



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la
Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal
Tarapoto, año 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Alejandro Reyes Ortiz

ASESOR

MBA. Ing. Enrique López Rengifo

LINEA DE INVESTIGACION

Administración del talento humano

TARAPOTO - PERÚ

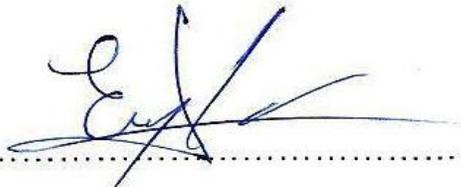
2016



Dr. Gustavo Ramírez García
Presidente



Dr. Ludwin Villanueva García
Secretario



MBA: Enrique López Rengifo
Vocal

Dedicatoria

Con todo amor a mis padres por haberme forjado con valores, a mis queridos hijos por su enorme comprensión para hacer realidad mis estudios de maestría.

Alejandro.

Agradecimiento

Quiero agradecer infinitamente a todos los maestros de la maestría, que compartieron sus conocimientos conmigo, especialmente agradezco a mi asesor el MBA. Ing. López Rengifo, Enrique, por su asesoría, su motivación y consejos para hacer posible la culminación de esta tesis.

Alejandro.

Declaratoria de Autenticidad

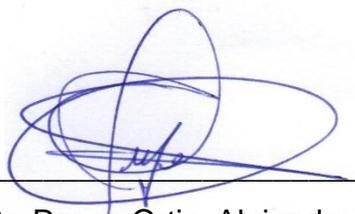
Yo, Reyes Ortiz, Alejandro, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 23276207, con la tesis titulada “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, octubre del 2016.



Br. Reyes Ortiz, Alejandro

DNI N° 23276207

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada titulada “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.”, con la finalidad de conocer la relación en lo que concierne a las variables Condiciones laborales y satisfacción laboral.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento este trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos	37
II. METODO	39
2.1. Diseño de la investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 41	
2.6. Aspectos éticos	43
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIÓN	52

VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS:.....	54
ANEXOS	57
Anexo N.º 01: Matriz de consistencia.....	58
Anexo N.º 02: Instrumentos de recolección de información	59
Anexo N.º 03: Validación de instrumentos	61
Anexo N.º 04: Autorización para aplicar instrumento	67

Índice de tablas

Tabla 01: Nivel de las condiciones laborales de los colaboradores	43
Tabla 02: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores	45
Tabla 03: Resultados de La Correlación de Pearson	47
Tabla 04: Análisis De Varianza Del Modelo	48

Índice de gráficos

Gráfico 01: Nivel de las condiciones laborales de los colaboradores (%)	43
Gráfico 02: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores (%)	44
Gráfico 03: Gráfico de Dispersión entre las Variables: Condiciones laborales y la Satisfacción laboral de los colaboradores	46

Resumen

El siguiente trabajo de investigación tuvo lugar en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con el objetivo principal de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores, para ello se obtuvo una muestra representativa de 30 colaboradores que fueron seleccionados a través de un muestro no probabilístico por conveniencia para luego solicitarles el llenado de los cuestionarios que previamente fueron evaluados por expertos en la materia, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional.

Procesada las encuestas se presentó el resumen de los datos por medio de tablas y gráficos estadísticos para su análisis correspondiente e interpretación, y para el estudio de relación se utilizó la prueba de correlación lineal de Pearson, este proceso se llevó a cabo por medio de la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS versión 21.

Para la variable condiciones laborales de los colaboradores los datos obtenidos nos indicaron que existen condiciones “Moderadas” ya que la mayor concentración de respuesta se obtuvo en esa escala valorativa, y para la satisfacción laboral de los colaboradores los datos obtenidos nos indicaron que son “Neutrales”, se llegó a determinar que existe relación directa y significativa entre las variables pues el coeficiente de correlación lineal encontrado resultó $r = 898$, el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.

Palabras Claves: Condiciones laborales; Satisfacción laboral

Abstract

The following research work took place at the National Commission for Development and Life without Drugs - Zonal Office Tarapoto, 2016 with the main objective to determine the relationship between working conditions and job satisfaction of employees, for it was obtained a representative sample of 30 employees who were selected through a non-probability sampling for convenience and then solicit the filling of questionnaires that were previously evaluated by experts in the field, the type of study was not experimental with descriptive correlational design.

Processed surveys the summary data presented by statistical tables and graphs for the corresponding analysis and interpretation, and to study relationship test Pearson linear correlation was used, this process was carried out by the Excel spreadsheet and SPSS version 21.

For the variable working conditions of employees data obtained showed us that there are "moderate" conditions since the highest concentration of response was obtained in the rating scale and job satisfaction of employees data obtained indicated that we are "Neutral" , he came to determine that there is a direct and significant relationship between the variables as the linear correlation coefficient found was $r = 898$, the coefficient of determination (0807), explained that about 80% of the job satisfaction of employees is influenced by the working conditions in the institution.

Keywords: Labor conditions; Work satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, es una institución adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, institución encargada de implementar la estrategia nacional de lucha contra la droga, como política del estado peruano. Para alcanzar sus objetivos viene desarrollando, proyectos y actividades en beneficio de las poblaciones afectadas por el narcotráfico, para ello ha tenido que, no solo disponer de recursos económicos, sino de recursos humanos, contratándose personal de mano de obra calificada para las áreas administrativas, logística y técnicos, con régimen de contratación diferentes: 728, CAS y locación de servicios, con diferencias de sueldos marcadas, bonificaciones, CTS, AFPs, viáticos, y beneficios sociales; mientras que los de la 728 tienen potestad de escoger su seguro de salud, los CAS, están obligados al sistema de ESSALUD, y los de locación, no gozan de ninguno de estos derechos laborales como trabajadores del sector estatal, a pesar que en términos generales todos los trabajadores tienen las mismas responsabilidades, y en algunos casos con mayor carga laboral. Por otro lado, la disponibilidad de bienes, logística, espacios, seguridad, y otros servicios, es de suponer que no son los más adecuado y suficientes para el buen desenvolvimiento de los trabajadores; indicadores que requieren identificar y conocer, para determinar los niveles de las condiciones laborales y el grado de satisfacción o insatisfacción laboral de los trabajadores.

Es de entender, que las diferentes modalidades de condiciones de trabajo, ya sea en el sector estatal o privado, generan problemas sicosociales, de inseguridad, de insatisfacción, que afectan seriamente en su calidad de vida del trabajador, repercutiendo negativamente en su salud mental, y en el ánimo y mejor rendimiento laboral.

Por lo tanto, con la investigación que se plantea, se pretende identificar científicamente, estos problemas de condiciones laborales y satisfacción o insatisfacción laboral, generados por las condiciones laborales determinadas por la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, formulando para ello el siguiente problema.

1.2. Trabajos previos

Para plantear el presente proyecto de tesis, titulada “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA, oficina zonal Tarapoto, año 2016”, se ha revisado información bibliográfica referente al tema de estudio, no se ha encontrado trabajos de investigación exactamente iguales, sin embargo cito algunas investigaciones de tesis, relacionadas al tema de investigación, tanto a nivel internacional, nacional y regional, los cuales, se mencionan en los siguientes párrafos:

Estudios Internacionales

Arratia (2010), en su trabajo de investigación titulado: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile”, llega a la conclusión de que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizante y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

Asimismo, mencionan, que, debido a que los docentes no tienen total conciencia de sus condiciones de trabajo, ellos docentes perciben que la satisfacción laboral y de las condiciones materiales de trabajo no son aspectos que influyan directamente en sus desempeños laborales. De todos modos, identifican dos elementos que actúan como mediadores, y en este sentido, influirían en el desarrollo profesional: La vocación como eje

esencial de su profesión; y el contexto en el cual se desempeñan como factor fundamental de su desempeño.

Cisneros (2011), a través de su trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario, San Luis Potosí, Bolivia, llega a la siguiente conclusión:

- Que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio.
- Menciona también haber encontrado, que el personal de enfermería se encuentra en un nivel de satisfacción moderado, dándole mayor importancia al salario, horario y estabilidad en el empleo y esto se traduce en una mayor productividad para la institución, pero desafortunadamente se encuentra que el personal de enfermería cuenta con un nivel de motivación bajo debido a esto es importante señalar que cuando al personal no se le brinda la oportunidad de promocionar, que sus tareas se vuelvan monótonas, capacidad de utilizar sus capacidades y que considere que su responsabilidad asignada no es la suficiente, esto genera insatisfacción.
- Investigar sobre la satisfacción laboral de las enfermeras y las condiciones de trabajo en las que se encuentran inmersas son factores importantes dentro de la evaluación de calidad que se brinda en la institución ya que se conocerán los niveles de satisfacción y percepciones de las condiciones y estas generan áreas de oportunidad.
- Mencionan también que la investigación realizada tiene importantes elementos para la administración ya que identifica factores que producen insatisfacción y satisfacción y de esta manera proponer estrategias o realizar acciones tendientes a corregir a esos factores o bien si producen satisfacción reforzarlos.

- Finaliza remarcando, que la satisfacción en el personal de enfermería en el desempeño de sus actividades ha sido considerada un determinante de la calidad de atención, pues no es factible que un empleado realice su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho con su desempeño y con los resultados del mismo, es por ello de la importancia de mantener motivado y satisfecho al trabajador ya que de ello depende la productividad de las instituciones.

Álvarez (2011), en su trabajo de investigación titulado: Satisfacción y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos, México, llego a las conclusiones siguientes:

- Existe una relación lineal positiva y significativa en grado medio. Se puede decir que, a mayor grado de reconocimiento laboral otorgado a los empleados, mayor será el grado de satisfacción laboral.
- Asimismo, indica que el análisis a la hipótesis permitió:
 - Mostrar que el grado de satisfacción laboral que experimentan los empleados del CAM, no es diferente según el tipo de empleo, tipo de trabajo y el turno que laboran. A pesar de las diferencias que existen entre las categorías, los empleados experimentaron el mismo grado de satisfacción laboral.
 - Permitió mostrar que existe una relación significativa y negativa entre el grado de satisfacción laboral de los empleados y la antigüedad en la empresa, lo que significa que a mayor antigüedad menor es el grado de satisfacción laboral.
 - Permitieron mostrar que no existe relación significativa entre el grado de reconocimiento laboral y la antigüedad en la empresa; esto significa que indistintamente de los años que el empleado se encuentre laborando para la empresa, el grado de reconocimiento laboral es similar.

- Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:
- En cuanto al grado de satisfacción laboral se pudo observar que el grado de satisfacción laboral que tuvieron los empleados fue algo satisfecho.
- Finalmente concluye, que el grado de reconocimiento laboral de los empleados se encuentra ubicado entre regular y bueno.

Cifuentes (2012) en su trabajo de investigación, titulado: Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Colombia, Bogotá, Colombia, llego a las siguientes conclusiones:

- En general, los profesionales se hallan satisfechos con los factores de características extrínsecas de estatus y promoción profesional. La insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tiene que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. Con la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo también se obtuvieron puntajes bajos.
- La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23).
- Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo.
- Los hombres evidencian insatisfacción con la relación interpersonal con sus jefes, media de 2.91 (DE: 0.22) y la monotonía laboral, media de 2.32 (DE: 0.46).
- Existe relación estadísticamente significativa ($P=0.03$) entre la satisfacción laboral y la relación interpersonal con los compañeros siendo esta mayor entre el grupo de profesionales que no tienen pareja.
- Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos

quienes tienen un tiempo menor, obteniéndose así una relación estadísticamente significativa ($P= 0.04$).

- El personal de la tarde es quien se halla más insatisfecho, se identificó una relación estadísticamente significativa ($P=0.04$) entre la satisfacción laboral global y el turno.
- El asistir a eventos se consideró como un factor protector en relación a la insatisfacción por competencia profesional. ($P= 0.03$)
- El hecho de que los profesionales asistan a eventos y jornadas de actualización en el área es un factor protector frente a la insatisfacción por competencia profesional.
- El tiempo de desempeño menor o igual a 3 años es un factor de riesgo para la insatisfacción laboral frente a las relaciones interpersonales con sus jefes/as.

Estudios nacionales

Pérez y Rivera (2015), según su trabajo de investigación, titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013, Iquitos, Perú, reporta las siguientes conclusiones:

- Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
- Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
- En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.

- En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales.
- En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros.
- En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos.

Salluca (2010), en su trabajo de investigación, titulado: Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao, Perú, concluye de la siguiente manera:

- En las dimensiones de condición laboral y capacidad pedagógica, se observa que existe una correlación positiva por parte de los alumnos, mientras que la inducción por parte de los profesores la correlación es débil, es decir, que los maestros y maestras se sienten satisfechos con las condiciones laborales de su institución educativa, lo que induce que se desempeña bien en su capacidad pedagógica. Más no así por percepción de los profesores en donde estas dimensiones se comportan independientemente neutrales.
- Entre las dimensiones de condición laboral y responsabilidad pedagógica, la correlación es positivo, lo que demuestran que los maestros y maestras se sienten satisfechos en el entorno de su condición laboral y está bien centrado en lo que se refiere en su emocionalidad pedagógica en las instituciones educativas públicas del cercado Callao.

- En lo que respecta entre las dimensiones de realización personal y relaciones personales, los resultados indican que la correlación es positiva y nos conduce que existe una correlación significativa entre ambas dimensiones por lo que se concluye que los maestros y maestras de las instituciones educativas públicas del cercado Callao se sienten satisfechos en lo que se refiere en su realización personal, y tiene buenas relaciones interpersonales de la institución. No obstante, que en percepción de los profesores la correlación es débil entre estas dimensiones.
- Entre las dimensiones de beneficio personal y capacidad pedagógica, la correlación es positiva, como se evidencia en los resultados lo cual demuestra que los maestros y maestras se sienten satisfechos con los beneficios personales y consecuentemente su desempeño de capacidad pedagógica es acertado en las instituciones educativas públicas del cercado Callao. Pero, por parte de auto percepción de los profesores esta correlación no existe más aún, ésta es inclusive negativa.
- Al realizarse la correlación entre las dimensiones de beneficio personal con responsabilidad pedagógica, de las variables de satisfacción laboral y desempeño docente nos evidencian que es positiva, lo que significa que los maestros y maestras se sienten satisfechos en la parte de su beneficio personal y consecuentemente asume con una gran responsabilidad en su labor pedagógica en las instituciones educativas del cercado Callao.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades, Perú; Estos autores al término de su trabajo de investigación, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Determinó que en cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral variaba según la condición laboral. Asimismo, menciona que, al comparar las tres

municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor puntuación, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición funcionario tiene la mayor puntuación. Esto parece lógico por cuanto un funcionario tiene condiciones más apropiadas para sentirse satisfecho en comparación a un empleado.

- En relación a las diferencias en el nivel de satisfacción laboral medio por condición laboral, al profundizar el análisis a nivel de factores, se encontró que en la municipalidad A para el factor Reconocimiento Personal y/o Social existen diferencias en tres de las condiciones laborales, estando los Obreros Insatisfechos, lo que indicaría que no reciben un reconocimiento por su trabajo tanto de sus compañeros como de su jefe.
- En la municipalidad B, para el factor Beneficios Económicos, los funcionarios están Muy Satisfechos y tienen un nivel mayor a los demás; esto señalaría que los Funcionarios considera que su remuneración cubre completamente sus expectativas personales a diferencia de los demás, que consideran que su remuneración es solamente suficiente. Asimismo, el personal con la condición laboral Empleado se muestra Insatisfecho en el factor Reconocimiento Personal y/o Social lo que indicaría que no reciben un reconocimiento apropiado y que influye en el menor nivel de satisfacción laboral alcanzado. En la municipalidad C, para el factor Beneficios Económicos, los funcionarios tienen un mayor puntaje de satisfacción y están Satisfechos, los demás tienen un nivel Promedio. Esto señalaría que los Funcionarios consideran que su remuneración es suficiente pero no cubre sus expectativas personales y los otros grupos están conformes y aceptan su nivel remunerativo.
- Menciona que en la municipalidad A el nivel de satisfacción laboral en sus factores es diferente en función del Tiempo de Servicio. Sin embargo, en la municipalidad B no existen diferencias significativas y en la municipalidad C no se puede asegurar que existan o no diferencias. Se encontró que los grupos cuyo tiempo de servicio está entre 15 y 30 años tienen el menor nivel de satisfacción laboral, que es Promedio. Subrayando que la mayor

permanencia en la organización podría deberse a un compromiso de continuidad simplemente y no a un mejoramiento de sus condiciones laborales o la realización de metas profesionales.

- La municipalidad B presenta mejores niveles de satisfacción laboral medio y por factores; asimismo, con respecto a las variables ocupaciones tiene un comportamiento más uniforme.

Estudio regional

Sánchez (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Micro redes Cuñumbuque y Tabalosos Tarapoto, Perú; trabajo de investigación que termina con las siguientes conclusiones:

- Menciona que la satisfacción laboral alcanzó un nivel medio en la micro red Cuñumbuque, con 59.4% y en la micro red Tabalosos alcanzó un 81.3%. También existe un nivel alto en ambas micro redes predominando este nivel en la micro red Cuñumbuque con 37.5 %; mientras la micro red Tabalosos sólo alcanzó el 15.6 %; en el nivel bajo de satisfacción laboral comparten el mismo porcentaje de un 3.1 % las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos, siendo este valor un mínimo porcentaje que dista mucho de los demás niveles de satisfacción laboral. Sin embargo la prueba de chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.1373 es mayor a 0.05; es decir, que no hay diferencia entre los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores en cada uno de las microrredes.
- Asimismo al relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral en las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos, los resultados son de nivel promedio de clima organizacional y medio de satisfacción laboral donde existe 31 trabajadores de salud que en este nivel representan el 50% de la muestra; sin embargo, existe 14 de trabajadores de salud con un nivel alto de clima organizacional con un nivel medio de satisfacción laboral y con menor número de trabajadores de salud (11) que se encuentran en

el nivel alto de clima organizacional con un nivel alto de satisfacción laboral respectivamente. Los resultados muestran que existe una relación directa con la prueba de Chi cuadrado siendo la probabilidad de 0.0277 menor a 0.05 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que a mejor clima organizacional más alto el nivel de satisfacción laboral en las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Las teorías relacionadas al tema, consideradas, tanto para la variable, condiciones laborales y satisfacción laboral, son las siguientes:

Condiciones laborales

Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así como menciona Chiavenato **(2009)**, que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

El primer factor que menciona, son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo.

El segundo, son los factores motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Del mismo modo, **Neffa (2015)**, indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden

compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos.

Por su parte, **Chiavenato (2009)**, menciona que la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas.

Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Así, un entorno laboral saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto.

Desde el punto de vista de la salud mental, el entorno laboral debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que influyan en forma positiva en el comportamiento de las personas y que eviten repercusiones emocionales, como el estrés.

Los principales puntos del programa de higiene laboral serían:

a) Entorno físico del trabajo, que incluye:

- **Iluminación:** la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
- **Ventilación:** la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.
- **Temperatura:** dentro de niveles adecuados.
- **Ruidos:** la eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.
- **Comodidad:** un entorno agradable, relajado y amigable.

b) Entorno psicológico del trabajo, que incluye:

- Relaciones humanas agradables.
- Tipo de actividad agradable y motivadora.
- Estilo de administración democrático y participativo.
- Eliminación de posibles fuentes de estrés.
- Entrega personal y emocional.

c) Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:

- Máquinas y equipos adecuados para las características humanas.
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
- Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.

d) Salud ocupacional

Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales.

Chiavenato (2009), menciona también que, según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente

relacionados, al definir que los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.

Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización.

Según los autores, **Hellriegel y Slocum (2009)**. Las malas condiciones laborales representan otro conjunto de elementos estresantes. Las temperaturas extremas, el ruido en demasía y el exceso o la falta de iluminación, la radiación y la contaminación del aire son sólo algunos ejemplos de condiciones laborales que pueden provocar estrés en los empleados. La exigencia de viajar mucho o de trasladarse largas distancias para llegar al trabajo son otros aspectos que los empleados pudieran encontrar estresantes. Las malas condiciones laborales, el exceso de viajes y las jornadas de trabajo prolongadas se suman para aumentar el estrés y disminuir el desempeño.

Forastieri (2005), menciona que las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas

de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.

El mismo autor, también dice que, el medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio. Asimismo, señala que las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo.

Variables de las condiciones de trabajo

Neffa (1987), indica que las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso, de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo, es así que para Neffa, esas variables son:

- El proceso de trabajo predominante,
- La naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo correspondiente,
- La higiene, seguridad y salud ocupacional,
- La ergonomía,
- La duración y configuración del tiempo de trabajo,
- La carga física, psíquica y mental del trabajo,
- El sistema de remuneraciones,
- El modo de gestión de la fuerza de trabajo,

- Las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones.

Factores de las Condiciones de trabajo

Para **Mattié (1994)**, las condiciones de trabajo, vale decir las condiciones que caracterizan el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:

a) La organización y el contenido del trabajo.

Este aspecto se refiere a la división social del trabajo, es decir, a la concepción y ejecución del mismo, y a la división técnica o división de las diferentes etapas del proceso.

b) Duración del tiempo de trabajo

Se refiere a los efectos que pudiera ocasionar al trabajador la duración de la jornada de trabajo y las características de la misma, tales como el disponer de pausas de descanso y alimentación, horas extraordinarias, jornada nocturna, etc. Se incluye en este punto también el disponer de vacaciones anuales.

c) Los sistemas de remuneración

Se toma en cuenta en este caso si el trabajador recibe un salario por jornada de trabajo o por rendimiento (o destajo), dado que los efectos varían puesto que una persona sometida a la tensión que genera el estar obligado a mantener un incremento de la productividad, tendrá patrones de conducta y comportamiento diferentes a aquella que solo debe preocuparse por cumplir un horario máximo de trabajo con un nivel de producción preestablecido.

d) La ergonomía

Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales de los trabajadores

que intervienen en el, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, etc.

e) El modo de gestión de la fuerza de trabajo

Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo o empleo y sus consecuencias sobre el trabajador, en relación particularmente a factores psicológicos y de autoestima que pudieran repercutir en su propia labor de manera negativa como el provocar accidentes, por ejemplo.

Indicadores de las condiciones laborales

a) Condiciones del entorno

- Espacios para realizar su trabajo
- Máquinas y herramientas
- Muebles
- Iluminación
- Equipos informáticos
- Protección contra incendios y riesgos de sismo

b) Condiciones de riesgo

- Ruidos
- Contaminación del aire
- Productos inflamables
- Riesgos eléctricos
- Temperaturas extremas

c) Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

- Comedor
- Servicios higiénicos
- Guardería
- Botequines

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, refleja el grado que las personas encuentran satisfacción en su trabajo, lo cual describe un sentimiento positivo a cerca de su puesto de trabajo; la satisfacción laboral, tiene relación con las condiciones laborales, tal como definen, **Hellriegel y Slocum (2009)**, indicando que la satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. Además, fundamentan estos autores, que la satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo.

Por otro lado los mismos autores indican que la medición de la satisfacción laboral que utilizan las organizaciones son cinco: la satisfacción con el sueldo, la seguridad, social, la supervisión y el crecimiento; mencionan también que la satisfacción depende de que las condiciones de trabajo encajen bien con los requerimientos físicos.

Por su parte, **Stephen y Timothy (2013)**, definen la satisfacción en el trabajo, como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Asimismo, indican, que un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

¿A qué se deben la satisfacción laboral? Los mismos autores, mencionan, los puestos de trabajo que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los individuos. También existen una gran correspondencia entre la forma en que las personas disfrutan el contexto social de su lugar de trabajo y su nivel general de satisfacción. La interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los colegas fuera del ámbito laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, incluso más allá del trabajo en sí mismo.

Del mismo modo, **Gómez, Balkin y Cardy (2008)**, nos menciona, que, para satisfacer las necesidades de desarrollo profesional de la actual fuerza laboral diversa, las empresas tienen que romper las barreras a las que se enfrentan algunos empleados para lograr una promoción.

Estos mismos autores, indican que un creciente número de empresas reconoce que la probabilidad de que los empleados escojan una empresa y se queden en ella será mayor si creen que ofrece una alta calidad de vida en el trabajo. La alta calidad de vida en el trabajo está relacionada con la satisfacción en el mismo, lo que a su vez es un buen predictor del absentismo y la rotación en el trabajo.

Así mismo, **García (2010)**. Manifiesta que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental. Asimismo, considera que, en el nivel de satisfacción, influyen de forma directa aspectos como las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros factores intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo.

Finalmente, **Calva (2009)**. Con respecto al tema, el autor nos dice: Solamente la satisfacción de las necesidades es la que tiende a llevar a un cambio positivo en los sujetos, además menciona que la satisfacción de las necesidades ha puesto al hombre en el camino de su desarrollo como organismo viviente, ya que siempre se ha movido en busca de su satisfacción, como la necesidad de información.

Por otro lado, Chiavenato (2009), indica que, en la teoría de los dos factores de Herzberg, en el factor motivacionales, refiriéndose al perfil del puesto y

a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Indicadores de satisfacción laboral

a) Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)

Condiciones físicas o ambientales.

- Salario
- Beneficios sociales
- Políticas de la institución
- Supervisión recibida
- Oportunidad de ascenso
- Las relaciones con sus compañeros
- Tratamiento justo del jefe
- Horario de trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Régimen de contratación

b) Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)

- La remuneración por horas de trabajo extra
- Realización profesional
- Reconocimiento profesional
- Responsabilidad asignada
- Utilización de capacidades adquiridas
- Tareas o trabajos recargadas

Medición de satisfacción laboral

Según, **Stephen y Timothy (2013)**, Existen dos métodos populares. La puntuación general única consiste en la respuesta de una pregunta como la siguiente: Considerando todas las circunstancias, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo? Los sujetos encierran en un círculo un número entre 1 y 5, el cual corresponde a la respuesta que van de "muy satisfecho" a "muy insatisfecho". El segundo enfoque, la suma de facetas del puesto de trabajo, es más compleja e identifica los elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con los colegas. El trabajador califica tales factores en una escala estandarizada y, luego, los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación general de la satisfacción laboral.

¿Cuáles son las principales causas de la insatisfacción laboral?

1. Estrés laboral
2. Salario
3. Promoción
4. Trabajos
5. Seguridad
6. Supervisor
7. Compañero de trabajos.

Teoría de los dos factores de Herzberg, citado por Chiavenato (2009)

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las

oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.

Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

Los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

1. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos. En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción.

De igual manera, lo opuesto de la insatisfacción no es la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación es de gran utilidad, para la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – Oficina Zonal – Tarapoto, porque contará con información del nivel científico, respecto al grado de satisfacción e insatisfacción en la que se encuentran sus colaboradores, bajo las condiciones laborales actuales en la que vienen desempeñándose, permitiéndole al mismo tiempo tomar decisiones para mejorarlos, por ser de interés institucional elevar la producción de los colaboradores.

Relevancia social

Los resultados de la investigación serán de beneficio, tanto para la institución empleadora y los colaboradores; a nivel institucional (jefe de la Oficina Zonal de Tarapoto, el área de recursos humanos y la alta dirección),

para mejorar el ámbito de las condiciones laborales, el cual elevará la satisfacción y producción de los colaboradores.

En los colaboradores, al contar con ambientales laborales más atractivos, mejorará su nivel de satisfacción y rendimiento, repercutiendo positivamente en su entorno familiar, y entre los colaboradores de la oficina Zonal de Tarapoto.

Implicancia práctica

Teniendo en cuenta que un individuo con alto nivel de satisfacción laboral tienen sentimiento positivo respecto de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos (Stephen y Timothy 2013), y considerando que las condiciones de trabajo determina la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas (Forastiere 2005), los resultados de la investigación, ayudará al empleador a mejorar el nivel de satisfacción laboral, con un ambiente laboral innovado, resolviendo satisfactoriamente la insatisfacción, el cual ayudará a elevar la producción de los colaboradores, coadyuvando alcanzar su objetivo institucional.

Valor teórico

Los resultados de la investigación, aportará en mejorar sus capacidades al personal jerárquico de la Oficina Zonal de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – Tarapoto, respecto al papel importante que tiene las condiciones laborales y satisfacción laboral en la producción de sus colaboradores.

De igual forma los resultados de esta investigación científica, podrá servir en algún momento en apoyar y/o fortalecer una teoría. Asimismo esta investigación da a conocer el comportamiento de las variables, condiciones laborales y satisfacción laboral, así como la relación comprobada entre ambas variables, este conocimiento resiente, es otro aporte para las ciencias sociales, que estará al alcance de otros investigadores.

Utilidad metodológica

Los instrumentos utilizados fueron validados por expertos en el tema, los que se utilizaron para recolectar las informaciones, información que fueron sometidas a los análisis estadísticos, por lo tanto, otros investigadores pueden adoptar estos instrumentos que podrá contribuir en la definición de variables y la relación entre estas, partiendo de esto puedan realizar investigación de las condiciones laborales y de satisfacción laboral, en instituciones públicas y privadas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas – Oficina Zonal de Tarapoto.

Hipótesis específicas:

- El nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 es “Moderada”
- El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016 es “Satisfecho”.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016.

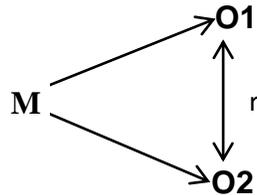
Objetivos específico

- Determinar el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

II. METODO

2.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación será cuantitativo, correlacional de corte transversal, tal como se puede ver en el siguiente gráfico:



Dónde:

M = Colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas – Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

O1 = Condiciones laborales aplicadas por la institución, Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

O2 = Satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas – Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

r = Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

2.2. Variables, operacionalización

Variables

El trabajo de investigación considera dos variables:

- V1: condiciones laborales
- V2: satisfacción laboral

Operacionalización de variables

Variable: Condiciones laborales

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Forastieri (2005), define las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 15 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	1. Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios para realizar su trabajo • Máquinas y herramientas • Muebles • Iluminación • Equipos informáticos • Protección contra incendios y riesgos de sismo. 	Nominal
		2. Condiciones de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Ruidos • Contaminación del aire • Productos inflamables • Riesgos eléctricos • Temperaturas extremas 	
		3. Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Comedor • Servicios higiénicos • Guardería • Botequines 	

Variable: Satisfacción laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Stephen y Timothy (2013), definen a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.	Para determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores se obtendrá la respuesta de los 17 ítems del cuestionario. Cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos. Esta definición se basa en la teoría de Frederick Herzberg (factores extrínsecos e intrínsecos).	Factores higienicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas o ambientales • Salario • Beneficios sociales • Políticas de la institución • Supervisión recibida • Oportunidad de ascenso • Las relaciones con sus compañeros • Tratamiento justo del jefe • Horario de trabajo • Estabilidad en el empleo • Régimen de contratación 	Nominal
		Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración por horas de trabajo extra • Realización profesional • Reconocimiento profesional • Responsabilidad asignada • Utilización de capacidades adquiridas • Tareas o trabajos recargadas 	

2.3. Población y muestra

Población

La población objetivo está constituida por los 63 colaboradores entre ambos sexos, que trabajan en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, de la oficina zonal de Tarapoto, los que se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 01: Distribución de los colaboradores según régimen de contratación.

Régimen de contratación	Sexo		N°. Total de trabajadores
	M	F	
728	8	2	10
CAS	25	7	32
Locación de servicio	15	6	21
Total	48	15	63

Fuente; Oficina Zonal DEVIDA Tarapoto.

Muestra

La muestra se considera a 30 colaboradores que facilitaron el llenado de los cuestionarios, el muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por conveniencia del autor ya que no todos los colaboradores de la población estuvieron aptos por efectos externos en el llenado de las encuestas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas

Las técnicas a utilizarse para la recolección de opiniones de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin

Drogas, oficina zonal Tarapoto, fue mediante encuestas a 30 personas que representa el 47,6% del total de colaboradores.

- **Instrumentos**

Los instrumentos a utilizarse para obtener las informaciones que respondan al problema de la investigación, se describen en las siguientes líneas:

a) Para la variable, condiciones laborales (V1), instrumento que consta de 15 ítems, medidos en escala ordinal que varían de 1=totalmente en desacuerdo, hasta 5=totalmente de acuerdo. (anexo 2). Las escalas de medición son las siguientes:

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

b) Para la variable, satisfacción laboral (V2), el instrumento será basada en la teoría de Frederick Herzberg, y tiene una confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, elaborada para abordar factores intrínsecos y extrínsecos.

Este instrumento consta de 17 ítems, medidos en escala ordinal, que varía de 1= muy insatisfecho, hasta 5=muy satisfecho. (anexo 3). Las escalas de mediciones que se plantean para las variables, son las siguientes:

a) Satisfacción laboral:

1. Muy satisfecho
2. insatisfecho
3. Neutral
4. Insatisfecho

5. Muy satisfecho

Validez y confiabilidad

- Validez

Asimismo, estos instrumentos serán validados por 03 docentes expertos en el tema de la UCV – Tarapoto.

- Confiabilidad

Con el propósito de garantizar la confiabilidad de los instrumentos a utilizarse, las escalas están basadas en la teoría de Frederick Herzberg y según el coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de las variables condiciones laborales y satisfacción laboral, se acudió a los siguientes métodos de análisis:

- Tabla de frecuencias, para ilustrar las categorías o frecuencias de las variables.
- Gráficos, para ilustrar con claridad las características de los datos y/o variables de la investigación.
- Estadísticos, se utilizó: El análisis de correlación de Pearson.
- La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico.
- Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados.
- La verificación de hipótesis se realizará mediante una prueba de “medias”.

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrollará en el marco estricto de los reglamentos de la UCV, y respetando la autoría de las investigaciones tomadas como antecedentes y marco teórico.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

Para dar respuesta a las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación, se optó por un cambio de variable de los instrumentos hacia los resultados, sin cambiar lo esencial de los objetivos:

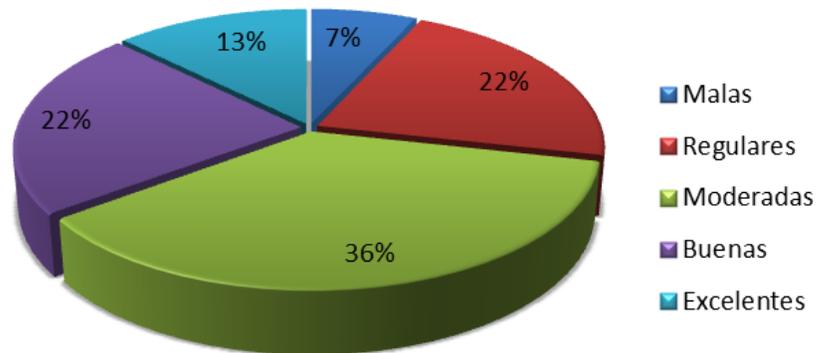
Valor	Escala en instrumentos	Escala en resultados
1	Totalmente en desacuerdo	Malas
2	En desacuerdo	Regulares
3	Indiferente	Moderadas
4	De acuerdo	Buenas
5	Totalmente de acuerdo	Excelentes

Tabla 01: Nivel de las condiciones laborales de los colaboradores.

ítem	¿Cuál representa mejor a su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5	TOTAL
1	El espacio para realizar su trabajo	2	6	12	6	4	30
2	Las máquinas y herramientas	1	15	8	3	3	30
3	Los muebles	6	12	9	2	1	30
4	La iluminación natural	0	3	10	10	7	30
5	Los equipos informáticos	2	5	12	8	3	30
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo	0	4	15	7	4	30
7	Los ruidos	2	6	9	10	3	30
8	Contaminación del aire	3	4	12	6	5	30
9	Productos inflamables	1	5	10	9	5	30
10	Los riesgos eléctricos	2	5	11	8	4	30
11	las temperaturas extremas	4	12	8	6	0	30
12	El comedor	2	6	10	7	5	30
13	Los servicios higiénicos	3	7	12	4	4	30
14	Guardería	2	4	12	8	4	30
15	Botiquines	1	3	14	7	5	30
PROMEDIO		2	6	11	7	4	30
PORCENTAJE		7%	22%	36%	22%	13%	100%

Fuente: base de datos elaborado por el autor – Encuestas DEVIDA – Tarapoto

Gráfico 01: Nivel de las condiciones laborales de los colaboradores (%).



Fuente: tabla 01.

Interpretación: La tabla y gráfico 01 muestra el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016, por ítem, y escala valorativa; se puede observar que para los ítems 2, 3 y 11 los colaboradores indicaron que las condiciones laborales son de “Malas” a “Regulares”; mientras que para los ítems 4, 7 y 9 los colaboradores indicaron que las condiciones laborales son de “Buenas” a “Excelentes”. Resumiendo, podemos afirmar: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y sólo 4 (13%) colaboradores indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Excelentes”.

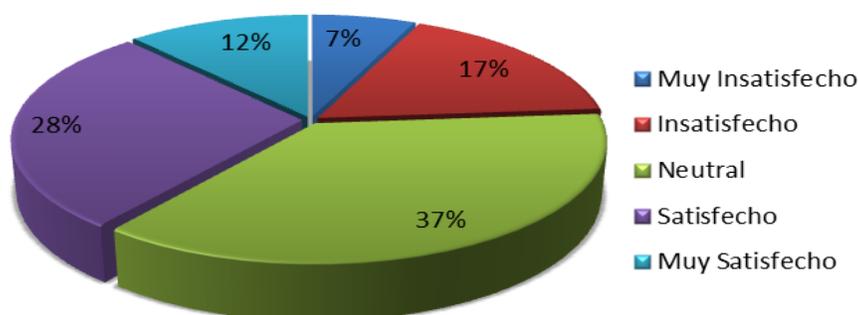
3.2. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016.

Tabla 02: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

ítem	¿Qué tan satisfecho (a) te sientes con...	1	2	3	4	5	TOTAL
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo	1	4	10	11	4	30
2	Salario	2	6	12	7	3	30
3	Beneficios Sociales	2	4	9	12	3	30
4	Políticas de la institución	3	5	12	7	3	30
5	Supervisión recibida	2	4	10	10	4	30
6	Oportunidad de ascenso	2	7	10	7	4	30
7	Las relaciones con sus compañeros	2	6	9	10	3	30
8	Tratamiento justo del jefe	2	6	14	4	4	30
9	Horario de trabajo	2	4	8	11	5	30
10	Estabilidad en el empleo	2	5	10	12	1	30
11	Régimen de contratación	2	5	8	12	3	30
12	La remuneración por horas de trabajo extra	3	7	14	4	2	30
13	Realización Profesional	1	6	12	7	4	30
14	Reconocimiento profesional	2	4	12	8	4	30
15	Responsabilidad asignada	1	3	14	7	5	30
16	Uso de capacidades adquiridas	3	5	11	7	4	30
17	Tareas o trabajos recargados	2	6	13	5	4	30
PROMEDIO		2	5	11	8	4	30
PORCENTAJE		7%	17%	37%	28%	12%	100%

Fuente: base de datos elaborado por el autor – Encuestas DEVIDA - Tarapoto

Gráfico 02: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores (%).



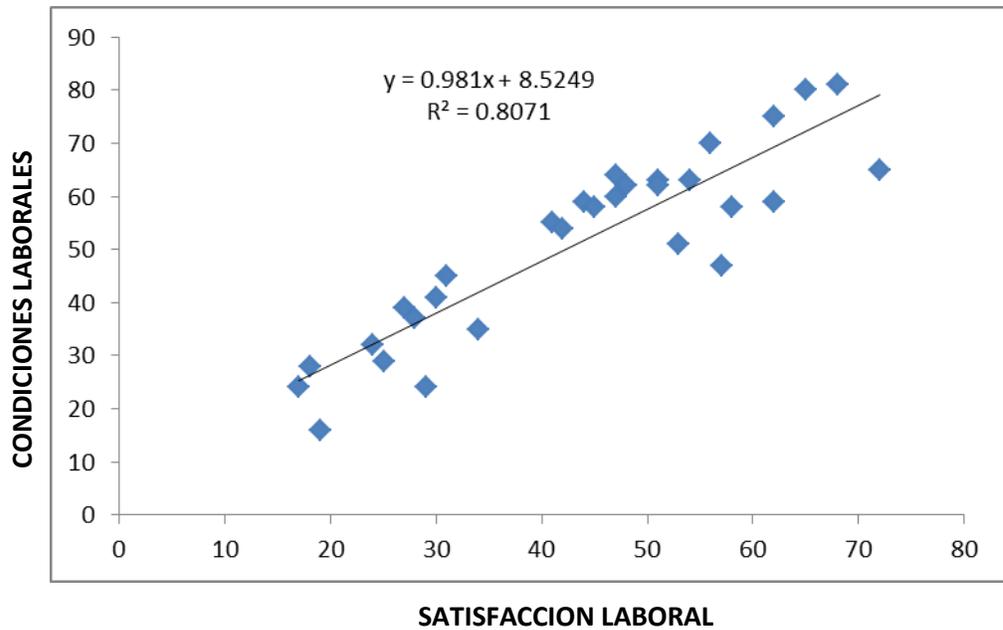
Fuente: tabla 02.

Interpretación: La tabla y gráfico 02 muestra el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 por ítem y escala valorativa, se puede observar que para los ítems 6 y 12 los colaboradores indicaron que su satisfacción laboral van de “Muy insatisfecho” a “Insatisfecho”; mientras que para los ítems 3, 10 y 11 los colaboradores indicaron que su satisfacción laboral van de “Satisfechos” a “Muy satisfechos”. Resumiendo podemos afirmar: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy insatisfechas”, 5 colaboradores (17%) indicaron que son “Insatisfechas”, mientras que 11 colaboradores (37%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Neutrales”, 8 (28%) indicaron que son “Satisfechas” y sólo 4 (12%) colaboradores indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy satisfechas”.

3.3. Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson; los puntajes obtenidos para la variable condiciones laborales son la suma total de los ítems propuestos, así como para la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016.

Gráfico 03: Gráfico de Dispersión entre las Variables: Condiciones laborales y la Satisfacción laboral de los colaboradores.



Fuente: Base de datos elaborado por el autor.

Interpretación: Del gráfico de dispersión entre las variables Condiciones laborales y la Satisfacción laboral de los colaboradores, podemos observar que los puntos correlacionados se acercan mucho a la línea, lo que nos hace suponer que el modelo lineal y por consiguiente la correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos.

Tabla 03: Resultados de La Correlación de Pearson

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	0.898
Coeficiente de determinación R^2	0.807
R^2 ajustado	0.800
Error típico	7.745
Observaciones	30

FUENTE: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: En la tabla 03, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ lo que indica que existe alta relación positiva entre las variables; podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016. Además, si observamos el coeficiente de determinación (0.807), nos explica que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.

Tabla 04: Análisis De Varianza Del Modelo

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	7029.126	7029.126	117.175	0.000
Residuos	28	1679.674	59.988		
Total	29	8708.800			

Fuente: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: Debido que el valor crítico de F (0.000) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), podemos concluir que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe relación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Realizado todo el estudio descriptivo e inferencial en el capítulo de resultados sobre las condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016, observamos que para la variable condiciones laborales en los ítems: las máquinas y herramientas, los muebles y las temperaturas extremas respectivamente en números de ítems 2, 3 y 11 los colaboradores indicaron que las condiciones laborales son de “Malas” a “Regulares” estos resultados se asemejan a los de **Arratia (2010)**. Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile (Tesis de magister). Universidad de Chile, una de sus conclusiones fue que *“la mayoría de los profesores opina que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente”*. Sin embargo, para los ítems: La iluminación natural, los ruidos y productos inflamables en números de ítems 4, 7 y 9 los colaboradores indicaron que las condiciones laborales son de “Buenas” a “Excelentes”.

Para la variable satisfacción laboral en los ítems: Oportunidad de ascenso y la remuneración por horas de trabajo extra respectivamente en números de ítems 6 y 12 los colaboradores indicaron que su satisfacción laboral van de “Muy insatisfecho” a “Insatisfecho”; Sin embargo para los ítems: beneficios sociales, estabilidad en el empleo y régimen de contratación en números de ítems 3, 10 y 11 los colaboradores indicaron que su satisfacción laboral van de “Satisfechos” a “Muy satisfechos” estos resultados se asemejan a los de **Cisneros (2011)**. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Tesis de Maestra). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia concluyendo que *“La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se*

centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral”.

El estudio de correlación de Pearson determinó la existencia de relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016, el coeficiente de determinación (0.807), explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución, estos resultados difieren con los encontrados por **Cisneros (2011)**, La correlación entre ambas variables se encuentra débil ($\rho = -.149$), la prueba de hipótesis señala que no fue estadísticamente significativa. *“Los resultados demuestran que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio”.*

V. CONCLUSIÓN

Realizado el análisis, interpretación y discusión de nuestros resultados y dando respuesta a nuestras hipótesis planteadas; se concluye que:

- 5.1** Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.
- 5.2** El nivel de las condiciones laborales percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y sólo 4 (13%) colaboradores indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Excelentes”.
- 5.3** El nivel de la satisfacción laboral percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy insatisfechas”, 5 colaboradores (17%) indicaron que son “Insatisfechas”, mientras que 11 colaboradores (37%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Neutrales”, 8 (28%) indicaron que son “Satisfechas” y sólo 4 (12%) colaboradores indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy satisfechas”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, mejorar las condiciones laborales en los aspectos las máquinas y herramientas (TIC), los muebles y las temperaturas extremas que sufren los colaboradores, esto conllevará a un mejor desempeño laboral de los tragadores.
- 6.2** Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto realizar proyectos de mejora para los colaboradores en oportunidad de ascenso y la remuneración por horas de trabajo extra, los resultados nos indicaron su insatisfacción de los colaboradores en esos puntos.
- 6.3** A los interesados en este estudio de investigación, se recomienda dimensionar las variables según la realidad de la institución y los posibles problemas que cuenten.

VII. REFERENCIAS:

- Alfaro, Leyton, Meza y Sáens (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Álvarez (2011). Satisfacción y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Arratia (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile (Tesis de magister). Universidad de Chile, Chile.
- Calva (2009). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. Ciudad Universitaria, 04510. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cifuentes (2012). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención (Tesis de Magíster). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Cisneros (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Tesis de Maestra). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia.
- Córdova (2009). Estadística descriptiva e Inferencial. Lima, Perú: MOSHERA,S.R.L.

DEVIDA (2012-2016). Estrategia Nacional de Lucha Contra Las Drogas. Perú:
www.devida.gob.pe.

Forastieri (2005). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.

Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas (2013). Estadística e investigación, Lima, Perú: San Marcos E. I. R. L.

García (2010). Satisfacción laboral: Una aproximación teórica,
www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.

Gómez, Balkin, y Cardy (2008). Gestión de Recursos Humanos, Madrid, España: PEARSON Educación de México, S.A.

Hernandez, Fernández y Baptista (2006) Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw Hill.

Keller (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010 (Tesis de Magister), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Mattié (1994) El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana. Mérida, México: Universidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.

Neffa (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.

Pérez y Rivera (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 (Tesis de Magister). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.

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

Robbins y Timothy (2013). Comportamiento organizacional, México: PEARSON Educación de México, S.A.

Salluca (2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao (Tesis de Maestro). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Slocum (2009) Comportamiento Organizacional. México: CENGAGE Learning.

ANEXOS

Anexo N.º 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO																										
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Condiciones laborales																										
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN																						
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016.	H ₀ : Existe relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto..	Forastieri (2005), define las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 15 ítems del cuestionario, cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	1. Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios para realizar su trabajo • Máquinas y herramientas • Muebles • Iluminación • Equipos informáticos • Protección contra incendios y riesgos de sísmo. 	Nominal																						
		2. Condiciones de riesgo			<ul style="list-style-type: none"> • Ruidos • Contaminación del aire • Productos inflamables • Riesgos eléctricos • Temperaturas extremas 																								
		3. Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo			<ul style="list-style-type: none"> • Comedor • Servicios higiénicos • Guardería • Botequines 																								
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. • Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016. 	<p>H₁: El nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 es "Moderada"</p> <p>H₂: El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - oficina Zonal Tarapoto, año 2016 es "Satisfecho"</p>																											
METODOLOGÍA			POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS																								
<p>Tipo de investigación. Estudio no experimental: La presente investigación es de estudio no experimental porque se trata de observar y describir los fenómenos tal y como se han dado en su contexto natural, para después analizarlos.</p> <p>Diseño de investigación. El diseño de investigación es correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudios.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD M[M] --- O1((O1)) M --- R[R] M --- O2((O2)) </pre> </div> <p>Donde:</p>			<p>POBLACIÓN: La población objetivo está constituida por las 63 colaboradores entre ambos sexos, que trabajan en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, de la oficina zonal de Tarapoto, los que se detallan en el siguiente cuadro:</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Régimen de contratación</th> <th colspan="2">Sexo</th> <th rowspan="2">Nº. Total de trabajadores</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>728</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>CAS</td> <td>25</td> <td>7</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Locación de servicio</td> <td>15</td> <td>6</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>48</td> <td>15</td> <td>63</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA. La muestra se considera a 30 colaboradores que facilitaron el llenado de los</p>		Régimen de contratación	Sexo		Nº. Total de trabajadores	M	F	728	8	2	10	CAS	25	7	32	Locación de servicio	15	6	21	Total	48	15	63	<p>- Técnicas</p> <p>Las técnicas a utilizarse para la recolección de opiniones de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, oficina zonal Tarapoto, será mediante encuestas a 30 personas que son el 47.6% del total de colaboradores.</p> <p>- Instrumentos</p> <p>Los instrumentos a utilizarse para obtener las informaciones que respondan al problema de la investigación, se describen en las siguientes líneas:</p> <p>a) Para la variable, condiciones laborales (V1), instrumento que consta de 15 ítems, medidos en escala ordinal que varían de 1=totalmente en desacuerdo, hasta 5=totalmente de acuerdo. (anexo 2). Las escalas de medición son las siguientes:</p> <p>b) Para la variable, satisfacción laboral (V2), el instrumento será basada en la teoría de Frederick Herzberg, y tiene una confiabilidad</p>		
Régimen de contratación	Sexo		Nº. Total de trabajadores																										
	M	F																											
728	8	2	10																										
CAS	25	7	32																										
Locación de servicio	15	6	21																										
Total	48	15	63																										

Anexo N.º 02: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Datos del Evaluado:

- Género: __ Edad: _____
- Grado académico: Bachiller (), Ingeniero (), Magister (), Licenciado (), Técnico (), sin estudio superior ()
- Puesto: _____
- Antigüedad en la institución: _____

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

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

ítem	¿Cuál representa mejor a su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botequines					

Adoptado de, Cisneros (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo Hospitalario (Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que responda a su parecer, sobre los distintos factores de su trabajo, atendiendo a cómo usted se siente respecto a cada uno de las siguientes escalas:

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	2	3	4	5

ítem	¿Qué tan satisfecho (a) te sientes con...	1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización Profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

Adoptado de, Gómez, Incio y Velázquez (2011) Niveles de satisfacción laboral en Banca Comercial: Un caso en Estudio (Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú.

Anexo N.º 03: Validación de instrumentos

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “*Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*”
- Apellidos y Nombres del experto: Wilson TORRES DELGADO
- Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre CONDICIONES LABORALES
- Autor del instrumento: Br. Reyes Ortiz, Alejandro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las Condiciones Laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL						42

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, octubre del 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: Wilson TORRES DELGADO
- Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre la Satisfacción laboral
- Autor del instrumento: Br Reyes Ortiz, Alejandro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Satisfacción laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Satisfacción laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		42				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)


Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

Tarapoto, octubre del 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: ALFONSO ISUIZA PÉREZ
- Grado Académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
- Institución en la trabaja el experto: UCV
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre las Condiciones Laborales
- Autor del instrumento: Br Reyes Ortiz, Alejandro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de Ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus Dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, Tecnológico y legal inherente a las Condiciones Laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e Inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, Describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la Investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		42				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 42 (excelente)



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
CPPe N° 230111995

Tarapoto, octubre del 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: ALFONSO ISUIZA PÉREZ
- Grado Académico: DOCENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Satisfacción laboral**
- Autor del instrumento: Br. **Reyes Ortiz, Alejandro**

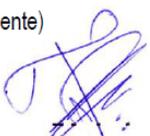
II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)					
				1	2	3	4	5	
CRITERIOS	INDICADORES								
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de Ambigüedades.								X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus Dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.							X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, Tecnológico y legal inherente a la Satisfacción laboral.								X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e Inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.							X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Satisfacción laboral								X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, Describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.								X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la Investigación.								X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.								X
SUB TOTAL							8	40	
TOTAL							48		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (excelente)



 Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 CPPe N° 230111995

Tarapoto, mayo del 2016

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
- Grado Académico: Magister
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre las Condiciones Laborales
- Autor del instrumento: Br. **Reyes Ortiz, Alejandro**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		47				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 47 (excelente)

Tarapoto, octubre del 2016



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DNI 41997504
 Docente EPG/UCV

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*
- Apellidos y Nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
- Grado Académico: Magister
- Institución en la trabaja el experto: Universidad César Vallejo filial Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre **Satisfacción laboral**
- Autor del instrumento: Br **Reyes Ortiz, Alejandro**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Satisfacción laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL		47				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores de los instrumentos de recolección dan datos tiene coherencia con las variables de estudio; por lo tanto, está listo para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 47 (excelente)

Tarapoto, octubre del 2016



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DNI 41997504
 Docente EPG/UCV

Anexo N.º 04: Autorización para aplicar instrumento



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas - DEVIDA

CONSTANCIA

EL ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - OFICINA ZONAL DE TARAPOTO.

HACE CONSTAR:

Que, **ALEJANDRO REYES ORTIZ**, estudiante de la **Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión Pública**, ha aplicado el Instrumento del Proyecto de Investigación denominado: **“CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - OFICINA ZONAL TARAPOTO, AÑO 2016”**, llevándose a cabo con toda la normalidad y contando con el apoyo de todo los colaboradores de la OZ.Tarapoto.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, octubre de 2016

DEVIDA
OFICINA ZONAL TARAPOTO
CP. Jorge L. Bermudez Valles
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO