



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores  
de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén, 2022**

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

**AUTORES:**

Espinal Medina, Yelsin Anthony (org/0000-0003-3763-8895)

Salas Vásquez, Gaudy Yessenia (org/0000-0002-0691-1281)

**ASESORA:**

Dra. Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth (org/0000-0002-6656-1180)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHEPÉN — PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A mi madre Juana, por siempre estar a mi lado apoyándome en cada momento y por creer en *mí*.

A mi hermana Thalía que me ha enseñado y apoyado desde que inicie mis estudios.

A mis abuelos Victoria Dávila Mendoza (QEPD) Y Segundo Clemente Medina Castro (QEPD), por siempre aconsejarme lo importante que son los estudios.

Autor: Espinal Medina, Yelsin Anthony

A mis padres María y Martin por haberme brindado su amor, apoyo y sacrificio en tos estos años de mi vida, le doy las gracias a ustedes porque he logrado cumplir una de mis metas propuestas en mi vida , es para mí un gran orgullo de ser su hija.

A mi hermano Addison por estar siempre presente apoyándome en esta etapa de mi vida profesional.

Y a mi familia en general por todo el apoyo incondicional que me han dado, por enseñarme siempre a luchar y conseguir mis sueños.

Autor: Salas Vasquez, Gaudy Yessenia

## **AGRADECIMIENTO**

Damos las gracias a nuestros padres, nuestros hermanos y familiares por apoyarnos cada día e inculcado valores que forman parte de nuestro crecimiento profesional.

A nuestros profesores de la universidad Cesar Vallejo – Filial Chepén por brindarnos enseñanzas y consejos desde que iniciamos a estudiar para que a futuro ser profesionales competitivos que representemos a la universidad.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDOS .....	iv
INDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo de diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV.RESULTADOS.....	15
V.DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	32

## INDICE DE TABLAS

Tabla N°:01: Nivel de la variable Condiciones laborales de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.....	13
Tabla N°:02: Nivel de la variable Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.....	14
Tabla N° 03: Relación entre la Dimensión Condiciones del Entorno y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L....	15
Tabla N° 04: Relación entre la Dimensión Condiciones de Riesgo y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.....	16
Tabla N° 05: Relación entre la Dimensión Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.....	17
Tabla N° 06: Relación entre la variable Condiciones Laborales y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.....	18

## RESUMEN

Esta investigación que lleva por título Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén, 2022, la investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022y como hipótesis de investigación probar la existencia de la relación entre condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022, para la metodología se utilizó un diseño no experimental , transversal y correlacional, evaluando a una población completa de 40 colaboradores de la empresa a los cuales se les aplicó como instrumento de evaluación dos cuestionarios uno por variable de estudio, en el cual los resultados fueron que existe una relación positiva alta entre las condiciones laborales y la satisfacción  $R= 0,777$ . La conclusión final fue la existencia de una relación positiva entre las variables condiciones laborales y satisfacción; esto quiere decir que mejor sean las condiciones de trabajo que tengan los colaboradores mayores será su satisfacción y esto ayudara a elevar cada vez más su rendimiento.

Pablas Clave: Condiciones laborales, satisfacción, condición de riesgo, relación

## **ABSTRACT**

The general objective of this research entitled Labor conditions and employee satisfaction of the Construction Company L&S EIRL of Chepén, 2022, the investigation was to determine the relationship between working conditions and the satisfaction of the employees of the construction company L&S E.I.R. L in Chepén year 2022 and as a research hypothesis to prove the existence of the relationship between working conditions and the satisfaction of the employees of the construction company L&S E.I.R. L in Chepén year 2022, a non-experimental, cross-sectional and correlational design was used for the methodology, evaluating a complete population of 40 company employees to whom two questionnaires were applied as an evaluation instrument, one for each study variable, in which the results were that there is a high positive relationship between working conditions and satisfaction  $R = 0.777$ . The final conclusion was the existence of a positive relationship between the variables working conditions and satisfaction; This means that the better the working conditions of the older collaborators, their satisfaction will be greater and this will help to increase their performance more and more.

keyword: Working conditions, satisfaction, risk condition, relationship

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente dentro de las organizaciones es un tema de suma importancia el poder proteger y cuidar la integridad de los colaboradores, sobre todo brindar espacios seguros, fortaleciendo los ambientes laborales para una mejor realización de funciones asignadas. En este contexto las condiciones laborales que tengan los colaboradores son fundamentales para que cumplan un buen rol dentro de las organizaciones de lo contrario el espacio laboral no será el más atractivo para ellos. Por otro lado, las organizaciones deben conocer muy bien el talento humano con la finalidad identificar las incomodidades o dificultades que puedan presentar y actuar inmediatamente en su solución para mejorar el ambiente interno de la organización y sobre todo que esto lleve a cumplir los objetivos con éxito, logrando así una mejor comunicación interna y un buen ambiente de trabajo lo cual genera satisfacción en cada uno de ellos. Las empresas buscan poder brindar un mejor servicio a sus clientes internos y sobre todo salvaguardar su integridad, brindando espacios y equipos seguros para su cuidado, aplicando medidas de prevención, cuidado seguridad e higiene que permita brindar una condición laboral efectiva para el colaborador dentro de la organización.

El representante del banco interamericano de desarrollo en su artículo Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe indica que las personas pasan mucho tiempo dentro de su centro de labores; por ese motivo, deben contar con las mejores condiciones de trabajo y espacios físicos ya que tendrán un efecto importante en su desempeño y las organizaciones deben estar alertas ante ellos ya que los incidentes laborales son repentinos y puede ocasionar accidentes graves o fallecimientos. Fontes (2020)

El contexto internacional menciona en su artículo el caso de la empresa Amazon en el 2020 quien obtuvo muchas denuncias en pandemia por las condiciones de trabajo de sus colaboradores al no contar con los equipos y herramientas necesarias para cuidar su integridad y salud; además de un



agresivo recorte de personal en tiempos de crisis generado mucha insatisfacción por parte de los demás colaboradores ya que aumentaban las funciones de trabajo. Palmero (2020)

En el Perú, la seguridad y protección en el puesto de trabajo o a lo que puedan estar expuestos los colaboradores han sido temas muy relevantes que han ido tomando mayor protagonismo con el pasar del tiempo, siendo un tema de sumo cuidado en las empresas tanto así que muchas de ellas implementan un área de salud ocupacional que se encarga de supervisar el estado de cada uno de ellos elevando así los niveles de protección y prevención. Alarcón (2017)

En el artículo del diario Gestión se menciona que, en la parte motivacional aún existen organizaciones que dejan de lado la satisfacción de sus colaboradores en el ambiente o espacio laboral; y solo se interesan que se cumplan con los objetivos sin darse cuenta que es indispensable que los colaboradores se mantengan motivados y satisfechos para que realicen sus funciones con eficiencia; pero también existen otras empresas que cuidan mucho esta parte ya que conocen que es necesario para que estos colaboradores tengan un buen rendimiento y cumplan sus funciones de forma efectiva. Rivera (2018)

Dentro de este contexto se vio a bien poder evaluar a la empresa constructora L&S E.I.R.L la cual pertenece al rubro de la construcción y se pueden presentar diversos riesgos laborales donde si no se tienen las condiciones óptimas de trabajo se podrían presentar diversos riesgos o accidentes y también al no contar con espacios adecuados y seguros no se sentirán a gusto y no podrán brindar un buen servicio para la empresa, de esta problemática presentada se desprende la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022?

También se presentarán las siguientes justificaciones que darán mucha más relevancia al tema de investigación:

Justificación teórica: El presente estudio tendrá diversa información y a su vez se citarán autores que hablen de ellas, generando así mayor entendimiento para posibles investigaciones que se realicen con el tema tratado.

Justificación Práctica: La investigación quedara como guía de consulta para nuevos investigadores que desees analizar este tema de suma importancia como son las Condiciones Laborales y Satisfacción.

Justificación Metodológica: Esta investigación seguirá lineamientos metodológicos sistematizados ya que se pretende solucionar un problema en el cual se brindarán diversas recomendaciones que ayuden a la empresa o nuevos investigadores a generar nuevas estrategias o ideas para resolver los inconvenientes que se presenten.

Asimismo, se muestran objetivos, tenemos el objetivo general: Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R.L en Chepén año 2022; también los específicos: Determinar el nivel de condiciones laborales de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022; Determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022; Determinar la relación que existe entre la dimensión Condiciones del entorno y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022; Determinar la relación que existe entre Condiciones de riesgo y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022; Determinar la relación que existe entre Condiciones sobre servicios del centro de trabajo y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022.

Por otro lado, tenemos la hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación entre condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S E.I.R. L en Chepén año 2022

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mencionan algunos trabajos realizados anteriormente con las variables de estudio, así tenemos que en el contexto Internacional:

Pérez (2018) *“Relación entre las condiciones variables del trabajo y el desempeño de los colaboradores de la empresa Mc Donald’s”* su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio. En la metodología la investigación es de tipo aplicada, no experimental y correlacional con una población de 72 a las cuales se les aplicó el instrumento de investigación en el cual determinaron que el nivel de la primera variable es alto 43% y existe una relación positiva alta. Concluyeron que a mejor condiciones laborales mejor desempeño en el trabajo

Cardona (2018) *Condiciones laborales y desempeño del personal pre hospitalario en algunas empresas de Medellín*, con la finalidad de determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores también la descripción de los riesgos profesionales a los que están expuesto y las medidas de seguridad social que protege al personal tuvo un diseño no experimental transversal realizando dos encuestas las cuales fueron aplicadas a los colaboradores de estas empresas teniendo como resultado que existe relación entre ambas variables con un  $(R=789)$  y a también que las condiciones laborales tienen un alto nivel con un 72% y el nivel de desempeño es de 64%. Concluyendo así que a mayores condiciones laborales mejor será el desempeño de los colaboradores.

Lacayo (2017) *“Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”*. En la metodología se utilizó un cuestionario por variable además fue de tipo aplicada con diseño no experimental y transversal descriptiva, aplicado a 49 personas de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados, existe un nivel alto y significativo con un 76% de satisfacción laboral. Se concluye que los colaboradores se sienten satisfechos en el trabajo si se les brinda los espacios y herramientas necesarios y es indispensable en toda organización debido a que produce un

buen índice de satisfacción, ya que así causará que el equipo de trabajo sea más eficiente.

También tenemos antecedentes nacionales.

Reaño (2019) *“Relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018”* tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre las variables de estudio; fue no experimental con nivel correlacional corte transversal, se aplicó un instrumento por variable a 56 personas. Se finalizó que existe un nivel alto en con respecto a la prevención de riesgos a los que están expuestos y que hay relación positiva entre las variables y a que mejor aplicación de espacios en el trabajo y seguridad de los mismos mayor satisfacción.

Reyes (2017) *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional - Oficina Zonal Tarapoto, año 2017”*, tuvo fin determinar la relación de las variables de estudio; se utilizó dos cuestionarios como instrumento para los datos, el diseño no experimental correlacional. En la cual se evaluaron a 78 colaboradores los cuales respondieron según su opinión y se obtuvo que hay relación significativa con un  $R= 0,898$  indicó que existe alta relación positiva entre las variables. Se concluye que mediante la prevención de riesgos las organizaciones tendrán mejores condiciones laborales para los trabajadores y así se tomarán medidas efectivas para salvaguardar la integridad de sus colaboradores, identificando así los puntos principales de riesgo para brindar herramientas de cuidado necesarias y brindar también un servicio efectivo al recurso humano de la empresa.

Saldarriaga (2017) *“Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los colaboradores de Aptus- Lima 2017”*, tuvo por finalidad determinar la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de sus colaboradores, en la parte metodológica se aplicó dos cuestionarios con diseño no experimental, en el cual se concluyó que según la encuesta aplicada los colaboradores indican que el nivel de condiciones es regular con un 56% y con respecto la satisfacción que también es regular 53%

pero que la relación entre las variables es significativa. Concluye que a mejores condiciones laborales se le ofrezcan a los colaboradores, ellos mostrarán cada vez más satisfacción y desempeñarán sus funciones con mayor eficiencia en beneficio de la organización, también indica sobre la importancia de evaluar las condiciones laborales en las organizaciones y cómo repercute en los colaboradores el hecho de tener espacios cómodos y aptos para el trabajo a realizar un trabajo más efectivo.

Para obtener mejor entendimiento de las variables de estudio se presentarán las teorías relacionadas al tema de investigación:

Condiciones Laborales, Heno (2017) indica que son una variedad de elementos que ayudan a mejorar la condición del trabajador en su puesto de trabajo o en el espacio en el que realiza sus actividades diarias, el espacio de trabajo se determina siempre por las condiciones en las que se encuentran tanto en materiales como en seguridad; cuidar la integridad del trabajador en el centro laboral es tarea del empleador ya que debe brindar las herramientas necesarias para su cuidado y desarrollo.

Las dimensiones de la variable condiciones laborales son:

Condiciones del entorno; Hernández (2018) manifiesta que son los que están relacionados por factores técnicos en las empresas como los espacios y herramientas que permiten evitar situaciones de riesgo del colaborador y ayudan a desarrollar mejor la función diaria del mismo.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Espacio para la realización del trabajo, Benites (2018) manifiesta que es aquel espacio que brinda una empresa u organización para que el colaborador realice sus funciones; cada colaborador debe mantener un lugar a la empresa según los requisitos del cargo que desempeñe.

Material de Trabajo Heno (2017) indica que son las herramientas con las que debe contar el colaborador para cumplir específicamente sus funciones y la empresa debe brindar si es que es requisito para cumplir con la actividad.

Protección contra incendios o riesgos Mendoza (2018) indica que son las medidas que las empresas disponen para la protección de sus colaboradores además de brindar los accesorios necesarios para su cuidado.

Condiciones de riesgo Mendoza (2017) manifiesta que son las relaciones de la seguridad empresarial en las instalaciones laborales o espacios de acción en el trabajo, de las buenas condiciones se dependerá de los cumplimientos efectivos en el trabajo y que son las que evitan riesgos e incrementan la satisfacción porque se hace notar el compromiso y responsabilidad de la empresa con el trabajador.

Ley de Seguridad en el Trabajo N°29783, su finalidad en la prevención de riesgo para los trabajadores en las empresas y que estos cuenten con las herramientas necesarias para el trabajo efectivo, mediante los buenos sistemas y la comodidad de un espacio laboral sin riesgo.

Condiciones ambientales Guerra (2019) manifiesta son las llamadas circunstancias físicas a las que se expone los colaboradores y por lo que las organizaciones deben brindar herramientas que contribuyan con su cuidado e integridad.

Condiciones de seguridad Reyes (2017) indica que las condiciones de seguridad involucran varios aspectos dentro de las organizaciones como el poder contar con los ambientes adecuados o contar con las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones.

Identificación de riesgos Díaz (2016) manifiesta que es la tarea ardua de protección de las organizaciones para salvaguardar la integridad de sus colaboradores

Condiciones sobre servicios del centro de Trabajo Medina (2019) manifiesta que implica los servicios extras que tienen las empresas para que sus trabajadores puedan realizar sus funciones sin problemas entre ellos tenemos tópicos de salud, servicios higiénicos, entre otros.

Servicios higiénicos Vargas (2016) indica son los procesos de limpieza que tienen las organizaciones para sus ambientes dentro del espacio que ocupa

cada colaborador y es indispensable para cumplir una función sin retrasos ni inconvenientes.

Servicios de salud Reyes (2017) sustenta que son los servicios médicos que puede brindar las organizaciones para el cuidado de su personal, si en el caso se presentara una emergencia el personal de salud seria de gran ayuda.

Organización del Trabajo Reaño (2019) manifiesta que es la planificación de las actividades que realizan los colaboradores en las empresas, programar ayuda a mejorar la eficiencia de los acontecimientos que presente la organización.

La siguiente variable es Satisfacción donde Alvitres (2019) indica que es el sentimiento positivo que tiene un colaborador en la empresa en donde presta sus servicios. Las personas que mantienen un alto nivel de satisfacción, están más comprometidas con el trabajo y se esfuerzan por ser más eficientes día con día.

Montalván (2017), indica que son los comportamientos que tienen los trabajadores en su espacio laboral con su entorno, la satisfacción ayuda a las organizaciones a que los colaboradores estén más comprometidos y que se esfuercen por cumplir un buen rol en la empresa.

Las dimensiones de esta variable son:

Ambiente de trabajo Muñoz (2017) manifiesta que es un componente indispensable y fundamental en toda organización ya que es el mayor índice de satisfacción, ya que así causará que el equipo de trabajo sea más eficiente y tengan mejores resultados y la organización mantenga una buena posición en el mercado.

Los indicadores de esta dimensión son:

Comunicación Cardona (2018) manifiesta que es la base en toda organización ya que ayuda a mantener una buena organización y planificación de las actividades a realizar

Trabajo en equipo Cortez (2017) indica que es la unión del personal de trabajo para cumplir con los objetivos organizacionales, y sobre todo prima la organización para realizar funciones de forma efectiva.

Actitud Guerrero (2017) es el comportamiento o forma de actuar de una persona, prima la iniciativa con la que el colaborador puede cumplir con sus funciones y el compromiso a las mismas

Prevención de riesgos Álvarez (2018) manifiesta que la prevención es la planificación de actividades para identificar riesgos en el espacio laboral o cualquier situación parecida, las empresas de hoy en día evalúan los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores para que sean identificados y así evitar posibles accidentes.

Equipos de prevención Lozano (2018) manifiesta que son las herramientas para el cuidado del colaborador y evitar lesiones en los trabajos pesados o correr algún tipo de peligro dentro de la empresa

Control de entrada y salida Meza (2019) manifiesta que para las organizaciones de hoy en día es necesario poder contar con un registro de asistencia o ingreso del colaborador para poder verificar las condiciones con las que acuden a la organización y evitar peligros.

Motivación; Vergara (2017) sustenta que la parte motivacional es sensible hoy en día en los colaboradores y también muy trabajada por las empresas ya que ayudan al colaborador a crecer y a su vez reconocen su esfuerzo y dedicación. Las personas que están motivadas ponen el máximo esfuerzo en sus funciones diarias y están satisfechas con el rol que cumple.

Incentivos, Benites (2018) sustenta que la parte motivacional con diversos incentivos es necesario para que el colaborador ese sienta satisfecho con la organización y cumpla sus funciones de forma efectiva, estos incentivos pueden ser salariales o de línea de carrera.

Reconocimientos Rivera (2018) indica que es la parte más importante para el colaborador se sienta reconocido por la empresa y que es pieza importante para que la organización cumpla con los objetivos.

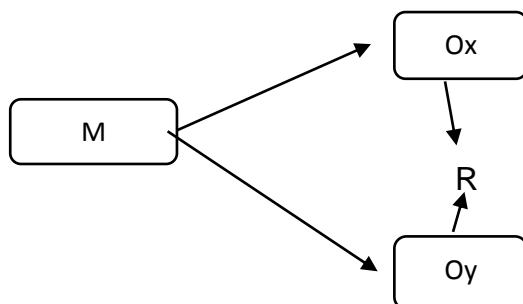


### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de diseño de investigación

En esta investigación el tipo de investigación será aplicada, ya que se pretende resolver el problema en investigación para la cual con ayuda del método científico se podrán obtener un diagnóstico y asimismo recomendaciones necesarias para la solución respectiva. Para Suarez (2018) menciona que una investigación de tipo aplicada es de gran relevancia ya que busca resolver problemas de investigación para brindar así recomendaciones que ayuden a la solución respectiva.

Diseño: el diseño que se seguirá será no experimental ya que no se está alterando ni manipulando las variables en estudio se están desarrollando con normalidad, también será transversal ya que solo se evaluará un periodo o tiempo determinado, el enfoque a utilizar será correlacional y que para la determinación de los objetivos buscamos la relación de las variables.



**Dónde:**

**M:** Muestra

**Ox:** Condiciones Laborales

**Oy:** Satisfacción Laboral

**R:** Correlación entre variables

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Condiciones Labores

**Definición conceptual:** Condiciones Laborales: Medina(2018) Manifiesta que es un factor que determina el estado o condición en el que se encuentra un colaborador en su jornada de trabajo, sobre todo si dentro de sus actividades diarias cuenta con las herramientas y seguridad necesaria para poder desarrollarlas.

**Definición operacional:** la variable Condiciones Laborales será medida por la técnica encuesta y el instrumento cuestionario.

**Indicadores:** Espacio para la realización del Trabajo, Material de Trabajo, Protección contra incendios o riegos, Condiciones ambientales, Condición de Seguridad, Identificación de riesgos, Servicios higiénicos, Servicio de Salud, Organización de Trabajo

**Escala:** Ordinal

Variable dependiente: Satisfacción

**Definición conceptual:** Satisfacción: Espinoza (2020) indica que es el sentimiento o expresión que muestra el colaborador en su trabajo, es decir si se siente motivado y contento con su labor diaria e inclinada a realizar un trabajo de calidad

**Definición operacional:** la variable Satisfacción será medida por la técnica encuesta y el instrumento cuestionario.

**Indicadores:** Comunicación, Trabajo en Equipo, Actitud, Equipos de Prevención, Control de Entrada y Salida, Incentivos, Reconocimientos

**Escala:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población,** Gómez (2018) manifiesta que referirse a población en hablar de un conjunto de personas las cuales se desarrollan en un mismo ambiente a analizar; esta representación puede ser finita o infinita según como se desarrolle el estudio.

En esta oportunidad se tomará como población a 40 colaboradores de la empresa en análisis

- **Criterio de Inclusión:** Personal en planilla de la empresa tales como obreros, ingenieros y jefes.
- **Criterios de Exclusión:** Personal externo de la empresa como personal de limpieza, asesores externos para consultorías.

**3.3.2 Muestra,** Mendoza (2018) indica que es un subgrupo que representa a la población a evaluar que se determina según su tamaño.

En esta oportunidad se tomará como muestra a los 40 colaboradores ya que es un número considerable a evaluar.

**3.3.3 Muestreo:** En esta oportunidad no se usará muestreo ya que se trabajará con toda la población

Unidad de análisis: Un colaborador de la empresa en evaluación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica, Según el autor Benites (2018) indica que es el conjunto de procesos que se realizaran en una investigación para obtener datos exactos; es decir para recopilar información necesaria y útil para poder emplearla en la investigación y resolver el problema de investigación.

En este caso la técnica empleada en este estudio será la encuesta ya que permite obtener datos más precisos y exactos para poder emplearlo en el diagnostico final de la investigación.

Instrumento, Alvarado (2019) manifiesta que los son elementos utilizados de forma directa para abordar el problema de investigación se pueden presentar a través de formularios que vinculen a las variables de estudio o a través de formatos, fichas o registros para la recopilación.

Para este estudio el instrumento será el cuestionario que incluye un formulario de preguntas por variable que involucren a los indicadores de estudio con una evaluación numérica que permitirá tener resultados más efectivos.

Validez: Rodríguez (2018) resalta que es de suma importancia someter a una evaluación respectiva al instrumento a aplicar y esta debe contar con la opinión de especialistas en el tema para que corrijan si existe algún inconveniente y aprobar el mismo.

El instrumento de evaluación de esta investigación será evaluada y aprobada por 2 especialistas en el tema de investigación y 1 asesor metodólogo.

Confiabilidad: Rodríguez (2018) manifiesta que es el proceso de evaluación estadística del instrumento para la verificación de calidad del mismo y comprobar si será confiable de aplicar o no en la calidad de las preguntas que planteen. En este estudio se utilizará alfa de Cronbach para la evaluación estadística en el cual para la variable condiciones laborales se obtuvo (,813) y para la variable satisfacción se obtuvo (,890)

### **3.5 Procedimientos**

Se solicitaron el permiso correspondiente al Gerente General de la Empresa para la aplicación de la encuesta e instrumento de evaluación a los colaboradores y estos respondieron de acuerdo a su opinión o criterio una vez obtenido las respuestas, se digitaron en cuadros estadísticos para su respectiva interpretación.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los datos obtenidos del instrumento de investigación serán analizados para un mejor entendimiento y orden en cuadros de Excel para después proceder a la interpretación de los niveles, además se utilizará el programa SPSS versión 25 para medir la existencia de relación de las variables y dimensiones de estudio. Para la medición de variables se utilizará el coeficiente o prueba no paramétrica de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio será realizado respetando todas las normas de ética de la casa de estudios la Universidad Cesar Vallejo; además se citarán a los autores que enriquecieron las variables en estudio, se actuará con toda responsabilidad, transparencia en el desenlace de la investigación cumpliendo con lo establecido y con normas apa séptima edición.

#### IV.RESULTADOS

Tabla N°:01: Nivel de la variable Condiciones laborales de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	25	63%
MEDIO	10	25%
BAJO	5	12%
TOTAL	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: para la determinación del nivel de la variable condiciones laborales tenemos que se encuentra en un nivel alto con un 63%, con un nivel medio con un 25% y un nivel bajo con un 12%, lo que significa que existe un nivel alto de condiciones laborales; este resultado quiere decir que la empresa constructora está brindando una buena calidad a sus clientes internos contando con los espacios pertinentes para el desarrollo de sus funciones.

Tabla N°:02: Nivel de la variable Satisfacción de la empresa  
Constructora L&S E.I.R.L

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	28	70%
MEDIO	10	25%
BAJO	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: para la determinación del nivel de la variable satisfacción, tenemos que se encuentra en un nivel alto con un 70%, con un nivel medio con un 25% y un nivel bajo con un 5%, lo que significa que existe un nivel alto de satisfacción, lo que quiere decir que los colaboradores se encuentran motivados a cumplir sus funciones ya que la empresa brinda lo necesario para que se efectúen.

Tabla N° 03: Relación entre la Dimensión Condiciones del Entorno y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

		Condiciones del Entorno	Satisfacción
Rho de Spearman	Condiciones del Entorno	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.832
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

*Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada*

Interpretación: Según la Tabla N°01 se observa el valor de significancia es menor a 0.5, lo que indica la existencia de la relación de dimensión Condiciones del entorno y satisfacción. Asimismo, el coeficiente de correlación en este caso Rho de Spearman, en cual dentro procesamiento de los datos arrojó que existe una relación positiva alta entre la dimensión Condiciones del entorno y la variable satisfacción, teniendo como resultado ( $R= 0,832$ ). Quiere decir que si la empresa brinda los materiales de trabajo suficientes para cumplir con las actividades y además el trabajador cuenta con un espacio cómodo de acuerdo a los requisitos de su área o cargo este sentirá cada vez más satisfacción.



Tabla N° 04: Relación entre la Dimensión Condiciones de Riesgo y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

		Condiciones de Riesgo	Satisfacción
Rho de Spearman	Condiciones de Riesgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.651
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

*Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada*

Interpretación: Según la Tabla N°02 se observa que el valor de significancia es menor a 0.5, lo que indica la existencia de la relación de dimensión Condiciones de riesgo y satisfacción. Asimismo, el coeficiente de correlación en este caso Rho de Spearman lo cual en el procesamiento de los datos arrojó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Condiciones de Riesgo y la variable satisfacción, teniendo como resultado ( $R= 0,651$ ), este resultado muestra que a mejor se identifiquen los riesgos mejor será la satisfacción de los colaboradores. En este sentido es muy importante para la organización el poder identificar los espacios de riesgo para los trabajadores, además de contar con las medidas de seguridad pertinentes y condiciones óptimas en los ambientes de trabajo.

Tabla N° 05: Relación entre la Dimensión Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

		Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo		Satisfacción
Rho de Spearman	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.723
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.723	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

*Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada*

Interpretación: Según la Tabla N°03 se observa que el valor de significancia es menor a 0.5, lo que indica la existencia de la relación de dimensión Condiciones sobre los servicios en el centro de trabajo y satisfacción. Asimismo, el coeficiente de correlación en este caso Rho de Spearman lo cual en el procesamiento de los datos arrojó que existe una relación positiva alta entre la dimensión Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y la variable satisfacción, teniendo como resultado ( $R= 0,723$ ), este resultado refleja que a mejor serán los servicios del centro de trabajo mayor será la satisfacción de los colaboradores.

## Prueba de Hipótesis

H1: Existe Relación entre Condiciones Laborales y la Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

H0: No Existe Relación entre Condiciones Laborales y la Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L (Anexo 08)

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre Condiciones Laborales y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L.

Tabla N° 06: Relación entre la variable Condiciones Laborales y Satisfacción de los colaboradores de la empresa Constructora L&S E.I.R.L

		Condiciones Laborales	Satisfacción	
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.777
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.777	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

*Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada*

Interpretación: Según como muestra la Tabla N°04 el sig. Bilateral es equivalente a (0,000) lo cual es menor a 0.5 lo que permite aceptar la hipótesis que sustenta la relación y rechazar la hipótesis nula, por otro lado se procede a utilizar un coeficiente de correlación en este caso Rho de Spearman lo cual en el procesamiento de los datos arrojó que existe una relación positiva alta entre las variables Condiciones laborales y satisfacción, teniendo como resultado (R= 0,777), este número y resultado indica que mientras los colaboradores mantengan buenas condiciones de trabajo en la empresa mayor será su satisfacción y cumplirán sus funciones sin ningún inconveniente y será más productivo para la empresa.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se registra la discusión de los hallazgos encontrados en contraste con otros resultados elaborados por diferentes autores, que darán mayor fundamento al tema.

Con respecto al nivel de la variable condiciones laborales, de los resultados obtenidos tenemos que existe un nivel alto con 63%, lo cual indica que la empresa esta trabajando mucho en mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores en lo que corresponde a ambientes y la prevención de riesgos a los que puedan estar expuestos de esa perspectiva tenemos lo expuesto por el autor Reaño (2019) quien evaluó a las condiciones laborales del personal administrativo encontró un nivel alto y la existencia de satisfacción de los colaboradores con el servicio que se les brinda al interior de la organización.

También tenemos el resultado de la evaluación del segundo objetivo específico que indica que existe un nivel alto 70% de satisfacción lo que indica que los colaboradores están motivados a cumplir un buen rol, reciben capacitación sobre la prevención de riesgos y como utilizar sus herramientas para el cuidado además de ser reconocidos por su labor diaria, este resultado concuerda con lo estudiado con el autor Reyes (2017) quien indica que el nivel de satisfacción es importante para que el colaboradores se mantenga motivado además de cumplir con sus actividades asignadas de forma efectiva y el nivel de rendimiento será cada vez mejor y ayudara a cumplir con las metas organizacionales.

En lo que corresponde al tercer objetivo específico y a fin de determinar la relación existente entre las condiciones del entorno y la satisfacción de los colaboradores, los resultados indican una relación positiva alta, arrojando el coeficiente de correlación  $R= 0,832$ ; este dato refleja que para todos los colaboradores de la organización, es de suma importancia tener ambientes de trabajo adecuados, además de que estos sean seguros para desarrollar las actividades que la empresa les encomienda y también contar con la debida protección de riesgo en las tareas asignadas. Los hallazgos encontrados guardan relación con la investigación hecha por Saldarriaga (2017) quien indica

que a mejores condiciones de trabajo que tengan los colaboradores se mostrarán cada vez más satisfechos y ejecutarán sus funciones con mayor eficiencia en bienestar de la organización, asimismo resalta la importancia de evaluar permanentemente las condiciones laborales en la organización y observar cómo afecta a los colaboradores el contar con espacios cómodos y aptos para el trabajo diario y, por lo tanto se tendría un efecto positivo, debido a que su desempeño sería más efectivo. Por otro lado, Hernández (2018) enfatiza teóricamente que las condiciones del entorno se encuentran relacionados con factores técnicos en las organizaciones, así también indica que deben tener espacios y herramientas que permitan evitar situaciones que pongan en riesgo al colaborador y, muy por el contrario, contribuyan en el mejor desarrollo de las funciones diarias de los trabajadores.

Para la evaluación del cuarto objetivo específico que determina hallar la relación existente entre condiciones de riesgo y la satisfacción de los colaboradores, después del procesamiento de los resultados obtenidos del instrumento de evaluación aplicado a los trabajadores en estudio, tenemos que el coeficiente de correlación indica la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable con un  $R=651$ , lo que indica que a mejor sean las condiciones para identificar los riesgos mejor será la satisfacción de los colaboradores, ya que es fundamental identificar los riesgos laborales a los cuales los colaboradores están expuestos y aplicar medidas de prevención para salvaguardar sus vidas e integridad. Los hallazgos encuentran similitud con Reyes (2017) quien evalúa a las condiciones en el trabajo mediante la prevención de riesgos para los colaboradores, considera de suma importancia para las organizaciones el poder identificar los riesgos que corren los trabajadores y brindar las herramientas necesarias para su cuidado para evitar tragedias que con el tiempo causan pérdidas significativas, ya que el recurso humano debe protegerse y sobre todo darle confianza con el servicio que la empresa le brinda para su bienestar. Por otro lado, se tiene la opinión de Mendoza (2017) quien manifiesta que son las medidas de seguridad empresarial en las instalaciones laborales o espacios de acción en el trabajo, las buenas condiciones laborales que se brinde, de esto dependerá el

cumplimiento efectivo en el trabajo y se evitaran los riesgos, así como se aumentará la satisfacción porque se hace notar el compromiso y responsabilidad de la empresa con el trabajador; tal como lo indica la Ley de Seguridad en el Trabajo N°29783, cuya finalidad es la prevención de riesgos para los trabajadores en las empresas y que ellos cuenten con herramientas necesarias para un trabajo seguro y efectivo.

También tenemos al quinto objetivo específico que fue la determinación de la relación existente entre las dimensión Condiciones sobre los Servicios en el Centro de Trabajo y la satisfacción en el cual el coeficiente de correlación afirma la existencia de una relación positiva alta teniendo como resultados un  $R= 0,723$ , quiere decir que a mejor servicios y condiciones tenga un colaborador en su centro laboral mejor será su satisfacción; es decir mejorar los servicios de salud, riesgo y prevención para que el colaborador se encuentre más satisfecho a cumplir sus actividades asignadas; también es importante contar con espacios de higiene y atención por algún inconveniente que pueda presentarse; las personas están más satisfechas cuando las organizaciones cuidan de ellas sienten el valor que su función cumple en la empresa y lo importante que es para que esta se mantenga activa, estos resultados expuestos tienen concordancia con lo dicho por el autor Lacayo (2017) manifiesta que los ambientes de trabajo son un componente indispensable y fundamental en toda organización debido a que produce un buen índice de satisfacción, ya que así causará que el equipo de trabajo sea más eficiente y tengan mejores resultados, así también la organización mantiene una buena posición en el mercado. Cardona (2018) evalúa que es muy importante mantener buenos ambientes en el centro laboral los cuales se verán reflejados en los resultados que brinde a la organización en un determinado momento. Medina (2019) manifiesta que implica los servicios extras que tienen las empresas para que sus trabajadores puedan realizar sus funciones sin problemas entre ellos se tiene tópicos de salud, servicios higiénicos, entre otros.

Por último se tiene el objetivo general, que consiste en hallar la relación existente entre la variable condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la Empresa Constructora L&S. En este caso se acepta la hipótesis alterna (H1), ya que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó que existe una relación positiva alta entre condiciones laborales y satisfacción con un  $R = 0,77$ ; cuyo hallazgo indica que los colaboradores perciben satisfacción en el trabajo cuando la empresa cuenta con establecimientos cómodos además de brindarles la seguridad necesaria al momento de cumplir sus funciones, verificando los riesgos y proporcionando los materiales necesarios para el cumplimiento de cada actividad asignada al colaborador. Estos resultados tienen semejanza con lo investigado por el autor Pérez (2018) quien tomó como estudio a las mismas variables en una empresa comercial como McDonald's en la cual afirma la relación positiva alta entre las variables e indica que para contar con la satisfacción de los clientes internos de la empresa es necesario velar por su estabilidad dentro de la organización es decir prever todos los riesgos y brindar comodidad para que así el colaborador cumpla con efectividad sus funciones asignadas y la organización mantenga un buen nivel de crecimiento. Por otro lado, Henao (2017) indica que son una variedad de elementos que ayudan a mejorar la condición del trabajador en su puesto de trabajo o en el espacio en el que realiza sus actividades diarias, el espacio de trabajo se determina siempre por las condiciones en las que se encuentran tanto en materiales como en seguridad; cuidar la integridad del trabajador en el centro laboral es tarea del empleador ya que debe brindar las herramientas necesarias para su cuidado y desarrollo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha encontrado que existe una relación positiva entre las variables condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de la empresa constructora L&S EIRL; lo que indica que a mejores condiciones de trabajo tengan los colaboradores, mayores serán sus niveles de satisfacción lo cual se verá reflejado en un buen desempeño laboral.
2. En la determinación del nivel de la variable condiciones laborales, se encontró un nivel alto de satisfacción lo que quiere decir que la empresa constructora L&S, está trabajando en el cuidado de los colaboradores brindando lo necesario para cumplir sus funciones.
3. Con respecto al nivel de satisfacción, se encontró la existencia de un nivel alto, los colaboradores; por lo que se puede interpretar que están motivados y cómodos con el servicio que la empresa les brinda.
4. Asimismo, existe relación positiva alta entre la dimensión condiciones del entorno y satisfacción; de los cual se interpreta que mientras los colaboradores cuenten con las herramientas y espacios necesarios para ejecutar sus actividades mayores será su satisfacción en el trabajo.
5. Respecto a la relación existente entre la dimensión condiciones de riesgo y la satisfacción, se mostró la existencia de una relación positiva moderada, evidenciando que la empresa identifica a tiempo los riesgos y brinda las herramientas necesarias para proteger al trabajador ellos perciben estos cuidados como parte de su protección integral dentro del trabajo.
6. Por último, en la relación entre la dimensión condiciones en los servicios del centro de trabajo tenemos la existencia de una relación positiva alta; los que quiere decir que si la empresa brinda servicios de salud y cuidado al trabajador este estará más comprometido con el trabajo que realiza y será cada vez más eficiente.



## **VII. RECOMENDACIONES**

A los gerentes de la empresa constructora L&S E.I.R.L., deben mejorar sus ambientes de trabajo, identificando los riesgos y minimizando los peligros para que sus colaboradores tengan la seguridad de cumplir con sus funciones óptimas en condiciones laborales.

Brindar las herramientas necesarias para su cuidado en los trabajos más riesgosos y así cuidar su integridad. Previa capacitación y simulación sobre protocolos de uso.

Por otro lado, se les recomienda realizar supervisión sobre el uso de las herramientas brindadas para evitar incidentes en el horario de trabajo y así proteger al colaborador.

Brindar charlas o capacitaciones integrales sobre el uso de herramientas, aplicación de políticas sobre la seguridad personal, para que los colaboradores vean la importancia y contribuyan con su propio cuidado.

Por último, es recomendable mantener al colaborador motivado con diferentes incentivos que lo ayuden a sentir satisfacción.

## REFERENCIAS

- Alarcón (2017) “Seguridad en el Trabajo – Perú” – Recuperado: Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf
- Alejandro (2016), “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016” tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública TARAPOTO – PERÚ
- Álvarez (2016). Satisfacción y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Arratia (2018). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile (Tesis de magister). Universidad de Chile, Chile.
- Calva (2019). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. Ciudad Universitaria, 04510. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Cardona (2018) condiciones laborales y desempeño del personal pre hospitalario en algunas empresas de Medellín Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3582215>
- Carcelén (2016). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Tesis de especialista] Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). “Administración de Recursos Humanos”. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia. 2007. C
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. México: MCGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

- Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE
- Cortes (2017). "Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales", 3ª Ed. 2002.
- Correa (2016). La Satisfacción Laboral y el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A-SILSA. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- Díaz, (2016). "Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. Proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016". (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3683>
- Fontes (2020) Safety and Health at Work in Latin America and the Recovered Caribbean;  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-topics-and-recommendations-of-pol%C3%ADtica.pdf>
- García (2018). Condiciones laborales de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García (2019). Satisfacción laboral: Una aproximación teórica, [www.eumed.net/rev/cccss/09/dqv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dqv.htm).
- Guerrero (2017) "La Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de una universidad"
- Guerra (2019). Condiciones laborales y satisfacción laboral de las Trabajadoras Sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11998/XIOMARA%20G UERRA%20VASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11998/XIOMARA%20G%20UERRA%20VASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Gómez (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo. Revista de Economía Aplicada, XX, 60.

Hernández, et al (2018) Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw Hill.

Henao (2017) Diagnostico de las condiciones laborales Recuperado: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud.pdf>

Lacayo (2017), con su estudio titulado, “Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”. Recuperado: <https://docplayer.es/217875599-Universidad-san-pedro.html>

Ley de Seguridad en el Trabajo Recuperado: [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20 %20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)

Lozano (2018). Retención Del Talento Humano Y Motivación Laboral En La Sede Sur De La Clínica Masón De Sante. Lima, 2018. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23939/Lozano\\_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=Y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23939/Lozano_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=Y)

Loitegui (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad Complutense

Meza (2019): “Staff turnover: 5 tips to reduce it”  
<https://www.google.com/amp/s/www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cincotips-para-reducirla/amp/>

Mostacero (2018). Tesis “Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco continental en la ciudad de Pacasmayo 2018”. Universidad Cesar Vallejo.

Muñoz (2017) Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad de Complutense

Palmero (2020): Condiciones Laborales en la empresa Amazon Recuperado:  
<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/black-friday-rush-must-not-cost-amazon-workers-their-health-and-safety/>

Pérez (2018), Relación entre las condiciones variables del trabajo y el desempeño de los colaboradores de la empresa Mc Donald-  
Recuperado:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23900/Perez\\_CAF.pdf.txt?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23900/Perez_CAF.pdf.txt?sequence=4)

Quesada (2010) Metodología de la Investigación. Lima, Perú: Macro.

Reaño (2019) Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018 Recuperado:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Reyes (2017) “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2017 Recuperado:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1083>

- Rivera (2018) Motivación en las Organizaciones – RECUPERADO:  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-por-que-no-negociar-las-condiciones-laborales-por-correo-electronico-nnda-nnlt-noticia/>
- Robbins (2013). Organizational behavior, Mexico: PEARSON Educación de México, S.A
- Saenz (2012). Job satisfaction and its relationship with some occupational variables in three Municipalities. (Master's thesis). Pontifical Catholic University of Peru, Peru.
- Saldarriaga (2017) Labor Conditions and Job Satisfaction of Aptus-Lima 2017 employees Retrieved: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f1931b9d-0877-4efc-80b3-9ad907a4edbe>
- Salluca (2018). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao (Tesis de Maestro). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/9dd90f3c-b803-41a0-8416-ae112188ab46>
- Torres (2012) “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” tesis para obtener el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas otorgado por la Pontificia Universidad Católica Del Perú
- Vargas (2016) Aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir los riesgos laborales en el proyecto de vivienda playablanca de la empresa ORION S.A.C., Punta Hermosa – 2016 Recuperado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18712>

## Anexo 01: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Condiciones Laborales	Medina (2018) Manifiesta que es un factor que determina el estado o condición en el que se encuentra un colaborador en su jornada de trabajo, sobre todo si dentro de sus actividades diarias cuenta con las herramientas y seguridad necesaria para poder desarrollarlas.	En esta investigación la variable Condiciones Laborales se evaluó a través de la Técnica que es la Encuesta y el Instrumento un Cuestionario	Condiciones del Entorno	Espacio para la realización del Trabajo	1	Ordinal
				Material de Trabajo	2	
				Protección contra incendios o riesgos	3 y4	
			Condiciones de Riesgo	Condiciones ambientales	5	
				Condición de Seguridad	6y7	
				Identificación de riesgos	8	
			Condiciones sobre los Servicios del Centro de Trabajo	Servicios higiénicos	9	
				Servicio de Salud	10	
				Organización de Trabajo	11	
V2 Satisfacción	Espinoza (2020) indica que es el sentimiento o expresión que muestra el colaborador en su trabajo, es decir si se siente motivado y contento con su labor diaria e inclinada a realizar un trabajo de calidad.	En esta investigación la variable Satisfacción se evaluó a través de la Técnica que es la Encuesta y el Instrumento un Cuestionario.	Ambiente de Trabajo	Comunicación	1 y 2	Ordinal
				Trabajo en Equipo	3 y4	
				Actitud	5	
			Prevención de Riesgos	Equipos de Prevención	6	
				Control de Entrada y Salida	7	
			Motivación	Incentivos	8y9	
Reconocimientos	10					

## Anexo 02: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:10726610749
Comercializadora de bienes y servicios L&S EIRL	
Nombre del Titular o Representante legal: Luis José Sanchez Vargas	
Nombres y Apellidos Luis José Sanchez Vargas	DNI:72662074

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Condiciones Laborales y Satisfacción de los Colaboradores de la Empresa L&S EIRL de Chepén año 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Autor:	DNI:
Espinal Medina, Yelsin Anthony	75024840
Salas Vásquez, Gaudy Yessenia	70489000

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**Anexo 03: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**Ficha de evaluación de los proyectos de investigación**

Título del proyecto de Investigación: Condiciones Laborales y Satisfacción de los colaboradores de la empresa LyS EIRL de Chepén año 2022

Autor/es: Espinal Medina, Yelsin Anthony , Salas Vásquez, Gaudy Yessenia

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID)...Administración

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén, Perú

<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>No precisa</b>
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

\_\_\_\_\_  
 Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente**

\_\_\_\_\_  
 Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo  
**Vicepresidente**

\_\_\_\_\_  
 Dra. Ramos Farroñán Emma  
 Verónica  
**Vocal 1**

\_\_\_\_\_  
 Mgtr. Huamaní Paliza Frank  
 David  
**Vocal 2 (opcional)**

**Anexo 04: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS  
DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN  
INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Condiciones Laborales y Satisfacción de los colaboradores de la empresa LyS EIRL de Chepén año 2022”, presentado por los autores Espinal Medina, Yelsin Anthony , Salas Vásquez, Gaudy Yessenia, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

....., de ..... de 2022

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

## ANEXO 5. ALFA DE CRONBACH

ALFA DE CRONBACH	N° ELEMENTOS
0,813	11

ALFA DE CRONBACH	N° ELEMENTOS
0,890	10

**Anexo 06: Cuestionario:****Variable Condiciones Laborales**

<b>AFIRMACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Cuenta usted con un espacio adecuado para el desempeño de sus funciones					
2. La empresa le brinda el material suficiente para cumplir sus funciones					
3. Cuenta con los instrumentos o herramientas de protección					
4. Hace uso correcto de las herramientas de protección					
5. Cuenta usted con un ambiente seguro para el desempeño de su trabajo					
6. Cuenta con implementos de seguridad					
7. La empresa supervisa que se haga un buen uso de las herramientas de seguridad					
8. Se han detectado los riesgos en la empresa					
9. Cuenta la empresa con servicios higiénicos limpios y habitables					
10. La empresa le brinda un servicio de salud					
11. Se organiza el trabajo a realizar en el transcurso de la jornada					

Variable Satisfacción

<b>AFIRMACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores					
2. Considera usted que la comunicación es importante para desempeñar una buena función en el trabajo					
3. Se realiza un buen trabajo en equipo entre los compañeros de la empresa					
4. Es empático con los compañeros de trabajo					
5. La actitud es un favor importante para realizar una buena función					
6. Se cuenta con los equipos de prevención suficientes para su cuidado					
7. La empresa controla su ingreso y salida de la organización					
8. Se les capacita constante mente en el uso de herramientas de seguridad					
9. Se les incentiva de forma económica por realizar bien sus funciones					
10. Se les brinda reconocimientos por un trabajo efectivo					

## 7. Validación por juicio de expertos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Marilú Trinidad Flores Lezama	Docente de metodología de la investigación-UCV	Cuestionario de la Variable Condiciones Laborales	Espinal Medina, Yelsin Anthony Salas Vásquez, Gaudy Yessenia
Título del estudio: Condiciones Laborales y Satisfacción de los Colaboradores de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén año 2022			


#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Condiciones de Laborales	Condiciones del Entorno	Espacio para la realización del Trabajo	Cuenta usted con un espacio adecuado para el desempeño de sus funciones	Totalmente de acuerdo (5)			x			x			X			X			x			x			x			x			x
		Material de Trabajo	La empresa le brinda el material suficiente para cumplir con sus funciones	De acuerdo (4)			x			x			X			X			x			x			x			x			x
		Protección contra incendios o riegos	Cuenta con los instrumentos o herramientas de protección para realizar su trabajo	Indiferente (3)			x			x			X			X			x			x			x			x			x
			Hace uso correcto de las herramientas de protección	Desacuerdo (2)			x			x			X			X			x			x			x			x			x
	Condiciones de Riesgo	Condiciones ambientales	Cuenta usted con un ambiente seguro para el desempeño de su trabajo	Totalmente desacuerdo (1)			x			x			X			X			x			x			x			x			x
		condición de Seguridad	Cuenta con implementos de seguridad				x			x			X			X			x			x			x			x			x

Condiciones sobre los Servicios del Centro de Trabajo		La empresa supervisa que se haga un buen uso de las herramientas de seguridad	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x						
	Identificación de riesgos	Se han detectado los riesgos en la empresa	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x						
	Servicios higiénicos	Cuenta la empresa con servicios higiénicos limpios y seguros	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x						
	Servicio de Salud	La empresa le brinda un servicio de salud	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x						
	Organización de Trabajo	Se organiza el trabajo a realizar en el transcurso de la jornada	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x						
			x	x	X	X	x	x	x	x	x							

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén, 21/06/22	17926541		937235236
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Marilú Trinidad Flores Lezama	Docente de metodología de la investigación-UCV	Cuestionario de la Variable Satisfacción	Espinal Medina, Yelsin Anthony Salas Vásquez, Gaudy Yessenia
Título del estudio: Condiciones Laborales y Satisfacción de los Colaboradores de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén año 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Satisfacción	ambiente de Trabajo	Comunicación	Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores			x			x			X			x						x			x						x	
			Considera usted que la comunicación es importante para desempeñar una buena función en el trabajo			x			x			X			x			x			x			x						x	
		Trabajo en Equipo	Se realiza un buen trabajo en equipo entre los compañeros de la empresa	Totalmente de acuerdo (5)			x			x			X			x						x			x						x
			Es empático con los compañeros de trabajo	De acuerdo (4) Indiferente (3) Desacuerdo (2)			x			x			X			x						x			x						x
		Actitud	La actitud es un factor importante para realizar una buena función	Totalmente desacuerdo (1)			x			x			X			x						x			x						x
Preven	Equipos de Prevención	Se cuenta con los equipos de prevención suficientes para su cuidado			x			x			X			x						x			x						x		
	Control de Entrada y Salida	La empresa controla su ingreso y salida de la organización			x			x			X			x						x			x						x		







	Trabajo	funciones	Desacuerdo (2)																																					
		Protección contra incendios o riegos	Cuenta con los instrumentos o herramientas de protección	Totalmente desacuerdo (1)																																				
		Hace uso correcto de las herramientas de protección																																						
	Condiciones de Riesgo	Condiciones ambientales	Cuenta usted con un ambiente seguro para el desempeño de su trabajo																																					
		Condición de Seguridad	Cuenta con implementos de seguridad																																					
			La empresa supervisa que se haga un buen uso de las herramientas de seguridad																																					
		Identificación de riesgos	Se han detectado los riesgos en la empresa																																					
	Condiciones sobre los Servicios del Centro de Trabajo	servicios higiénicos	Cuenta la empresa con servicios higiénicos limpios y habitables																																					
		Servicio de Salud	La empresa le brinda un servicio de salud																																					
		Organización de Trabajo	Se organiza el trabajo a realizar en el transcurso de la jornada																																					

**Legenda:**


**M: Malo**

**R: Regular**

**B: Bueno**


<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 17 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono





Trujillo 17 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono




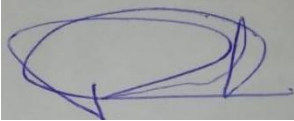


los Servicios del Centro de Trabajo	Servicio de Salud	La empresa le brinda un servicio de salud			X			X			X			X			X			X			X
	Organización de Trabajo	Se organiza el trabajo a realizar en el transcurso de la jornada			X			X			X			X			X			X			X
					X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 24 / 06 / 2022	43780851	 	982539564
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



	P r e v e n c i ó n d e R i e s g o s		para realizar una buena función																												
		Equipos de Prevención	Se cuenta con los equipos de prevención suficientes para su cuidado			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Control de Entrada y Salida	La empresa controla su ingreso y salida de la organización			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Prevencción de Riesgos																													
		Prevencción de Riesgos																													
	Motivación	Incentivos	Se les capacita constante mente en el uso de herramientas de seguridad			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Se les incentiva de forma económica por realizar bien sus funciones			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

		Reconocimientos	Se les brinda reconocimientos por un trabajo efectivo			X			X			X			X			X			X			X			X			X
--	--	-----------------	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 24 / 06 / 2022	43780851	 	982539564
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

## Anexo N°08

### Análisis Inferencial

Tabla 3: *Prueba de Normalidad*

*H0: Los datos procesados siguen una distribución normal*

*H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal*

#### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Condiciones Laborales</b>	.130	40	.001	.910	40	.001
<b>Satisfacción</b>	.175	40	.001	.906	40	.001





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén, 2022", cuyos autores son SALAS VASQUEZ GAUDDY YESSENIA, ESPINAL MEDINA YELSIN ANTHONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPÉN, 21 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH <b>DNI:</b> 26631065 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6656-1180	Firmado electrónicamente por: FALBURUQUEQUE el 15-12-2022 06:18:52

Código documento Trilce: TRI - 0448469