



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Factores que influyen la Satisfacción Laboral entre
2008 – 2018 en el Perú”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Jorge Jose Chirinos Lopez
Estefany Karol Gutierrez Urrutia

Asesor:

Mg. Erica Rojana Gonzalez Ponce de León

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por habernos dado la fuerza para llegar hasta punto de nuestras vidas.
A nuestros padres por darnos la vida y apoyarnos en todo lo que hemos deseado
emprender.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecemos a nuestros formadores, personas de instrucción quienes han dado todo por ayudarnos a llegar hasta este momento.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	13
DISCUSION.....	22
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	25

ÍNDICE DE TABLAS

	N° Pág.
Tabla 1. Factores que influyen la satisfacción laboral -----	
13	
Tabla 2. Nivel de Remuneración que influye en la satisfacción laboral-----	
18	
Tabla 3. Nivel de Motivación que influye en la satisfacción laboral-----	
19	
Tabla 4. Nivel de Línea de carrera que influye en la satisfacción laboral-----	
21	

ÍNDICE DE FIGURAS

	N° Pág.
Figura 1. Investigación por nivel de remuneración-----	19
Figura 2. Investigación por nivel de motivación-----	20
Figura 3. Investigación por nivel de línea de carrera-----	21

RESUMEN

En esta investigación se analizará la satisfacción laboral, el cual determinara aspectos importantes que influyen en los empleados y la empresa. Esta revisión sistemática se realiza con el fin de verificar que las empresas brinden a sus empleados una buena satisfacción laboral, donde el empleado cuente con un correcto ambiente de trabajo de lo cual, esto favorecerá el desempeño laboral de sus colaboradores. Según (Camacaro, 2012), la satisfacción es la manifestación del resultado de varias aptitudes determinadas, este concepto está basado en las necesidades y determinados factores laborales que hará que el desempeño del trabajador sea favorable.

Teniendo en cuenta que un empleado o grupo de empleados se encuentren insatisfechos, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas. Tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo. No olvidar para que una empresa crezca o sea exitosa esta necesitara integrar a sus colaboradores a conocer sus propuestas y experiencias que tuvieron y así se lograra obtener una satisfacción laboral. La búsqueda de información se realizó a través de fuentes como, Scielo, Google académico y Readlyc.

Finalmente el objetivo será iniciar un análisis y verificar que factores influyen en la satisfacción laboral y así lograr fomentar un mejor ambiente de trabajo, una gran motivación, una mejora en su remuneración, teniendo estos factores, se lograra e incrementar su desempeño.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, desempeño laboral e insatisfacción.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal definir los factores influyentes de la satisfacción laboral.

Por ello (Locke, 1976). “Manifiesta que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales”. Esto según el grado de conformidad de la persona respecto a un entorno laboral. Además, (Aamodt, 2010) nos dice que: Si se propicia un ambiente en el cual los empleados perciben que sus necesidades están siendo satisfechas, se eleva la motivación hacia sus labores y genera una actitud positiva de satisfacción hacia la empresa, lo cual se refleja en un mejor desempeño.

Algunos de los factores influyentes de la satisfacción laboral son la remuneración, motivación, línea de carrera, estabilidad y la seguridad en el trabajo. No obstante, las características de las tareas, las condiciones de trabajo, las posibilidades de ascenso, la participación en las decisiones, el estatus y las relaciones sociales en el puesto de trabajo también se han revelado como determinantes, entre otros factores. El trabajador hace un balance entre lo deseado y lo obtenido y, pasando por el filtro de la actitud emocional, se produce la satisfacción o insatisfacción. (Robbins, 1996); citado por Bastardo, 2014, p. 11).

Para (Herzberg, 1959), nos dice: que la motivación de los empleados no se trata de brindar mayores beneficios. Tal como lo demuestra en su teoría de la higiene (factores extrínsecos), los factores como la política y administración de la empresa, supervisión, relaciones de trabajo, estado de seguridad, no son elementos que promuevan la satisfacción de los empleados. Para el autor, los elementos de motivación (factores intrínsecos) para

lograr la satisfacción necesitan ser reforzados constantemente, porque se relacionan directamente con las actividades de los trabajadores. Estos elementos de motivación a los cuales llamé factores de crecimiento incluyen: logro, reconocimiento del trabajo en sí, responsabilidad, avance y crecimiento.

Por otro lado, algunos trabajos han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres, que, a pesar de existir en las empresas discriminación salarial a favor de los hombres y mayor dificultad para las mujeres en acceder a puestos relevantes, las mujeres suelen presentar niveles de satisfacción laboral más elevados que los hombres.

Según (Souza-Poza, 2009) concluye que dicha contradicción se produce en los países europeos, pero no en el resto de países analizados, entre ellos España. Por su parte, Álvarez (2009) y Gamero (2008) encuentran diferencias de género en nuestro país, en favor de las mujeres, mientras que (Gamero, 2008) no obtiene evidencia de diferencias de género en la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones

Es importante obtener información de los trabajadores, relativa a su compromiso con la empresa u organización, es valorables porque encuentras las condiciones de trabajo relativas a la seguridad, economía, y por último, obtendremos información relacionada con el plan de formación continua organizada por la empresa.

Por ello, Supera (2014) menciona: que el 52% de trabajadores afirmó sentir que sus ideas y opiniones son “poco valoradas”, todo ello a través de una encuesta de satisfacción laboral.

El propósito de obtener más información respecto de la satisfacción laboral resulta trascendente para cualquier organización incluir dentro de sus estrategias la estabilidad de los colaboradores para un buen desempeño en la organización.

Antes estas situaciones, para este trabajo de investigación se planteó como objetivo: Identificar qué factores influyen en la satisfacción laboral durante los últimos diez años. Para el cumplimiento del objetivo, se han planteado preguntas específicas: ¿La remuneración influye en la satisfacción laboral? ¿La motivación influye en la satisfacción laboral? ¿La línea de carrera influye en la satisfacción laboral?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio: Es una Revisión Sistemática de la Literatura

Preguntas de Investigación:

- ¿La motivación influye en la satisfacción laboral?
- ¿La remuneración influye en la satisfacción laboral?
- ¿La línea de carrera influye en la satisfacción laboral?

Se seleccionaron diferentes documentos como tesis, revistas, artículos referentes a la satisfacción laboral que abarca definiciones, causas e información relevante a nuestra pregunta de investigación, que estén dentro de los diez últimos años de antigüedad en idioma español y que todos los documentos seleccionados correspondan al Perú.

Se descartaron documentos como tesis, artículos y/o revistas porque no cumplían con el rango de tiempo establecido o no pertenecían al Perú; asimismo estaban en inglés. Otro factor excluyente fue que no cumplían con nuestros objetivos planteados o no eran fuentes confiables para poder tomarlo como referencia.

Se consultaron diferentes bases de datos como ProQuest, RIPO, Redalyc.org, UPNBOX Repositorio Institucional, Repositorio digital Universidad Centra del Ecuador, Scielo, Redalyc, Google Académico, Alicia Concytec, Dialnet, Cybertesis; teniendo un total de 30 documentos revisados y seleccionados para nuestro trabajo.

Se utilizó como palabras claves Satisfacción laboral, Motivación Laboral, Clima Laboral, insatisfacción laboral. Además, se tomó en cuenta los documentos que no sea

mayor de 10 años de antigüedad, que cumplan respondan a nuestras preguntas de investigación y que correspondan a Perú; por lo tanto, estén en idioma español.

Cada documento buscado en las diferentes bases de datos, fueron analizadas detalladamente; puesto que se leyó tanto el resumen como su estructura, para poder así seleccionar o no el mismo. También buscamos que se relacionara con nuestros objetivos, y nos dé una respuesta a ello.

Por ello, se realizó un cuadro especificando los siguientes datos: base de datos, accesibilidad, autores, título, palabras claves, resumen, revista de publicación, país, año, que tipo de estudio realizaron en ese documento, las variables que utilizaron, como también el instrumento que utilizaron; todo ello nos permitió clasificar los documentos a utilizar.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para el cumplimiento del objetivo propuesto, se realizó una revisión de sistemática de 34 artículos. Luego del análisis se concluyó que 26 de estos artículos se alineaban al objetivo de la investigación, tal como se muestra en la tabla N°1.

Asimismo, se puede observar que, en los factores de remuneración, línea de carrera y Comunicación interna conforman parte las investigaciones que fueron encontradas, sin embargo no fueron consideradas dentro de los artículos finales por no encontrarse en tiempo y año establecido por lo tanto se tuvieron que excluir por no cumplir con el instrumento de medición. Esta información esta obtenida de la base de Redalyc, Alicia contyn, Google académico, Scielo, revistas.

Asimismo, estos resultados se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Factores influyentes en la satisfaccion laboral

Factores	No se encuentra dentro del tiempo/año establecido	Se encuentran en el tiempo y año establecido
Remuneracion	2	8
Motivacion	1	6
Linea de carrera	2	7
Rotacion del personal	1	2
Comunicación interna	2	3
Total	8	26

Nota: Elaboracion Propia

ANEXO 1 Artículos de investigación incluidos

N°	Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Autores	Titulo	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión
1	Redalyc.org	Redalyc	Faya Salas, Adela (2018) Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/index.html	Adela Faya Salas Carlos Venturo Orbegoso	Autonomía de Trabajo y satisfacción Laboral en trabajadores de una universidad Peruana.	Autonomía del trabajo, Satisfacción laboral, personal administrativo, universidad.	El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que hay entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad peruana. Para este fin, se hizo uso de un método hipotético deductivo, el cual se basó en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, se realizó un cuestionario a 122 colaboradores cuyo resultado ayudó a determinar la correlación directa, moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman Rho =0.651** y 0.626** y una significancia (Bilateral) = 0.000 (p < .05). Se concluyó que la satisfacción laboral llega a índices altos en trabajadores de ambos sexos cuando existe una autonomía real en el trabajo.	Universidad César Vallejo, Perú - Universidad Autónoma del Perú, Perú	Perú	2018	Esta alineado al objetivo
2	USAT REPOSITORIO DE TESIS	Google Académico	Ruiz, N. (2014). Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara, Piura 2012 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/330	Ruiz Bravo Portocarrero, Norka	Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara, Piura 2012	Satisfacción en el trabajo	La investigación no experimental correlacional se llevó a cabo con el propósito de determinar una posible relación entre las variables: satisfacción laboral y niveles de asertividad de 187 operarios del sexo masculino entre los 18-60 años y que llevan laborando menos de 1 año en una empresa de Hidrocarburos. Mediante la aplicación de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) y el auto informe de asertividad (ADCA -I) se concluyó no relación estadística entre las variables, mostrándose la independencia de éstas.	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Perú	2014	Esta alineado al objetivo
3	Repositorio digital Universidad Central del Ecuador	Google Académico	Herrera Ontaneda Franco Asdrubal (2014). El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 90 http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3653	Herrán Peñafiel, Jorge Wilfrido Herrera Ontaneda, Franco Asdrubal	El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil.	Clima organizacional y Satisfacción Laboral	La presente investigación tuvo como fin el determinar si el clima organizacional influye sobre la satisfacción laboral de los colaboradores públicos de la Dirección General de Aviación Civil. Dicha investigación fue correlacional, no experimental y transversal. El resultado mostró que el clima laboral si repercute en la satisfacción laboral de los servidores por lo que se recomienda trabajar en lograr mejorar el ambiente de trabajo en la institución a fin de mantener un nivel de satisfacción óptimo que permita un cumplimiento efectivo de los objetivos instituciones.	Universidad Central del Ecuador	Ecuador	2014	Esta alineado al objetivo
4	Repositorio digital institucional UCV	Google Académico	Ponte Marcherena, Alexandra Paola(2017). Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017 (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. http://181.224.246.201/handle/UCV/3353	Ponte Marchena, Alexandra Paola	Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima.	Satisfacción Laboral y clima laboral	Esta investigación de tipo descriptivo tiene como objetivo verificar la correlación que tiene la satisfacción laboral y el clima laboral en trabajadores de instituciones educativas estatales del cercado Lima. Se recolecto una muestra de 150 trabajadores a través del uso del cuestionario de la escala de Satisfacción Laboral SL- SPC y con el cuestionario de la escala del clima Laboral CL- SPC; ambos instrumentos fueron validados a partir de un piloto realizado a 40 trabajadores. Los resultados demostraron que existe relación entre satisfacción laboral y el clima laboral.	Universidad Cesar Vallejo	Perú	2017	Esta alineado al objetivo
7	UPNBOX Repositorio Institucional	Universidad Privada del Norte	Marcelo Casanova, Elmer Arturo Arroyo Calderón, N (2016) Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 - 2016 (Tesis, Perú) Recuperado: http://ref.uportnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/9781/Arroyo%20Calder%C3%B3n%20Nataly%20Mar%C3%ADa%20Berenice.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Berenice Arro	Satisfacción Laboral y Rotación del personal que Labora en el Area de servicios de las Agencias del Scotiabank en el distrito de trujillo entre 2015 - 2016 - 2016	Satisfacción	Los recursos humanos son de vital importancia para todas las organizaciones, así como también representan el recurso más complejo dentro de la sociedad laboral, debido a las diversas necesidades y aspiraciones (profesionales o económicas), ambientes laborales, entre otros que los trabajadores solicitan y que, al no ser satisfechas, comienza a generar negativas para la empresa. El presente trabajo tuvo como fin establecer la relación entre las variables de satisfacción laboral y rotación del personal en el área de servicio de la entidad financiera Scotiabank, con un año de antigüedad, ambos sexos y de edad indistinta. El resultado que se obtuvo después de aplicar las herramientas y conocimientos pertinentes fue existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y rotación de personal, la cual tiene influencia significativa sobre la decisión del trabajador en abandonar o no, la Institución.	Universidad Pe	Perú	2016	Esta alineado al objetivo

N°	Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Autores	Titulo	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión
8	Redalyc	Redalyc.org	deChávez López, Wilson.(2011). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Empresa Aromolinos Industriales Anderson E.I.R.L 2011 (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte Lima Perú) http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9784	Chávez López, Wilson	Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Aromolinos Industriales Anderson E.I.R.L.	Satisfacción laboral, motivación, Mypes, compromiso laboral, productividad personal, administración de empresas.	cón en aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos. Fue un tipo de investigación descriptiva en la q se aplicó un cuestionario a 28 trabajadores y cuyo resultado determinó que los colaboradores de dicha empresa presentan una actitud regular (ni satisfechos, ni insatisfechos). Se destacan indicadores como: reconocimiento, seguridad, supervisión y relaciones interpersonales. Se encontró además que si hay una diferencia entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos, pues los trabajadores se sienten satisfechos y motivados con los primeros; sin embargo, con los indicadores extrínsecos sienten insatisfacción y poca motivación	Redalyc	Peru	2011	Esta alineado al objetivo
10	Repositorio Institucional Digital UNAP	Academico	Pérez Tenaza, Rivera Cardozo (2013) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.(Tesis Perú) Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. http://repositorio.unapquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810?show=full	Pérez Tenaza,Nestor Oswaldo Rivera Cardozo Pedro Lito	Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana..	Clima organizacional y Satisfacción Laboral	Este trabajo de tesis tiene como finalidad mostrar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Para este sentido, se aplicó los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un grupo de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en Iquitos y Pucallpa, contestados individualmente en un solo momento, y en modo estrictamente confidencial. Los resultados muestran un predominio del Nivel Medio (57.9%), por ende un buen clima organizacional es muy importante por su influencia en la satisfacción laboral. Se concluye, entonces, que existe una relación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Se busca que la presente tesis sirva como instrumento tanto de referencia así como de mejora en la producción.	Universidad Nacional Amazonia Peruana	Perú	2013	Esta alineado al objetivo
12	scielo	scielo	Comunicación vol.5 no.1 Puno ene./jun. 2014 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001	Yesenia Milagos Charaja Incacutipa Javier Mamani Gamarra	Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno -Perú	Satisfacción laboral y motivación intrínseca; satisfacción laboral y motivación extrínseca;	Este estudio se llevó a cabo con la finalidad de conocer la actitud de los trabajadores de Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno en cuanto a la satisfacción laboral y motivación en aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos. Fue un tipo de investigación descriptiva en la q se aplicó un cuestionario a 28 trabajadores y cuyo resultado determinó que los colaboradores de dicha empresa presentan una actitud	Comunicación	Perú	2013	Esta alineado al objetivo
13	scielo	Scielo	liber. v.16 n.2 Lima jul./dic. 2010 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&thg=en	Rodrigo Yañez Gallardo, Mallén Arenas Carmona y Miguel Ripoll Novales	El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general	Satisfacción laboral, relaciones interpersonales, funcionarios de la salud, regresión	El propósito del trabajo fue evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general. Para la evaluación de dicho propósito, se hizo uso de una escala, la cual fue aplicada a 209 trabajadores de un hospital. A continuación, se aplicó la escala a 321 trabajadores de 7 centros de salud. A través de una regresión logística ordinal se determinó que las relaciones interpersonales en el trabajo influyen	Liberabit	Peru	2015	Esta alineado al objetivo
14	Universidad Autónoma de México	Google Acad	Abrajan Castro, María Guadalupe, Contreras Padilla, José Manuel, Montoya Ramirez, Sandra, Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación	Abrajan Castro María Guadalupe, Contreras Padilla José Manuel y Montoya Ramirez	Grado de la Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo	Satisfacción laboral; Condiciones de trabajo; Empresas; Capital humano	Dada la importancia de conocer la perspectiva del trabajador para la obtención de información que permita mejorar tanto los procesos y la productividad, así como obtener una guía para lograr una mejor satisfacción laboral en los trabajadores, se buscó conocer el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo en empresas de distinto país de origen (una mexicana y una extranjera) de una ciudad fronteriza a	Universidad Au	Peru	2009	Esta alineado al objetivo
15	Universidad de Huelva	Google Acad	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2008 Volumen 24, n.º 1 - Págs. 25-40. ISSN: 1576-5962 http://scielo.isciii.es/pdf/rptov24n1/v24n1a02.pdf	lonso Martín Pa	Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración	Satisfacción laboral, Sexo, Antigüedad, Tipo de contrato, Factores externos y factores	En este estudio de carácter descriptivo-transversal, que partió del Modelo de las carencias del trabajador (Herzberg, 1959), se aplicó el cuestionario de Satisfacción en el trabajo (Warr, Cokk y Wall, 1979) a una muestra de 80 trabajadores del área administrativa y de Servicios de una universidad pública. A través de los resultados se conoció que hay un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres, trabajadores de más edad y en aquellos con una antigüedad	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Peru	2008	Esta alineado al objetivo
16	Universidad Nacional de Rosario, Argentina.	scielo	Omar, Alicia. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Liberabit, 17(2), 129-138 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000200003&script	Omar Alicia	Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor	Confianza, liderazgo transformador, satisfacción laboral.	Esta investigación tuvo como propósito analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las percepciones del supervisor como un líder transformador. Asimismo, se buscó constatar el papel de la confianza sobre dichas relaciones. A través de una muestra de 218 trabajadores argentinos, de empresas públicas y privadas de la zona centro y un análisis de correlaciones se halló asociaciones significativas entre las diferentes funciones del liderazgo transformador, la confianza	Liberabit	Peru	2011	Esta alineado al objetivo
17	Universidad Abierta Interamericana, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina	Scielo	Pérez Vilar, Pablo Sebastián, & Azollini, Susana. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. Revista de Psicología (PUCP), 31(1), 151-169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472013000100006&script=sci_arttext	Pérez Vilar, Pablo Sebastian & Azollini Susana	Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral	satisfacción laboral, liderazgo, grupos, trabajo.	La presente trabajo contiene los resultados obtenidos a partir de una revisión bibliográfica de artículos científicos referentes a la satisfacción laboral pertenecientes a los años 2000 y 2010. Además, se muestra las conclusiones de diferentes investigaciones que señalan la influencia que tiene el liderazgo, supervisión, los grupos y equipos de trabajo sobre la satisfacción laboral. Se encontró, entonces, que hay una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el modelo de supervisión SWA con la satisfacción laboral. Finalmente presenta lo relevante de aspectos grupales como la eficacia, la cohesión grupal y la necesidad de compartir valores para que el trabajo grupal sean mucho más productivo que el individual.	Revista de Psicología	Peru	2013	Esta alineado al objetivo

N°	Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Autores	Titulo	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	Inclusión
18	UPNBOX Repositorio Institucional	Universidad	de Chávez López, Wilson. (2016). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Empresa Agrómolinos Industriales Anderson E.I.R.L. 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte Lima Perú) http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9784	Chávez López, Wil	Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Agrómolinos Industriales Anderson E.I.R.L.	Satisfacción laboral, motivación, MYPES, compromiso laboral, productividad personal, administración de empresas.	Este trabajo de investigación se realizó para conocer el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Agrómolinos Industriales Anderson E.I.R.L. Huanchaco (Julio - Agosto 2016). Para ello, se utilizó una muestra de 40 trabajadores y como instrumentos se usaron 2 cuestionarios. Los resultados dejaron ver que existe predominio del Nivel medio de motivación (75%) y del nivel medio de satisfacción laboral (55%), así como una alta relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores (X ² = 35.25). Se recomienda mejorar y desarrollar talleres de motivación en la empresa con el fin de reforzar el compromiso e identificación de los colaboradores, que éstos lleguen a sentirse valorados y satisfechos de tal manera que se dé una relación positiva con la institución.	Universidad Privada del Norte	Perú	2016	Esta alineado al objetivo
19	Revista In Crescendo	Redalyc	Alva Fructoso Jorge A.; Domínguez Díaz, Luz A. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. In Crescendo, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 90-102, jun. 2015. http://revistas.ulidtech.edu.pe/index.php/increcendo/articled/view/818	Alva Fructoso, Luz A. Domínguez Díaz,	Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote	Clima organizacional; satisfacción laboral; universidad; correlación	Con el objetivo de hallar alguna relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Universidad San Pedro de Chimbote en el 2013, se llevó a cabo la presente investigación de carácter cuantitativo-descriptiva: correlacional con un diseño no experimental transversal y con una muestra de 332 trabajadores. Se utilizaron instrumentos, programas y pruebas apropiadas para procesar los datos y comprobar la hipótesis. De esta manera, se llegó a la conclusión de que sí existe relación entre las variables, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más relevantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.	Revista In Crescendo	Peru	2010	Esta alineado al objetivo
21	Google Scholar	Google Scholar	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2008 Volumen 24, n.º 1 - Págs. 25-40. ISSN: 1576-5962 http://scielo.scielo.es/pdf/ptpo/v24n1/v24n1a02.pdf	Vega, Margarita, Ching, Rodrigo, Maria jose	Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración	Satisfacción laboral, clima laboral	Este trabajo de tesis tiene como finalidad mostrar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, a un grupo de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en Iquitos y Pucallpa, contestados individualmente y en un solo momento, y en modo estrictamente confidencial. Los resultados muestran un predominio del Nivel Medio (57.9%), por ende un buen clima organizacional es muy importante por su influencia en la satisfacción laboral. Se concluye, entonces, que existe una relación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, año 2013. Se busca que la presente tesis sirva como:	Google Scholar	Peru	2010	Esta alineado al objetivo
22	Universidad Pontificia Católica Perú	Alicia	Rosales R., (2015). Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida en trabajadores de Lima metropolitana. (Tesis de Pregrado). Universidad Pontificia la Católica, Perú.	Redoya Ruby bdy	satisfacción laboral y Satisfacción con la vida en trabajadores de Lima metropolitana.	Clima organizacional, Satisfacción laboral, Satisfacción con la vida	La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de determinar las características laborales que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de las personas. Para ello, se recurrió al uso de escalas que miden la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, las mismas que fueron aplicadas a 90 trabajadores de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana. Los resultados hallados muestran una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y el factor "un buen lugar para trabajar" de la satisfacción laboral. Este factor abarca tres indicadores: "capacitación para trabajar bien", "un ambiente de trabajo limpio y bonito" y "compañeros de trabajo organizados y cordiales". Al respecto, la capacitación fortalece la autoeficacia y facilita el logro de metas, mientras que un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas transmite un mensaje favorable y permite trabajar con menor estrés	Universidad Pontificia la Católica Perú	Peru	2015	Esta alineado al objetivo
23	Revista ADM Minter	scielo	Anibal, C., Manosalvas, L., Quintero, J., (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Adm Minter, (p6) - 6 - 15. http://www.scielo.org.co/pdf/adm/n26/n26a1.pdf	Carlos Anibal Manosalvas Vasca, Luis Oswaldo Manosalvas Vasca y Jorge Nieves Quintero	El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación	Clima organizacional; satisfacción laboral; gestión laboral; servicios de salud.	Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa rigurosa, a través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factores Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano	Revista ADM Minter	Peru	2015	Esta alineado al objetivo
24	Revista Universum N° 22 Vol.2:40-56, 2007	scielo	Cuadra, A., Veloso C., (2007). Liderazgo - Clima laboral - Satisfacción Laboral. Revista Universum N° 22 Vol.2:40-56, 2007. https://scielo.com.gt/scielo.php?script=sci_text&pid=23762007000200004&lang=pt	Alejandro Cuadra Peralt y, Constanza Veloso Besio.	Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones	Liderazgo - Clima laboral - Satisfacción Laboral	El liderazgo es uno de los temas que más interés suscita en el ámbito de la psicología social de las organizaciones, generando un cúmulo importante de investigación. Dentro de los hallazgos relevantes que se encuentran en la literatura científica especializada, se tiene el impacto significativo que el liderazgo ejerce sobre variables asociadas a resultados organizacionales, como satisfacción y clima laboral.	Revista Universum N° 22 Vol.2:40-56, 2007	Peru	2007	Esta alineado al objetivo
25	Universidad Cesar Vallejo	Alicia Coney	Alvarado, E., (2018). Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de seguridad de una empresa privada de Trujillo (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. http://repositorio.ucev.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24360/alvarado_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Ester Betsabe Herrero	Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de seguridad de una empresa privada de Trujillo	estrés laboral, satisfacción laboral, colaboradores y agentes de seguridad.	presente estudio tuvo como propósito relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en una población de 130 agentes de seguridad de sexo masculino, con edades comprendidas entre 20 y 60 años de una empresa privada de Trujillo. Para la medición de las variables se usó la escala de estrés laboral de Fernández y Mielgo (2001) y el cuestionario de satisfacción laboral de Mellá y Peiró (1989). Las evidencias reportadas según el análisis correlacional se evidencian que existe relación inversa de efecto pequeño entre estrés laboral y satisfacción laboral; asimismo, se relaciona inversamente con efecto pequeño el trabajo en sí mismo y el contexto laboral (dimensiones de trabajo en sí mismo y el contexto laboral) con la intención de establecer, la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chimbote, 2016. Se empleó el diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional, asimismo se contó con el total de la población conformada por 120 colaboradores administrativos entre mujeres y varones de 25 a 65 años de edad; la recolección de datos se realizó a través de la Escala de satisfacción marital (ESM) de Pick y Andrade y la Escala de satisfacción laboral (SL - SPC) de Sonia Palma. Mediante el estadístico de Rho Spearman se obtuvo, que sí existe una relación inversa y significativa entre las variables de estudio.	Universidad Cesar Vallejo	Peru	2018	Esta alineado al objetivo
26	Universidad Cesar Vallejo	Enati - Sune	Iturrí, M., (2016). Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016. (Tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú. http://repositorio.ucev.edu.pe/bitstream/handle/UCV/227/iturr_i_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Lucerito Iturrí	Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016	Satisfacción marital, satisfacción laboral, colaboradores	presente estudio tuvo como propósito relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en una población de 130 agentes de seguridad de sexo masculino, con edades comprendidas entre 20 y 60 años de una empresa privada de Trujillo. Para la medición de las variables se usó la escala de estrés laboral de Fernández y Mielgo (2001) y el cuestionario de satisfacción laboral de Mellá y Peiró (1989). Las evidencias reportadas según el análisis correlacional se evidencian que existe relación inversa de efecto pequeño entre estrés laboral y satisfacción laboral; asimismo, se relaciona inversamente con efecto pequeño el trabajo en sí mismo y el contexto laboral (dimensiones de trabajo en sí mismo y el contexto laboral) con la intención de establecer, la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chimbote, 2016. Se empleó el diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional, asimismo se contó con el total de la población conformada por 120 colaboradores administrativos entre mujeres y varones de 25 a 65 años de edad; la recolección de datos se realizó a través de la Escala de satisfacción marital (ESM) de Pick y Andrade y la Escala de satisfacción laboral (SL - SPC) de Sonia Palma. Mediante el estadístico de Rho Spearman se obtuvo, que sí existe una relación inversa y significativa entre las variables de estudio.	Universidad Cesar Vallejo	Peru	2016	Esta alineado al objetivo

Por otro lado, Anexo N°2, se puede observar cuales han sido las investigaciones no consideradas y los criterios por los cuales fueron excluidas.

ANEXO 2 Artículos de investigación excluidos

N°	Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Autores	Título	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	Exclusión
1	scielo	scielo	Gamero Makdonado, Harold Yusit. La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. Cienc Trab., Santiago, v. 15, n. 47, p. 94-102. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200010&script=sci_arttext#back	Harold Yusit Gamero Makdonado	La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad	Felicidad y Satisfacción laboral	Este artículo da a conocer los resultados obtenidos tras la investigación, probación y medición de una posible relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa- Perú. Para ello, se empleó dos modelos hipotéticos de interacción entre la felicidad y la satisfacción laboral. Para la recolección de información se tomó una muestra aleatoria de 386 personas y se elaboró un cuestionario que incluía una escala de felicidad y otra de satisfacción laboral. El resultado demostró que existe una correlación de 0.51 entre las variables, que la influencia de la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que...	Ciencia y trabajo	Peru	2013	No se alinea al objetivo
2	Repositorio digital Universidad Central del Ecuador	Google Académico	Polanco Arias, Francisco Andrés (2018). La satisfacción laboral en la empresa Acusin S.A. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito UCE. 56 p. http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14521	Ortiz Esquivel, Luz Eidy Polanco Arias, Francisco Andrés	La satisfacción laboral en la empresa Acusin S.A.	Satisfacción laboral - Organización del trabajo	El presente trabajo de investigación busca conocer el grado de satisfacción laboral de la empresa Acusin S.A. El marco teórico tiene que ver con la satisfacción laboral extrínseca (aspectos como horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo, etc.) e intrínseca (reconocimiento por el buen trabajo, responsabilidad, promoción, etc.). La hipótesis de satisfacción laboral de la empresa tiene niveles óptimos, la metodología se trata de una investigación descriptiva no experimental y el instrumento aplicado es el Overall Job Satisfaction. Se concluye que existe un nivel satisfactorio de satisfacción laboral y se sugiere potenciarlo para fines laborales más productivos.	Universidad Central del Ecuador	Ecuador	2018	No se alinea al objetivo
3	Universidad Autónoma de Coahuila-México	Google Académico	Revista Internacional Administración y Finanzas (2015) Volumen 8, N° 6. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661784	Maricela Carolina Peña Cárdenas, Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Alejandra Carrillo Puente.	Satisfacción Laboral en profesores investigadores universitarios	Satisfacción Laboral, Capital Humano, Investigadores	El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México y los factores que tienen relación con dicho nivel de satisfacción. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, descriptivo, transeccional, con enfoque mixto y abarcó dos etapas: cuantitativa a través de encuestas y cualitativa haciendo uso de grupos de enfoque. Como resultado se encontró un 26.9% de profesores insatisfechos laboralmente y eso por causas como el exceso de trabajo, la gestión de apoyos y las funciones administrativas.	Revista Internacional Administración & Finanzas	México	2015	No se alinea al objetivo
4	Scielo	Scielo	Walter L. Arias Gallegos, Gabriela Arias Cáceres "Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado" (Revista Santiago) Ciencia y Trabajo, vol.16 no.51, dic. 2014. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext	Ciencia & trabajo Walter L. Arias Gallegos, Gabriela Arias Cáceres	Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado	Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Psicología organizacional	Para valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el presente estudio empleó un diseño correlacional y una muestra de 45 colaboradores de una empresa pequeña privada y se usó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Según los resultados, se encontró relaciones aunque no significativas entre las variables. No obstante, las relaciones son mucho más fuertes entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento con la satisfacción laboral. Asimismo, se hallaron diferencias significativas entre los varones y mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo de las personas evaluadas.	Ciencia & Trabajo	Chile	2014	No se alinea al objetivo
5	Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales	Redalyc	Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza Liderazgo, Clima, y satisfacción Laboral en las Organizaciones Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, vol. 2, núm. 22, 2007, pp. 43-58 https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004	Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza	Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones	Liderazgo - Clima laboral - Satisfacción Laboral	El liderazgo es un tema de gran interés dentro del ámbito de la psicología social de las organizaciones y esto suscita un cúmulo importante de investigación. Según la literatura especializada, el liderazgo influye significativamente en la satisfacción y clima laboral. En este sentido, el presente estudio busca confirmar, a través de una muestra local (Arica) las relaciones de liderazgo transformacional, transaccional, consideración e iniciación de estructura con satisfacción y clima organizacional. Los resultados confirmaron las relaciones entre liderazgo y las variables dependientes.	Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales	Peru	2007	No se alinea al objetivo
6	Universidad Autónoma de Coahuila-México	Google Académico	Revista Internacional Administración & Finanzas, (2015) v. 8 (1) p.50. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791	Maricela Carolina Peña Cárdenas, Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Alejandra Carrillo Puente.	Relación Del Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar	Satisfacción Laboral, Motivación, Clima Organizacional	La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una pequeña empresa Familiar de la industria metal-mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, para así poder aportar a la dirección de la empresa sugerencias de cambio y mejora. Para dicho estudio, se aplicó un cuestionario estructurado.	Universidad Autónoma de Coahuila	México	2015	No se alinea al objetivo
7	Periodico Online Gestion	Google Académico	Lira, J. (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Gestion. Recuperado de https://normasapa.com/como-referenciar-articulos-de-periodico/	Julio lira segura	El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores	Satisfacción labo	Se realizó un estudio de 1500 colaboradores de primera, segunda y tercera línea de los sectores Minería, Banca, Retail, Telecomunicaciones y servicios. El estudio se realizó entre abril y junio del 2014 en Lima, Arequipa y Chiclayo. Con el objetivo de conocer el porcentaje de Satisfacción laboral.	Periodico Gestion	Peru	2004	No se encuentra en el tiempo establecido
8	Revista EG Estudios Gerenciales	Scielo	Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf	Pujol-Cols, J. y Dabos,	una revisión de literatura acerca de sus principales determinantes	satisfacción laboral, disposiciones de la personalidad, diseño del trabajo, debate individual-situación.	Aun cuando el estudio de la satisfacción laboral ha concentrado un gran interés científico durante buena parte del último siglo, todavía resulta sorprendente cuando fragmentado se encuentra el campo y cuando limitados han sido los esfuerzos de integración. Este artículo se propone identificar los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados revelan una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes	Revista EG Estudios Gerenciales	Argentina	2018	No se alinea al objetivo

Como parte del análisis se consideró el factor de la remuneración por el nivel más alto donde se han realizado estudios e investigaciones referidos a la satisfacción laboral. En la tabla N°2, se puede observar que el nivel más alto es de 6 (46%). Seguido del nivel medio con 5 (38%). En cuanto el nivel bajo es de 2 (15%) equivale al menor resultado. Es decir que estos, son los niveles con más estudios realizados.

Asimismo, estos resultados se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 2
¿La remuneracion influye en la satisfaccion laboral?

Nivel	Cantidad	%
Alto	6	46%
Mediano	5	38%
Bajo	2	15%
Total	13	100%

En la figura 1, se observa el nivel de satisfacción laboral más alto, medio y bajo. Influyente al factor de remuneración, considerado como tema de estudio en los objetivos específicos.

El análisis realizado muestra en detalle los niveles con sus indicadores para poder analizar su cantidad y sus porcentajes de acuerdo a una escala de mayor cantidad, permite conocer o determinar cuan arraigada se encuentra las variables analizadas.

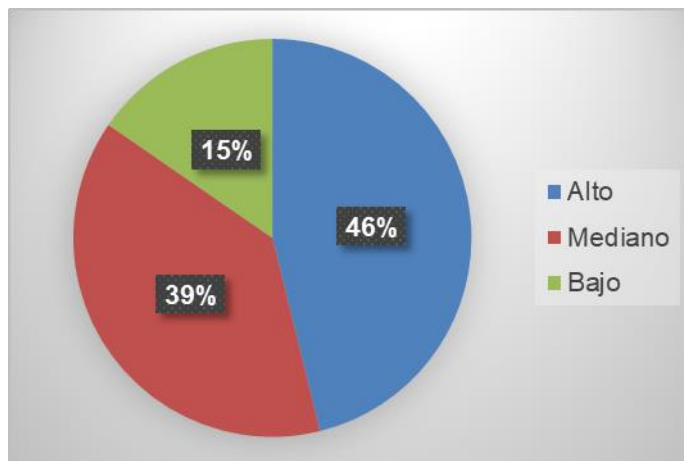


Figura 1: Investigación por nivel de remuneración

En la Tabla N3, se ha realizado el nivel estudio referido al factor de la motivación influyente a la satisfacción laboral, donde se realiza un análisis con 11 artículos. Indicando que el nivel más alto es de 5 (45%), seguido del nivel medio con 2 (18%), y el nivel bajo con 4 (36%) equivale al menor resultado.

Asimismo, estos resultados se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 3

¿La Motivación influye en la satisfacción laboral?

Nivel	Cantidad	%
Alto	5	45%
Mediano	2	18%
Bajo	4	36%
Total	11	100%

En la figura 2, se observa el nivel de satisfacción laboral más alto, medio y bajo. Influyente al factor de motivación, considerando como tema de estudio en los objetivos específicos.

El análisis realizado muestra en detalle los niveles con sus indicadores para poder analizar su cantidad y sus porcentajes de acuerdo con una escala de mayor cantidad, permite conocer o determinar cuan arraigada se encuentra las variables analizadas.

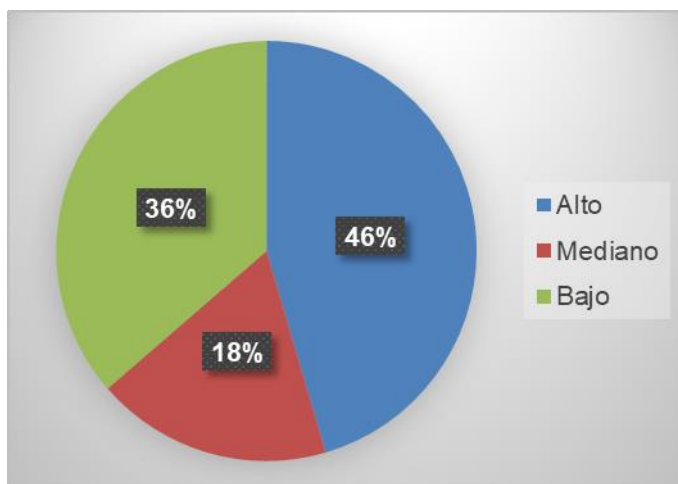


Figura 2: Investigación por nivel de motivación

En la Tabla 4, se ha realizado el nivel estudio referido al factor de la línea de carrera influyente a la satisfacción laboral, donde se realiza un análisis con 10 artículos. Indicando que el nivel más alto es de 5 (50%), seguido del nivel medio con 3 (30%), y el nivel bajo con 2 (20%) equivale al menor resultado.

Asimismo, estos resultados se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 4

¿La Línea de Carrera influye en la satisfacción laboral?

Nivel	Cantidad	%
Alto	5	50%
Mediano	3	30%
Bajo	2	20%
Total	10	100%

En la figura 3, se observa el nivel de satisfacción laboral más alto, medio y bajo. Influyente al factor de línea de carrera considerando como tema de estudio en los objetivos específicos.

El análisis realizado muestra en detalle los niveles con sus indicadores para poder analizar su cantidad y sus porcentajes de acuerdo con una escala de mayor cantidad, permite conocer o determinar cuan arraigada se encuentra las variables analizadas.

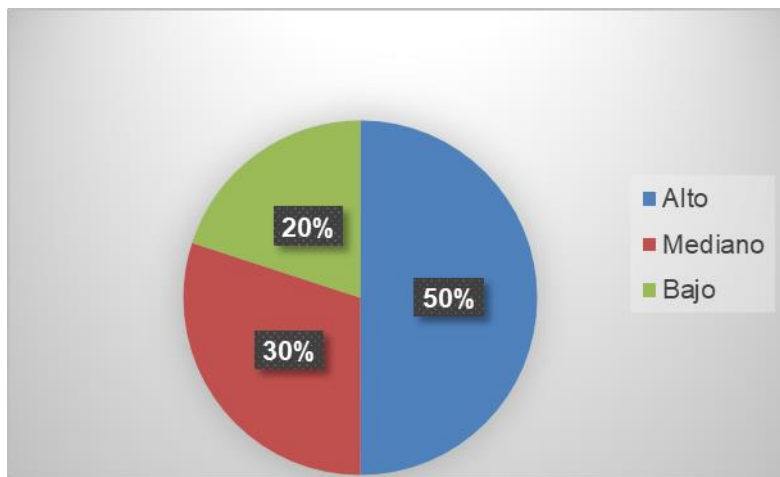


Figura 3: Investigación por nivel de línea de carrera

DISCUSION

En el objetivo general que plantea en nuestra investigación es sobre los factores influyentes en la satisfacción laboral, donde se realizó un cuadro de 34 artículos, dando información de todo el tema de investigación.

Por ello, se detalló por año y país, donde se separó dos tipos de tablas, en la primera tabla se enfoca de inclusión y la segunda tabla de exclusión. Dando como resultado lo más relevante a nuestra investigación.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. Los factores que influyen en el logro de la satisfacción laboral son los relacionados directamente con la remuneración, motivación, línea de carrera, rotación del personal y la comunicación interna. Sin embargo, los factores que tienen mayor incidencia son los referentes a la remuneración (37%), seguido de la motivación que recibe el empleado por parte de la institución (26%) y finalmente la línea de carrera que la empresa pueda ofrecer a sus colaboradores (21%); respectivamente.
2. De acuerdo al objetivo específico que era establecer el nivel de relación entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral, los resultados indicaron que existe relación significativa entre ambas variables, y tenemos que el 50% de los artículos consideran un nivel alto, seguido por un 38% que considera un nivel medio y un 15% que lo considera de un nivel bajo.
3. Asimismo, se concluye que el nivel de relación entre el factor motivación y la satisfacción laboral es relevante también y el 45% de artículos considera un nivel alto, mientras que un 18% refiere un nivel medio y finalmente un 36% indica un nivel bajo.
4. De igual manera existe influencia notable entre el factor de la línea de carrera y la variable de satisfacción laboral. Después de un análisis con 10 artículos se determinó que el nivel más alto fue del 50%, seguido del nivel medio con un 30%, y el nivel bajo con 20%

REFERENCIAS

- Aamodt. (2010). En M. G. Aamodt, *Psicología industrial/organizacional* (pág. 332). Mexico: Editec S.A, de CV.
- Camacaro. (2012). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17150/VargasRiveraJullyTatiana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamero. (2008). Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15167/Marcelo%20Casanova%20Elmer%20Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herzberg. (1959). Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1
- Locke. (1976). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95532002000200005&script=sci_arttext
- Robbins, C. (1996). *Profesorado. Revista de Curriculum y formación de profesorado* , 2.
- Souza-Poza. (2009). Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26664>

ANEXOS

	N° Pág.
ANEXO 1. Artículos de investigación incluidos	14
ANEXO 2. Artículos de investigación excluidos.....	17
ANEXO 3. Rubrica de evolución de revisión sistemática T2.....	26