



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente constitucional autonomo-2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Barazorda Hinojosa, Saulo ([orcid.org/0000-0001-6146-2581](https://orcid.org/0000-0001-6146-2581))

**ASESOR:**

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio ([orcid.org/0000-0002-3835-8740](https://orcid.org/0000-0002-3835-8740))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Mi trabajo de investigación la dedico con mucho amor a mi madre, hijos y esposa; quienes han sido el motivo por el cual, decidí terminar esta etapa profesional, además de ser mi soporte en este reto.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a la universidad por los conocimientos brindados a través de su plana docente, así mismo agradecer a Dios por guiarme y permitirme culminar mis estudios de maestría.

Agradecer de manera especial al Dr. Fernando Escudero Vílchez por ser aquel guía paciente que compartió sus conocimientos profesionales, en este proceso de investigación con la única finalidad de concluir con éxito mi tesis.

## Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos. ....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de variable condiciones laborales .....	26
Tabla 2. Nivel de variable Satisfacción Laboral .....	27
Tabla 3. Nivel de dimensiones condiciones ambientales de trabajo .....	28
Tabla 4. Nivel de dimensiones condiciones de tiempo de trabajo .....	29
Tabla 5. Nivel de dimensiones condiciones sociales de trabajo .....	30
Tabla 6. Nivel de dimensión significación de la tarea .....	31
Tabla 7. Nivel de dimensión reconocimiento personal y/o social .....	32
Tabla 8. Nivel de dimensión beneficios económicos.....	33
Tabla 9. La relación entre la variable condiciones laborales y la satisfacción laboral. ....	34
Tabla 10. La relación entre la variable condiciones laborales y la significación de la tarea. ....	35
Tabla 11. La relación entre la variable condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social.....	36
Tabla 12. La relación entre la variable condiciones laborales y los beneficios económicos. ....	37

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de diseño de investigación .....	20
Figura 2. Nivel de variable condiciones laborales .....	26
Figura 3. Nivel de variable satisfacción laboral.....	27
Figura 4. Nivel de dimensiones condiciones ambientales de trabajo.....	28
Figura 5. Nivel de dimensiones condiciones de tiempo de trabajo .....	29
Figura 6. Nivel de dimensiones condiciones sociales de trabajo .....	30
Figura 7. Nivel de dimensión significación de la tarea .....	31
Figura 8. Nivel de dimensión reconocimiento personal y/o social.....	32
Figura 9. Nivel de dimensión beneficios económicos.....	33

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional- 2021.

La metodología tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 personal administrativo de apoyo fiscal, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de acuerdo a la escala de Likert, fue validado a través de juicios de expertos y se determinó su confiabilidad por el Alfa de Cronbach.

Asimismo, para comprobar las hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de correlación paramétricos de Pearson, donde se obtuvieron valores favorables respecto a la relación entra las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

Finalmente, se concluye que existe un alto nivel de correlación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional en el año 2021, toda vez que los resultados de la investigación arrojaron un grado de correlación Pearson del  $P=0.758$ , es decir que los trabajadores que laboraron en forma presencial en pandemia consideran que las condiciones laborales son esenciales para lograr su satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, satisfacción laboral, personal administrativo, ente autónomo constitucional.

## Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship of working conditions in the job satisfaction of the administrative staff of an autonomous constitutional entity - 2021.

The methodology had a quantitative approach, basic type, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 50 fiscal support administrative personnel, the technique used was the survey and the instruments were the questionnaires according to the Likert scale, it was validated through expert judgments and its reliability was determined by Cronbach's Alpha.

Likewise, to test the hypotheses, Pearson's parametric correlation statistical tests were used, where favorable values were obtained regarding the relationship between working conditions and job satisfaction.

Finally, it is concluded that there is a high level of significant correlation between working conditions and job satisfaction of the administrative staff of an autonomous constitutional entity in the year 2021, since the results of the investigation showed a degree of Pearson correlation of  $P = 0.758$ , that is, the workers who worked in person during the pandemic consider that working conditions are essential to achieve their job satisfaction.

**Keywords:** Working conditions, job satisfaction, administrative staff, autonomous constitutional entity



## I. INTRODUCCIÓN

Que, con la llegada de la pandemia del COVID-19, muchos países del mundo atraviesan una crisis alarmante, generada por el temor al daño a la salud de las personas; que en un momento parecía tratarse de una amenaza contra la humanidad, por los daños significativos que viene causando a las personas; esta problemática ha originado que los Estado dicten medidas excepcionales para salvaguardas la salud de su población, siendo la principal las medidas de aislamiento.

Si bien, la mayoría de la población se encontró aislada en sus viviendas, no obstante, existen instituciones públicas que no podían paralizar en sus funciones, por resultar primordiales para el desarrollo y bienestar de la ciudadanía, para garantizar ello, ha requerido del capital humano, esto es que sigan trabajando dentro de sus instituciones, existiendo variación en sus condiciones laborales a diferencia de los que realizaron trabajo remoto por haberse quedado en su domicilio a preservar su integridad.

En ese escenario, tenemos al personal administrativo de apoyo fiscal del Ministerio Público, institución pública sobre la cual se efectuará la presente investigación, en ese sentido, partiremos mencionando sobre la definición de la institución del Ministerio Público, que es reconocido en el art. 158 de la Constitución Política del Perú, como organismo autónomo, esto es, que no depende de ninguna otra institución estatal para su funcionamiento, además que es titular de la acción penal; asimismo, la Ley Orgánica del Ministerio Público (Decreto Legislativo N° 052) en su Título 1, artículo 1, precisa también que el Ministerio Público es aquel organismo autónomo del Estado, y entre sus funciones principales, se tiene, que es defensor de la legalidad, los derechos ciudadanos, de la familia, de los menores e incapaces, sobre todo persecutor del delito, por lo tanto dicha institución, realiza una labor esencial para la sociedad, como es investigar delitos.

Actividad que es realizada por fiscales y para cumplir con dicha labor, la institución de la Fiscalía de la Nación, cuenta con trabajadores y profesionales de distintas especialidades, y mediante el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público (ROF), se diseña la estructura orgánica del Ministerio Público, donde se regula el ámbito de competencias y de funciones de los órganos y unidades orgánicas que lo conforman, en ese entender, mediante la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2968-2019-MP-FN, de fecha 25 de octubre del 2019, se aprueba el clasificador de cargos, donde se verifica que los trabajadores consistentes en asistentes administrativos y los asistentes en función fiscal que vienen hacer los sujetos de estudio en la presente investigación, son personal administrativo considerados como servidores públicos de apoyo fiscal.

Por ello, estos trabajadores, han estado realizando una labor fundamental como es apoyar en la función de los fiscales, la misma que no ha podido verse paralizada, durante la emergencia sanitaria a causa de la pandemia, siendo entonces, que dichos trabajadores han tenido que efectuar trabajo presencial, por la naturaleza de su trabajo, al ser la única de forma para desarrollarla de forma diligente; sin embargo, las condiciones laborales para dichos trabajadores no han sido las adecuadas,

No teniendo otra opción que salir de casa para cumplir con sus labores sin haber recibido indumentaria pertinente para protegerse su salud, tampoco recibieron incentivos económicos puesto que el sueldo fue el mismo, como sí sucedió con el Ministerio de Salud, además de haber cubierto la labor de otros trabajadores que realizaron trabajo remoto, ello porque de acuerdo a los lineamientos del comité de salud de la institución, dispusieron que la mitad de trabajadores realicen trabajo remoto, y como esta labor no fue debidamente supervisada, se considera que aumentó la labor de los que realizan trabajo presencial; por lo que, las condiciones laborales ha tenido bastante relación con la satisfacción laboral de los empleados administrativos de apoyo fiscal, por lo que algunos renunciaron a sus puestos de trabajo, mientras que otros por no perder el trabajo tuvieron que conformarse.

En ese sentido, el presente trabajo busca investigar las condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional y es muy importante esta investigación porque proporcionara a una organización pública un indicador de comportamiento que regule la satisfacción laboral de los empleados, contribuyendo así a las actividades que refuercen y promuevan la productividad y el dinamismo organizacional, generen beneficios para la institución y sobre todo calidad de servicio para los usuarios. También es importante que esta institución implemente estrategias para mejorar y fortalecer estos aspectos en el desarrollo de sus funciones.

Las condiciones laborales perturban la satisfacción laboral, en el ámbito físico como mental. En ese sentido, un lugar de trabajo de calidad es esencial para preservar el rendimiento de los empleados y su productividad. Asimismo, una mezcla de sueldos competitivos, confianza entre los trabajadores y los gerentes, imparcialidad y obligaciones de trabajo sobre llevaderas con metas arduas pero posibles, todo funciona en estas condiciones. Empleo con alta satisfacción en trabajo. (Antonietti L., 2020).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es la columna del desempeño de los profesionales, mientras que las condiciones laborales saludables afectan la satisfacción y estimulación de los empleados, es decir, es un estímulo importante. En otras palabras, la productividad de los empleados está sobre determinada por su ámbito laboral, y la principal prueba propone que las condiciones de trabajo de una organización empeoran a medida que disminuye la satisfacción laboral. (Sánchez H., 2018).

Por ese sentido, se formula el siguiente problema general que es: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021? También están como problemas específicos: ¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan con la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021?, ¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan

en el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021?, y ¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan en los beneficios económicos de los trabajadores de un ente autónomo constitucional -2021?.

Respecto a la investigación teórica de la presente investigación, fue para comprobar si un ente autónomo constitucional, están realizando los esfuerzos necesarios, para lograr la satisfacción laboral de sus trabajadores administrativos, tomando en cuenta que el capital humano es el motor para el desarrollo de la institución, siendo necesario ver si las condiciones laborales durante la emergencia sanitaria tienen efecto positivo en la satisfacción laboral de aquellos empleados.

La investigación práctica, le permitirá al ente autónomo constitucional aceptar la importancia de mantener las excelentes condiciones laborales que rodean al personal administrativo de apoyo fiscal, además de modificar aquellas condiciones laborales negativas e implementar otras nuevas que tengan la finalidad de obtener una mejor satisfacción laboral de los trabajadores que logrará un mejor desempeño laboral y por consecuencia un mejor servicio a los ciudadanos por la labor realizada; además, que este estudio contribuirá conocimiento confiable y válido que para las futuras investigaciones, servirá como antecedente.

En relación a la justificación metodológica, se manejó un enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental nivel correlacional, siendo que los resultados de este estudio se respaldan en la medición que se obtiene de las variables tales como satisfacción laboral y condiciones laborales, con el fin de proporcionar soluciones a la problemática hallada en la institución.

En ese sentido, el objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Así como también se plantean los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las condiciones laborales y la

significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Determinar la relación de las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Determinar la relación de las condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021.

Por último, se plantea la hipótesis general de la siguiente manera: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Así también se menciona a las hipótesis específicas: Existe relación significada entre las condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Este estudio contine las siguientes variables, condiciones laborales así como la satisfacción laboral, para su examen y evaluación de las variable mencionadas, se mencionan los antecedentes internacionales y nacionales relacionadas al tema; en ese sentido, como primer antecedente internacional, se tiene la investigación de (Sila E., 2018), en donde se analizó la transcendencia de la satisfacción laboral de los empleados en los sectores de transporte y logística, donde se identifican las etapas de satisfacción laboral analizadas que permiten desarrollar medidas efectivas, y puede ayudar a optimizar la satisfacción de los trabajadores con su trabajo del transporte y la logística de producción. Finalmente, se encontró que los empleados indicaron estar satisfechos con todas las condiciones laborales, así como con su salario, naturaleza del trabajo, compañeros de trabajo y supervisión, con excepción del área de oportunidades de promoción.

Tenemos a (Nie P., 2017) que tiene como objetivo estudiar la satisfacción del empleado con su entorno y cómo se relaciona con la rotación de puestos. Este fue un estudio de correlación y tamaño de muestra que incluyó trabajadores desde 16 a 65 años, y se utilizó una encuesta para medir ambas variables. Las resultan mostraron que no solo la satisfacción laboral es relativamente baja (solo el 46% de los empleados están claramente satisfechos), sino que también las perspectivas de los empleados son significativamente diferentes de lo que realmente es su trabajo. En cambio, no se halló relación entre las disposiciones de rotación y la satisfacción laboral. Descubriéndose que el trabajo a menudo no era tan agradable como esperaba el autor, lo que le impedía desarrollar su potencial. Por lo tanto, esta brecha de perspectivas es una dinámica determinante de la satisfacción laboral.

Mientras que el estudio que realizaron (Pang, 2018), el objetivo fue examinar la transcendencia de la motivación del desempeño organizacional y la satisfacción laboral en empresas de transporte de contenedores en Taiwán. El estudio identificó cuatro niveles de motivación (recompensa, desempeño laboral, seguridad laboral y clima laboral) con base en el nivel de análisis factorial

exploratorio, así como pruebas de confiabilidad basadas en el alfa de Cronbach, coeficiente de correlación total, ANOVA, para diferencias factoriales percibidas, prueba, sobre datos demográficos seleccionados y regresión diferencial para investigar la concordancia entre variables. También se identificaron cinco parámetros de satisfacción laboral, a saber: política laboral, autonomía en el trabajo, carga de trabajo, eficiencia en el trabajo y situación del mercado laboral.

También tenemos (Ifeanyi, 2018), concluye que el intento de evaluar la relación entre el ambiente de trabajo con la satisfacción de la empresa en el Sur este de Nigeria. Habiéndose aplicado un diseño de cuestionario a 182 empleados. Siendo que los resultados mostraron una relación significativa entre los componentes de la satisfacción y las actividades derivadas del clima laboral. Esto significa que la insatisfacción de los empleados no solo perturbará la calidad de su trabajo, sino también el entorno organizacional. Concluye el autor refiriendo que la empresa debe proporcionar a cada uno de los empleados el apoyo administrativo y la orientación necesaria. En un espíritu de igualdad y justicia, es necesario crear un ambiente de trabajo óptimo para evitar sentimientos de injusticia, aislamiento y baja moral.

Así mismo, (Salazar, 2018) concluye que no hay satisfacción en relación a las temperaturas de las instalaciones y la capacitación proporcionada por la empresa, además de las oportunidades de ascenso disponibles; no obstante, se pueden mejorar en estos aspectos para mejorar también la satisfacción global, en dicha investigación se explicó que coexiste una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la entidad bancaria de Seguridad Social del Ecuador; relación que es positiva entre estas variables, esto significa, si la satisfacción laboral es mayor, mayor también es el compromiso organizacional.

Tenemos también, el trabajo de investigación de (Cernas, 2018) la investigación fue descriptiva analítica causal, donde trabajaron con 560 estudiantes; habiéndose utilizado el cuestionario y entrevista, donde concluyen que, si bien es cierto que ambos países (Estados Unidos y México) manejan los conceptos de

satisfacción laboral y compromiso organizacional, no obstante tienen escalas de medidas diferentes en cada cultura, que el compromiso organizacional depende de la cultura de cada país, por ende los problemas de la satisfacción se debe a los factores culturales, esta diferencia afecta la escala de medición de estos dos variables incluso a otras actitudes laborales, sin embargo, quedo claro el interés de los empresarios transnacionales sobre el tema, ya que es evidente que las actitudes en el trabajo afectan significativamente en el desempeño y productividad de los empleados.

Así, como el artículo científico de (Sánchez, 2017) denominado Satisfacción Laboral en los ambientes del trabajo, concluyó que se observa una clara diferencia en el modo de percepción de la satisfacción laboral, aunque la empresa hidalguense tiene 15 aspectos favorables y 5 aspectos no favorables del Estado de Hidalgo en México, mientras que la empresa mexicana (capital) tiene 14 aspectos favorables y 6 no favorables, estos últimos se relacionan las buenas oportunidades de empleo que proporciona la empresa, tales como incentivos, cargas de trabajo moderada, comunicación entre los trabajadores y el jefe, así como las necesidades de superación del trabajador y el clima laboral.

Igualmente, se tienen investigaciones a nivel nacional, tales como: (Reyes, 2016) donde se tuvo como resultado, que respecto a la remuneración de horas extras y oportunidades de ascenso, los trabajadores mencionaron que su satisfacción laboral se encuentran de “Muy insatisfecho” a “Insatisfecho”; no obstante, respecto a los estabilidad en el empleo, régimen de contratación y beneficios sociales, indicaron los trabajadores que su satisfacción laboral están conformes, por lo tanto, aproximadamente el 80% de la complacencia laboral de los empleados de la Institución de Desarrollo y Vida Sin Drogas de la agencia Tarapoto se ven influenciados por las condiciones laborales que reciben de su centro de labor.

(Garcia, 2018) de su investigación concluye que las condiciones de trabajo de los empleados de limpieza de la entidad municipal provincial de Chupaca- Huancayo, en relación a condiciones ambientales es deficiente ya que los implementos que



le otorga la municipalidad para lidiar con el cambio de clima son inadecuados, de igual forma las condiciones de tiempo de trabajo, por el constante rotación de personal, que están en desacuerdo, y respecto a las condiciones sociales, no son las adecuadas, por cuanto no existen una adecuada interrelación entre trabajadores y jefes.

(Larrea, 2020) quien, en su tesis, concluye que el impacto de las condiciones de trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque y la satisfacción de los usuarios es de 0,892, lo que muestra una relación positiva y altamente significativa. Dado a que la significación bilateral es de 0.026, esto es que está dentro del rango aceptable (0.05), esto estadísticamente indica rechazar la hipótesis nula; aceptándose como hipótesis alternativa que dichas condiciones laborales influyen altamente sobre la satisfacción ciudadana, en relación a la dimensión de tiempo en el servicio e infraestructura y tiempo de atención.

(Bardalez, 2021) concluye, que los niveles de satisfacción de los empleados indican que a veces es bueno en un 47 %, un 31 % nunca es bueno y un 22 % siempre es bueno. Esto significa que el desarrollo profesional y personal, las condiciones trabajo y administrativas, así como relaciones interpersonales, son regulares a malas, además de carecer de supervisión para su mejoramiento.

También, se menciona las investigaciones de ámbito nacional, tales como: (Bellido, 2021) quien estudio sobre la satisfacción laboral durante épocas de Covid-19 en trabajadores de dos entidades municipales provinciales de Arequipa según componentes sociolaborales, habiéndose utilizado como muestra a 500 participantes, los resultados revelan que existe satisfacción laboral en forma regular con tendencia a la insatisfacción, además las condiciones laborales y el temor al contagio han influenciado ampliamente en el comportamiento de los trabajadores y diversas problemáticas familiares.

(Méndez Soto, 2020), en su artículo científico sobre el empleo peruano en pandemia, obtiene la siguiente desenlace, respecto al sector laboral que se vio

perjudicado por la pandemia del COVID-19, esencialmente respecto a las condiciones laborales y nivel de ingresos de los empleados, siendo estas diferenciadas en todo el país, estas desigualdades atentarán contra la productividad y desempeño laboral por la insatisfacción de los trabajadores, problemática que se observa específicamente en las organizaciones del sector público.

Asimismo, (Grandez, 2019) en su artículo de investigación, arroja como resultado, que el 55% de los empleados cree que la "satisfacción laboral" es regular, mientras que respecto al "compromiso organizacional" el 64% también lo considera regular, por ello, concluyeron indicando que existe una relación positiva alta (valor rho = 0,711 y valor p = 0,000) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; por lo que, esto implica que la implementación de estrategias internas, así como priorizar acciones para optimizar el nivel de complacencia laboral en la entidad generaría una mejora en el nivel de compromiso organizacional.

Asimismo, (CAJÁN, 2017) en su estudio, concluyó que los docentes rechazaron la gestión institucional actual y concluyeron que la satisfacción laboral era baja y que, respecto a la comunicación y coordinación, los docentes no están de acuerdo en cómo se trata este tema en la institución. En cuanto a las condiciones ambientales y de infraestructura, no son los adecuados por la falta de equipamiento; además, que no son reconocidos por sus labores, y no se sienten motivados, en lo que respecta a horarios y salarios. Por ello, los autores del estudio han desarrollado un modelo de gestión que se enfoca en el liderazgo transformador y logra asegurar la satisfacción laboral en términos de educación, investigación, consultoría y liderazgo académico, de esta forma, se potencian estos aspectos para llegar al nivel óptimo y de esta forma lograr la satisfacción laboral.

Por último, tenemos a (Miranda, 2020) que en su tesis sobre la relación entre la satisfacción laboral del trabajador administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la responsabilidad social universitaria, con el fin de optimizar el

rendimiento y las condiciones laborales. Tesis de enfoque cuantitativo que, al haberse efectuado el cuestionario de 18 preguntas, se concluyó de la existencia de una correlación débil y significativa entre la satisfacción laboral del trabajador administrativo de la universidad y la responsabilidad social universitaria, al hallarse un nivel de Rho de Spearman de 0.372 y de significancia de 0,01.

También, se comenzará a precisar el marco teórico de las variables de estudio, comenzando por condiciones laborales, es un grupo de componentes que perturban los contextos de trabajo de una persona que comprenden una gama amplia de tramas, que contienen los ingresos, horas de trabajo, requisitos de salud física y mental. Esto es, ayudar a los trabajadores y jefes a implementar y desarrollar horarios de trabajo equilibrados que protejan la salud y contribuyan al bienestar; asimismo, se promoverá la conciliación de la vida laboral y familiar, además de las instituciones sostenibles (Moura F, 2020). Las condiciones laborales son apreciadas como aquel pilar transcendental en cada entidad pública por cuanto este aspecto, es el comienzo para lograr la satisfacción en los empleados y en consecuencia a los usuarios quienes son atendidos por personal satisfecho (Maxwell-Smith, Barnett, & Lewin, 2019).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2019) informa que las condiciones laborales poseen una marca significativa en la productividad de los trabajadores, así como influencia en el éxito decisivo de la empresa. Las situaciones frecuentemente varían según los capitales del empleador y la industria; sin embargo, las PYMES triunfantes orientan las condiciones adecuadas bajo las cuales un empleado debe laborar, en ese escenario hacen del empleado un factor físico y social, del mismo modo, los factores que influyen en la naturaleza del trabajo. Siendo que el trabajo es muy transcendental para el desarrollo de la población de forma igualitaria, de esta forma se consigue la realización personal, así como lograr una economía estable en su conjunto; por lo tanto, no podría alcanzarse el progreso económico sin el mercado laboral (CEPAL/OIT, 2018). Es más, en distintas culturas se logra reconocer las condiciones laborales de modo extenso a través de diferentes de normas internacionales y leyes nacionales de cada país (Robertson & Dehejia, 2016).

Las condiciones laborales son trascendentes para lograr un bienestar familiar porque los recursos económicos tienen un impacto directo sobre los recursos disponibles y están demasiado relacionados con la rentabilidad de los empleados (Alaimo V., 2017). Las condiciones de trabajo tienen un papel importante en la productividad de trabajadores, los gobiernos consideran las condiciones de trabajo un área trascendental de la política pública y supervisar frecuentemente las condiciones utilizando variables como el índice de participación y desempleo (BID, 2017).

Según (Chiavenato, 2019) las condiciones del entorno de trabajo, son aquellos factores físicos e higiénicos, las condiciones de las horas de trabajo, estas condiciones de trabajo que rodean a los trabajadores, deben considerar los tiempos de descanso y los salarios; por último, las condiciones sociales de trabajo consisten en el trato con sus compañeros y jefe de trabajo, las cuales deben seguir un lineamiento buen clima laboral y liderazgo.

Asimismo, según (Ernst, 2019) indica que los componentes o factores que transgreden en las condiciones de trabajo, son en primer lugar las condiciones de higiene o ambiente alrededor del trabajador, el segundo son condiciones de tiempo elegidos para dicha labor tal como el sueldo recibido por la labor de trabajo, los periodos de jornada y el tiempo de pausa, por último, los factores sociales relacionados al empleo, son los lazos con los compañeros de trabajo y los superiores.

Respecto a la dimensión de condiciones ambientales de trabajo, se tiene que estas deben garantizar lo siguiente: La iluminación, esto es que debe tener la luz apropiada para cada una de las actividades, la ventilación debe garantizar que no exista olores, humos y gases desagradables, la vestimenta debe garantizar comodidad sea agradable y relajado en el desplazamiento, la temperatura debe ser apropiada para el espacio laboral (BID, 2017), mientras que (Chiavenato, 2019) menciona que las condiciones ambientales actuales deben garantizar el bienestar mental y física de los trabajadores. En tanto el espacio de acción es el

centro laboral donde los agentes externos son la ventilación, iluminación, la temperatura y vestimenta, factores adecuados para crear un espacio confortable. El espacio de trabajo tiene que tener condiciones ambientales físicas óptimas que ayuden de forma positiva a cada uno de los trabajadores.

(Taboada, 2004) en cuyo artículo señalan la evolución de las condiciones ambientales partiendo de concepto tradicional el cual se centra en la higiene y seguridad, y da mayor importancia al daño o deterioro de los equipos que a la salud del personal, concepto que fue evolucionando hasta la actualidad en donde se hace énfasis al papel principal del trabajador, de igual manera a los derechos de información y capacitación que esta demanda para el desempeño de sus funciones.

Las condiciones de tiempo de trabajo deben garantizar que los días de trabajo deben ser los más cuidadosos para evitar la fatiga laboral. De igual manera, la asignación mensual de la jornada debe tener en cuenta la calificación salarial de la empresa y la disponibilidad presupuestaria y, por último, el período de descanso debe ser cuidadoso para evitar la fatiga excesiva del trabajador. (Alaimo V., 2017).

En las condiciones sociales de trabajo se encuentra los lazos de los trabajadores con los jefes de trabajo, esto es definido como un estilo de liderazgo democrático y participativo que deben proponerse para eliminar las sensaciones que generan estrés laboral. Además, los lazos con los empleados deben ser cómodas además de alentadoras. (Correia, 2020).

(Rodríguez, 2012) en cuyo artículo busca analizar los aspectos relacionados a la organización del trabajo y como estos han adquirido una gran relevancia en estos tiempos debido a la relación que puede tener con la satisfacción laboral, la motivación laboral y las consecuencias de la organización. Concluye que características del trabajo como naturaleza de las tareas, horarios y ritmo de trabajo guardan una incidencia directa con la motivación de los trabajadores y su desempeño laboral.

La pandemia de COVID-19 marco un antes y un después en materia de condiciones sociales de trabajo; la interrupción de actividades económicas debido a la crisis sanitaria no solo trajo un alto porcentaje desempleo, sino que cambio ciertos criterios laborales. La implementación de tecnologías de la comunicación e la información, hicieron posibles el nacimiento de nuevas modalidades de trabajo como el Teletrabajo.

Como manifiesta (Weller, 2020) en su artículo la pandemia y su consecuencia en los estilos de los mercados laborales es importante llevar a cabo una regulación socio-laboral del trabajo, la cual tenga como objetivo primordial la protección social, tocando aspectos importantes como crear o mejorar los seguros contra los desempleos y también buscar una regulación para las nuevas formas de empleo (Teletrabajo).

Ahora bien, en relación a la segunda variable -satisfacción laboral- se iniciará precisando el concepto de satisfacción, que conforme al autor Locke (1976) conceptualiza la satisfacción como, aquella condición grata y/o innegable, fruto de una valoración subjetiva de las experiencias vividas de las personas. Puesto que no consiste en algo específico, más bien consiste en una apreciación en general, fruto de varias valoraciones específicas que cada persona percibe de su trabajo.

En ese sentido, Dawis y Lofquist (1984) sustentan sobre la satisfacción laboral que se sujeta a la relación que conserva la necesidad personal y el procedimiento utilizado para recompensar. Es decir, de acuerdo a estos autores, el que un empleado sienta satisfacción en su centro de labores, tiene relación a la retribución económica que recibe por su labor, que al efectuarse se ajusta a su necesidad. Mientras que Spector (1997) brinda información para revelar estos resultados. Conforme a dicho autor, cuando el trabajador siente satisfacción en su centro laboral, se sostiene que considera el hecho de contar con un empleo al cual aportar con su experiencia y que recibe beneficios económicos con los que desea permanecer.

La fuente del concepto de satisfacción laboral, es aquella impresión de logro, percepción de que la labor será encantador, y sobre todo gratificante, siendo un indicador del triunfo de una tarea de progreso profesional. Siendo que los empleados contentos, prestan mayor atención a su empleo, siendo leales a la institución, por ello más productivos. Se puede definir también, como un sentimiento de obtener una meta o propósito. La insatisfacción con el entorno laboral produce la falta de motivación en dicho espacio laboral (Quispe L., 2018).

Herzberg (2003), desarrolla la teoría bifactorial, para medir la satisfacción, que está ligada a las incidencias satisfactorias en una entidad, como logros, responsabilidad, reconocimiento y ascensos. Estando ligado convenientemente a las diligencias del puesto de trabajo; como insatisfacción, vinculado a sucesos legales, condiciones de trabajo, supervisión, salarios, siendo que ellos están relacionados al tema laboral, relacionado a la conducta de los empleados.

Asimismo, se tiene a los autores Rezaee, Khoshsima y Zare (2019), quienes señalan sobre la teoría higiene - motivacional, en la cual la satisfacción laboral se debe al factor intrínseco o motivación (que parte del sujeto), como logros, responsabilidad, independencia laboral, reconocimiento y promoción, relacionados a la tipología de trabajo, donde se involucra emociones y sentimientos que se relacionan a las necesidades superiores de autorrealización y estima personal.

La satisfacción laboral está dada por el entorno en el que la empresa puede brindar a los trabajadores para que realicen mejores funciones, se le ofrece programas de rotación a los que se le asignan nuevas tareas, se asocian nuevos retos que están sujetos a reconocimientos que ocasiona que se incremente la satisfacción laboral en los empleados (Hadian, 2019). Por otro lado, Wright y Davis (2003) mencionaron que la complacencia laboral personifica la interacción entre el empleado y su centro de trabajo, donde intentan buscar coherencia entre lo que el empleado quiere de su trabajo y lo que este siente que recibe por ello.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2019) respecto a la satisfacción laboral define como aquel momento emocional positivo que es la consecuencia de evaluar el propio trabajo con el fin de ayudar a valorarlo. Por el contrario, la insatisfacción laboral es como la depresión producida por el desenlace de que el trabajo es frustrante, por ello difícil de obtener valor por el trabajo. No obstante, hay tanto satisfacción como insatisfacciones relacionadas con la oferta.

Así tenemos a Sánchez (2017) que en su artículo científico divulgado en la revista *Scientia et Technica* tiene en cuenta al recurso humano como la pieza clave para generar competitividad, no solo es fundamental contar personal bien calificado, sino que este debe estar motivado. Es por ello que considera a la satisfacción laboral un aspecto importante que se debe optimizar.

Mientras que en el trabajo de investigación del autor (García Hanco, 2018), denominado la “Motivación y satisfacción laboral de los empleados del Ministerio Público”, de enfoque cuantitativo, alcanzo como conclusión que coexiste una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral, habiéndose hallado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 6.70, este resultado demuestra que existe una relación positiva alta entre dichas variables analizadas.

Que, de acuerdo con lo precisado por Palma (2005), se tiene que la satisfacción laboral se conceptualiza como aquella disposición relativamente consolidable hacia el empleo, la misma que estará fundada en valores y creencias desarrolladas a base de su experiencia profesional. Pudiendo medirse mediante estas cuatro dimensiones, tales como: Significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y por último beneficios económicos.

Mientras que (Delgado, 2020) en su artículo científico denominado Satisfacción laboral en la gestión administrativa, concluye indicando que la satisfacción laboral en la gestión es cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral, y los trabajadores de estas entidades no están completamente satisfechos, debido a las inadecuadas condiciones de trabajo, falta de liderazgo y los bajos salarios.



Que, de acuerdo a las dimensiones estudiadas, tenemos los siguientes indicadores (a) significancia de la tarea es conformidad con el trabajo, para (Schein, 1994) se refiere a cuando una labor encomendada tiene un inicio de proceso, por ello concluye con un resultado visible. Mientras que el indicador valoración e identificación de la tarea, lo conceptualizó como una forma de medir como el trabajo causa una huella en la vida del empleado, tanto fuera como dentro del centro laboral.

En tanto, los indicadores, en relación a la dimensión de reconocimiento personal y/o social, significa como aquella posibilidad de desarrollo personal, en ese sentido, en la investigación de (Herrera, 2017) lo define como aquellas oportunidades que ofrece el centro laboral, como es desarrollar competencias, habilidades acordes a la demanda actual y aplicarlas en el campo laboral.

Ahora bien, respecto al indicador comunicación con el equipo de trabajo, se tiene que en la investigación de (Sanchez, 2011) hace referencia al grado de conservar la comunicación apropiada entre los miembros que conforman la empresa interna, y aquellos que cumple labor supervisora. Mientras que el indicador líderes tolerantes, según (Portales, 2018) en su estudio científico lo conceptúa como aquellas cualidades que no le dan tanta importancia como a las otras necesidades de sus trabajadores dentro del marco de acción de las tareas a cumplir. (p. 18)

Tenemos como tercera dimensión, respecto al concepto de remuneraciones y beneficios sociales que, según (Giles Ponce, 2004) en su estudio mencionó que las remuneraciones es el pago efectuado acorde al mercado, así como al tipo de contrato, en tanto, los beneficios sociales son pagos no salariales que efectúan los empleadores hacia los empleados que es parte de los costos laborales de los empleadores y el salario percibido por el trabajador.

Asimismo, se tiene la tercera dimensión tiene como indicador a la conformidad con la remuneración, al respecto (Toro, 2002) refiere que está asentada en la realidad de las necesidades de cada trabajador, relacionándolo como una

recompensa económica recibida por la valoración del trabajo que realizan (p.23).

Mientras que la dimensión equidad de beneficios, según (Galarza, 2021) se refiere al conocimiento del trabajador acerca de la equidad y justicia sobre la compensación recibida por la labor que realiza, además de su condición laboral en su entidad laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio efectuado fue de tipo cuantitativo de acuerdo con lo señalado por (Hernandez, 2014) ya que se midió un problema de investigación o fenómeno a través de la estadística, y que recolecta datos en un único momento es de tipo transversal descriptivo, no experimental.

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

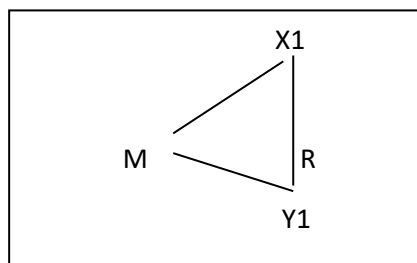
En el presente estudio, el enfoque utilizado fue cuantitativo, según (Sánchez H., 2018) lo conceptúa como un estudio basado en mediciones numéricas y se basa en la medición numérica a través de la recopilación y el análisis de datos para resolver interrogante de la investigación y comprobar las hipótesis planteadas. La naturaleza de la tesis fue simple porque medimos la correlación causal entre las variables y como menciona (Sarmiento, 2012) que la naturaleza de la investigación teórica o básica se define como aquella encaminada a aumentar el conocimiento con el fin de determinar investigaciones más adecuadas.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

En el presente trabajo, el diseño que se manejó fue no experimental, corte transversal; conforme (Torres, 2018) conceptualiza como un estudio no experimental cuando los datos obtenidos se desarrollan sin manipulación o modificación. Además, consiste en estudios donde los datos de las variables no han sido modificados intencionalmente para observar su efecto en otras variables, como refiere (Hernandez, 2014) también define la transversalidad cuando el objetivo es describir las variables en detalle y definir cómo ocurren y se correlacionan las variables durante un período de tiempo particular. En este estudio, hubo un nivel de causalidad entre la variable 1 (condiciones laborales) y la variable 2 (satisfacción laboral), la posición de (Hernandez, 2014) indica que al evaluar las relaciones entre dos o más variables, los estudios de correlación primero miden una de ellas y luego se refieren a cuantificar, analizar y establecer la relación.

Asimismo, el esquema del estudio correlacional es el siguiente

**Figura 1.** *Diagrama de diseño de investigación*



En donde:

- M: Muestra de personal administrativo de un ente autónomo constitucional
- X: Variable 1. Condiciones laborales
- Y: Variable 2: Satisfacción laboral
- R: Correlación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Condiciones laborales**

**Definición conceptual:** Menciona que las condiciones de trabajo son factores o características ambientales o del lugar de trabajo que pueden afectar la apariencia física y social de un trabajador. Es un componente fundamental para lograr la satisfacción laboral, ya que reúne todos los elementos que los trabajadores desarrollan para cumplir su función. Hay dos componentes que inciden claramente sobre la satisfacción laboral. El primero están las relaciones interpersonales y el segundo son los factores de mejora. (Ocsa & Huayra, 2017).

**Definición operacional:** Se mide mediante un cuestionario, que consiste en 12 preguntas cerradas, que se compone de 3 dimensiones: Condiciones ambientales de trabajo (4 ítems), Condiciones de tiempo de trabajo (4 ítems), y Condiciones sociales de trabajo (4 ítems), conteniendo 5 alternativas de respuesta, tales como totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, mientras que los rangos son: malo (12-27), regular (28-43) y bueno (44-60).

**Indicadores:** En relación a las condiciones ambientales de trabajo, tenemos los siguientes indicadores: iluminación, ventilación, vestimenta, temperatura, ruido; ahora respecto a la dimensión condiciones de tiempos de trabajo, tenemos como indicadores, jornada de trabajo, remuneración mensual y periodo de descanso, y por último en condiciones sociales de trabajo, tenemos como indicadores relaciones compañeros de trabajo y relaciones con el jefe.

**Escala de medición:** Siendo su escala de medición ordinal.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual.** Es aquel momento emocional que es la consecuencia del desarrollo del trabajador fundado en su trabajo de forma agradable (Quispe L., 2018).

Autores como (Pang, 2018) indica que la satisfacción laboral es una fase emocional, que alcanza ser agradable y depende de la apreciación del trabajo y de la experiencia del trabajo. Esto es, cómo se siente la persona con respecto a su empleo, sus compañeros del área y de la misma empresa. Cuanto más satisfecho esté con su trabajo, más productivo será su desempeño.

**Definición operacional.** Se mide mediante un cuestionario, con 15 interrogantes cerradas, que se compone de 3 dimensiones: significación de la tarea (4 ítems), reconocimiento personal y/o social (4 ítems), y beneficios económicos (4 ítems), con 5 alternativas de respuesta, tales como totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo y sus rangos: malo (15-30), regular (30-45) y bueno (46-75).

**Indicadores:** La significación de la tarea: se refiere a la conformidad con la labor, identificación con la labor y valoración de la labor realizada; reconocimiento personal y/o social: se refiere aquellas oportunidades de desarrollo, comunicación con el equipo de trabajo, y líderes tolerantes; mientras que la remuneración y beneficios sociales: se refiere a la conformidad con las remuneraciones y la equidad de beneficios.

**Escala de medición:** Siendo su nivel ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Considerando la definición de población de (Hernandez, 2014) quien menciona que es un conjunto de personas que poseen en común características y ello es el objetivo de estudio por un investigador.

Por ello, la población estuvo conformada por el personal administrativo del ente constitucional autónomo de Abancay que laboro durante la emergencia sanitaria que asciende a un total de 57.

- **Los criterios de inclusión:** Conformada por los trabajadores administrativos de apoyo fiscal del ente constitucional autónomo de Abancay que realizaron trabajos presenciales durante la emergencia sanitaria, de ambos sexos, nombrados y contratados que aceptaron participar del presente estudio de forma voluntaria.
- **Los criterios de exclusión:** Personal administrativo del ente constitucional autónomo de Abancay, que realizó trabajo remoto durante la pandemia, además de aquellos que están con licencia, permiso y/o vacaciones.

**3.3.2 Muestra:** De acuerdo a (Torres, 2018) muestra es el subconjunto subgrupo que se consigue de la población, aquellos que tienen criterios concretos iguales para la investigación. Para calcular el tamaño de la muestra adecuada para el presente estudio, se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5%, habiendo arrojado como tamaño ideal de la muestra, una cantidad de 50; por lo tanto, se ha utilizado a 50 personales administrativos, que realizaron trabajo presencial durante la pandemia.

**3.3.3. Muestreo:** Respecto a la elección de poblaciones se aplicó un muestreo no probabilístico y se obtuvo una muestra de 50 personales administrativos a quienes de forma aleatoria se aplicará las encuestas. Según (Sánchez H., 2018) conceptualiza al muestreo como las operaciones realizadas para cotejar la población que tiene particularidades similares denominada muestra.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Cada una de los seleccionados para aplicar los cuestionarios tienen en común ser servidores públicos de un ente autónomo

constitucional, que trabajaron en forma presencial durante la emergencia sanitaria, siendo esta característica muy necesaria como componente principal para ser analizado, con las mismas condiciones de generalizar resultados.

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

#### **Técnica de recolección de datos**

Aquellos datos fueron conseguidos desde las encuestas, conforme lo indica (Gallardo, 2017) una encuesta será utilizada para obtener datos cualitativa o cuantitativa en una muestra.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Al respecto se desarrolló dos cuestionarios, uno de acuerdo a cada variable, esto la variable condiciones laborales tuvo 12 interrogantes, la variable satisfacción laboral tuvo, 15 interrogantes a las cuales se procedieron a realizar la medición, siendo hechas en referencia a los objetivos de la investigación. Respecto a este par de cuestionarios fueron un total de 27 preguntas organizadas, coherentes y consecutivos según organización determinada, con el fin que la información recabada sea útil para el estudio que se efectuó, es sí que al utilizar el cuestionario se efectuaron interrogantes vinculadas a las variables precisadas en el estudio, que se realizaron a través de un formulario de Google.

#### **Validez**

Los instrumentos estuvieron validados por un conjunto de expertos en el tema, encargados de examinar las encuestas y dar su aprobación con indicaciones de mejoras. Por otro lado, se tiene que el examen del Juicio de Expertos considera siguientes criterios que son tres: Pertinencia, Relevancia y Claridad. Al respecto el autor (Ruiz Bolivar, 2015) refiere que la validez es la veracidad que concierne al universo que se medirá.

#### **Juicio de expertos**

<b>Experto</b>	<b>Tipo de Experto</b>	<b>Determinación</b>
Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez	Metodólogo	Aplica
Dr. María Antonieta Rosada Silva	Gestión Pública	Aplica
Dr. Luis Hinojosa Ramírez	Gestión Pública	Aplica

Nota. Se verifica los datos personales de los encargados del juicio de especialistas que evaluaron los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Se tiene a Sánchez, et al. (2018) quien lo conceptualiza, como la función del instrumento para originar resultados más correlacionales entre las variables analizadas.

Se trabajo en el presente estudio una prueba de Alfa de Cronbach a los instrumentos usados para medir cada variable y en cuales se encontró los siguientes resultados. (ver anexo 5).

### **3.5 Procedimientos.**

Al respecto, en esta investigación se utilizaron los siguientes procesos: (i) Se examinaron la problemática del ente autónomo constitucional, (ii) Se esbozó el problema de cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo de un ente autónomo constitucional, (iii) Se examinó el enfoque del estudio, (iv) Se expuso la problemática de la investigación, (v) Se mencionó las dos variables, (vi) Se trazó los objetivos tanto general como específicos, (vii) Se trazó las hipótesis tanto general como específicas, (viii) Se ratificó la muestra del estudio, (ix) Se utilizaron técnicas e instrumentos para conseguir los datos, (x) Se estudió la información obtenida.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

En este estudio el método utilizado fue el descriptivo e inferencial, donde los datos fueron recolectados de 50 personales administrativos que realizaron trabajo presencial durante la emergencia sanitaria, a través de 2 cuestionarios, datos que fueron recolectados y tabulados en el programa Office Microsoft Excel para luego ser expuesto al análisis e interpretados con el software estadístico del SPSS 25, a través de las pruebas estadísticos de correlación paramétricos como Pearson con la finalidad de analizar la data a un nivel estadístico, que permitió obtener los resultados e interpretar las hipótesis.



### **3.7. Aspectos éticos.**

El presente estudio respetó la identidad de las personas que aceptaron participar de la encuesta de forma voluntaria, manteniéndolo en reserva, habiéndose comprometido a una recopilación de datos justos y enfatizó el asentimiento de los encuestados que son los trabajadores de la institución estudiada, mediante el consentimiento informado.

La información proporcionada en esta encuesta no está sujeta a ninguna forma de manipulación que modifique los resultados de la encuesta, por lo que se tiene en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos.

Se respeta a los autores de las fuentes referenciadas mediante el uso de citas bibliográficas para indicar los autores originales. Se utilizó la séptima edición de la norma APA para citar el estudio, además de cumplirse con la normativa anti plagio que estableció la universidad, para ello se hizo uso del turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 1. Frecuencias por niveles:

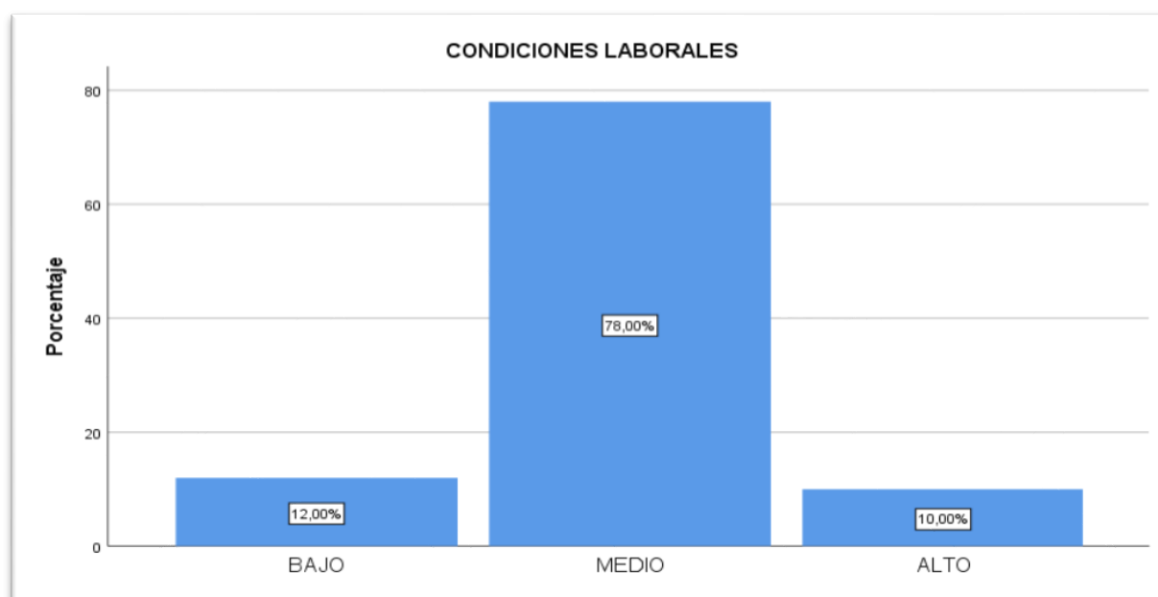
##### 1.1 Frecuencias por niveles de variables:

**Tabla 1.** Nivel de variable condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Medio	39	78,0	78,0	90,0
	Alto	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2.** Nivel de variable condiciones laborales



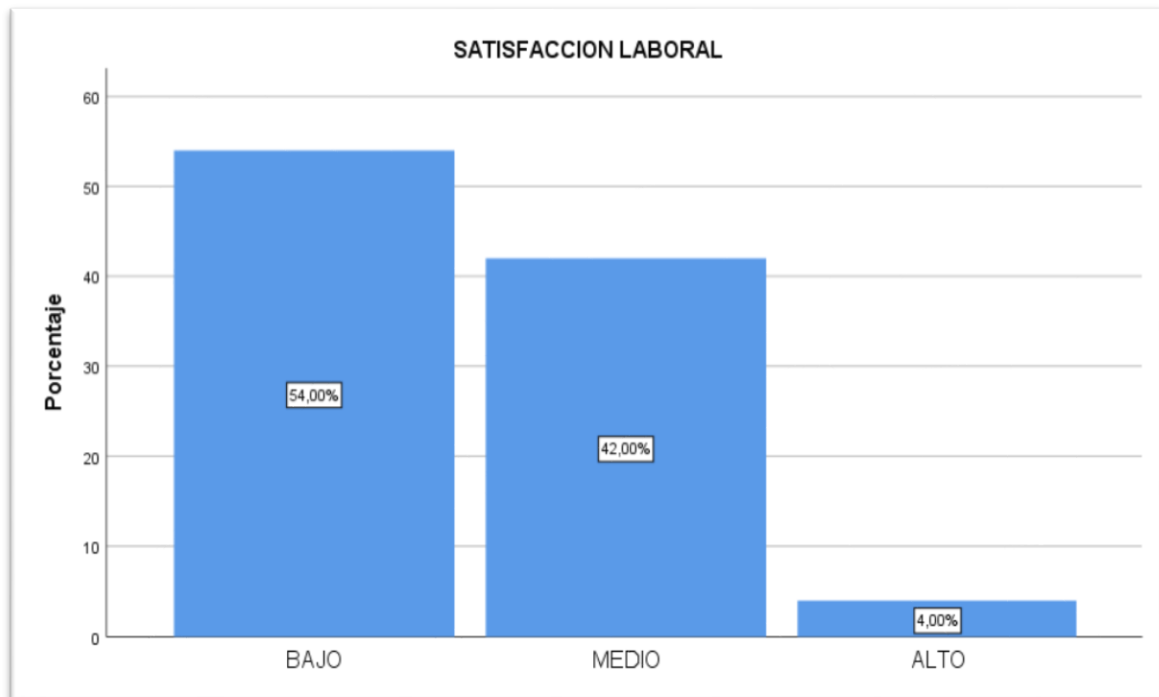
El análisis de datos arroja que el 12% de los trabajadores encuestados revela que las condiciones laborales tienen un nivel bajo, mientras otro 78% señala que las condiciones laborales, tienen un nivel medio, también, un grupo de 10% manifiesta percibir un alto nivel de condiciones laborales dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Estos resultados muestran que más de la mitad de encuestados consideran que existe un nivel medio de condiciones laborales dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

**Tabla 2.** Nivel de variable Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	54,0	54,0	54,0
	Medio	21	42,0	42,0	96,0
	Alto	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3.** Nivel de variable satisfacción laboral.



El análisis de datos arroja que el 54% de los trabajadores encuestados manifiesta tener un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras un 42% de trabajadores tienen un nivel medio de satisfacción laboral, también, un grupo de 4% manifiesta tener un alto nivel de satisfacción laboral dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Estos resultados muestran que más de la mitad de encuestados tienen un nivel bajo de satisfacción laboral dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

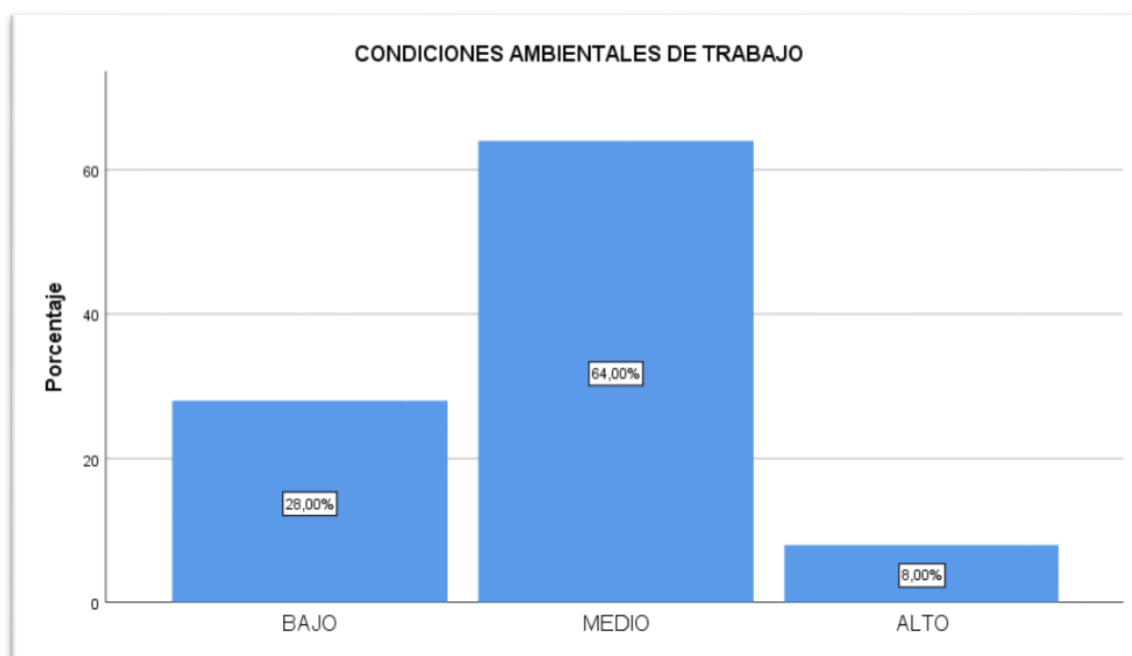
## 1.2. Frecuencia por niveles de dimensiones:

**Tabla 3.** Nivel de dimensiones condiciones ambientales de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	28,0	28,0	28,0
	Medio	32	64,0	64,0	92,0
	Alto	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4.** Nivel de dimensiones condiciones ambientales de trabajo



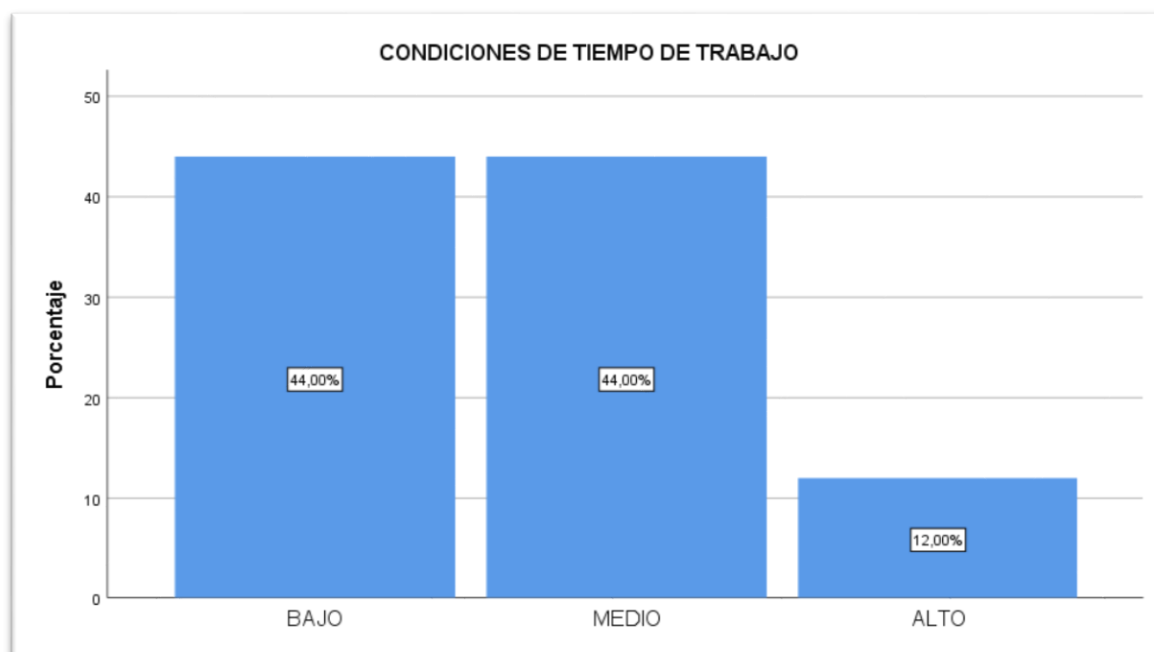
El análisis de datos arroja que el 28% de los trabajadores encuestados perciben un bajo nivel de condiciones ambientales de trabajo, mientras otro 64% señala que las condiciones ambientales de trabajo, tienen un nivel medio, por último, un grupo de 8% manifiesta percibir un alto nivel de condiciones ambientales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Estos resultados muestran que más de la mitad de encuestados consideran que existe un nivel medio de condiciones ambientales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

**Tabla 4.** Nivel de dimensiones condiciones de tiempo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	44,0	44,0	44,0
	Medio	22	44,0	44,0	88,0
	Alto	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5.** Nivel de dimensiones condiciones de tiempo de trabajo



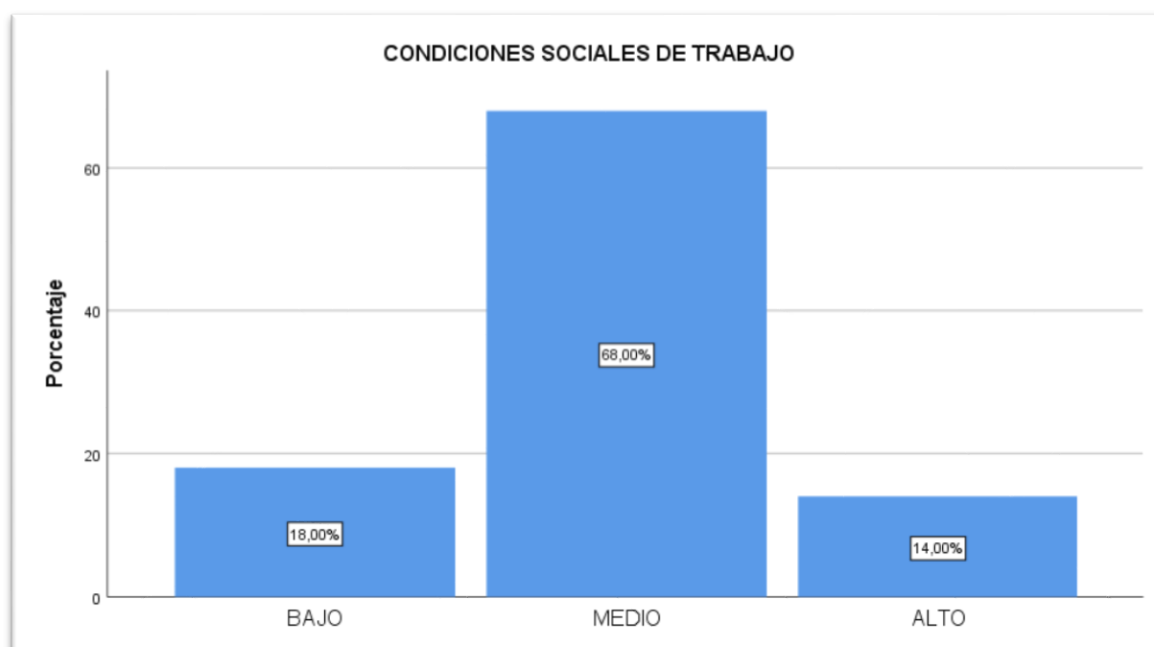
El análisis de datos arroja que el 44% de los trabajadores encuestados perciben un bajo nivel de condiciones de tiempo de trabajo, mientras otro 44% señala que las condiciones de tiempo de trabajo, tienen un nivel medio, por último, un grupo de 12% manifiesta percibir un alto nivel de condiciones ambientales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

**Tabla 5.** Nivel de dimensiones condiciones sociales de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18,0	18,0	18,0
	Medio	34	68,0	68,0	86,0
	Alto	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6.** Nivel de dimensiones condiciones sociales de trabajo



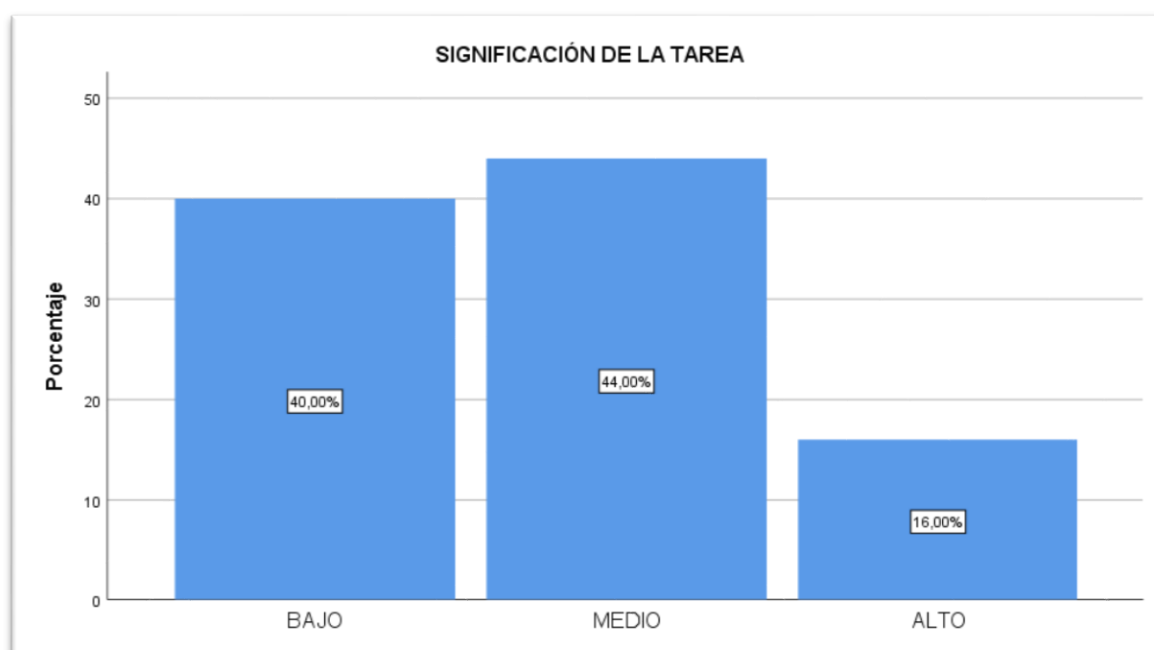
El análisis de datos arroja que el 18% de los trabajadores encuestados perciben un bajo nivel de condiciones sociales de trabajo, mientras otro 68% señala que las condiciones sociales de trabajo, tienen un nivel medio, por último, un grupo de 7% manifiesta percibir un alto nivel de condiciones sociales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Estos resultados muestran que más de la mitad de encuestados consideran que existe un nivel medio de condiciones sociales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

**Tabla 6.** Nivel de dimensión significación de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	40,0	40,0	40,0
	Medio	22	44,0	44,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7.** Nivel de dimensión significación de la tarea



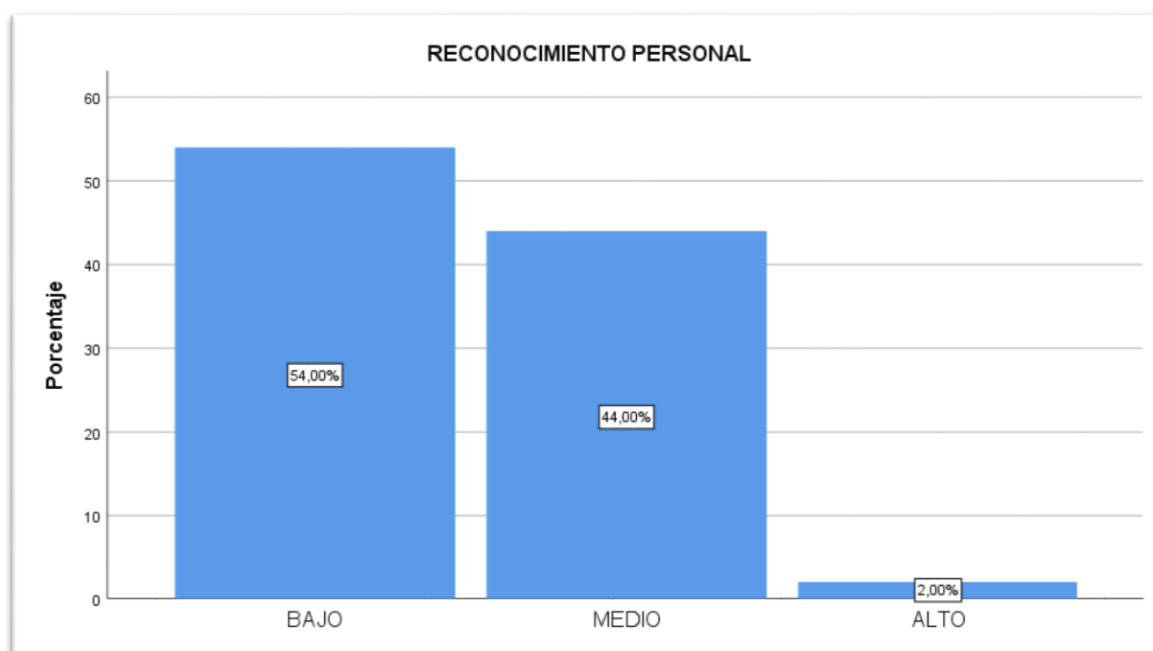
El análisis de datos arroja que el 40% de los trabajadores encuestados señalan que la significación de tarea tiene un bajo nivel, mientras otro 44% señala que la significación de tarea, tienen un nivel medio, por último, un grupo de 16% manifiesta percibir un alto nivel de significación de la tarea dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Estos resultados muestran que casi la mitad de encuestados encuentran que existe un nivel medio de condiciones sociales de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

**Tabla 7.** Nivel de dimensión reconocimiento personal y/o social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	54,0	54,0	54,0
	Medio	22	44,0	44,0	98,0
	Alto	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8.** Nivel de dimensión reconocimiento personal y/o social



El análisis de datos arroja que el 54% de los trabajadores encuestados manifestaron percibir un bajo nivel de reconocimiento personal y/o social, mientras un 44% manifiesta percibir un nivel medio de reconocimiento personal y/o social, por último, un grupo de 2% manifiesta percibir un alto nivel de reconocimiento personal y/o social dentro de un ente autónomo constitucional - 2021. Estos resultados muestran que más de la mitad de encuestados perciben que existe un nivel bajo de reconocimiento personal y/o social dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

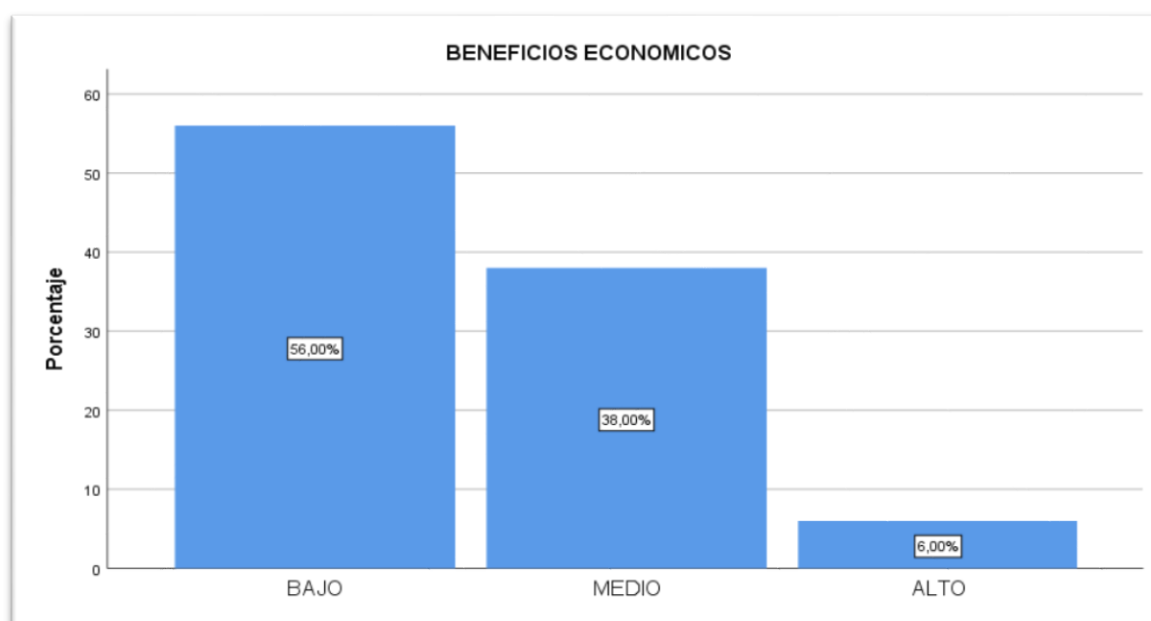


**Tabla 8.** Nivel de dimensión beneficios económicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	56,0	56,0	56,0
	Medio	19	38,0	38,0	94,0
	Alto	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9.** Nivel de dimensión beneficios económicos



El análisis de datos arroja que el 56% de los trabajadores encuestados manifestaron percibir un bajo nivel de beneficios económicos, mientras un 38% manifiesta percibir un nivel medio de beneficios económicos, por último, un grupo de 6% manifiesta percibir un alto nivel de beneficios económicos dentro de un ente autónomo constitucional -2021. Los resultados indican que más de la mitad de encuestados perciben que existe un bajo nivel de beneficios económicos dentro de un ente autónomo constitucional -2021.

## 4.2. Resultados Inferenciales.

### Prueba de hipótesis principal:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

**Tabla 9.** *La relación entre la variable condiciones laborales y la satisfacción laboral.*

		CONDICIONES LABORALES	SATISFACCION LABORAL
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,758**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,758**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados arrojados por el estadístico Pearson, arrojan relación positiva ( $P=0,758$  y  $p < 0,05$ ) entre las variables condiciones laborales y satisfacción laboral.

De manera que al existir una significancia bilateral del 0,000 la cual se encuentra dentro del valor permitido ( $<0,05$ ), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por otro lado, el coeficiente de correlación  $P=0,758$  evidencia que existe un alto grado de correlación entre las variables.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

**Tabla 10.** *La relación entre la variable condiciones laborales y la significación de la tarea.*

		CONDICIONES LABORALES	SIGNIFICACION DE LA TAREA
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SIGNIFICACION DE LA TAREA	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados arrojados por el estadístico Pearson, arrojan relación positiva ( $P=0,713$  y  $p < 0,05$ ) entre la variable condiciones laborales y la dimensión significación de la tarea.

De manera que al existir una significancia bilateral del 0,000 la cual se encuentra dentro del valor permitido ( $<0,05$ ), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por otro lado, el coeficiente de correlación  $P=0,713$  evidencia que existe un alto grado de correlación entre las variables.

## Prueba de hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa ente las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa ente las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

**Tabla 11.** *La relación entre la variable condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social.*

		CONDICIONES LABORALES	RECONOCI MIENTO PERSONAL
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,676**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
RECONOCIMIENTO PERSONAL	Correlación de Pearson	,676**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados arrojados por el estadístico Pearson, arrojan relación positiva ( $P=0,676$  y  $p < 0,05$ ) entre la variable condiciones laborales y la dimensión reconocimiento personal y/o social.

De manera que al existir una significancia bilateral del 0,000 la cual se encuentra dentro del valor permitido ( $<0,05$ ), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por otro lado, el coeficiente de correlación  $P=0,676$  evidencia que existe un alto grado de correlación entre las variables.

### Prueba de hipótesis específica 3:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

**Tabla 12.** *La relación entre la variable condiciones laborales y los beneficios económicos.*

		CONDICIONES LABORALES	BENEFICIOS ECONOMICOS
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
BENEFICIOS ECONOMICOS	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados arrojados por el estadístico Pearson, arrojan relación positiva ( $P=0,637$  y  $p < 0,05$ ) entre la variable condiciones laborales y la dimensión beneficios económicos.

De manera que al existir una significancia bilateral del 0,000 la cual se encuentra dentro del valor permitido ( $<0,05$ ), existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por otro lado, el coeficiente de correlación  $P=0,637$  evidencia que existe un alto grado de correlación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

Antes de empezar a contrastar las hipótesis sugeridas en el estudio es necesario plasmar la situación en la que se encuentra el ente autónomo constitucional mediante los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios y su respectivo procesamiento.

Considerando los resultados arrojados por el procesamiento de los datos recogidos en donde el 78% de los colaboradores encuestados perciben un nivel medio en las condiciones laborales en un ente autónomo constitucional- 2021. Los resultados encontrados en las dimensiones que conforman esta variable son un: Un 64% de funcionarios consideraron que existe un nivel medio de condiciones ambientales dentro de la institución, con un 28% quienes consideran que existe un bajo nivel de condiciones ambientales; un 44% considera que existe un bajo nivel de condiciones de tiempo de trabajo y otro 44% considera que existe un nivel intermedio de condiciones de tiempo; por ultimo un 68% que considera que las condiciones sociales dentro de la entidad tiene un nivel intermedio y otro 18% las considera de bajo nivel. En vista de esos resultados es evidente que, para poder mejorar las condiciones ambientales dentro de la entidad, habría que fijar como punto de partida la mejora de las condiciones de tiempo de trabajo dentro de un ente autónomo constitucional-2021.

Con respecto a la segunda variable Satisfacción laboral un 54% de los colaboradores encuestados consideraron tener un bajo nivel de satisfacción laboral, frente a otro 42% que considera tener un nivel medio de satisfacción laboral. Estos resultados son comparados con estudios similares, pero en un periodo anterior a la pandemia de COVID-19 la cual tuvo sus inicios en el marzo 2020. Autores como Grandez (2019) quien encuentra que un 55% de trabajadores del Programa Nacional de Centro Juveniles perciben un nivel de satisfacción medio dentro de su centro de labores, así también el trabajo de Carcelen (2016) quien encontró que 77% de los colaboradores del hospital perciben un nivel medio de satisfacción laboral, de igual forma el estudio de Eugenio (2019) quien halló que un 83% de trabajadores del hospital del Distrito de Bambamarca – Cajamarca

tienen un nivel intermedio de satisfacción laboral. Usando como ejemplo comparativo estos estudios previos a la pandemia, podemos suponer que el nivel de satisfacción laboral dentro de los empleados público ha disminuido a raíz de los cambios establecidos por motivos de la pandemia COVID-19. Es objetivo de este estudio tratar de ubicar los cambios que generan descontento dentro de los colaboradores públicos y en qué medida estos afectan el nivel de satisfacción laboral.

Con respecto al objetivo general del presente estudio, el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción del personal administrativo de un ente autónomo constitucional- 2021, en donde se pudo encontrar que un valor de correlación de ( $P=0,758$  y  $p < 0,05$ ), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que existe una relación positiva alta entre las variables. Esto quiere decir que, en efecto, las condiciones laborales guardan un impacto significativo en la satisfacción laboral de los, es decir el conjunto de condiciones las cuales cubren una amplia gama de temas dentro del centro de labores como horario, higiene, entre otros tendrá un impacto significativo en el bienestar del trabajador. Frente a todo lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general del estudio, “Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021”.

Estos resultados concuerdan con Reyes (2016) cuya investigación sirvió para sentar ciertas bases del presente estudio y cuyo resultado arrojó la existencia de una relación altamente significativa entre las variables condiciones laborales y satisfacción laboral, validado por un coeficiente Pearson de  $P=0.807$ ; en esa misma línea se encuentra también el trabajo de Alfaro (2022) quien en su estudio aplicado en la Micro Red Pomabamba, durante la pandemia de COVID, encontró que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, encontrando un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho= 0.766$ , además de la investigación del autor (García Hanco, 2018), aplicado en los trabajadores del Ministerio Público Lima norte, de enfoque cuantitativo, alcanzo como conclusión que existe una relación significativa entre

satisfacción laboral y motivación, habiéndose hallado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 6.70, este resultado muestra que existe relación positiva alta entre las descritas variables.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y estudiando los resultados podemos confirmar que mientras existan buenas condiciones laborales en la organización mayores serán las posibilidades que exista un alto nivel de satisfacción de los colaboradores.

Con respecto al primer objetivo específico el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y la significación de las tareas del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021, en el cual se encontró que existe un valor de correlación de ( $P=0,713$  y  $p < 0,05$ ), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que existe una relación positiva alta entre las variables. Estos datos nos indican que las condiciones laborales tendrán un impacto directo en la significación de la tarea. Frente a lo anteriormente mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica del estudio "Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021".

Estos resultados coinciden con Reaño (2019) en cuya investigación aplicada al trabajador administrativo de la universidad San Agustín de Arequipa, encuentra que existe una correlación de Pearson  $P=0.829$  entre las condiciones laborales y el desempeño de tareas. De esta forma damos por entendido que mientras se den mejores condiciones laborales dentro de la entidad, más eficiente será el trabajo realizado por los colaboradores de esta.

Es necesario indicar los resultados conseguidos en la tabla de frecuencia de la dimensión significación de la tarea, donde un 40% de empleados perciben un bajo nivel, frente a un 44% que consideran es de nivel intermedio, evidenciando de esta forma el descontento que existe en el ente autónomo constitucional – 2021. Entre los principales indicadores tenemos a un 36% está en desacuerdo con



el horario de jornada laboral de la institución, un 38% está en desacuerdo con el trabajo remoto que realizan el resto de sus compañeros de trabajo, un 40% está en desacuerdo con los nuevos turnos que le fueron asignados en tiempos de pandemia y un 40% que está en desacuerdo con los materiales informativos que le brinda su entidad para cumplir su labor.

Por otro lado, autores como Grados (2021) señalan que muchos profesionales trabajan en las mejores condiciones posibles dentro de la entidad, pero que existen otros factores que generan descontento los cuales son, aumento de la carga laboral y los horarios establecidos; lo quizá pueda ser resultado de la necesidad de la entidad de cubrir ciertos puestos o ciertas funciones motivo de la falta de trabajadores.

Con respecto al segundo objetivo específico el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021, en el cual se encontró que existe un valor de correlación de ( $P=0,676$  y  $p < 0,05$ ), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que existe una relación positiva alta entre las variables. Esto nos quiere decir que las condiciones laborales tienen una relación directa moderada con el reconocimiento personal y/o social. Frente a lo anteriormente mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica del estudio "Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021".

Los resultados guardan relación con Lucero (2022), quien en su investigación aplicada al personal de la empresa Servicios pesqueros DISMAR SAC en Piura, encontró que existe una correlación positiva y significativa entre las variables condiciones laborales y motivación del personal, si bien el grado de correlación al ser  $P=336$  indica que la correlación es baja. En tal sentido, se podría decir que mientras mejores condiciones laborales existan dentro de la empresa, mayor será el nivel de motivación y realización personal de los colaboradores.

El resultado de la tabla de frecuencia de la dimensión reconocimiento personal y/o social nos arroja los siguientes datos: Un 54% de colaboradores manifiestan percibir un bajo nivel de reconocimiento laboral frente a un 44% que percibió un nivel medio de reconocimiento laboral; evidenciando una falta de reconocimiento laboral dentro de la entidad; un 40% está en desacuerdo con el apoyo que brinda la entidad para alcanzar las metas profesionales, un 60% está en desacuerdo con el tiempo de descanso para concretar logros personales, un 42% está en desacuerdo con las oportunidades que brinda la entidad para hacer carrera dentro de ella y un 60% quienes se encuentran muy en desacuerdo con el nivel de comunicación que prima en la entidad.

Con respecto al tercer objetivo específico el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021, en el cual se encontró que existe un valor de correlación de ( $P=0,637$  y  $p < 0,05$ ), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que existe una relación positiva alta entre las variables. Lo cual indica que el nivel de condiciones laborales tiene una relación significativa moderada con el nivel de beneficios económicos que percibe el colaborador. En vista de lo anteriormente dicho se rechaza la hipótesis nula y se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación “Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los beneficios económicos de los trabajadores de un ente autónomo constitucional -2021.”

Como datos adicionales cabe la pena mencionar los resultados de frecuencias de beneficios económicos percibidos por el trabajador de los cuales un 56% perciben un bajo nivel de beneficios económicos. Parte de este rechazo se debe a la diferencia que existe entre el trabajo virtual y presencial, en donde un 42% de trabajadores presenciales están en desacuerdo con el monto que perciben los trabajadores remotos, este mismo 42% se encuentra totalmente en desacuerdo con el sueldo propio percibido, este mismo grupo es quien muestra su rechazo a ganar el mismo sueldo que ganaba cuando no había emergencias sanitarias.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De los descubrimientos del estudio, se determinó que las condiciones laborales tienen un alto nivel de relación en la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021. Los resultados de la investigación arrojaron un grado de correlación Pearson del  $P=0.758$  concluyendo que existe un alto nivel de Correlación. Cabe también mencionar que el 78% del personal considera que el nivel de condiciones en las que trabajan es medio, mientras que el 54% del personal menciona tener un bajo nivel de satisfacción laboral, junto a otro 44% un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo que permite deducir que al existir excelentes condiciones de trabajo la satisfacción laboral del personal administrativo será positiva.

**Segunda:** Se determinó que las condiciones laborales tienen un alto nivel de relación en la significación de las tareas en el personal administrativo de un ente autónomo constitucional – 2021. Los resultados de la investigación encuentran un coeficiente de correlación Pearson del  $P= 0.713$  indicando que existe un alto nivel de correlación.

**Tercera:** Se determinó que las condiciones laborales tienen un nivel medio de relación en el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de un ente autónomo constitucional 2021. Los resultados de la investigación encuentran un coeficiente de correlación Pearson del  $P= 0.676$  indicando que existe un nivel medio de correlación.

**Cuarta:** Los resultados del estudio concluyen que las condiciones laborales tienen un nivel medio de relación en los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional – 2021. Los resultados de la investigación encuentran un coeficiente de correlación Pearson del  $P= 0.637$  indicando que existe un nivel medio de correlación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Recomendar a las autoridades del ente autónomo constitucional de estudio llevar a cabo un análisis de puestos que permita la implantación de un nuevo horario laboral, es importante llevar a cabo una conciliación con los colaboradores y la entidad que dé pie a iniciar un proceso de modificación de horario y reasignación de funciones, para que de esta forma el personal pueda ejercer sus labores sin ningún inconveniente, lo cual influirá no solo en la satisfacción del personal sino también mejorara la eficiencia de la entidad.

**Segunda:** De igual manera este análisis de puestos debe incluir una valorización y categorización de puestos de trabajo en donde no solo se identifiquen las funciones, requisitos y jerarquía de los puestos, sino que conforme a estos se delimite los ingresos a percibir.

**Tercera:** Se recomienda motivar a los empleados, pues no solo basta con reconocer los logros obtenidos de los colaboradores, lo que todo empleado público busca es poder desarrollarse profesionalmente y poder mejorar su nivel dentro de la organización o entidad, por ende, es necesario implementar un modelo de carrera basado en méritos, que a su vez goce de cierta flexibilidad para que permita a los funcionarios crecer profesionalmente.

**Cuarta:** Recomendar al área de Recursos Humanos aplicar una propuesta de mejora del clima laboral, implementando políticas de gestión del talento humano, plan de capacitaciones y políticas que permitan desarrollar una cultura y clima organizacional dentro de la entidad pública.

## REFERENCIAS

- Alaimo V., B. M. (2017). Measurement of the Cost of Salaried Labor in Latin America and the Caribbean. *BID*.
- Alfaro, C.Y. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la micro red Pomabamba durante la pandemia Covid-19 ,2021. *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro\\_ACY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_ACY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Antonietti L., O. Z. (2020). Condiciones y medio ambientes de trabajo de salud: modelo remoto conceptual para áreas remotas y rurales. *Rev. Panam Salud Pública*, 44. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7518646/pdf/rpsp-44-e111.pdf>
- Bardalez, L. A. (2021). Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67159>
- Bellido, M. R. (2021). Satisfacción Laboral en Tiempos de COVID-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Revista Universidad, ciencia y tecnología*, 25(108). doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- BID, B. I. (2017). Latin American Labor Conditions Index. *Bets Jobs Index*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Better-Jobs-Index-An-employment-conditions-index-for-Latin-America.pdf>
- Caján, A. J. (2017). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús". *UCV-HACER Revista de investigación y cultura*, 5(2). doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Cernas, D. P. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Revista Contaduría y Administración*, 1-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006-en.pdf>

- CEPAL/OIT. (2018). The future of work in Latin America and the Caribbean: old and new forms of employment and the challenges for labor regulation. Santiago de Chile. Chile: CEPAL.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. *Mc GRAM- HILL INTERAMERICANA EDITORES, 10ma edición*. Obtenido de <https://dokumen.pub/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.html>
- Correia, D. G. (2020). Health workforce monitoring in Portugal: Does it support strategic planning and policy-making? *Health Policy. Science Direct, 124*, 303-310. doi:<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.12.014>
- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis. University of Minnesota Press
- Delgado, B. J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2)*, 1520. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Ernst, C. R. (2019). Empleos verdes en la Argentina: oportunidades para avanzar en la agenda ambiental y social. *Revista de la CEPAL*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45007/1/RVE129\\_Ernst.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45007/1/RVE129_Ernst.pdf)
- Eugenio, K.L. (2019). Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II - I del distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca. *Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%3b3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarza, A. G. (2021). Calidad de vida en el trabajo y aspectos sociodemográficos en trabajadores reintegrados en una empresa de bus de rápido transito. *Cuaderno de Administración., 37(69)*. doi:<https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. *Universidad Continental*.

- Garcia Hanco, A. M. (2018). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27191>
- Garcia, K. (2018). Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de Chupaca.Huancayo,Peru. *Universidad Nacional del Centro del Peru*, 74. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4797>
- Giles Ponce, C. (2004). El tratado de libre comercio, regulación como parte de política de estado a largo plazo en materia laboral en el Perú. *Revista peruana de derecho de la empresa*.
- Grandez, P. L. (2019). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista de Gobierno y Gestión Pública del Fondo editorial de la Universidad de San Martín de Porres*. doi:<https://doi.org/10.24265/igpp.2022.v9n1.03>
- Hadian, D. (2019). Effect of work rotation on job satisfaction. . *Scientific Journal of Management*, 7(1), 15-21. Obtenido de <http://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/66/112>.
- Hernandez, R. F. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed). *Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.* Obtenido de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Herzberg, F. (2003). Una vez más como motiva a sus empleados. *Harvard Business Review*. Special Issue pp 87-96. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- Herrera, D. &. (2017). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera de Arequipa. *Repositorio de la Universidad Católica San Pablo*. Obtenido de [Http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/15640/1/herrera\\_macedo\\_car\\_inf.pdf](Http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/15640/1/herrera_macedo_car_inf.pdf)
- Ifeanyi, O. (2018). Organizational Climate and job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*,

- 36-48. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/330452490\\_Organizational\\_Clima te\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Academic\\_Staff\\_Experience\\_from\\_Selected\\_Private\\_Universities\\_in\\_Southeast\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizational_Clima_te_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Selected_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria)
- Larrea, B. K. (2020). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción ciudadana en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66325>
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago: Rand McNally College.
- Lucero, C.M. (2022). Condiciones laborales y motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura - Piura,2021. *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85355/Lucero\\_MCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85355/Lucero_MCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maxwell-Smith, M., Barnett, T., & Lewin, D. (2019). Does perceived treatment of unfamiliar employees affect consumer brand attitudes? Social dominance ideologies reveal who cares the most and why. *Journal of Business Research*, 461-471.
- Méndez Soto, R. G.-O. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.156](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156)
- Miranda, S. E. (2020). Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.83](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83)
- Moura F, D. L. (2020). Condiciones de trabajo e impacto en la salud de los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. *Cogitare Enfermagem*. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1096018/4-72702-v25-en.pdf>



- Nie P., & S.-P. (2017). What Chinese Workers Value: An Analysis of Job Satisfaction, Job Expectations, and Labor Turnover in China. *IZA Institute of Labor Economics*, 18. Obtenido de <https://docs.iza.org/dp10963.pdf>
- Ocsa, M. C., & Huayra, Y. P. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. *UNSA INVESTIGA, VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Características sociales y las condiciones físicas en las que realiza su trabajo. *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. *Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL*.
- Pang, K. y. (2018). Organizacional motivation, employee job satisfaction and organizational performance An emperical study of container shipping companies in taiwan. *Maritime Busitime Review*, 36-52. doi:<https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Portales, C. A. (2018). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediada empresa de transporte. *Universidad Autonoma de Coahuila*. Obtenido de [https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF601\\_Satisfacci\\_\\_n\\_Laboral\\_\\_y\\_Rotaci\\_\\_n\\_de\\_Personal.pdf](https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral__y_Rotaci__n_de_Personal.pdf)
- Quispe L., R. (2018). Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesionalismo de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau. *Repositorio Universidad Norbert Wiener*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2505/TESES%20Qui>
- Reaño, R.V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional San Agustín de Arequipa 2018. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas-Oficina Zonal Tarapoto. *Universidad Cesar Vallejo*, 52. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1083>
- Rezaee, A., Khoshsima, H., y Zare, E. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed method. *Journal Cogent Education*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Rodríguez, O. M. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas. *Visión Gerencial (revista científica)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545893007.pdf>
- Robertson, R., Di, H., Brown, D., & Dehejia, R. (2016). Working conditions, work outcomes, and policy in Asian developing countries. Manila, Philippines: Asian Development Bank.
- Ruiz Bolivar, C. (2015). Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa. *Accelerating the world's research- Academia.edu*. Obtenido de [https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos\\_y\\_Tecnicas\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_Educativa\\_Carlos\\_Ruiz\\_Bolivar\\_pdf](https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf)
- Salazar, C. P. (2018). Relación entre satisfacción y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. *Repositorio Universidad Andina Simon Bolivar de Ecuador*, 105. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez H., R. C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sanchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en una industria de cereales. *Facultad de Psicología y Relaciones Humanas*.
- Sánchez, T. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos del trabajo. Una exploración cualitativa para su. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 2, 165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

- Sarmiento, F. R. (2012). Una nueva metodología para la investigación de tendencias en diseño. *Revista internacional de investigación, innovación y desarrollo en diseño*. doi:<https://doi.org/10.24310/ldisenio.2012.v7i.12620>
- Schein, E. H. (1994). Psicología de la organización. *Consulta en casa*. Obtenido de <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/libro-psicologc3ada-de-la-organizacic3b3n-edgar-h-schein.pdf>
- Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Sila E., & S. (2018). The Importance of Employee Satisfaction. *Management Spletna izd*, 13, 111-136. Obtenido de URN:NBN:SI:DOC-64IUKT0Q
- Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. *Cinzel*. Obtenido de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/100>
- Torres, S. J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. *ESPE*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Revista de la Naciones Unidas CEPAL*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, pp. 70-90. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0275074002250254>

# ANEXOS

## ANEXO 1: Operacionalización de variables.

Variables / Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>VI: Condiciones laborales</b> Es cualquier factor o característica del entorno o lugar de trabajo, que podría influenciar en el aspecto físico y social del trabajador. Es un elemento esencial para lograr la satisfacción laboral porque reúne todos los elementos donde se va a desarrollar el trabajador para desempeñar su función. Existen dos factores que afectan directamente a la satisfacción laboral, el primero es la relación interpersonal y la segunda los factores de superación. (Huayra y Ocsa, 2020).	Se mide a través de un cuestionario, con 12 preguntas cerradas, que se compone de 3 dimensiones: Condiciones ambientales de trabajo (4 ítems), Condiciones de tiempo de trabajo (4 ítems), y Condiciones sociales de trabajo (4 ítems), con 5 alternativas de respuesta, tales como totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo y sus rangos: malo (12-27), regular (28-43) y bueno (44-60).	Condiciones ambientales de trabajo	* Iluminación * Ventilación * Vestimenta * Temperatura * ruido	Ordinal Escala de liker (1) totalmente en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo Sus rangos: malo (12-27), regular (28-43) y bueno (44-60).
		Condiciones de tiempo de trabajo	* Jornada de trabajo * Remuneración mensual * Periodo de descanso	
		Condiciones sociales de trabajo	* Relaciones con el jefe * Relaciones con los compañeros	
<b>VD: Satisfacción Laboral</b> Autores como Pang y Lu (2018) indican que la satisfacción laboral es un estado	Se mide a través de un cuestionario, con 15 preguntas cerradas, que se compone de 3	Significación de tarea	* Conformidad con la labor * Identificación y valoración de labor	Alta (48-60) Media (34-47) Baja (20-33)

<p>emocional que puede ser placentero o positivo y que va a depender por la valoración del trabajo o las experiencias que tiene en el puesto. Es decir, como se siente la persona respecto al trabajo, sus compañeros de área y con la misma empresa. A mayor grado de satisfacción laboral mayor será su productividad laboral.</p>	<p>dimensiones: significación de la tarea (4 ítems), reconocimiento personal y/o social (4 ítems), y beneficios económicos (4 ítems), con 5 alternativas de respuesta, tales como totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo y sus rangos: malo (12-27), regular (28-43) y bueno (44-60).</p>		realizada	
		Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Posibilidad de desarrollo</li> <li>* Comunicación con el equipo de trabajo</li> <li>*Lideres tolerantes</li> </ul>	
		Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Conformidad con las remuneraciones</li> <li>*Equidad de beneficios</li> </ul>	

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos.

### CUESTIONARIO

#### I. VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES

A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar.

Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda.

Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CONDICIONES LABORALES	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>					
1. La iluminación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia es el adecuado.					
2. La ventilación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
3. La vestimenta de trabajo que les facilitaron en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
4. La temperatura en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO</b>					
5. El horario de jornada de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
6. La remuneración mensual que percibe en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
7. El número de días de descanso en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.					
8. El tiempo de descanso para compartir con su familia, es el adecuado.					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO</b>					
9. La relación con su jefe inmediato y superiores, es el adecuado.					
10. La relación con sus compañeros de trabajo, es el adecuado.					
11. La relación con los usuarios, es el adecuado.					
12. Las condiciones sociales dadas por su entidad, es el adecuado.					

Fuente: Elaboración propia

## II. VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar.

Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda.

Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>					
1. El horario de jornada laboral que realiza en su institución, es el adecuado					
2. Está de acuerdo con el trabajo remoto que realizan el resto de sus compañeros de trabajo					
3. Los objetivos y metas de producción exigidos por su entidad en época de pandemia, es el adecuado.					
4. Los nuevos turnos que le fueron asignados en tiempos de pandemia es el adecuado.					
5. Los materiales informativos que le brinda su entidad para cumplir su labor, es el adecuado.					
<b>DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>					
6. El apoyo que le da su entidad para alcanzar sus metas profesionales, es el adecuado.					
7. El tiempo de descanso para concretizar sus logros personales y profesionales, es el adecuado.					
8. Está de acuerdo con las oportunidades que le brinda su entidad para hacer carrera funcionaria					
9. La comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo, es el adecuado.					
10. El trabajo en equipo que se efectúa en su entidad, es el adecuado.					
<b>DIMENSIÓN BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>					
11. Está de acuerdo con el salario que percibe por las funciones realizadas en tiempos de pandemia.					
12. Está de acuerdo con el salario de tus compañeros que realizan trabajo remoto en tiempos de pandemia.					



13. Las compensaciones recibidas durante el trabajo presencial, son las adecuadas.					
14. Está de acuerdo que tu sueldo sea el mismo durante la pandemia pese al riesgo existente por realizar trabajo presencial					
15. Está de acuerdo con el interés de tu entidad de adquirir materiales de protección para cuidar tu integridad en época de pandemia.					

**Anexo 3: Validez de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES POR VALIDADOR 01.**

N°	VARIABLE/ CONDICIONES LABORALES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
2	La ventilación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
3	La vestimenta de trabajo que les facilitaron en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	La temperatura en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El horario de jornada de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
6	La remuneración mensual que percibe en el ente autónomo constitucional, es el adecuado.	x		x		x		
7	El número de días de descanso en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		

8	El tiempo de descanso para compartir con su familia, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La relación con su jefe inmediato y superiores, es el adecuado.	x		x		x		
10	La relación con sus compañeros de trabajo, es el adecuado.	x		x		x		
11	La relación con los usuarios, es el adecuado.	x		x		x		
12	Las condiciones sociales dadas por su entidad, es el adecuado.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable ( X )**                    **Aplicable después de corregir ( )**                    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Dr. Fernando Escudero Vílchez                    **DNI:** 03695876

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

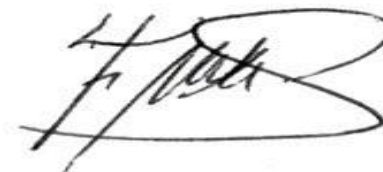
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022



Dr. Fernando Escudero Vílchez

**Metodología de la Investigación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL POR VALIDADOR 01.**

N°	VARIABLE/ SATISFACCIÓN LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El horario de jornada laboral que realiza en su institución, es el adecuado	x		x		x		
2	Está de acuerdo con el trabajo remoto que realizan el resto de sus compañeros de trabajo	x		x		x		
3	Los objetivos y metas de producción exigidos por su entidad en época de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	Los nuevos turnos que le fueron asignados en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
5	Los materiales informativos que le brinda su entidad para cumplir su labor, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El apoyo que le da su entidad para alcanzar sus metas profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
7	El tiempo de descanso para concretizar sus logros personales y profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
8	Está de acuerdo con las oportunidades que le brinda su entidad para hacer carrera funcionaria.	x		x		x		
9	La comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo, es el	x		x		x		

	adecuado.							
10	El trabajo en equipo que se efectúa en su entidad, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Está de acuerdo con el salario que percibe por las funciones realizadas en tiempos de pandemia.	x		x		x		
12	Está de acuerdo con el salario de tus compañeros que realizan trabajo remoto en tiempos de pandemia.	x		x		x		
13	Las compensaciones recibidas durante el trabajo presencial, son las adecuadas.	x		x		x		
14	Está de acuerdo que tu sueldo sea el mismo durante la pandemia pese al riesgo existente por realizar trabajo presencial	x		x		x		
15	Está de acuerdo con el interés de tu entidad de adquirir materiales de protección para cuidar tu integridad en época de pandemia.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable ( X )**                      **Aplicable después de corregir ( )**                      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Dr. Fernando Escudero Vílchez                      **DNI:** 03695876

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022



Dr. Fernando Escudero Vílchez

**Metodología de la Investigación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES POR VALIDADOR 02.**

N°	VARIABLE/ CONDICIONES LABORALES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
2	La ventilación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
3	La vestimenta de trabajo que les facilitaron en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	La temperatura en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El horario de jornada de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
6	La remuneración mensual que percibe en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
7	El número de días de descanso en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
8	El tiempo de descanso para compartir con su familia, es el	x		x		x		

	adecuado.							
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La relación con su jefe inmediato y superiores, es el adecuado.	x		x		x		
10	La relación con sus compañeros de trabajo, es el adecuado.	x		x		x		
11	La relación con los usuarios, es el adecuado.	x		x		x		
12	Las condiciones sociales dadas por su entidad, es el adecuado.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable ( X )**                    **Aplicable después de corregir ( )**                    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Mag. María Antonieta Rosada Silva                    **DNI:** 31010096

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

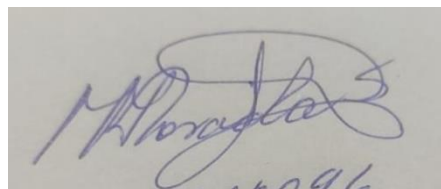
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022



**María Antonieta Rosada Silva**

**Gestión Pública**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL POR VALIDADOR 02.**

N°	VARIABLE/ SATISFACCIÓN LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El horario de jornada laboral que realiza en su institución, es el adecuado	x		x		x		
2	Está de acuerdo con el trabajo remoto que realizan el resto de sus compañeros de trabajo	x		x		x		
3	Los objetivos y metas de producción exigidos por su entidad en época de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	Los nuevos turnos que le fueron asignados en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
5	Los materiales informativos que le brinda su entidad para cumplir su labor, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El apoyo que le da su entidad para alcanzar sus metas profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
7	El tiempo de descanso para concretizar sus logros personales y profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
8	Está de acuerdo con las oportunidades que le brinda su entidad para hacer carrera funcionaria.	x		x		x		



9	La comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo, es el adecuado.	x		x		x		
10	El trabajo en equipo que se efectúa en su entidad, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Está de acuerdo con el salario que percibe por las funciones realizadas en tiempos de pandemia.	x		x		x		
12	Está de acuerdo con el salario de tus compañeros que realizan trabajo remoto en tiempos de pandemia.	x		x		x		
13	Las compensaciones recibidas durante el trabajo presencial, son las adecuadas.	x		x		x		
14	Está de acuerdo que tu sueldo sea el mismo durante la pandemia pese al riesgo existente por realizar trabajo presencial	x		x		x		
15	Está de acuerdo con el interés de tu entidad de adquirir materiales de protección para cuidar tu integridad en época de pandemia.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable ( X )**                      **Aplicable después de corregir ( )**                      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Mag. María Antonieta Rosada Silva                      **DNI:** 31010096

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

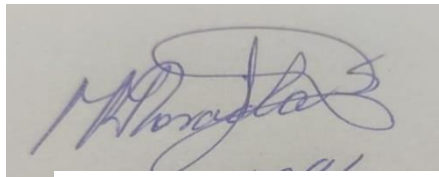
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022



**María Antonieta Rosada Silva**

**Gestión Pública**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES POR VALIDADOR 03.**

N°	VARIABLE/ CONDICIONES LABORALES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
2	La ventilación que tiene su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
3	La vestimenta de trabajo que les facilitaron en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	La temperatura en su puesto de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El horario de jornada de trabajo en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
6	La remuneración mensual que percibe en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
7	El número de días de descanso en el ente autónomo constitucional en tiempos de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		

8	El tiempo de descanso para compartir con su familia, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La relación con su jefe inmediato y superiores, es el adecuado.	x		x		x		
10	La relación con sus compañeros de trabajo, es el adecuado.	x		x		x		
11	La relación con los usuarios, es el adecuado.	x		x		x		
12	Las condiciones sociales dadas por su entidad, es el adecuado.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable ( X )**                    **Aplicable después de corregir ( )**                    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Mag. Luis Alberto Hinojosa Ramírez

**DNI:** 42753251

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022

**Luis Alberto Hinojosa Ramírez**

**Gestión Pública**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL POR VALIDADOR 03.**

N°	VARIABLE/ SATISFACCIÓN LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El horario de jornada laboral que realiza en su institución, es el adecuado	x		x		x		
2	Está de acuerdo con el trabajo remoto que realizan el resto de sus compañeros de trabajo	x		x		x		
3	Los objetivos y metas de producción exigidos por su entidad en época de pandemia, es el adecuado.	x		x		x		
4	Los nuevos turnos que le fueron asignados en tiempos de pandemia es el adecuado.	x		x		x		
5	Los materiales informativos que le brinda su entidad para cumplir su labor, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El apoyo que le da su entidad para alcanzar sus metas profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
7	El tiempo de descanso para concretizar sus logros personales y profesionales, es el adecuado.	x		x		x		
8	Está de acuerdo con las oportunidades que le brinda su entidad para hacer carrera funcionaria.	x		x		x		
9	La comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo, es el	x		x		x		

	adecuado.							
10	El trabajo en equipo que se efectúa en su entidad, es el adecuado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Está de acuerdo con el salario que percibe por las funciones realizadas en tiempos de pandemia.	x		x		x		
12	Está de acuerdo con el salario de tus compañeros que realizan trabajo remoto en tiempos de pandemia.	x		x		x		
13	Las compensaciones recibidas durante el trabajo presencial, son las adecuadas.	x		x		x		
14	Está de acuerdo que tu sueldo sea el mismo durante la pandemia pese al riesgo existente por realizar trabajo presencial	x		x		x		
15	Está de acuerdo con el interés de tu entidad de adquirir materiales de protección para cuidar tu integridad en época de pandemia.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiente):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable ( X )**                      **Aplicable después de corregir ( )**                      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del Juez validador:** Mag. Luis Alberto Hinojosa Ramírez                      **DNI:** 42753251

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de junio del 2022

**Luis Alberto Hinojosa Ramírez**

**Gestión Pública**

#### Anexo 4: Matriz de Consistencia

<b>TITULO: Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de n ente autónomo constitucional-2021</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021	<b>VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
			Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación, ventilación, vestimenta, temperatura, ruido	1,2, 3, 4	(1) totalmente en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo 5) totalmente de acuerdo
			Condiciones de tiempo de trabajo	Jornada de trabajo, remuneración mensual, periodo de descanso	5,6,7,8	
Condiciones sociales de trabajo	Relaciones con el jefe Relaciones con los compañeros	9, 10,11, 12				
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan con la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021.	Existe relación significada entre condiciones laborales y la significación de la tarea del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
			Significación de la tarea	Conformidad con la labor	1,2	(1) totalmente en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo,
				Identificación con la labor	3	
Valoración de labor realizada	4, 5					

						(5) totalmente de acuerdo
¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan en el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021?	Determinar la relación de las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional -2021.	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el reconocimiento personal y/o social del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021.	Reconocimiento personal y/o social	Posibilidad de desarrollo	6,7	
				Comunicación con el equipo de trabajo	8, 9	
				Lideres tolerantes	10	
¿De qué manera las condiciones laborales se relacionan en los beneficios económicos de los trabajadores de un ente autónomo constitucional durante la pandemia -2021?	Determinar la relación de las condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021.	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los beneficios económicos del personal administrativo de un ente autónomo constitucional - 2021.	Beneficios económicos	Conformidad con las remuneraciones	11, 12, 13,	
				Equidad de beneficios	14, 15	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>		

<p>Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Nivel: correlacional  Diseño: No Experimental</p>	<p>Población:  Personal administrativo de un ente autónomo constitucional de la ciudad de Abancay, consistentes en 57.  Muestra:  50 personales administrativos de apoyo fiscal de un ente autónomo constitucional de la ciudad de Abancay.</p>	<p>Encuesta  02 cuestionarios</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de la recolección los datos mediante el instrumento, se analizarán los datos estadísticamente mediante el software estadístico SPSS v.25 para exponer los resultados en tablas y figuras.  INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis y a fin de determinar la correlación entre las variables, se empleará Alpha de Cronbach- Método a través de la prueba paramétrica de Pearson</p>
---	---	---------------------------------------	--

Fuente: Chiavenato (2019) y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005)



### **Anexo 5: Fiabilidad Alfa de Cronbach:**

Se aplicó una prueba de Alfa de Cronbach a los instrumentos usados para medir cada variable y en cuales se encontró los siguientes resultados.

#### 1.1. Variable 1: Condiciones Laborales

*Tabla 01: Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	12

Fuente: Obtenido del SPSS

La prueba de confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de 0.828, indicando que el instrumento aplicado es confiable.

#### 1.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

*Tabla 02: Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Fuente: Obtenido del SPSS

La prueba de confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de 0.898, indicando que el instrumento aplicado es confiable.

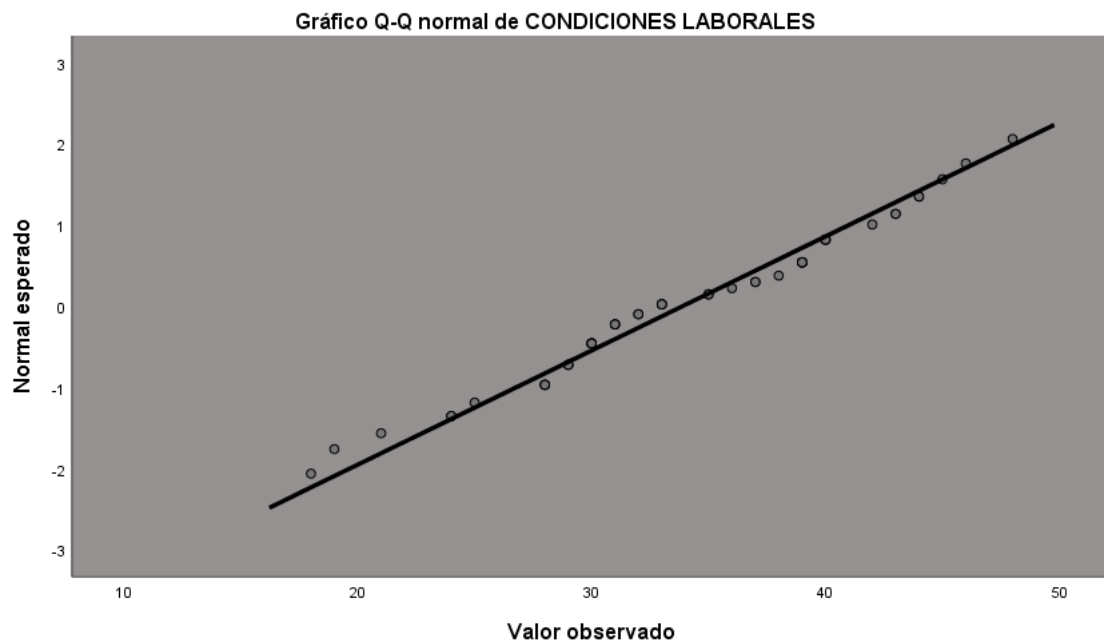
## Anexo 6: Análisis de normalidad:

*Análisis de normalidad de la variable condiciones laborales.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
CONDICIONES LABORALES	,104	50	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors



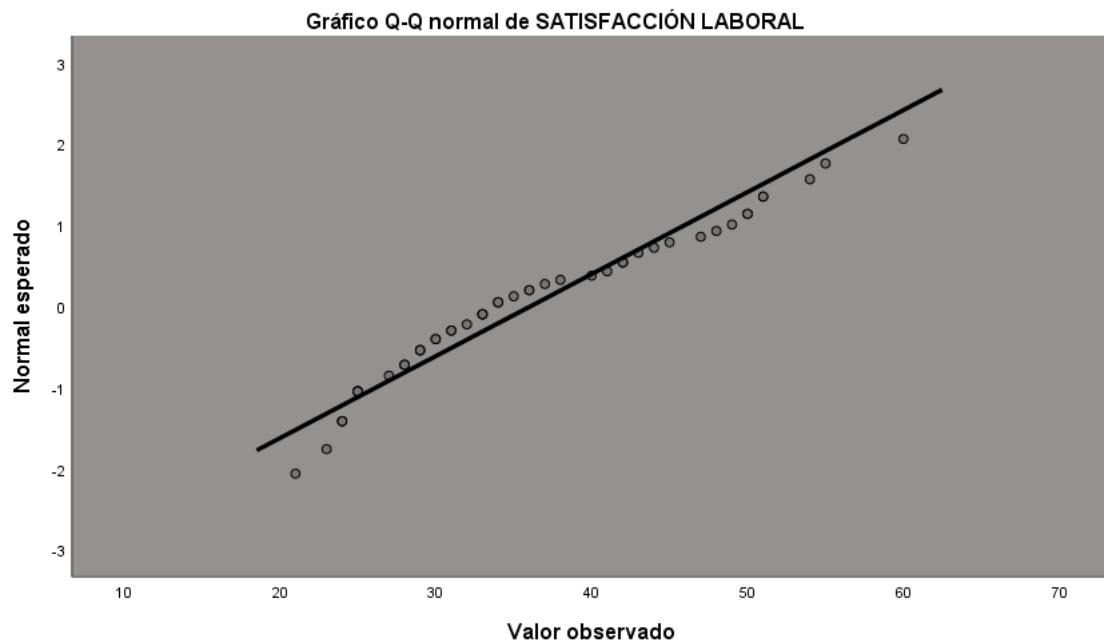
Considerando los valores que se detallan en la tabla, la muestra analizada fue de 50 personas, podemos observar que ambas variables la significancia es mayor a 0.05 por lo tanto podemos afirmar que tiene una distribución normal.

Es por ello que las variables deben ser analizadas con estadísticos de correlación paramétricos como Pearson.

*Análisis de normalidad de la variable satisfacción laboral.*


	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCION LABORAL	,123	50	,056


a. Corrección de significación de Lilliefors



Considerando los valores que se detallan en la tabla, la muestra analizada fue de 50 personas, podemos observar que ambas variables la significancia es mayor a 0.05 por lo tanto podemos afirmar que tiene una distribución normal. Es por ello que las variables deben ser analizadas con estadísticos de correlación paramétricos como Pearson.

## Anexo 7: Autorización de aplicar instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 22 de julio de 2022  
Carta P. 0859-2022-UCV-VA-EPG-F01/I

Dr.  
Williams Richard Cáceres Torres  
Presidente  
Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Apurímac

De mi mayor consideración:


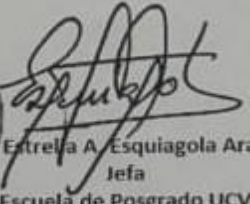
Es grato dirigirme a usted, para presentar a BARAZORDA HINOJOSA, SAULO; identificado con DNI N° 42125533 y con código de matrícula N° 7002637741; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


**Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BARAZORDA HINOJOSA, SAULO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

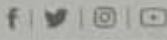
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

  
MINISTERIO PÚBLICO  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE  
FISCALES SUPERIORES DE  
APURÍMAC  
20 JUL 2022  
Firma: [Signature]  
Folios: 01  
Hora: 15:43

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



## Anexo 9. Consentimiento informado

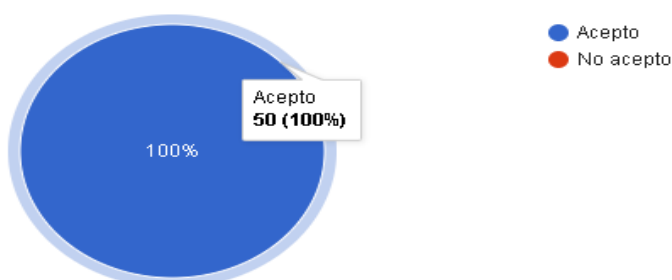
### Cuestionario sobre condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente autónomo constitucional-2021.

Estimado(a) colaborador (a), esta primera encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre "CONDICIONES LABORALES ", a través de las siguientes preguntas, siendo de carácter anónimo y será utilizado únicamente con fines académicos y educativos que permitan conocer la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores de un Ministerio del Estado en tiempos de pandemia.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará afirmaciones en las cuales deberá marcar la respuesta que se asemeje a su manera de pensar o experiencia que haya tenido. Leer cada una con mucha atención y no dejar ninguna pregunta sin responder. Recuerda que todas las respuestas son correctas, no existe respuesta incorrecta.

He leído la información recibida, siendo mi participación libre, voluntaria y por decisión propia, por lo tanto:

50 respuestas



Anexo 10. Base de datos

	CONDICIONES LABORALES												SATISFACCION LABORAL														
	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO				CONDICIONES DE TIEMPO DE TRABAJO				CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO				SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA					RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					BENEFICIOS ECONOMICOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1
2	4	4	1	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1	4	2	2	1	2	4
3	5	5	2	5	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	4	4	3	3	3	1	3	3	5	4	2	4	5	4	4	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
6	3	3	1	3	2	4	2	3	1	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	4	4
7	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
8	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	3
10	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	1
12	2	2	2	2	2	3	4	2	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	4	4	5	3	3	3	3	5
13	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3
14	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1
16	1	3	1	2	2	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1

17	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	2	4	2	
19	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	1	2	2	1	3	4	4	2	4	1	
20	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	
21	2	2	2	4	2	2	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	1	
22	4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	
23	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	
24	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	
25	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	
26	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	
27	5	5	1	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	
28	5	4	1	4	2	1	3	3	5	4	4	3	4	1	3	2	4	2	2	1	1	4	1	1	1	1	5	
29	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	2	5	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	5	
30	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	
31	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
32	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	
33	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
36	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	



<b>37</b>	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1
<b>38</b>	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
<b>39</b>	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
<b>40</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>41</b>	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1
<b>42</b>	3	3	3	3	2	1	1	1	2	4	4	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1
<b>43</b>	3	3	3	3	5	5	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1
<b>44</b>	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
<b>45</b>	4	3	2	2	2	1	2	1	3	4	4	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1
<b>46</b>	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2
<b>47</b>	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3
<b>48</b>	4	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1
<b>49</b>	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1
<b>50</b>	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4		3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente constitucional autonomo-2021.", cuyo autor es BARAZORDA HINOJOSA SAULO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO <b>DNI:</b> 03695876 <b>ORCID</b> 0000-0002-3835-8740	Firmado digitalmente por: EESCUDEROVI el 10-08- 2022 18:31:45

Código documento Trilce: TRI - 0403518