



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS  
EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA  
FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO,  
2020.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL

ORCID: 0000-0001-7404-6261

**ASESOR**

MGTR. ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

**AYACUCHO – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Landeo Almeida, Irwin Maquiel

ORCID: 0000-0001-7404-6261

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú.

### **ASESOR**

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho, Perú.

### **JURADOS**

Mgtr. León Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Mgtr. Patiño Niño, Víctor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

Mgtr. León Vigo, Maritza  
ORCID: 0000-0002-1003-0372

Presidenta

Mgtr. Patiño Niño, Víctor Helio  
ORCID: 0000-0002-4660-9490

Miembro

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel  
ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia  
ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesor

## AGRADECIMIENTO

“Agradezco a Dios por darme la vida y fuerzas cada día para cumplir con mis objetivos. De igual manera mi más sincero agradecimiento a mi asesora Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia que con sus consejos y sugerencias hicieron posible este trabajo de investigación.”

Así mismo, a mis amigas las hermanas Chate Martínez, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión, especialmente a la Ps. Zulma, C.P.C. Zuni y a la Prof. Myrian, gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a sus vidas.

## **DEDICATORIA**

A mis padres Edwin y Maura por su apoyo incondicional, por haberme inculcado buenos valores y principios desde mi infancia, lo que me permitió ser una persona de bien, asimismo dedico este trabajo de investigación a mis hermanos.

## RESUMEN

La presente investigación titulada Satisfacción Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Ejecutor De Obras: Caso Empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020; tuvo como objetivo general Identificar las características de la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. La metodología que se utilizó en la presente investigación fue de diseño de investigación no experimental – Transversal – Descriptivo, la población fue finita, conformado por 08 trabajadores de la empresa FLORIMAX S.A.C. Para obtener la información se aplicó como técnica de investigación una encuesta y como instrumento un cuestionario el cual está conformado por 11 ítems, tipo Likert. Respecto a los resultados obtenidos, el 62.5% de los trabajadores casi nunca sienten satisfacción en la empresa, el 25% indica que a veces sienten satisfacción en sus labores y el 12.5% casi siempre se siente satisfecho en la empresa. Finalmente se concluye la satisfacción laboral no es persistente en la empresa FLORIMAX S.A.C, es decir los trabajadores no experimentan condiciones de trabajo adecuadas, un clima organizacional idóneo y estímulos agradables para su motivación, esto evidenciado en los resultados de la encuesta donde la mayoría da como respuesta que casi nunca siente satisfacción laboral.

***Palabras claves:*** Condiciones de trabajo, motivación y satisfacción laboral

## ABSTRACT

The present research entitled Job Satisfaction in Micro and Small Enterprises in the Works Executor Business: FLORIMAX S.A.C. Company Case. District of Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020; had as general objective To identify the characteristics of job satisfaction in micro and small enterprises in the field of construction: case FLORIMAX S.A.C. company. District of Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. The methodology used in this research was a non-experimental research design - Transversal - Descriptive, the population was finite, made up of 08 workers of the company FLORIMAX S.A.C. To obtain the information, a survey was applied as a research technique and a questionnaire was used as an instrument, which is made up of 11 Likert-type items. Regarding the results obtained, 62.5% of the workers almost never feel satisfaction in the company, 25% indicate that they sometimes feel satisfaction in their work and 12.5% almost always feel satisfied in the company. Finally, it is concluded that job satisfaction is not persistent in the company FLORIMAX S.A.C., i.e. workers do not experience adequate working conditions, an ideal organizational climate and pleasant stimuli for their motivation, as evidenced by the results of the survey where the majority of the workers answered that they almost never feel job satisfaction.

**Keywords:** Work conditions, motivation and job satisfaction.

## CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS .....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	3
2.1. Antecedentes.....	3
2.2. Bases teóricas de la Investigación.....	10
2.3. Marco conceptual.....	16
III. HIPÓTESIS .....	19
IV. METODOLOGÍA .....	20
4.1. Diseño de investigación .....	20
4.2. Población y muestra.....	21
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores .....	23
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
4.5. Plan de análisis.....	25
4.6. Matriz de consistencia.....	26
4.7. Principios éticos.....	27
V. RESULTADOS .....	28
5.1. Resultados.....	28
5.2. Análisis de resultados.....	30
5.2.1. Objetivo general: Describir la satisfacción laboral .....	30
5.2.2. Objetivo específico 01: Describir la condición de trabajo .....	30
5.2.3. Objetivo específico 02: Describir el clima organizacional.....	31
5.2.4. Objetivo específico 03: Describir la Motivación .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33



ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	36
ANEXOS .....	38
ANEXO N° 1: Cuestionario.....	39
ANEXO N° 2: Solicitud al gerente general de la EMPRESA FLORIMAX S.A.C.....	40
ANEXO N° 3: Matriz de validación .....	41
ANEXO N° 4: Registro de la REMYPE.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b> Satisfaccion laboral.....	28
<b>Tabla 2:</b> Condiciones de trabajo .....	28
<b>Tabla 3:</b> Clima Organizacional .....	29
<b>Tabla 4:</b> Motivación.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1:</b> Satisfacción laboral.....	46
<b>Figura 2:</b> Condiciones de trabajo.....	46
<b>Figura 3:</b> Clima Organizacional .....	47
<b>Figura 4:</b> Motivación.....	47

## **I. INTRODUCCIÓN**

La satisfacción laboral es muy importante porque nos permite garantizar el bienestar de los colaboradores en la empresa, mejorando así la productividad y rendimiento, hoy en día las empresas u organizaciones tienen como objetivo ser competitivas y exitosas y son los colaboradores los encargados de llevar a la empresa al éxito, es por ello que se debe dar prioridad al recurso humano, elegir estrategias que le permitan sentirse valorados, satisfechos y reconocidos por la labor que realizan. La satisfacción laboral es un resultado de factores tanto externos como internos, entre ellos se puede mencionar el desarrollo profesional de los colaboradores, y la motivación, por ello es fundamental velar por la satisfacción de los trabajadores ya que esto reflejará resultados positivos en la empresa.

En el Perú la satisfacción laboral de los colaboradores en las micro empresas están siendo descuidadas porque no se toma la debida importancia, ya que las empresas se centran en generar ganancias; trayendo como consecuencia un clima organizacional negativo para el desempeño de labores , condiciones de trabajo inadecuados, evidenciados en la falta de implementos para desarrollar sus labores y por ultimo desmotivación por parte de los colaboradores; todo lo ya mencionado repercute de manera negativa, generando un rendimiento y productividad baja .

El presente trabajo de investigación titulado, satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. Del mismo modo se planteó el problema general mediante la siguiente ¿Cuáles son las características de la Satisfacción Laboral En Las Micro Y Pequeñas Empresas Rubro Ejecutor De Obras: Caso Empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020? Para dar respuesta al problema planteado se propuso el objetivo general: determinar las características de la satisfacción Laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras:

caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. De esta manera se tiene a los objetivos específicos: Describir las características de las condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. Asimismo, se tiene al segundo objetivo específico describir las características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. De tal modo se tiene al tercer objetivo específico describir las características de la motivación en las micros y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020.

La presente investigación servirá como aporte a todos los empresarios que deseen invertir en este rubro, asimismo servirá como antecedente para las futuras investigaciones. Y con respecto a lo teórico, esta tesis se realizó con el objetivo de poder conocer y describir a profundidad la satisfacción laboral en las micros y pequeñas empresas rubro ejecutor. La metodología que se utilizó en la presente investigación fue de diseño de investigación no experimental – Transversal – Descriptivo, la población fue finita, conformado por 08 trabajadores de la empresa FLORIMAX S.A.C. Para obtener la información se aplicó como técnica de investigación una encuesta y como instrumento un cuestionario el cual está conformado por 11 ítems, tipo Likert. Respecto a los resultados obtenidos, el 62.5% de los trabajadores casi nunca sienten satisfacción en la empresa, el 25% indica que a veces sienten satisfacción en sus labores y el 12.5% casi siempre se siente satisfecho en la empresa. Finalmente se concluye la satisfacción laboral no es persistente en la empresa FLORIMAX S.A.C, es decir los trabajadores no experimentan condiciones de trabajo adecuadas, un clima organizacional idóneo y estímulos agradables para su motivación, esto evidenciado en los resultados de la encuesta donde la mayoría da como respuesta que casi nunca siente satisfacción laboral.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacionales**

Mateos (2020) en su investigación *Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional y Trabajo Nextgen en pequeñas empresas familiares comercializadoras en Santiago Acutzilapan, Atlacomulco, México 2019*, se planteó el objetivo de conocer el grado de satisfacción laboral y su relación con los tipos de compromiso organizacional y el trabajo NextGent en los empleados de cuatro pequeñas empresas familiares ubicadas en la comunidad de Santiago Acutzilapan, Atlacomulco, Estado de México; su población estuvo conformada por 39 empleados de 4 empresas familiares; la investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa, diseño transversal y no experimental. Se utilizó de instrumento el cuestionario de satisfacción de Minnesota, el modelo de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997) y el estudio de Clark (2001). La investigación concluye con que el trabajo flexible y el compromiso afectivo dan que el 50% de los colaboradores sienten satisfacción en sus labores y mediante esta se plantea un plan de mejora.

Fuentes (2017) en su investigación *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Como objetivo general se tiene lo siguiente: Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. La metodología que se usó en esta investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – propósito y el diseño de investigación no experimental con corte transversal. Finalmente Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones

interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

Cocha (2018) en su tesis titulada *La Satisfacción y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato* su objetivo general fue Determinar de qué manera la insatisfacción laboral afecta en el desempeño de los trabajadores del Banco Internacional de la ciudad de Ambato. Periodo octubre 2014 – febrero 2015. La metodología que se utilizó fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación correlacional. Se concluyó que la Satisfacción Laboral afecta directamente en el Desempeño Laboral, ya que recabando la información mediante encuestas y realizando los cálculos estadísticos pertinentes se pudo comprobar la hipótesis que afirmaba esta relación, haciendo notorio que si un empleado dentro del Banco Internacional de la ciudad de Ambato se siente insatisfecho su rendimiento minorará considerablemente causando todo tipo de problemas dentro de la organización. La investigación concluye en que el nivel de Satisfacción Laboral no es del todo idóneo para realizar el trabajo propuesto, y respecto al desempeño laboral no es el adecuado dentro del Banco Internacional de la ciudad de Ambato.

## **Antecedentes nacionales**

Yeren (2017) efectuó una tesis *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klaus. S.A. lima – 2016*. Teniendo como objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Klaus S.A. Lima – 2016. La metodología para esta tesis fue de tipo descriptiva correlacional. Finalmente se concluyó que existe una relación positiva moderada al ,562, según el estadístico R momento de Pearson, a un nivel de significancia de, 000, el cual nos indica que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor será la productividad de los colaboradores de la empresa Klaus S.A. asimismo se concluye que existe una relación positiva moderada al ,595, según el estadístico R momento de Pearson, a un nivel de significancia de, 000, el cual nos indica que, a mayor Satisfacción Laboral, mejor será la calidad de los Productos de la empresa Klaus S.A.

Lomas (2017) efectuó una tesis *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Teniendo como objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. La metodología para esta tesis fue de tipo descriptiva correlacional y diseño de investigación no experimental. Finalmente se concluyó de acuerdo al objetivo General, se evidenció que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral))  $E_{s} < 0,05$  es decir “0,000; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%. Dichos resultados son provenientes debido a que un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan



poseer un nivel de satisfacción bajo, las cuales repercuten en la productividad de los mismo. En un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que la organización no ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades. El sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal, y no ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.

Chulluncuy (2017) realizó una tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015*. Teniendo como objetivo general Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015. La metodología para esta tesis fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación correlacional. Finalmente se concluyó en la tabla y gráfica N° 01. Respecto del clima organizacional, el 30% de los encuestados respondieron nunca y bastantes veces, El 25% respondió siempre; Con estos resultados concluimos que el clima organizacional en los servidores públicos de la municipalidad de Rio Negro no es el adecuado. El grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es adecuado, es decir. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015. Con 9 gl. y  $\alpha = 0.05$ . La comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores

públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015. Con 9 gl.  
Y  $\alpha = 0.05$ .

### **Antecedentes locales**

Pariona (2020) realizo una tesis *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro pizzerías: caso Toto´s Pizza, distrito Ayacucho, 2019*. Para ellos tuvo el objetivo general de describir la Satisfacción Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro pizzerías: Caso Toto´s Pizza, distrito Ayacucho, 2019. Las dimensiones empleadas en este estudio fueron: Sistema de recompensas, condiciones de trabajo, ausentismo. La metodología empleada en esta investigación es de tipo aplicativo de enfoque cualitativo con un nivel de investigación descriptivo de método deductivo y diseño no experimental de corte transversal. Se empleó la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento para la recolección de datos a una población de 14 trabajadores, y los mismos encuestados, en los cuales el 79% de ellos indicaron que a veces sienten estar satisfechos en la empresa, el 14% indicaron que casi siempre sienten estar satisfechos en la empresa, y el 0 % responden nunca y siempre. Finalmente se concluyó que en la micro empresa del distrito de Ayacucho estudiada se tiene al personal laboral no tan satisfecho, pero tampoco insatisfechos, en un contexto parcial, incompleta o solo a veces, o sea, se encontró que la aplicación de esta herramienta no es plena, debería serlo, pero según los resultados se da entender que no se practica seguidamente, quizás si se aplicaría la satisfacción de manera plena aumentaría las utilidades y su rentabilidad.

Sicha (2018) realizó una tesis *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús nazareno, Ayacucho 2018*. Teniendo como objetivo general Determinar la relación que existe entre

el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de las ferreterías. La metodología para esta tesis fue de tipo aplicada, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación no experimental – transversal. Finalmente se concluyó de manera general, se comprobó que existe relación directa significativa con un nivel de intensidad moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las ferreterías, esto significa, que si los directivos se enfocan a mejorar las dimensiones básicas de la variable clima organizacional (autorrealización Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales), influirá de manera positiva en el bienestar laboral de los trabajadores. Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de las ferreterías ( $r = 0.408$ ,  $p = 0.000$ ), lo que confirma la influencia positiva que existe si la organización brinda a los trabajadores oportunidades para progresar y desarrollar su talento al máximo.

Ayala & Peñafiel (2017) realizaron una tesis *Satisfacción laboral y problemas de salud más frecuentes en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional de Ayacucho – 2017* Teniendo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de las ferreterías. La metodología para esta tesis fue de tipo cuantitativo con enfoque aplicativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación no experimental, retro prospectivo- correlacional. Finalmente se concluyó: Los problemas más frecuentes de salud de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, el 76.1%(16) manifiestan que en absoluto no presentan con problemas de salud, por tanto, el trabajo que realizan en el servicio de emergencia es eficaz. Asimismo, el nivel de

satisfacción laboral el 47.6%(10) indican los trabajadores de enfermería presenta un nivel de satisfacción laboral moderado.

Rodríguez & Villalobos (2018) efectuaron la siguiente tesis *La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los hospitales Es salud y miguel ángel mariscal Llerena, Ayacucho 2014*. Teniendo como objetivo general Determinar la motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los hospitales Es salud y Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014. La metodología para esta investigación fue de tipo cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño de investigación comparativo de corte transversal. Finalmente se concluyó: Mayor porcentaje de Profesionales de Enfermeras se encuentran medianamente satisfechas en ambas instituciones, Es salud (83,3%) y Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena(63,3%), relacionado a factores: políticas administrativas inadecuadas (asensos, capacitaciones, turnos, horario), relaciones interpersonales medianamente deterioradas con las autoridades, jefes y sus pares, remuneraciones injustas que no compensan para el trabajo que se realiza, y condiciones físicas del ambiente de trabajo (sobrecarga de actividades, exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos, falta de comodidad en centra de trabajo a comparación con la profesión médica), estos 2 últimos factores principalmente en el Hospital público.

## **2.2.Bases teóricas de la Investigación**

### **Satisfacción laboral**

Martínez (2017) la satisfacción laboral es el resultado de las percepciones que tiene una persona con respecto a su entorno y sus condiciones de trabajo y en cuanto al grado de satisfacción de sus propias necesidades, para un colaborador satisfecho es importante un buen clima dentro de la organización, las condicionantes de la satisfacción laboral son las relaciones sociales dentro de ello podemos encontrar las relaciones con los compañeros, estilo de mando, competencias, motivación y liderazgo, asimismo un condicionante de la satisfacción laboral es un sistema organizativo de tareas dentro de ellas están jornadas, vacaciones, los salarios, etc. En conclusión, se puede mencionar, en qué grado los colaboradores cumplen sus aspiraciones personales, sociales y económicas, etc.

Requejo (2019) menciona que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del colaborador con relación a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión relevante porque está relacionado directamente con una buena marcha por parte de la empresa, la calidad del trabajo, la productividad y los niveles de rentabilidad.

Los factores históricos re relacionaron con altos grados de satisfacción laboral son los siguientes: las tareas estimulantes, los retos continuados, las recompensas, un buen clima dentro de la empresa u organización, la motivación y una buena relación entre jefes y colaboradores.

Fernández (2017) la satisfacción laboral, se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Algunas características del puesto influyen en

la percepción de diversas condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, supervisión y nuevas oportunidades de progresar. Asimismo, manifiesta que la satisfacción laboral va de la mano con el clima organizacional de la organización y al desempeño o rendimiento laboral.

### **Factores para poder lograr la satisfacción laboral:**

- a) **El jefe:** Sin duda el gerente, es una de las razones fundamentales por las que una persona deja su puesto de trabajo. La satisfacción laboral depende mucho del gerente. Si existe un buen jefe, alguien que pueda generar confianza, de hecho, que tendrán trabajadores felices.
- b) **Recompensas:** Los trabajadores necesitan sentirse valorados ya sea mediante vacaciones, gratificaciones, capacitaciones, motivaciones entre otros y ser reconocidos por cumplir con sus objetivos. Todo lo mencionado la empresa siempre debe tener en cuenta ya que así permite a los colaboradores trabajar con eficacia y así puedan mejorar su rendimiento.
- c) **Trabajo en equipo:** Un buen trabajo en equipo hace que aumente la productividad en los colaboradores. Es relevante que un trabajador se sienta parte de su equipo ya que así exista más lealtad y confianza entre los miembros de la empresa.
- d) **Flexibilidad:** Es importante darles la libertad de poder opinar a los trabajadores y que ellos puedan proponer nuevas ideas.

### **Tipos de la satisfacción laboral**

- a) **Satisfacción laboral progresiva:** En este caso el empleo ofrece mucho más de lo que en un principio espera el trabajador.

- b) Satisfacción laboral estabilizada:** La labor ofrece más o menos lo que el colaborador espera.

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

### **1. Dimensión N° 01: Condición de trabajo**

Los autores Pérez y Merino (2017) la condición de trabajo está formado por diversos tipos de condiciones, como las condiciones organizativas (descansos y el tiempo de duración de una jornada laboral). Las condiciones ambientales, las condiciones físicas en la que se ejecuta el trabajo en equipo, dentro de ellas podemos encontrar las comodidades, recursos materiales, uniformes, la iluminación y una buena comunicación. Por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad, el compañerismo y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del colaborador.

### **Indicadores de condición de trabajo:**

#### **a) Trabajo en equipo**

Jaramillo (2012) menciona que el trabajo en equipo, es el conjunto de personas asignadas de acuerdo a habilidades y competencias, para el trabajo en equipo se debe tener en cuenta la responsabilidad y el compañerismo para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, capacidad, procedimientos y metodologías que se utilizan.

**b) Recursos materiales**

Los recursos materiales son herramientas, materias primas, máquinas, equipos y todo elemento físico que se requiere para poder realizar el proceso de la producción en una empresa.

**c) Comunicación**

Es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o personalmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor.

**d) Compañerismo**

Bellver (2019) define al compañerismo como una relación amical de cooperación y solidaridad entre personas, fomentar el compañerismo implica un trabajo en equipo, ser un mejor compañero ya sea en lo personal y profesional implica ser solidario con las personas que le rodean y mostrar un comportamiento adecuado.

**2. Dimensión N° 02: Clima Organizacional**

Borda (2016) manifiesta que el clima organizacional es el ambiente donde una persona realiza sus actividades, de tal manera va ligado al contexto de trabajo caracterizado por aspectos tangibles e intangibles, estos están presentes dentro de una empresa y por ello afecta a las actitudes de los trabajadores, ya sea con la motivación. Actitudes y desempeño. En conclusión, el clima organizacional es la manera en que los trabajadores describen su entorno de trabajo (responsabilidad, trabajo en equipo y cooperación). El clima organizacional es importante para todas las empresas u



organizaciones lo cual buscan un continuo mejoramiento del ambiente para alcanzar un aumento del rendimiento.

### **Indicadores del clima organizacional:**

#### **a) Ambiente laboral**

La sociedad está compuesta de diversos elementos para funcionar, las empresas son pequeños espacios que representan esa sociedad y adquieren características de ella. Una de las características es el ambiente, este se refiere a los comportamientos que se comparten entre las personas, en las organizaciones a esto se le llama ambiente laboral.

#### **b) Responsabilidad**

La responsabilidad es la habilidad de todas las personas para poder medir y reconocer consecuencias de un episodio.

#### **c) Rendimiento**

García (2019) el rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos y motivación con los que fomentan dicho rendimiento laboral.

### **Dimensión N° 03: Motivación**

Bordas (2016) la motivación es el grado en que todos los individuos perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el desempeño o rendimiento laboral, de esta forma se genera el compromiso o retos de cada

individuo con respecto a las funciones que realizan. Asimismo, la motivación es un impulso de como una persona puede realizar habilidades y acciones con seguridad. La motivación es lo que da fuerza, energía y un mejor desempeño laboral, hay diversas maneras de motivar a los trabajadores entre ellas se puede mencionar a la comunicación, seguridad, reconocimiento laboral e implementar un plan de mejora referente a los incentivos salariales.

### **Indicadores de la motivación:**

#### **a) Retos**

Los retos son desafíos de manera física o intelectual que una persona debe realizar sobreponiéndose a distintos tipos de dificultades, el reto es el crecimiento individual.

#### **b) Seguridad**

(Quirón 2017) en un centro de labor, la seguridad es una disciplina en la prevención de riesgos en el trabajo cuyo fin es aplicar medidas y desarrollo de las tareas necesarias para poder prevenir riesgos con respecto al trabajo que realiza un trabajador.

#### **c) Reconocimiento**

El reconocimiento laboral hace mención en reconocer la labor bien elaborado por parte de los colaboradores de una empresa, por lo tanto, se consigue bienestar y motivación en el ambiente laboral y por consecuencia mejora la productividad y los distintos beneficios de la compañía.

#### **d) Salario**

El salario es el dinero que un individuo recibe como consecuencia de realizar un servicio en un tiempo determinado.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Satisfacción Laboral**

(Hannoun 2011) la satisfacción laboral se puede definir de forma muy genérica, como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Los trabajos que realizan las personas no son simplemente las actividades que realizan, ya que también requieren la interacción con colegas y gerentes, el cumplimiento de las normas y políticas organizacionales, el cumplimiento de las normas de desempeño, la supervivencia a las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Esto significa que la evaluación de la satisfacción de los empleados es una combinación compleja de varios factores laborales. También se puede definir como la actitud de un empleado hacia su trabajo, que se basa en creencias y valores. La actitud está generalmente determinada por las características del puesto actual y la percepción del trabajador de lo que "debería ser". En general, los aspectos de los empleados que inciden en la percepción del "deber ser" (lo que espera un empleado en su puesto) son:

1. Necesidades
2. Valores
3. Rasgos individuales.

Tres aspectos de la situación laboral que afectan la percepción de “debería tener” son: -Comparación social con otros empleados -Características de trabajos anteriores - Grupo de referencia. Las características del puesto que inciden en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

Compensación -Condiciones de trabajo -Supervisión -Trabajo -Contenido del puesto -Seguridad del puesto -Capacidad de promoción, Además, se pueden En cuanto a la satisfacción se establecerá: Satisfacción global: es el indicador medio que los empleados pueden percibir en relación a aspectos diferentes de su trabajo. Aspecto de satisfacción: mayor o menor satisfacción con aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, prestaciones, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros, políticas de empresa. La satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral.

### **Condición de trabajo**

Respecto a las condiciones de trabajo, (Chiavenato 2007) señala. “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (p. 334).

### **Clima organizacional**

(Peralta 2002) el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un

obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de “Percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

### **Motivación**

(Chiavenato 2007) afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (p.68)

### III. HIPÓTESIS

Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiestan que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El motivo de que se formule o no una hipótesis dependen mucho de un factor fundamental: el alcance de un inicio del estudio. Es suficiente plantear preguntas de investigación, Es por ello que solamente se formulan hipótesis en investigaciones que buscan probar el impacto que puedan tener algunas variables entre sí.

En la presente investigación titulada, “*Satisfacción Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Ejecutor De Obras: Caso Empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020;*” no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de investigación**

Para la presente investigación se utilizó el diseño de investigación, no experimental - transversal - descriptivo.

#### **No experimental**

El autor Hernández, Fernández & Baptista (2014) Indicó que una investigación no experimental se realiza sin poder manipular las variables. Es por ello que se trata de un estudio en los que no varía de manera intencional las variables independientes para verificar su efecto sobre las demás variables.

#### **Transversal**

De tal manera, esta tesis se empleó de forma transversal porque todas las informaciones se establecieron en un tiempo determinado.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) La investigación transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único con el fin de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

#### **Descriptivo**

Esta investigación fue nivel descriptivo porque se utiliza para describir la realidad de los hechos. Ya que tiene como propósito describir hechos en base a la información o fuente primaria.

Arias (2012) menciona “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, con el propósito de establecer una

estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”.

### **Cuantitativo**

**La investigación es con enfoque cuantitativo**, porque la variable se midió calculando en frecuencias, promedios y porcentajes. Para procesar información debido a que se procedió a utilizar métodos estadísticos.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) La investigación con enfoque cuantitativo utiliza recolección de datos para poder probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar diversas teorías.

## **4.2. Población y muestra:**

### **Población:**

La población para esta investigación, está conformada por la micro y pequeña empresa del rubro ejecutor de obras, por lo cual corresponde a una población finita. Es por ello que en esta tesis se considera población a la micro y pequeña Empresa FLORIMAX S.A.C. conformado por 08 colaboradores por ello el cuestionario fue aplicado a los trabajadores quienes forman parte de la empresa FLORIMAX S.A.C.



Arias (2012) “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

**Muestra:**

Con respecto a la muestra, estuvo conformada por 08 colaboradores pertenecientes a la micro empresa FLORIMAX S.A.C de Vilcas Huamán.

Según Ibáñez, (2015) manifiesta que “La muestra es un subconjunto de la población que se supone es representativa de la población, es decir que representa los más fiel posible las características seleccionadas” (pág. 64)

**Criterios de inclusión:**

- Trabajadores pertenecientes a la micro empresa FLORIMAX S.A.C
- Respondan la totalidad del cuestionario
- Que asistan el día del estudio
- Que den el consentimiento para el estudio

**Criterios de exclusión:**

- No deseen participar
- No completar la prueba
- Dificultades lingüísticas
- Que no asistan el día de la prueba

-

### 4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS (PREGUNTAS)	FUENTE	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Martínez (2017) La Satisfacción laboral es el resultado de las percepciones que tiene una persona con respecto a su entorno y sus condiciones de trabajo y en cuanto al grado de Satisfacción de sus propias necesidades, para un colaborador satisfecho es importante un buen clima dentro de la organización, las condicionantes de la Satisfacción laboral son las relaciones sociales dentro de ello podemos encontrar las relaciones con los compañeros, estilo de mando, competencias, motivación y liderazgo.	Condiciones de trabajo	Trabajo en equipo	01. ¿Usted promueve el trabajo en equipo?	Colaboradores	<b>Escala tipo Likert</b>  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Recursos materiales	02. ¿Cuenta con herramientas necesarias y adecuadas para laborar?		
			Comunicación	03. ¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones dentro de la empresa?		
			Compañerismo	04. ¿En la empresa existe el compañerismo?		
		Clima organizacional	Ambiente	05. ¿El ambiente donde labora es agradable?		
			Liderazgo	06. ¿El gerente brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?		
			Rendimiento	07. ¿Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?		
		Motivación	Retos	08. ¿Su labor le permite desarrollarse personalmente para cumplir con sus metas que se propuso?		
			Seguridad	09. ¿La empresa vela por su bienestar y seguridad?		
			Reconocimiento	10. ¿La empresa brinda reconocimiento?		
			Salario	11. ¿Usted está satisfecho con su salario?		

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **Técnica**

##### **Encuesta**

En esta investigación se utilizó la técnica de encuesta, una escala valorativa de tipo Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre).

Rodríguez (2019) La encuesta es una técnica más utilizada en el área de investigación, debido que favorece para obtener datos esenciales para el análisis de distintas temáticas ya que así permite una mayor eficacia y rapidez en el procedimiento.

##### **Instrumento**

##### **Cuestionario**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, cuyo objetivo fue medir la satisfacción laboral, compuesto por 11 ítems y tres dimensiones: condiciones de trabajo, clima organizacional y motivación; la escala valorativa del instrumento es de tipo Likert: nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5, (Anexo 03).

Amarantha (2020) El cuestionario son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado.

#### **4.5. Plan de análisis**

Una vez culminada con la recopilación de datos, se procedió a realizar la tabulación y elaboración de gráficos y tablas. Esta investigación se realiza basada en la estadística descriptiva, para ello se utilizó la hoja de cálculo de Excel. Finalizando con la interpretación de dichos estadígrafos.

#### 4.6. Matriz de consistencia

TÍTULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	POBLACION Y MUESTRA	METODOLOGIA	TECNICA E INSTRUMENTO	PLAN DE ANALISIS
Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020	¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar las características de la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1.Describir las características de las condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. 2.Describir las características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. 3.Describir las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020.</p>	SATISFACCIÓN LABORAL	<p>La población para esta investigación, está conformada por colaboradores por ello el cuestionario fue aplicado a los trabajadores quienes forman parte de la empresa FLORIMAX S.A.C.</p> <p>La muestra, estuvo conformada por 08 trabajadores pertenecientes a la micro empresa FLORIMAX S.A.C de Vilcas Huamán.</p>	<p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental – Transversal-descriptivo</p>	TÉCNICA DE ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO	<p>Esta investigación se realiza basada en la estadística descriptiva, para ello se utilizó la hoja de cálculo de Excel. Finalizando con la interpretación de dichos estadígrafos</p>

#### **4.7.Principios éticos**

En el código de ética de la investigación (2019) de la ULADECH enmarcan principios que orientan a la adecuada realización de una investigación. Donde se exhorta a los investigadores al adecuado procedimiento de la investigación, como es el hecho de citar las fuentes bibliográficas de acuerdo a las normas APA o VANCOUVER, a su vez se protege la integridad e imagen de los participantes en la investigación y se procura evitar daños y más bien se busca contribuir de forma positiva en él, para lo cual cada participante deberá ser notificado aclarándole las finalidades de la investigación, por otro lado toda investigación debe ser autentica y nose debe de plagiar, para que de esta manera se pueda contribuir en el desarrollo de estaciencia, a su vez se le exhorta a los investigadores que sean íntegros en su formación profesional como personal.

La investigación debe mantener un contenido fiable y contar con la valides correspondiente y de esta manera garantizar la veracidad de la investigación, por otra parte, se le exige responsabilidad con la población con la que realizará su estudio, ya que no deben ser perjudicados ni alterados por dicha investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Tabla 1:** Características de la Satisfacción laboral en la empresa ejecutor de obras FLORIMAX S.A.C del distrito Vilcas Humana, 2020.

Satisfacción laboral	N	%
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A Veces	2	25.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Elaboración: propia

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

**Tabla 2:** Características de las condiciones de trabajo en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

Condición de Trabajo	N	%
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A Veces	3	37.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Elaboración: propia

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

*Tabla 3:* Características del Clima Organizacional en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho

Clima Organizacional	N	%
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	3	37.50
A Veces	4	50.00
Casi Siempre	1	12.50
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Elaboración: propia

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

*Tabla 4:* Características de la Motivación en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.

Motivación	N	%
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	5	62.50
A Veces	3	37.50
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Elaboración: propia

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho.



## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1. Objetivo general: Describir la satisfacción laboral**

Respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se puede decir que el 62.50% de los trabajadores casi nunca sienten satisfacción en sus labores, asimismo, el 25.00% indica que a veces siente satisfacción en sus labores y el 12.50% casi siempre siente satisfacción laboral. Lo cual se asemeja a la investigación realizada por Pariona (2020) titulada “Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro pizzerías: caso Toto’s pizza, distrito Ayacucho, 2019” concluyendo que en la microempresa estudiada se tiene al personal laboral no tan satisfecho. Lo cual indica que los colaboradores no se sienten conformes con las condiciones de trabajo, el clima organizacional y la motivación que existe dentro de la empresa.

### **5.2.2. Objetivo específico 01: Describir la condición de trabajo**

Respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se puede decir que el 62.50 % de los trabajadores casi nunca experimentan adecuadas condiciones de trabajo, mientras el 37.50% de los trabajadores a veces experimentan adecuadas condiciones de trabajo. Resultado que se asemeja a la investigación realizada por Pariona (2020) titulada “Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro pizzerías: caso Toto’s pizza, distrito Ayacucho, 2019” donde se evidencio que casi nunca velan por las condiciones de trabajo de los trabajadores. Lo

cual indica que no se da las condiciones laborales adecuadas como la salud, seguridad y bienestar en la empresa.

### **5.2.3. Objetivo específico 02: Describir el clima organizacional**

Respecto a los resultados obtenidos, se puede decir que el 50.00% de los trabajadores, a veces sienten un adecuado clima organizacional, mientras el 37.50 % casi nunca experimentan un adecuado clima organizacional en el trabajo y el 12.50% casi siempre experimenta un adecuado clima organizacional. Lo cual difiere de la investigación realizada por Sicha (2018) titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús nazareno, Ayacucho 2018” donde existe un adecuado clima organizacional para la satisfacción laboral ; concluyendo en que si los directivos se enfocan en mejorar las dimensiones básicas de la variable clima organizacional este influirá de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores.Lo cual indica que no se percibe un ambiente laboral agradable para un adecuado desempeño.

### **5.2.4. Objetivo específico 03: Describir la Motivación**

Respecto a los resultados obtenidos referente al objetivo específico 3, se puede decir que el 62.50% de los trabajadores casi nunca es motivados en el trabajo y el 37.50% de los trabajadores a veces se sienten motivados en el trabajo. Lo cual se asemeja a la investigación realizada por Rodríguez & Villalobos (2018) titulada “La motivación y su relación con e l nivel de

satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los hospitales Es salud y miguel ángel mariscal Llerena, Ayacucho 2014” donde existe una motivación baja para la satisfacción laboral; concluyendo en que los trabajadores del hospital presentan una satisfacción laboral media. Lo cual indica que los trabajadores no se sienten motivados en la empresa, sin experimentar estímulos atractivos para desempeñar actividades propias del trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Con respecto al objetivo general:**

Según lo expuesto en la presente investigación, se concluye que la satisfacción laboral no es persistente en la empresa FLORIMAX S.A.C, es decir los trabajadores no experimentan condiciones de trabajo adecuadas, un clima organizacional idóneo para su desempeño y estímulos agradables para que se dé la motivación, esto evidenciado en los resultados de la encuesta donde la mayoría da como respuesta que casi nunca siente satisfacción laboral.

### **Con respecto al objetivo específico 01:**

Según lo expuesto en la presente investigación, se concluye que las condiciones de trabajo en la empresa FLORIMAX S.A.C no son persistentes para lograr la satisfacción laboral en los trabajadores, es decir casi nunca se cuenta con recursos materiales, trabajo en equipo, comunicación y compañerismo; factores importantes para lograr condiciones de trabajo óptimas.

### **Con respecto al objetivo específico 02:**

Según lo expuesto en la presente investigación, se concluye que el clima organizacional en la empresa FLORIMAX S.A.C, no es constante para lograr la satisfacción laboral en los trabajadores, es decir a veces se percibe un ambiente agradable, con liderazgo para un rendimiento laboral optimo, características fundamentales para lograr un clima organizacional favorable.

**Con respecto al objetivo específico 03:**

Según lo expuesto en la presente investigación, se concluye que la motivación en la empresa FLORIMAX S.A.C, no es óptima para lograr la satisfacción laboral, es decir casi nunca los trabajadores se sienten seguros, no perciben reconocimientos, aumentos de salario y retos en el trabajo, características importantes para lograr colaboradores motivados.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendaciones**

- Mejorar en la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que esto llevará a la mejoría de la productividad, a un desarrollo sostenido, habrá mayor compromiso con el puesto que cada uno de ellos desempeña y mayor compromiso con la empresa.
- Mejorar las condiciones de trabajo, ya que esto permitirá que el trabajador se sienta motivado, valorado y con muchas ganas de trabajar, es por ello que se tiene que mejorar en los recursos materiales, comunicación, compañerismo y trabajo en equipo.
- Mejorar el clima organizacional en la empresa, porque tener colaboradores que perciban un ambiente de trabajo agradable, traerá beneficios como la disminución del ausentismo laboral, se fomentara el liderazgo y existirá un mejor rendimiento en las labores que desempeñan, no solo beneficiara al trabajador sino a la empresa
- Mejorar en la motivación laboral de los trabajadores, mediante reconocimientos como el aumento del salario y brindando seguridad mediante un contrato laboral, logrando así un colaborador motivado, productivo, que se sentirá parte de la empresa y será creativo e innovador en sus ideas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarantha. (2020). *INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/484907241/INSTRUMENTOS-DE-INVESTIGACION-docx>
- Arias. (2012). *Proyecto de investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Ayala & Peñafiel. (2017). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PROBLEMAS DE SALUD MÁS*. Obtenido de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2304/TESIS%20En693\\_Aya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2304/TESIS%20En693_Aya.pdf?sequence=1&isAllowed=y) de
- Bellver, R. (2014). *Qué es el compañerismo*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/companerismo/>
- Borda, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/48843?prev=as>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chulluncuy, A. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL*. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/958/CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_CHULLUNCUY\\_GARCIA\\_ADOLFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/958/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_CHULLUNCUY_GARCIA_ADOLFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernandez, C. (2017). *Satisfacción Laboral Flores Garcia Rada*. Obtenido de <https://wiac.info/doc-viewer>
- Fuentes, S. (2012). *“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA”*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, S. (2019). *LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL*. Obtenido de <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/170/TESIS-SOLANGE-GARCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y> de
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas.
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Lomas, R. (2017). “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de*”. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, E. (2017). *Motivación y orientación Laboral*. Macmillan Iberia, S.A.
- Mateos, M. M. (2020). *Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional y Trabajo*. Mexico: Universidad Autonoma del estado de Mexico.
- Pariona, G. M. (2020). *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubropizzerías: caso Tota'S Pizza, distrito Ayacucho, 2019*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/26728>
- Peralta, R. (2002). *El clima organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>.
- Quirón, P. (4 de abril de 2017). *¿Qué es la seguridad en el trabajo?* Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
- Requejo, C. (2019). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCION\\_LABORAL\\_REQUEJO\\_BODERO\\_CATHERINE\\_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCION_LABORAL_REQUEJO_BODERO_CATHERINE_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez & Villalobos. (2014). *LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL NIVEL DE SATISFACCION*. Obtenido de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1518/Tesis%20EN638\\_Rod.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1518/Tesis%20EN638_Rod.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sicha, J. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA*. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10523/CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_SICHA\\_CUETO\\_JORGE\\_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10523/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_SICHA_CUETO_JORGE_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yeren, Y. (2017). “*SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS*”. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
		Año 2020				Año 2021				2022							
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto al jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento Informado							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la Investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción de pre- informe de Investigación											X					
12	Redacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														X		
15	Redacción del artículo científico															X	

## Anexo 2. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.20	150	30.00
• Fotocopias	0.10	30	3.00
• Empastado	15.00	1	15.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	13.00	1	13.00
• Lapiceros	1.00	6	6.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			152.00
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	10.00	5	50.00
<b>Sub total</b>			50.00
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			217.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			869.00

### Anexo 3: Cuestionario



#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES:

La presente encuesta a realizar tiene por finalidad recolectar información de forma anónima, parte de un proyecto de investigación, por lo tanto, se le ruega responder con mucha amabilidad y sinceridad.

**INSTRUCCIONES:** En la siguiente encuesta a realizar, hay cinco alternativas y cada una de ellas debe ser marcada según usted crea conveniente, teniendo en cuenta como base los siguientes criterios.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
<b>Dimensión N° 01: Condición de trabajo (Trabajo en equipo, recursos materiales comunicación y compañerismo)</b>						
01	¿Usted considera que existe trabajo en equipo en su centro de labor?	1	2	3	4	5
02	¿Cuenta con herramientas necesarias y adecuadas para laborar?	1	2	3	4	5
03	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
04	¿En la empresa existe el compañerismo?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N° 02: Clima organizacional (Ambiente laboral, liderazgo y rendimiento)</b>						
05	¿El ambiente donde labora es agradable?	1	2	3	4	5
06	¿El gerente brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	1	2	3	4	5
07	¿Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N° 03: Motivación (Retos, seguridad, reconocimiento y salario)</b>						
08	¿Su labor le permite desarrollarse personalmente para cumplir con sus metas que se propuso?	1	2	3	4	5
09	¿La empresa vela por su bienestar y seguridad?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa brinda reconocimiento?	1	2	3	4	5
11	¿Usted está satisfecho con su salario?	1	2	3	4	5

Anexo 4: Solicitud al gerente general de la EMPRESA FLORIMAX S.A.C.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

SOLICITO: Permiso para realizar proyecto de tesis.

SEÑOR(A): GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA EJECUTOR DE OBRAS  
FLORIMAX S.A.C

Yo, LANDEO ALMEIDA, Irwin Maquiel,  
Identificado con DNI N° 70021594, con domicilio en  
la Av. las palmeras S/N, del distrito de San Juan  
Bautista. Ante Ud. me presento y expongo.


Que mi persona de la carrera profesional de administración de la universidad Católica los  
Ángeles de Chimbote (ULADECH), filial Ayacucho, viene desarrollando el curso de Tesis.  
Solicito autorización para realizar el proyecto de tesis que lleva por título "Satisfacción laboral  
en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax S.A.C.  
Distrito de vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. Este proyecto se desarrolla con la finalidad de  
optar el título profesional de licenciado en administración.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. acceder a mi petición por ser justo y necesario.


Ayacucho, 28 de mayo del 2020

FLORIMAX SAC.  
RUC: 2061273789  
Maura Almeida Taboada  
GERENTE GENERAL

  
Landeo Almeida, Irwin Maquiel

Anexo 5: Matriz de validación

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO:									
SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020									
AUTOR:									
LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL.									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir los conceptos?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>DIM. 1</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
01	¿El éxito de la empresa se debe a las habilidades de los colaboradores?	X			X	X			X
02	¿Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables?	X			X	X			X
03	¿Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para realizar sus actividades eficientemente?	X			X	X			X
<b>DIM. 2</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>								
04	¿Dentro de la organización los colaboradores interactúan de manera respetuosa?	X			X	X			X
05	¿En los momentos que el gerente contrata a sus nuevos colaboradores, usualmente evalúa su comportamiento psicológico y fisiológico?	X			X	X			X
06	¿La empresa vela por mejorar su rendimiento en sus actividades?	X			X	X			X
<b>DIM. 3</b>	<b>CALIDAD DE VIDA</b>								
07	¿El comportamiento ético del gerente puede generar confianza en los colaboradores?	X			X	X			X
08	¿Usted cumple los valores encomendados por la empresa?	X			X	X			X
09	¿Usted está satisfecho con su salario?	X			X	X			X



Lic. Adm. Pont. Irwin Maquiel  
CUAD 08191

Firma y/o sello



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Paul Joel Ruiz Berrocal

identificado con N° DNI licenciado en 41902942 con CARNET DE COLEGIO N° 05191 He revisado el proyecto de tesis denominado SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020 que desarrolla el bachiller en administración IRWIN MAQUIEL LANDEO ALMEIDA, CON DNI N° 70021594, para obtener el título de licenciatura.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuestas) con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, de octubre del 2020

  
  
Lic. Adm. Paul Joel Ruiz Berrocal  
CUIB 05191

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020									
AUTORA:									
LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL.									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir los conceptos?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>DIM. 1</b>	<b>CONDICIÓN DE TRABAJO</b>								
01	¿Usted considera que existe trabajo en equipo en su centro de labor?	X			X	X			X
02	¿Cuenta con herramientas necesarias y adecuadas para laborar?	X			X	X			X
03	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones dentro de la empresa?	X			X	X			X
04	¿En la empresa existe el compañerismo?	X			X	X			X
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
05	¿El ambiente donde labora es agradable?	X			X	X			X
06	¿El gerente brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X			X	X			X
07	¿Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?	X			X	X			X
<b>DIM. 3</b>	<b>MOTIVACIÓN</b>								
08	¿Su labor le permite desarrollarse personalmente para cumplir con sus metas que se propuso?	X			X	X			X
09	¿La empresa vela por su bienestar y seguridad?	X			X	X			X
10	¿La empresa brinda reconocimiento?	X			X	X			X
11	¿Usted está satisfecho con su salario?	X			X	X			X



Mgtr. Wilber Quispe Medina

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilber Quispe Medina, identificado con N° DNI 25760824, Licenciado en Administración, con CARNET DE COLEGIO N° 5179 – CLAD. He revisado el proyecto de tesis denominado SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO EJECUTOR DE OBRAS: CASO EMPRESA FLORIMAX S.A.C. DISTRITO DE VILCAS HUAMÁN, AYACUCHO, 2020, que desarrolla el Bachiller en Ciencias Administrativas, LANDEO ALMEIDA, IRWIN MAQUIEL CON DNI N° 70021594, para obtener el Título de Licenciatura.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuestas) con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

#### APROBADO

SI  NO



.....  
Mgtr. Wilber Quispe Medina

CLAD N° 5179

Ayacucho, 16 de octubre del 2020



## Anexo 6: Registro de la REMYPE

### CONSULTA DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Ingrese el número de R.U.C. :

20602737889

\* Si no conoce el R.U.C. de la empresa,  
puede buscarlo por su nombre ó razón social [AQUI](#)

🔍 Buscar

🧼 Limpiar

🖨 Imprimir

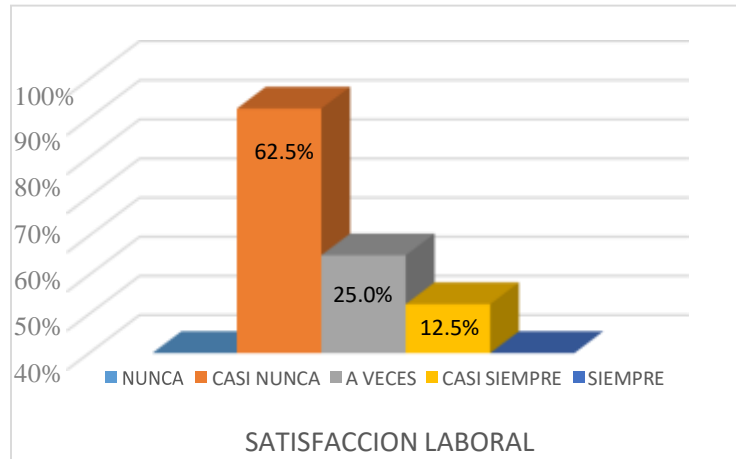
### REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

(Desde el 20/10/2008)

Nº DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	RESOLUCIÓN / OFICIO DGPE	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN
20602737889	"FLORIMAX S.A.C."	15/01/2018	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	19/01/2018	ACREDITADO	-----	-----

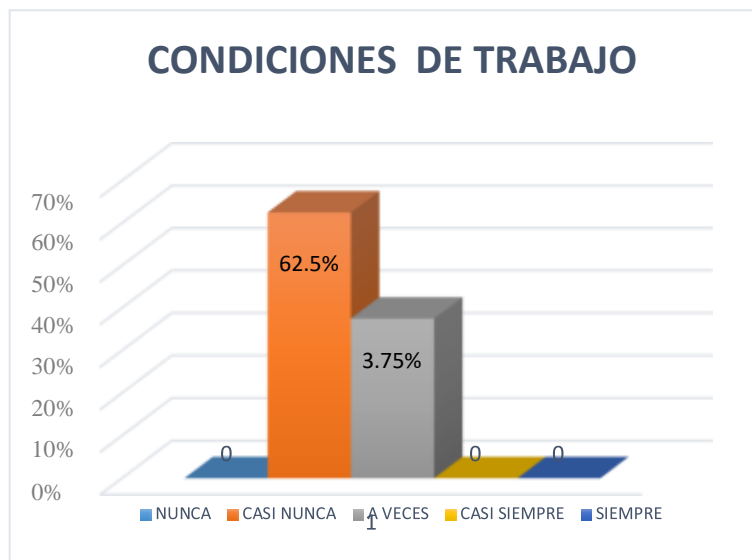
## Anexo 7: Figuras

**Figura 1:** Satisfacción laboral en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. Del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020



**Fuente:** Tabla 1

**Figura 2:** Condiciones de trabajo en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho



**Fuente:** Tabla 2

**Figura 3:** Clima Organizacional en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho



**Fuente:** tabla 3

**Figura 4:** Motivación en la empresa Ejecutor de Obras FLORIMAX S.A.C. del distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho



**Fuente:** Tabla 4

## EVIDENCIAS

