laboral en el progreso de sus deberes.
- Se recomienda al área contable de la empresa comercial Wuilian Norte S.C.R.L establecer sueldos de acuerdo al mercado y por las funciones que ejercen los trabajadores de esta manera van a tener una expectativa económica valorada, así como adicionar bonos o viajes pagados por ser el trabajador del mes.
- Se recomienda al gerente desarrollar una planificación de capacitaciones sobre desarrollo personal y comunicación activa a los trabajadores de la empresa comercial Wuilian Norte S.C.R.L, para crear un ambiente laboral acorde a las expectativas de los trabajadores.
- Se recomienda al área de administración incentivar un ambiente grato de trabajo con la interacción entre los colegas nuevos y antiguos mediante actividades por aniversario de

la empresa comercial Wuilian Norte S.C.R.L, donde evidencie la integración entre las cuatro sedes, de esta manera se percibirá un ambiente donde prevalezca la participación laboral.

GLOSARIO

- **Motivación laboral:** se enfoca a la voluntad que tiene una persona para esforzarse en una determinada función o área laboral, así mismo, es uno de los factores más destacados para influir en el desempeño (Peña y Villón, 2018).
- **Expectativas:** refieren a las metas o necesidades que los trabajadores asumen en el entorno laboral, para concretarlo es necesario una flexibilidad en el trabajo basándose en propósitos de trabajo (Cuesta, 2020).
- **Percepción:** Se enfoca hacia la clasificación e integración de estímulos con influencia en el ámbito laboral, por intermedio de tener una visualización entre la adquisición y lo planificado generan un equilibrio que conlleva a complementar la influencia en el trabajador (Cuesta, 2020)
- **Integración:** Es el proceso de inserción que tiene un trabajador a una empresa orientado hacia una finalidad de adaptación adecuada en el entorno laboral brindado, visualizando comodidad y seguridad que generen una accesibilidad al cumplimiento de las tareas designadas (Zayas, 2020)
- **Condiciones laborales:** Factores que inciden de manera positiva o negativa en productividad del trabajador influyendo en el desenvolvimiento de la jornada de trabajo, de acuerdo a dichas condiciones se establecen un ambiente propicio que cumpla con las expectativas y vida laboral hacia oportunidades en la accesibilidad en el mercado (Cuesta, 2020).
- **Ambiente laboral:** El entorno físico donde los trabajadores ejercen sus funciones, esto influye en el desenvolvimiento de la productividad donde fomentan el apoyo y trabajo en equipo (Zayas, 2020)
- **Productividad:** Es el nivel de eficiencia en la realización laboral donde se mide las funciones que ejecutan por medio de metas laborales, esto se ve condicionado por el clima laboral, la comunicación efectiva que mejoran la productividad para la obtención del rendimiento en la empresa (Zayas, 2020).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre la participación laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque, 2023.</p>	<p>Participación laboral</p>	<p>Absorción por el trabajo</p> <p>Irrelevancia del trabajo</p> <p>Preocupación por el trabajo</p> <p>Sentido de trabajo</p> <p>Desmotivación</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo explicativo</p>
<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque? ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con los superiores y trabajo de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque? ¿Cómo se relaciona la participación laboral y la satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque? 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Oe1: Analizar la participación laboral y la satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque. Oe2: Analizar la participación laboral y la satisfacción con los superiores y ambiente de trabajo de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque. Oe3: Analizar la participación laboral y la satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque. 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre la participación laboral y la satisfacción con el pago de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque. Existe relación entre la participación laboral y la satisfacción con los superiores y trabajo de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque Existe relación entre la participación laboral y la satisfacción con los colegas de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L – Lambayeque 	<p>Satisfacción de los trabajadores</p>	<p>Pago</p> <p>Superiores y trabajo</p> <p>Colegas</p>	<p>Alcance: Correlacional</p> <p>Población: 80 trabajadores</p> <p>Muestra: 80 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Nota. Instrumento adaptado de investigaciones de Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023) y (Castaldo et al., 2023).

Anexo 2. Cuestionario de la variable participación laboral

CUESTIONARIO

Querido(a) colaborador(a):

Estamos realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre el involucramiento organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Comercial Wuilian Norte S.C.R.L, por ello pedimos tu apoyo respondiendo las preguntas. Tu participación en las respuestas te tomará aproximadamente 8 minutos, para responder correctamente tiene que marcar con una X la alternativa correcta que se adecúe a su perspectiva.

Datos relevantes del colaborador (a):

a. Edad

Entre 20 a 29 años() Entre 30 a 39 años() Entre 40 a 49 años() Entre 50 a más()

b. Género

Femenino() Masculino ()

c. Nivel de estudios

Básico () Técnico() Superior()

d. Tiempo laborando

Meses a 1 año () De 2 a 5 años() De 6 a 10 años() De 10 a más()

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: PARTICIPACION LABORAL

Dimensión 1: Absorción por el trabajo		1	2	3	4	5
1	Me quedaré horas extras para terminar un trabajo, incluso si no pagan por ello					
2	Puedes medir bastante bien a una persona por lo bien que hace el trabajo					
3	Para mí, las mañanas en el trabajo pasan volando					
4	Por lo general, llego al trabajo un poco temprano para presentar las cosas					
5	Soy muy perfeccionista con mi trabajo					
6	Estoy muy involucrado personalmente en mi trabajo					
Dimensión 2: Irrelevancia del trabajo						
7	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo					
8	Para mí, mi trabajo es solo una pequeña parte de lo que soy					
9	La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo					
10	Antes me importaba más mi trabajo, pero ahora otras cosas que el trabajo					
Dimensión 3: preocupación por el trabajo						
11	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente					
12	Vivo, como y respiro por mi trabajo					
13	Probablemente seguiría trabajando incluso si no necesitará el dinero					
Dimensión 4: Sentido de trabajo						
14	La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo					
15	Las cosas más importantes que me pasan involucran mi trabajo.					
16	Me siento deprimido cuando fracaso en algo relacionado con mi trabajo.					
17	A veces me gustaría patearme por los errores que cometo en mi trabajo.					
Dimensión 5: Desmotivación						
18	Muy a menudo tengo ganas de quedarme en casa y no ir al trabajo en lugar de venir.					
19	Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo					
20	Solía ser más ambicioso con mi trabajo que ahora.					
VARIABLE 2: SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES						
Dimensión 1: Pago a los trabajadores						
1	Posibilidad de ser valorado					
2	Trato económico					
3	Nivel de clasificación de puestos					
4	Tratamientos diferenciados para el rendimiento individual (por ejemplo, bonificación individual)					
5	Tratamientos diferenciados para el desempeño colectivo (por ejemplo, salario variable)					
Dimensión 2: Superiores y ambiente de trabajo						
6	¿Te interesa el trabajo realizado?					
7	En general, ¿puede indicar su satisfacción general con su trabajo actual?					

8	¿Tienes buenas relaciones con tus superiores?					
9	¿Cree que en su entorno de trabajo, especialmente cuando se trata de sus superiores, hay transparencia e integridad en la toma de decisiones y el comportamiento?					
10	¿Cree que las habilidades de gestión y la experiencia profesional de sus superiores son eficaces para organizar su trabajo?					
Dimensión 3: Compañeros o colegas del trabajo						
11	¿Las relaciones con colegas en su lugar de trabajo se caracterizan por la colaboración?					
12	¿Está satisfecho con sus relaciones de trabajo con colegas?					
13	¿Los colegas en su lugar de trabajo son de apoyo (por ejemplo, ¿se ayudan mutuamente en caso de dificultades)?					
14	¿Son buenas las relaciones con los colegas?					

Nota. Instrumento adaptado de investigaciones de Tapia-Andino y Barcellos-Paula (2023) y Castaldo et al. (2023).

Anexo 06: Formato de validación de instrumento

Evaluador: ALBERTO DAVID QUESADA PAZ

Fecha: 20.09.2023

Instrumento: Cuestionario de Participación laboral

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN ABSORCIÓN POR EL TRABAJO		CONTENIDO		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				CRITERIOS GENERALES		1	2	
		Sintetizada	Por ítems	Estado observado		Realista	Apto	
1	Me quedaré horas extras para terminar mi trabajo, incluso si no pagan por ello.		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Puedo medir bastante bien a una persona por lo bien que hace el trabajo.		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	Para mí, las malavarias es el trabajo para el que estoy		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
4	Por lo general, llego al trabajo un poco temprano para preparar las cosas		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
5	Soy muy perfeccionista con mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
6	Estoy muy involucrado personalmente en mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN IRRELEVANCIA DEL TRABAJO		CONTENIDO		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				CRITERIOS GENERALES		1	2	
		Sintetizada	Por ítems	Estado observado		Realista	Apto	
1	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Para mí, mi trabajo es solo una pequeña parte de lo que soy		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
4	Antes me importaba más mi trabajo, pero ahora otras cosas que el trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO		CONTENIDO		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				CRITERIOS GENERALES		1	2	
		Sintetizada	Por ítems	Estado observado		Realista	Apto	
1	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Vivo, como y respiro por mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SENTIDO DE TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
2	Las cosas más importantes que me pasan involucran mi trabajo	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
3	Me siento deprimido cuando fracaso en algo relacionado con mi trabajo	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
4	A veces me gustaría patearme por los errores que cometo en mi trabajo	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	Muy a menudo tengo ganas de quedarme en casa y no ir al trabajo en lugar de venir	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
2	Bulto asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
3	Sofía ser más ambicioso con mi trabajo que ahora	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		

Instrumento: Cuestionario de Satisfacción de los trabajadores

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL PAGO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	Posibilidad de ser valorado	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
2	Trabaja económicamente	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
3	Nivel de clasificación de puestos	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
4	Trabaja diferenciado para el rendimiento individual (por ejemplo, bonificación individual)	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
5	Trabaja diferenciado para el desempeño colectivo (por ejemplo, salario variable)	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS SUPERIORES Y TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	¿Te interesa el trabajo realizado?	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
2	En general, ¿puede indicar su satisfacción general con su trabajo actual?	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
3	¿Tienes buenas relaciones con tus superiores?	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		
4	¿Cree que en su entorno de trabajo, especialmente cuando se trata de sus superiores, hay transparencia e integridad en la	Claridad				X		
		Cohesión				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS COLEGAS		CONTENIDO		VALORACIÓN				OBSERVACIONES		
				CRITERIOS GENERALES		1	2		3	4
				Síntesis	Por ítems	Estado observado			Realista	Apto
1	¿Las relaciones con colegas en su lugar de trabajo se caracterizan por la colaboración?			Claridad				X		
				Coherencia				X		
				Relevancia				X		
2	¿Está satisfecho con sus relaciones de trabajo con colegas?			Claridad				X		
				Coherencia				X		
				Relevancia				X		
3	¿Los colegas en su lugar de trabajo son de apoyo (por ejemplo, ¿se ayudan mutuamente en caso de dificultades)?			Claridad				X		
				Coherencia				X		
				Relevancia				X		
4	¿Son buenas las relaciones con los colegas?			Claridad				X		
				Coherencia				X		
				Relevancia				X		

EL QUE SUSCRIBE...ALBERTO DAVID QUESADA PAZ..... IDENTIFICADO CON DNI, N°07930429 Y N° DE COLEGIATURA CIP 42029 CERTIFICO QUE REALICÉ EL JUICIO DE EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LOS BACHILLERES JAVIER CIEZA, LUIS ÁNGEL Y SALAS FLORES, KELY YULISA. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

.....
Nombres y apellidos: ALBERTO DAVID QUESADA PAZ

DNI: 07930429

Instrumento: Cuestionario de Participación laboral

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN ABSORCIÓN POR EL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia		Por ítems						
1	Me quedará horas extras para terminar un trabajo, incluso si no pagan por ello.	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Puedes medir bastante bien a una persona por lo bien que hace el trabajo.	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Para mí, las mañanas en el trabajo pasan volando	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	Por lo general, llego al trabajo un poco temprano para preparar las cosas	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
5	Soy muy perfeccionista con mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
6	Estoy muy involucrado personalmente en mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN IRRELEVANCIA DEL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia		Por ítems						
1	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Para mí, mi trabajo es solo una pequeña parte de lo que soy	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	Antes me importaba más mi trabajo, pero ahora otras cosas que el trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia		Por ítems						
1	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Vivo, como y respiro por mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SENTIDO DE TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Las cosas más importantes que me pasan involucran mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Me siento deprimido cuando fracaso en algo relacionado con mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	A veces me gustaría patearme por los errores que cometo en mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	Muy a menudo tengo ganas de quedarme en casa y no ir al trabajo en lugar de venir	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Bueno asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Sofía ser más ambicioso con mi trabajo que ahora	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

Instrumento: Cuestionario de Satisfacción de los trabajadores

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL PAGO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	Posibilidad de ser valorado	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Trato económico	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Nivel de clasificación de puestos	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	Trato diferenciado para el rendimiento individual (por ejemplo, bonificación individual)	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
5	Trato diferenciado para el desempeño colectivo (por ejemplo, salario variable)	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS SUPERIORES Y TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	¿Te interesa el trabajo realizado?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	En general, ¿puede indicar su satisfacción general con su trabajo actual?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	¿Tienes buenas relaciones con tus superiores?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	¿Cree que en su entorno de trabajo, especialmente cuando se trata de sus superiores, hay transparencia e integridad en la	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ÍTEM DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS COLEGAS		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado	Reajuste	Apto		
1	¿Las relaciones con colegas en su lugar de trabajo se caracterizan por la colaboración?	Suficiencia	Por ítems	Claridad			X	
				Coherencia			X	
				Relevancia			X	
2	¿Está satisfecho con sus relaciones de trabajo con colegas?	Suficiencia	Por ítems	Claridad			X	
				Coherencia			X	
				Relevancia			X	
3	¿Los colegas en su lugar de trabajo son de apoyo (por ejemplo, ¿se ayudan mutuamente en caso de dificultades?)	Suficiencia	Por ítems	Claridad			X	
				Coherencia			X	
				Relevancia			X	
4	¿Son buenas las relaciones con los colegas?	Suficiencia	Por ítems	Claridad			X	
				Coherencia			X	
				Relevancia			X	

El que suscribe: Flor De Maria Zavaleta Piñella, identificado con dni. N°43407804, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento diseñado por los bachilleres Javier Cieza, Luis Ángel y Salas Flores, Kely Yulisa. Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



.....
 Nombres y apellidos: Flor de Maria Zavaleta Piñella.
 DNI:43407804

ÍTEM S DE LA DIMENSIÓN ABSORCIÓN POR EL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	Me quedaré horas extras para terminar un trabajo, incluso si no pagan por ello.		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Puedes medir bastante bien a una persona por lo bien que hace el trabajo.		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	Para mí, las mañanas en el trabajo pasan volando		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
4	Por lo general, llego al trabajo un poco temprano para preparar las cosas		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
5	Soy muy perfeccionista con mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
6	Estoy muy involucrado personalmente en mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	

ÍTEM S DE LA DIMENSIÓN IRRELEVANCIA DEL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Para mí, mi trabajo es solo una pequeña parte de lo que soy		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
4	Antes me importaba más mi trabajo, pero ahora otras cosas que el trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	

ÍTEM S DE LA DIMENSIÓN PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Reajuste	Apto	
Suficiencia	Por ítems							
1	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
2	Vivo, como y respiro por mi trabajo		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	
3	A veces me quedo despierto por la noche pensando en el día siguiente		Claridad				X	
			Coherencia				X	
			Relevancia				X	

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SENTIDO DE TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Las cosas más importantes que me pasan involucran mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Me siento deprimido cuando fracaso en algo relacionado con mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	A veces me gustaría patearme por los errores que cometo en mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	Muy a menudo tengo ganas de quedarme en casa y no ir al trabajo en lugar de venir	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Bueno asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Sofía ser más ambicioso con mi trabajo que ahora	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

Instrumento: Cuestionario de Satisfacción de los trabajadores

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL PAGO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	Posibilidad de ser valorado	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	Trato económico	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	Nivel de clasificación de puestos	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	Trato diferenciado para el rendimiento individual (por ejemplo, bonificación individual)	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
5	Trato diferenciado para el desempeño colectivo (por ejemplo, salario variable)	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

ITEMS DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS SUPERIORES Y TRABAJO		CRITERIOS GENERALES		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
				1	2	3	4	
				Estado observado		Realista	Apto	
Significancia	Por ítems							
1	¿Te interesa el trabajo realizado?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
2	En general, ¿puede indicar su satisfacción general con su trabajo actual?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
3	¿Tienes buenas relaciones con tus superiores?	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		
4	¿Cree que en su entorno de trabajo, especialmente cuando se trata de sus superiores, hay transparencia e integridad en la	Claridad				X		
		Coherencia				X		
		Relevancia				X		

		CONTENIDO		VALORACIÓN				OBSERVACIONES
ÍTEM S DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LOS COLEGAS		CRITERIOS GENERALES		1	2	3	4	
		Suficiencia	Por ítems	Estado observado		Reajuste	Apto	
1	¿Las relaciones con colegas en su lugar de trabajo se caracterizan por la colaboración?				Claridad	-----	-----	
		Coherencia	-----		-----	-----	X	-----
		Relevancia	-----		-----	-----	X	-----
2	¿Está satisfecho con sus relaciones de trabajo con colegas?		Claridad	-----	-----	-----	X	-----
			Coherencia	-----	-----	-----	X	-----
			Relevancia	-----	-----	-----	X	-----
3	¿Los colegas en su lugar de trabajo son de apoyo (por ejemplo, ¿se ayudan mutuamente en caso de dificultades?		Claridad	-----	-----	-----	X	-----
			Coherencia	-----	-----	-----	X	-----
			Relevancia	-----	-----	-----	X	-----
4	¿Son buenas las relaciones con los colegas?		Claridad	-----	-----	-----	X	-----
			Coherencia	-----	-----	-----	X	-----
			Relevancia	-----	-----	-----	X	-----

El que suscribe: Marco Agustín Arbulú Ballesteros, identificado con DNI, N°16756158, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento diseñado por los bachilleres Javier Cieza, Luis Ángel y Salas Flores, Kely Yulisa. Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR (X) NO APLICABLE ()



.....
Marco Agustín Arbulú Ballesteros

INGENIERO DE SISTEMAS - CIP 236031

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Nombres y apellidos: Marco Agustín Arbulú Ballesteros

DNI:16756158

BIBLIOGRAFÍA

- Ahmad, A., y Ahmad, R. (2014). La participación de los empleados y las barreras para el cambio organizacional. *International Journal of Information, Business and Management*, 6(1), 2–10. <https://doi.org/10.5296/amdjs.v9i2.18901>
- Alam, A., y Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-171. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Granica.
- Arias Gallegos, W. L., y Jiménez Barrios, N. A. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Industrial Data*, 20(2), 47. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13946>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1a ed.). ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arifin, Z., Nirwanto, N., y Manan, A. (2019). Reducing the Negative Bullying at Work Impact on Employee Performance through Absorption and Team Work. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 885–892. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.79>
- Arvidsson, S., Eierle, B., y Hartlieb, S. (2022). Job satisfaction and investment efficiency – Evidence from crowdsourced employer reviews. *European Management Journal*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.10.007>
- Azila-Gbetor, E. M., Atsu, E., y Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Bayón, J. (2019). *Cultura Empresarial* (1a ed.). Editorial Elearing S.L.
- Berry, D., y Kato, T. (2018). *Employee Ownership and Employee Involvement at Work: Case Studies (Advances in the Economic Analysis of Participatory y Labor-Managed Firms, 18)* (Vol. 18). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S0885-333920180000018001>
- Castaldo, S., Ciacci, A., y Penco, L. (2023). Perceived corporate social responsibility and job satisfaction in grocery retail: A comparison between low- and high-productivity stores. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103444. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103444>
- Chávez Delgado, R., Carvallo Gonzales, C. del P., y Saavedra Meléndez, J. (2023). Soft skills y clima laboral en los colaboradores de la unidad de gestión educativa local San Martín - Tarapoto. *Cientifi-k*, 8(2), 63–71. <https://doi.org/10.18050/cientifi-k.v8i2.04>
- Chiang, M., Martín, M., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, en la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). McGraw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chung, T., Rutherford, B., y Park, J. (2012). Understanding multifaceted job satisfaction of retail employees. *International Journal of Retail y Distribution Management*, 40(9), 699–716. <https://doi.org/10.1108/09590551211255974>
- Cuesta, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral según la ISO 9001: 2015. *Revista Cofin Habana*, 14(1), 1–20. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v14n1/2073-6061-cofin-14-01-e06.pdf>

- Cuya, E., y Hiyane, Y. (2019). *Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal, Lima 2019* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9759>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De La Torre, J., y Vásquez, M. (2021). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Ferretería El Sol SRL. Cajamarca 2021* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1934/TESIS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., y Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Gopinath, R. (2020). Impact of job satisfaction on organizational commitment among the academic leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG y ORGANISATIE REVIEW*, 33(2), 2337–2349. <https://lemma-tijdschriften.com/gallery/goj-1812.pdf>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hora, G. P. R., Júnior, R. R., y Souza, M. A. (2018). State of the Art of Job Satisfaction Measures: A Systematic Review. *Temas em Psicologia*, 26(2), 987–1002. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., y Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Jürgen, W. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/26a2069d-f658-4727-89f4-02e4646750d2/content>
- Littlewood, H., y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno. <https://doi.org/10.1037/h0014356>
- Lodahl, T. M., y Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- MacDonald, P., Kelly, S., y Christen, S. (2019). A Path Model of Workplace Solidarity, Satisfaction, Burnout, and Motivation. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 31–49. <https://doi.org/10.1177/2329488414525467>
- Marsh, H., Lüdtke, O., Pekrun, R., Parker, D., Murayama, K., Guo, J., Basarkod, G., Dicke, T., Donald, J. N., y Morin, A. J. S. (2023). School leaders' self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*, 73(1), 1–19.

- <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102170>
- Martínez, V., y Lucas, A. (2001). *La construcción de las organizaciones : la cultura de la empresa* (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ed.). Red de Bibliotecas Universitarias. <https://doi.org/10.1127/jh011692>
- Meneses, L., y Toro, I. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una cadena de supermercados de Lambayeque, Agosto - Diciembre 2018* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4000>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(100), 1–11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Mrhálek, T., y Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Kontakt*, 20(2), 166–170. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.10.001>
- Nankishor, L., y Sakharam, R. (2023). *Job Satisfaction and Performance Appraisal*. Lulu Publication.
- Neffa, J. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas* (1a ed.). UNM Editora.
- Parraguez, I. (2019). *El Involucramiento Laboral en el Siglo XXI* [UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf
- Parraguez, I. (2020). *Motivación Laboral de los Docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano de Chiclayo, 2018* [UNIVERSIDAD SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2794/3/TL_ParraguezSanchezIngrid.pdf
- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A., y Millan, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo*. Editorial Universidad del Norte.
- Rebollo, P., y Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación* (1a ed.). Kindle.
- Rodríguez, A., García, M., y Cerdá, M. (2018). *La empresa comunica: protocolo y lenguaje organizacional*. Gedisa.
- Rodríguez, S. (2020). Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa. *Universidad de León*, 10(152), 13–52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464722>
- Sabater, C., De Armas, D., y Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Ediciones Complutenses*, 32(2), 397–405. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Sainju, B., Hartwell, C., y Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148, 113582. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582>
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Implicación con el Trabajo en la Investigación Contemporánea: Actualización y Estado del Arte. *Papeles del Psicólogo*, 40(1), 46.
- Soplapuco, N. (2022). Influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019 [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. En *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5286>

- Tapia, G., y Barcellos, L. (2023). Mediating Effect of the Adoption of Industry 4.0 Technologies on the Relationship between Job Involvement and Job Performance of Millennials. *Administrative Sciences*, 13(7), 159. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/7/159>
- Tenrisau, M. A., Haerani, S., Maupa, H., y Pabo, M. I. (2019). The Mediating Role of Effort in the Relationship between Job Involvement and Job Performance. A Case Study of Private Higher Education Institutes in Eastern Indonesia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)*. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.50>
- Topa, G., Moriano, J., García, C., Laguía, A., y Molero, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones* (G. Topa, Ed.; 1a ed.). Sanz Y Torres, S. L.
- Yuan, Z., Ye, Z., y Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21–42. <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Zhang, J., Xie, C., y Morrison, A. M. (2021). The effect of corporate social responsibility on hotel employee safety behavior during COVID-19: The moderation of belief restoration and negative emotions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 233–243. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.011>