



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral del Personal
Contratado por Locación de Servicios de la Municipalidad de
San Miguel, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Castro Infante, Lesly Veronica (orcid.org/0000-0001-6538-4349)

Misari Palacios, Delsi Silvia (orcid.org/0000-0003-3113-9948)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al regalo más grande que Dios me pudo dar, mi hijo, quien ha sido mi mayor motivación, a mi esposo por su apoyo incondicional. **Lesly**

El presente trabajo es dedicado a mi hermana quien ha sido parte fundamental en este camino. **Delsi**

Agradecimiento

A Dios por permitirme tener vida, salud y darme fortaleza para alcanzar mis objetivos, a nuestro asesor de tesis el Dr. Abraham García Yovera, por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de esta tesis.

Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
<u>Índice de tabla</u>	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación:	13
3.2 Variables y Operacionalización:.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos:.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	37

Índice de tabla

Tabla 1	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Logro.	19
Tabla 2	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Reconocimiento.	20
Tabla 3	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Trabajo en sí.	21
Tabla 4	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Responsabilidad.	22
Tabla 5	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Promoción.	23
Tabla 6	Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Bienestar laboral.	24

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre las Condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; en su metodología el tipo de estudio fue aplicado, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 282 locadores y la muestra por 72 locadores. Para el procedimiento de recolección se usó el estudio de tipo aplicada, evaluando las variables condiciones de trabajo y bienestar laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 17 interrogantes para la primera variable y 15 interrogantes para la segunda, de acuerdo con la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable entre la variable condiciones de trabajo y bienestar laboral, consiguiendo una correlación con un valor de 0,756, asimismo, se logró un sig. Bilateral de 0,000 menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna.

Palabras clave: condiciones de trabajo, bienestar laboral, colaboradores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the working conditions and labor well-being of the personnel hired by the location of services of the Municipality of San Miguel, 2023; In its methodology, the type of study was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population consisted of 282 locators and the sample by 72 locators. For the collection procedure, the applied type study was used, evaluating the variables working conditions and labor well-being, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 17 questions for the first variable and 15 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Finally, it is concluded that there is a considerable degree of positive correlation between the variable working conditions and labor well-being, achieving a correlation with a value of 0.756, likewise, a sig. Bilateral of 0.000 less than 0.05, rejecting the null hypothesis and finally accepting the alternative.

Keywords: working conditions, labor welfare, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las condiciones de trabajo han pasado por algunos cambios importantes y que han afectado algunos de sus derechos fundamentales, además del concepto tradicional de trabajo. Uno de esos cambios está relacionado a la población trabajadora que se contrata en la modalidad de locación de servicios, cuya conceptualización y uso han sido distorsionados, afectando con ello el bienestar laboral, promoviendo con ello el desamparo de sus beneficios que le corresponderían.

Asimismo, Duarte (2019) en su artículo "*Donde reside el bienestar laboral*", cuyo objetivo describen que hablar de desempeño laboral incide directamente en la actitud y percepción del empleado sobre el trabajo que realiza todos los días. Se concluyó que toda empresa y/o entidad debe dar pasos hacia el bienestar de sus empleados, ya que, si un empleado se siente bien en el trabajo, afectará positivamente su percepción del trabajo y la productividad, así como el desempeño laboral. tareas que realiza, Implementación.

Dormoi (2023) en el estudio "Bienestar Laboral y el impacto en el desempeño del trabajador", Sus objetivos describen el mantenimiento de un buen clima laboral en la empresa. Ayuda a aumentar la productividad de los socios comerciales. Porque los empleados satisfechos son más productivos. El resultado final es que el bienestar y la productividad son factores complementarios, siempre y cuando usted como empresa supere estos conceptos y sea capaz de trabajar de la mano con ellos. Las mejoras en su empresa se verán reflejadas en el desempeño de sus empleados, así como en su salud profesional, emocional y física.

Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón (2021), en su artículo "Bienestar laboral en época de pandemia", Su objetivo es evaluar el bienestar laboral de los integrantes de la organización ante la situación laboral provocada por el Covid-19, además, el bienestar laboral puede entenderse como una serie de valoraciones sobre el grado y sentimiento que tiene una persona, se siente en varios aspectos de su situación laboral. Se concluyó que la principal influencia en el bienestar de los empleados fue emocional, y lo anterior fue considerado un factor de riesgo que es significativo porque afecta su salud física y el rendimiento organizacional.

Mientras que, Charria, Romero y Sarsosa (2023), en su artículo "*Bienestar laboral y Condiciones de trabajo en el docente de primario y secundario*", cuyo objetivo que

se analice las evaluaciones de las condiciones de trabajo y bienestar laboral de 132 profesores de los niveles primarios y secundarios de instituciones públicas y privadas. Llegaron a concluir Se concluyó una existente correlación significativa de las condiciones laborales y la satisfacción laboral, por lo que el tipo de contrato final generaba incertidumbre y algunos efectos concomitantes como somatización y burnout que disminuían su esfuerzo en el trabajo, la salud y el bienestar.

Jiménez, Rivera y Gaibao (2019), en su artículo "*Las condiciones de bienestar laboral en una compañía del rubro Hotelero*", Su objetivo es comprender las características de sus vidas de una manera que afecta su productividad, Afecta a su bienestar psicológico y social y a la buena ejecución de las estrategias empresariales. Por otro lado, la calidad de vida y sobre todo la percepción que cada empleado poseen de su empleador se profundizan con el trabajo social en conjunto al recurso humano. La conclusión es que la mayoría sólo gana uno o dos jornales. Los empleados expresan estar satisfechos y con sentido de pertenencia empresarial, por otro lado, los salarios con la principal motivación. En cambio, una buena actitud, buenos beneficios, estabilidad y apoyo oportuno en situaciones de crisis se convierten en el mayor atractivo de la organización.

Aquino, Gómez, Ribeiro, Batista, Brandao y Gomes (2017), en su artículo "*Condiciones de trabajo en choferes de autobús: De servicio público a fuente de riesgo*", Tiene como objetivo el análisis de cada condición laboral de riesgo del chofer de autobuses. Se concluyó que la mala condición en la labor del chofer de autobuses parecía afectar el ambiente en sus labores. Según lo expuesto, es necesario reunir enfermeras de atención primaria y conductores de autobuses urbanos para ejecutar un abordaje interdisciplinario de la promoción de la salud.

El trabajo se efectuó en el Municipio del Distrito de San Miguel", la cual se dedica a brindar servicios públicos en favor de la población. Sin embargo, se ha hecho evidente que la entidad tiene problemas en todas las áreas donde existe el factor humano, donde las causas son: Falta de Beneficio Laborales (vacaciones de ley, descanso por maternidad en el caso de mujeres gestantes, falta de Seguro Social, Gratificaciones, Aportaciones de Jubilación, etc.), Bajos Honorarios, Horarios excesivos. Por lo tanto, estos escenarios traen como consecuencia; que el personal tenga riesgos no solo en el aspecto económico, sino que su habitud laboral no sea la más adecuada, asimismo hay una disminución para que se

desarrolle personal y profesionalmente. De acuerdo con esta situación, se trata de identificar la condición de trabajo y el bienestar laboral brindando una alternativa de solución a problemática.

Formulación del problema general: ¿De qué manera se relaciona las condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel?

Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023? y e) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023?

Asimismo, el presente estudio tiene una justificación teórica, la cual permitirá determinar una existente relación de las condiciones de trabajo y bienestar laboral del trabajador contratado por locación de servicios del Municipio del distrito de San Miguel, estudiando el efecto de las Condiciones de Trabajo sobre las dimensiones del Bienestar Laboral. El trabajo tiene una justificación teórica con el modelo de conceptualización, de las variables de investigación que se tomaron y analizaron en tiempo real para encontrar una explicación a un problema y comenzar a desarrollar una posible solución, utilizando varios tipos de métodos. Mientras que, en la justificación práctica, el estudio tiene interés por adquirir conocimiento sobre las teorías estudiadas. Por lo tanto, se podrá contar con información para que la Municipalidad de San Miguel conozca su problemática. Otro es el caso, de la justificación metodológica, se realiza la recaudación de información, a partir de la aplicación de cada instrumento, que son dirigidos para el todo el personal contratado por locación de servicios del Municipio del distrito de San Miguel.

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y

el bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.

Hipótesis General:

H₁: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel; **H₀:** No existe relación directa las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

II. MARCO TEORICO

En seguida se presenta los siguientes antecedentes:

Bautista, et. al. (2020) con el trabajo “*Diseño de un Programa de Bienestar Laboral en la Empresa “Estupasta S.A.S Socorro”*– Colombia, cuyo objeto principal es determinar la satisfacción laboral, riesgo psicosocial y clima organizacional, de los empleados de la compañía ESTUPASTA S.A.S Sede Socorro, a la vez, la metodología utilizada fue proyectiva, y de corte transversal y sus conclusiones fueron: i) La importancia de la gestión de personal en la empresa es una estrategia que beneficia a los empleados, porque no solo está encaminada al logro de metas, sino que también fortalece las habilidades y metas de los empleados, por lo que los beneficios se concretan. El proceso de trabajo es un aprendizaje social que puede promover la interacción, trabajo en equipo y valores institucionales, y, ii) Uno de los aspectos más importantes que debe mejorarse y resolverse rápidamente es la dinámica del trabajo en equipo y debe abordarse porque es importante para el clima organizacional, la satisfacción laboral, la toma de decisiones y todos los factores que aumentan la eficiencia y la eficacia.

Malleville (2017) con el estudio en Argentina, *Condiciones de trabajo y salud de los colaboradores de una clínica de medicina privada*”, Tiene como propósito primordial analizar la configuración de cada factor de los riesgos psicosociales y su relación con la salud de los empleados en la práctica privada según los diferentes cargos y categorías, centrándose en las peculiaridades del proceso de trabajo de la institución. A partir de la percepción de los trabajadores sobre su condicione en el trabajo, salud y seguridad, se concluyó que la visibilizarían y evitarían los problemas que generan las malas condiciones laborales en todo el país. En particular, plantea nuevos interrogantes relacionados con el debate sobre nuestro sistema nacional de restricciones de enfermedades profesionales y de identificación de enfermedades profesionales, especialmente en la enfermiza e inquietante lógica típica de la nueva capitalización.

Pérez (2018), en su Tesis en Medellín, “*Concepción y Practica de Bienestar Laboral y Psicológica de los Lideres en Gestión Humana de una ONG*”, el objetivo específico es investigar cada factor facilitador y obstaculizador de las practica de bienestar. El método de trabajo utilizado fue descriptivo, ya que recabo cada dato y se realizó en un momento dado y el tipo de diseño relacionado con el tiempo fue

transversal. Esta investigación pretende aproximar la situación de las ONG mediante la descripción de cada variable investigada, y además, la forma desarrollada de procesamiento de datos permite confirmar que la investigación puede ser considerada cualitativa. Finalmente, se extraen las siguientes conclusiones: De acuerdo con el concepto y la práctica de bienestar ocupacional de los gerentes entrevistados, el clima laboral se refiere no solo a aquella relación interpersonal del trabajador, sino también a la oportunidad de tomar prestados conceptos de sistema y cultura organizacional. Obtenga más alegría y satisfacción en el trabajo.

Guillen y Rojas (2019), con el estudio en Apurímac “*Condiciones De Trabajo y Bienestar Laboral de los servidores del Municipio del distrito de Sabaino – Antabamba*”, Su propósito primordial es determinar un vínculo existente de las condiciones de trabajo y el bienestar del empleado. El tipo de trabajo utilizado en el estudio a continuación se incluye en la categoría de métodos cuantitativos, ya que los datos recopilados se utilizan para pruebas estadísticas, generación de hipótesis y generalización de hallazgos a la población de estudio. Estos autores concluyeron en su trabajo de investigación una existente correlación significativa de las condiciones de trabajo y el bienestar de la fuerza de trabajo, es decir, con una correlación directa mejora las condiciones laborales, habría mayor satisfacción laboral entre cada empleado del Municipio del distrito de Sabaino - Región Autónoma Regional de la Ciudad de Antabamba.

Bonifacio (2019) con la Tesis en el Callao “*Bienestar Laboral en los operarios del almacén de la empresa – Perubar*”, Su finalidad primordial fue conocer el nivel de bienestar e identificación de cada factor que influyen en el reconocimiento de los operadores de almacenes corporativos. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva, ya que consistió en la descripción y observación del comportamiento de cada individuo sin ninguna intervención, y enfoque cuantitativo, ya que aseguró la gestión de valores, y la difusión sistemática de los datos recopilados. El estudio cuantitativo trató de explicar la realidad social desde un punto de vista externo y objetivo, y finalmente establecieron el diseño no experimental aplicado a una población de 60 operarios y las conclusiones son las siguientes: i) La tasa de trabajo promedio de los operadores de la empresa Perubar es del 58% y existen varios factores que impiden que los operadores

brinden el bien. trabajo - suficiente trabajo. ii) El 60% de los factores de desempeño se determina como alto si los empleados logran sus responsabilidades, resultados y metas a través de su esfuerzo y dedicación.

Comprobar plagio

Chang y Ramírez (2018) en su investigación descrita en Ica: "*Bienestar y Condición laboral de los docentes y no docente en una Institución Educativa*", su principal objetivo fue que se establezca la relación del bienestar laboral con la condición económica y las relaciones laborales con el bienestar a través de la aplicación a 37 profesores. Por otro lado, su método desarrollado es un análisis descriptivo o análisis de datos, el cual realizaron en los concursos de ciencia estadística descriptiva, y se concluyó que: i) el decreto trata sobre el hecho de que existe una correlación entre el bienestar del trabajo y las condiciones económicas de trabajo de los docentes en San. Instituto Educativo Vicente de Paul ciclo 2018, ii) Existe vínculo entre condiciones laborales y prestaciones gracias al reconocimiento a docentes del Distrito Ica del Instituto Educativo San Vicente de Paul ciclo 2018.

Alkon (2018), con el trabajo en Lima, "*Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida en colaboradores de educación escolar*", Su objetivo fue identificar cada característica de las condiciones de trabajo (subdimensiones: sociodemográficas y laborales básicas, condiciones de empleo, condiciones de trabajo (aspectos de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales), salud, recursos y acciones preventivas, y equilibrio entre trabajo y personalidad) de los maestros de escuela de Lima. Se estudió la población escolar del Área Lima Metropolitana, específicamente 326 empleados escolares de la Institución Educativa Privada Parroquial, mediante la metodología Descriptivo Observacional de Corte Transversal. Con la siguiente conclusión respecto a las condiciones laborales: El 92,1% reportó trabajar entre el rango de lunes a viernes, mientras que un 79,1% reportó trabajar un promedio de 30 a 48 horas semanales.

Montalvo (2020), su Tesis de "*Bienestar Laboral de la Constructora FERGUT S.R.L. – Chiclayo*" su objetivo es evaluar el bienestar del colaborador en el trabajo. Su finalidad primordial es conocer los niveles de bienestar del trabajador de Fergut SRL, empresa constructora. Este estudio aplico los métodos descriptivos bajo el diseño no experimental. Blanch, Sahagn, Kanter y Cervantes

autores (2010) Emplearon un instrumento General de Bienestar Laboral (BLG) como herramienta de recolección de datos en la dimensión: bienestar psicosocial y efecto colateral. Se concluyó que el bienestar de los trabajadores se encuentra en un nivel normal a promedio y que las empresas constructoras deben mejorar en áreas como la confianza y seguridad en el lugar de trabajo y la seguridad ocupacional. Los gerentes no reconocen las habilidades de los empleados y no brindan suficiente apoyo.

Nonones (2018), con el trabajo en Cañete, "*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del docente de un instituto superior tecnológico*", Sus objetivos son: establecer la relación de la seguridad docente y satisfacción en sus labores en universidades técnicas públicas determinados en la provincia de Cañete; (ii) establecer la relación de la carga docente y la satisfacción laboral en las instituciones de educación superior. (iii) establecer la relación de la organización del trabajo docente y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel estatal. Se utilizó un enfoque hipotético-deductivo. Una de sus conclusiones más importantes es la siguiente: según el resultado alcanzado, se logró una correlación entre los cambios en la condición de trabajo y la satisfacción laboral determinado por un $r = 0,422$ es moderadamente positivo y estadísticamente significativo ($p < 0.05$), Es por esto que podríamos concluir la relación de la condición laboral y la satisfacción del docente de los institutos técnicos públicos de Cañete se estableció como significativa, y lograron que se acepte la hipótesis alterna y seguidamente el rechazo la nula.

A continuación, continuamos describiendo las bases teóricas de la variable de Condiciones de Trabajo.

Según Chiavenato (2017), definida como "calidad de vida laboral" se indica que significa varios factores, por ejemplo, satisfacción con lo realizado, oportunidades futuras de la empresa, reconocimiento de resultados, salario, beneficios, relaciones interpersonales en el equipo y organización, condiciones físicas y ambiente psicológico de trabajo, libre decisión" (297 p.).

Asimismo, Robbins y Judge (2017), definen a las Condiciones Laborales, como factores determinantes para llegar a la satisfacción laboral, puesto que, por lo general, los trabajos proporcionan el ejercicio, la variedad, la independencia y el control que la mayoría de la gente necesita. (pág. 83).

Asimismo, Guillen y Rojas (2016), la definen como la calidad de vida laboral como filosofía de gestión que reconoce la dignidad de los empleados, fomenta el cambio cultural, proporcionando aspectos para el desarrollo y crecimiento personal. Una filosofía se define como una serie de creencias que abarca a todos los trabajadores. Aumentar la producción y la moral (motivación), enfatizar la participación, preservar la dignidad y eliminar las jerarquías organizacionales disfuncionales. (pág. 445)

La importancia de las condiciones de trabajo, es que busca aumentar las satisfacciones en el trabajo a través de: 1.- Hacer que los puestos de trabajo sean más a menos, 2.- Remunerar de manera justa, brindando beneficios y oportunidades de crecimiento, lo que significa brindar altos salarios y beneficios de acuerdo a las necesidades y presupuesto individuales, 3.- Hacer que las personas postulen al puesto de acuerdo a sus intereses y capacidades, por lo que es necesario reclutar personas con talento. en el empleo Potencial a desarrollar en el sentido de que encajan en el puesto adecuado, 4.- Diseñar el trabajo para que sea desafiante y gratificante. (Chiavernato, pág. 300)

El objetivo es lograr la satisfacción laboral del propietario. Aunque todos los aspectos son importantes, aunque cada empleado lo valore de forma diferente, la esencia del trabajo es más importante. (Robbins y Judge, 2017, p. 84).

Por su parte, la finalidad de las condiciones de trabajo es dar una menor condición de vida en el trabajo, el cual no solo implica las condiciones físicas, Si no varios factores como satisfacción con el trabajo realizado, oportunidades futuras de la empresa, premios por resultados, sueldo, beneficios, interrelaciones en el equipo. (Chiavernato, pág. 298).

Las características más importantes para alcanzar las mejores condiciones de trabajo son: (i) satisfacción laboral: interés genuino en el trabajo, variedad, oportunidades de aprendizaje, problemas, carga laboral, potencial de triunfo u control de métodos; ii) agrado con el pago: evaluación del monto del salario, equidad o distribución, iii) satisfacción con la promoción: oportunidad de capacitación o base para la promoción, iv) satisfacción con los beneficios: p. ej., pensión, seguro médico, vacaciones, bonos; v) satisfacción con las condiciones de trabajo: por ejemplo, horario de trabajo, temperatura, vi) agrado con la evaluación: se refiere a la evaluación o habilidades sistemáticas, interpersonales o gerenciales,

vii) agrado con los colegas: incluyendo su competitividad, soporte, comunicación, afecto, viii) Agrado con la empresa y la dirección: Aspectos como beneficios y políticas de remuneración en la organización. (Mercado 2015 – pág. 52).

Las dimensiones que tiene las condiciones de trabajo, de acuerdo con Rosales y Miguel (2021) son las siguientes:

Condiciones del entorno: Aquí se tiene en cuenta las condiciones físicas, de seguridad y medioambientales mismas que pueden afectar la estabilidad física y/o psíquica del empleado, y al no brindarse estos aspectos, se considerará lo siguiente:

Condiciones físicas: Estos surgen del trabajo, como riesgos físicos, incluyendo las herramientas de trabajo proporcionados por los empleadores a sus empleados. Por otro lado, se refiere al entorno físico, la infraestructura.

Condiciones de seguridad: Esto se relaciona con la evacuación, la señalética en los puestos de trabajo, la información y capacitación del lugar de trabajo, riesgos y consecuencias en los accidentes, los riesgos y el uso del equipo de protección personal. El contenido del trabajo se refiere a la cantidad de días de trabajo, la compensación, la estructura organizacional y la carga de trabajo mental se refiere a la cantidad y los tipos de información procesada. A la vez se relaciona con la ergonomía, referido a la postura típica del trabajo, el esfuerzo físico y la monotonía del trabajo en el trabajo, lo que en ocasiones provoca problemas de salud a los compañeros. Delgado mencionó que la carga de trabajo no es un problema para los socios y los puestos deben estar debidamente diseñados y provistos de información para evitar la incertidumbre de los empleados.

Condiciones medioambientales: Consta de iluminación, ambiente térmico, sonido, vibración y desinfección del puesto de trabajo.

De las derivadas por la carga de trabajo: Se refiere a la tarea y funciones que el colaborador realiza durante la jornada laboral, teniendo en cuenta los riesgos asociados al trabajo. El contenido del trabajo se refiere a la cantidad de días de trabajo, la compensación, la estructura organizacional y la carga de trabajo mental se refiere a la cantidad y tipos de información procesada. También se relaciona con la ergonomía, referido a la postura típica de trabajo, el esfuerzo físico y la monotonía del trabajo en el trabajo, lo que en ocasiones provoca problemas de salud a los compañeros. Delgado mencionó que la carga de trabajo no es un problema para

los socios y que los puestos deben estar debidamente diseñados y provistos de información para evitar la incertidumbre de los empleados.

Condiciones psicosociales: Referido a un conjunto de percepciones y experiencias internas de una empresa que surgirán del entorno, las interacciones, la cultura organizacional y las necesidades de los empleados dentro de la organización que afectarán la salud, la satisfacción laboral y la productividad.

A continuación, continuamos describiendo las bases teóricas de la variable Bienestar Laboral:

Por otro lado, Jiménez, Quispe, Fernández y Pérez (2015), define a los beneficios laborales desde un punto de vista legal, señalando que son todos los derechos que debe percibir un trabajador como contraprestación del trabajo realizado, como, por ejemplo, la jornada laboral de 08 horas diarias, descanso semanal, vacaciones, descanso por feriado, protección contra el despido arbitrario, salario mínimo, a una remuneración mínima, seguro social y régimen de pensiones (pág. 102).

Según Chiavenato (2017), define a los Beneficios Laborales, como todo acto que permite retener al trabajador, como por ejemplo su remuneración, Proporcionar bienestar y servicios sociales de acuerdo con un nivel de vida saludable. (pág. 239).

Nieto (2016), define al bienestar laboral, como una dimensión del buen trabajo entre actividades físicas y mental que permite construir una mejor relación con el con el entorno y se utiliza en el lugar de trabajo para lograr un rendimiento diario suficiente. (pág. 61).

La importancia del bienestar emocional en la vida laboral en el sector servicios, Esto se debe en parte al descubrimiento de que hay factores que no se pueden tener en cuenta, ni los aspectos físicos ni intelectuales del trabajo, sino los emocionales inherentes a la industria de servicios. El trabajo de las emociones se refiere tanto a la expresión de la emoción (el acto de expresar la emoción) así mismo a experimentarla (sentimientos y pensamientos que vienen con la emoción). (Nieto pág. 70).

Asimismo, el objetivo del bienestar laborales es crear las condiciones organizacionales para no solo retener talentos, si no para principalmente motivarlos e incorporarlos en la organización, desde una óptica amplia y sistemática, para que se pueda alcanzar resultados maravillosos. (Chiavenato – 2017- P.240).

La finalidad del bienestar laboral Es una relación profesional que asegura un ambiente de trabajo físico y mental cómodo y seguro y garantiza una cooperación amistosa. (Chiavenato – 2017- pág.239).

Las características más importantes del bienestar laboral, como factor emocional del trabajador son: 1.- Ocurre en el contacto face to face o de voz a voz 2. Las emociones del empleado (a) deben afectar los sentimientos, la actitud y el comportamiento de los demás 3. Se produce en los empleos que encierran el tratar con otros sujetos; y 4. Ser una exigencia del trabajo, que la mayoría de las veces lo facilita. (Nieto 2016 – pág. 71).

Las dimensiones que tiene el bienestar laboral según Bonifacio (2019) se enfocan de forma integral a la naturaleza humana, Por lo tanto, para protegerlo y nutrirlo, su cuidado debe ser visto desde una perspectiva que incluye básicamente cinco dimensiones, tales como:

Logro: son acciones que realizan los socios comerciales para lograr sus objetivos, beneficiando así a la empresa para la que trabaja. En otras palabras, son efectos positivos que significan valor o utilidad para la organización.

Reconocimiento: Es una especie de reconocimiento o elogio por su trabajo, el del jefe, compañeros, subordinados, en otras palabras, es cualquier movimiento empresarial que tenga como objetivo evaluar el trabajo de los empleados o algo que beneficie los intereses de la empresa.

El Trabajo en sí: Se refiere a actitud de cómo un colaborador percibe su trabajo, si lo considera atractivo, si existe situaciones que generen utilizar el máximo de sus habilidades, tendiendo metas desafiantes o trabajos variados, que le permitan utilizar su creatividad, etc.

Responsabilidad: Esto incluye la medida en que asumen la responsabilidad de su propio trabajo y el de los demás, así como la importancia que le dan a su trabajo, terminar las actividades que se les encomiendan, completando las actividades laborales propias de su puesto laboral y estar en transición a una forma adecuada de lograr o impulsar las metas de la organización.

Promoción: Posibilidad de ascenso, formación de liderazgo empresarial, es decir, una mejora en el puesto que ocupa un trabajador en la jerarquía de la empresa. Aunque no se requiere un aumento de sueldo, aparece con frecuencia.

III. METODOLOGIA.

3.1. Tipo y Diseño de investigación:

Tipo: Fue aplicado. Este autor lo describe como aquel conjunto de cada proceso sistemático, crítico y empírico que se utiliza para resolver problemas. (Hernández, et. al, 2014)

En este sentido, nuestro trabajo fue de diseño No experimental. El mismo que es descrito por el autor como aquella que es llevada a cabo sin alguna manipulación deliberada de la variable. (Hernández, et. al, 2014). De igual forma, Dzul (2013) afirma que este diseño se basa fundamentalmente en observar los fenómenos del mundo real y cómo ocurren en su contexto natural antes de analizarlos, en otras palabras, este trabajo no varía intencionalmente la variable independiente.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo. Monje (2011) define que es utilizada en las investigaciones que poseen un trabajo cuantitativo, siendo este proceso que se efectúa de forma ordenada y sistemática. Gomes (2006), por su parte, afirma que los estudios cuantitativos son procesos secuenciales, rígidos y estructurados.

Asimismo, conto con el nivel correlacional. Monje (2011), Señala que la finalidad primordial de este tipo de investigación es determinar en qué medida los cambios en uno o más factores van acompañados de cambios en otro factor o factores. Por su parte Según Meja (2017), los estudios correlacionales con aquellos que utilizan la medición de más de dos variables, estableciendo la relación estadística para posteriormente analizarla.

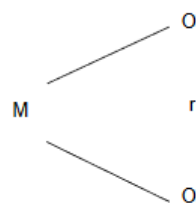
Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Condiciones de Trabajo

Definición Conceptual: Forastieri (2005), define esta variable como una serie de factores que determinan las condiciones en las que los empleados realizan sus tareas, como el horario laboral, su organización laboral, el contenido del mismo, etc. Los beneficios del bienestar social.

Definición operacional

Se empleo para su evaluación la pericia de la indagación y como herramienta el cuestionario un nivel ordinal, la misma que toma en cuenta de las condiciones de trabajo.

Dimensiones

Entorno

Indicadores

- Materiales e instrumentos de trabajo
- Ambiente físico
- Señalización
- Evacuación
- Aglomeración
- Equipos de protección personal
- Ambiente térmico
- Ambiente sonoro
- Iluminación
- Higiene ambiental

Carga de trabajo

Indicadores

- Posturas
- Esfuerzo físico
- Monotonía
- Responsabilidad
- Interés del trabajo

Psicosociales

Indicadores

- Relación con sus compañeros de trabajo
- Relaciones con su jefe

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Bienestar Laboral

Definición Conceptual: Stephen y Timothy (2013), conceptualizan al bienestar laboral, como sentimientos positivos sobre evaluación del trabajo obtenido, las características del trabajo. Las personas con una alta satisfacción laboral tienen sentimientos positivos sobre su trabajo, y aquellos que están insatisfechos tienen sentimientos negativos.

Definición operacional: Se empleó para su evaluación la pericia de la indagación y como herramienta el cuestionario un nivel ordinal, la misma que toma en cuenta del bienestar laboral.

Dimensiones

Logro

Indicadores

- Deber cumplido
- Metas alcanzadas
- Rendimiento

Reconocimiento

Indicadores

- Incentivos monetarios
- Reconocimiento verbales y gestos
- Recompensar las buenas ideas

Trabajo en sí

Indicadores

- Gusto por el trabajo
- Trabajo retador
- Relaciones personales

Responsabilidad

Indicadores

- Ejecución de las funciones
- Horarios de trabajo

- Cumplimiento de acuerdos legales

Promoción

Indicadores

- Oportunidad de formación
- Oportunidad de promoción
- Planes de carrera

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Según, Baptista, et. al (2014), Una población es una colección de todas las entidades que cumplen con un conjunto de criterios. Por otro lado, Tamayo (2012), la describe como la suma de un fenómeno estudiado, que contiene cada unidad analítica que compone estos fenómenos, debiendo ser cuantificable para un trabajo determinado que incluya una colección que contribuyan a una característica específica, y se llama población porque es el conjunto de fenómenos de estudio. Estuvo compuesto por 282 locadores, que trabajan en el Municipio de San Miguel. **Criterios de inclusión:** Se realizó la siguiente investigación a la población cuyo contrato fue por locación de servicios de la entidad.

Criterios de exclusión: Se excluyó a la población contratada bajo el régimen del D.L. 276; 728 y 1057.

Muestra: De acuerdo con Hernández, et. al. (2014), es en esencia el denominado subconjunto, el mismo que es representativo de una población. Por otro lado, según Arias (2006), es el subconjunto representativo y completo de la población accesible. Para el estudio Se consideró a 72 locadores que ayuda a llenar el cuestionario.

Margen: 10%

Probabilidad de éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 282

Nº: 72

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Muestreo: Siendo aplicada el de tipo no probabilístico por conveniencia del autor ya que no todos los contribuyentes de la población son elegibles para completar la encuesta debido a influencias externas. Hernández, et. al (2014), este reflejaría la

premisa de los investigadores según lo constituido en las bases de datos, siendo un elemento creíble, confiable que aborda un planteamiento de la problemática, Según López (2004), este es uno de los métodos más utilizados para la selección de algún componente de una muestra poblacional.

Unidad de Análisis: Se encuestó al personal contratado por locación de servicios en diversas dependencias, según organigrama del Municipio de San Miguel.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Aplicándose la encuesta al personal contratado por locación de servicio de diversas áreas o dependencias de la entidad en estudio; siendo esta técnica la que permite recopilar datos y, al mismo tiempo, determinar las opiniones y valoraciones de los sujetos que participaron en este trabajo (Pimienta y Orden) (2017).

Instrumento: se utilizó un cuestionario para el presente estudio. Según los autores, es un proceso de recolección de datos que se realiza por escrito con preguntas cerradas, abiertas, dicotómicas, multimodales, múltiples., etc. Muñoz (2011).

Validez: Es bien sabido que la capacidad numérica para medir cada cualidad desarrollada por el investigador es la misma que la cualidad medida por la escala. (Behar, 2008). Para el actual trabajo se hizo con el consentimiento de tres especialistas de nuestra temática que accedieron a revisarlo y brindar el visto bueno.

Confiabilidad: Esto se hizo en el software descrito como SPSS, utilizando el Alfa de Cronbach. Asimismo, se indica que para que exista una buena fiabilidad, los valores deben ser superiores a 0,7 y cuanto más cercano este del 1,0, mejor será su fiabilidad. Al mismo tiempo, los autores lo describen a la confianza de los datos obtenidos. (Cohen y Gómez, 2019)

3.5. Procedimientos:

Solicitándose al Municipio de San Miguel, a través de una carta, la autorización para tener acceso a la información y publicación de resultados correspondiente a la contratación del personal por locación de servicios. A la vez, Se conversó con el Sub-Gerente de la Unidad, con la finalidad de recabar información respecto al procedimiento de contratación del personal contratado por locación de servicios.

Se informó a la Sub-Gerencia como responsable de la contratación de locadores, que se realizara cuestionarios y se realizó una reunión de trabajo con los

responsables de diversas áreas administrativas con la finalidad que permitan el acceso voluntario del personal contratado por locación de servicios para el llenado del cuestionario. Se realizó la reunión con el personal de las áreas de logística, serenazgo, áreas verdes, mantenimiento, en el auditorio principal de la municipalidad, donde luego de explicarle los objetivos del presente estudio se les hizo entrega del cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos:

Referido simplemente al diseño sistemático de un trabajo, el mismo que garantiza un resultado válido y fiable que responde a cada objetivo y meta del estudio.

Análisis descriptivo: Utilizando el análisis descriptivo, se analizó cada dato, buscando tanto la tendencia, asimismo toda investigación tiene un componente descriptivo obligatorio, que permite analizar y describir cada dato cuantificable de importancia para el investigador. (Rivas, 2017). Por otro lado, también se tiene a la Estadística inferencial: manifestando que, en el campo de la estadística aplicada, se pretende llegar a una conclusión a partir del estudio de una muestra representativa, haciendo referencia a cualquier valor estadístico obtenido que intente determinar un valor o parámetro. La conclusión es que la finalidad de la estadística inferencial es analizar entre ellos cada hipótesis, para lo cual se utilizan algunos datos y resultados de una muestra. Del Castillo y Salazar (2018)

3.7. Aspectos éticos:

El trabajo se desarrolló brindando respeto al marco normativo de la Universidad Cesar Vallejo; así como los reglamentos internos del Municipio del distrito de San Miguel, así como los principios generales éticos que rigen a la sociedad, como la responsabilidad, veracidad, confiabilidad, moralidad y respeto, tanto para cada autor utilizado en el actual trabajo. Por otro lado, se citaron y luego se referenciaron a todos los autores, de acuerdo con la normativa APA, se solicitará información a la entidad, no se obligará a los trabajadores a participar en el estudio.

IV. RESULTADOS

A la vez, se plasma cada resultado para cada objetivo se describen a continuación.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.

Tabla 1 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Logro.

		Logro			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0, 671** <hr/> Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	5,6%	4,2%	9,7%	
	Optimo	0,0%	1,4%	88,9%	90,3%	
Total		0,0%	6,9%	93,1%	100,0%	

Nota: De acuerdo a la tabla 01, se llegó aplicar el Rho Spearman entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión logró de 0,671 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis 01, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta por el cruce de porcentajes, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el logro con el 88,9%.

En relación al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con el fin de poder realizar una mejora en el logro.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

Tabla 2 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Reconocimiento.

		Reconocimiento			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,753** <hr/> Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	1,4%	6,9%	1,4%	9,7%	
	Optimo	0,0%	9,7%	80,6%	90,3%	
Total		1,4%	16,7%	81,9%	100,0%	

Nota: Para la tabla 02, se llegó aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión reconocimiento de 0,753 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis 02, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el reconocimiento con el 80,6%.

En referencia al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con el fin de poder realizar una mejora con el reconocimiento.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

Tabla 3 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Trabajo en sí.

		Trabajo en sí			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,641** <hr/> Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	1,4%	4,2%	4,2%	9,7%	
	Optimo	0,0%	5,6%	84,7%	90,3%	
Total		1,4%	9,7%	88,9%	100,0%	

Nota: Para la tabla 03, se llegó aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión trabajo en si de 0,641 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis 03, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustentó por el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el trabajo en si con el 84,7%.

En referencia al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con el fin de poder realizar una mejora con el trabajo en sí.

Objetivo Específico 04: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

Tabla 4 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Responsabilidad.

		Responsabilidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,555** <hr/> Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	5,6%	4,2%	9,7%	
	Optimo	0,0%	1,4%	88,9%	90,3%	
Total		0,0%	6,9%	93,1%	100,0%	

Nota: De acuerdo a la tabla 04, se llegó aplicar el Spearman entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión responsabilidad de 0,555 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis 04, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con la responsabilidad con el 88,9%.

En referencia al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con el fin de poder realizar una mejora con la responsabilidad

Objetivo Específico 05: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor promoción en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023

Tabla 5 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Promoción.

		Promoción			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,675**
	Regular	0,0%	5,6%	4,2%	9,7%	
	Optimo	0,0%	2,8%	87,5%	90,3%	
Total		0,0%	8,3%	91,7%	100,0%	

Nota: En la tabla 05, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión Promoción de 0,675 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis 05, se llegó a usar el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con la Promoción con el 87,5%.

En referencia al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con el propósito de poder realizar una mejora con la Promoción.

Objetivo General: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023

H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023

H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023

Tabla 6 Tabla cruzada entre Condiciones de trabajo vs. Bienestar laboral.

		Bienestar laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Condiciones de trabajo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,756** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	4,2%	5,6%	9,7%	
	Optimo	0,0%	0,0%	90,3%	90,3%	
Total		0,0%	4,2%	95,8%	100,0%	

Nota: Según la tabla 06, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable condiciones de trabajo y Bienestar laboral de 0,756 indicando una correlación positiva considerable.

Para la hipótesis general, se llegó a usar el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el Bienestar laboral con el 90,3%.

En referencia al análisis inferencial, el Municipio de San Miguel, Lima debe efectivizar las condiciones de trabajo con la finalidad de poder realizar mejorar en el Bienestar laboral.

V. DISCUSIÓN

También continuamos discutiendo cada resultado que encontramos relacionado con nuestros objetivos, así como otros estudios relacionados con las variables que examinamos.

En relación a nuestro objetivo general, se llegó a aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable condiciones de trabajo y Bienestar laboral de 0,756 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis general, se llegó a usar el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el Bienestar laboral con el 90,3%. Los resultados plasmados se contrastar con el estudio de los autores Guillen y Rojas (2019), Su propósito primordial es determinar un vínculo existente de las condiciones de trabajo y el bienestar del empleado. Estos autores concluyeron en su trabajo de investigación una existente correlación significativa de las condiciones de trabajo y el bienestar de la fuerza de trabajo, es decir, con una correlación directa mejora las condiciones laborales, habría mayor satisfacción laboral entre cada empleado del Municipio del distrito de Sabaino - Región Autónoma Regional de la Ciudad de Antabamba. Este resultado lo podemos interpretar e indicar lo importante que son los estudios de las condiciones de trabajo, la misma que permite conocer la situación de la empresa es su contexto laboral diario y si existen condiciones críticas para poder mejorar, siempre buscando el bienestar para los trabajadores, la cual permite que cada colaborador tenga un mejor rendimiento.

En relación objetivo específico 01, se llegó aplicar el Rho Spearman entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión logró de 0,671 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis 01, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta por el cruce de porcentajes, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el logro con el 88,9%. Los resultados plasmados se contrastar con el trabajo de Chiavenato (2017), quien la describe a las condiciones de trabajo a la “calidad de vida laboral”, ya sea

satisfacción con lo realizado, oportunidades, reconocimiento de resultados, beneficios, relaciones interpersonales, condiciones físicas y ambiente psicológico. Por ello esta variable está muy relacionada por la dimensión logro de Bonifacio (2019) quien la describe como las acciones que realizan los socios comerciales para lograr sus objetivos, beneficiando así a la empresa para la que trabaja. En otras palabras, son efectos positivos que significan valor o utilidad para la organización.

En relación al segundo objetivo específico, se llegó aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión reconocimiento de 0,753 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis 02, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el reconocimiento con el 80,6%. Los resultados plasmados se contrastar con el trabajo de Guillen y Rojas (2016), quienes indican que a las condiciones de trabajo es definida como la calidad de vida laboral que reconoce la dignidad de los empleados, fomenta el cambio cultural, proporcionando aspectos para el desarrollo y crecimiento personal. Por ello esta variable está muy relacionada por la dimensión reconocimiento, la cual es definida por Bonifacio (2019) como una especie de reconocimiento o elogio por su trabajo, el del jefe, compañeros, subordinados, en otras palabras, es cualquier movimiento empresarial que tenga como objetivo evaluar el trabajo de los empleados o algo que beneficie los intereses de la empresa.

En relación al tercer objetivo específico, se llegó aplicar el coeficiente de correlación Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión trabajo en si de 0,641 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis 03, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustentó por el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con el trabajo en si con el 84,7%. Los resultados plasmados se contrastar con el trabajo de, Chiavenato (2017), quien indica, la finalidad de las condiciones de

trabajo es dar una menor condición de vida en el trabajo, el cual no solo implica las condiciones físicas, Si no varios factores como satisfacción con el trabajo realizado, oportunidades futuras de la empresa, premios por resultados, sueldo, beneficios, interrelaciones en el equipo. Por ello esta variable está muy relacionada por la dimensión trabajo la cual es definida por Bonifacio (2019) la mismo que se refiere a aquella actitud de cómo un colaborador percibe su trabajo, si lo considera atractivo, si existe situaciones que generen utilizar el máximo de sus habilidades, tendiendo metas desafiantes o trabajos variados, que le permitan utilizar su creatividad, etc.

En relación al cuarto objetivo específico, se llegó aplicar el Spearman entre la variable condiciones de trabajo y la dimensión responsabilidad de 0,555 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis 04, se usó el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con la responsabilidad con el 88,9%. Los resultados plasmados se contrastar con el trabajo de, Robbins y Judge (2017), definen a las Condiciones Laborales, como factores determinantes para llegar a la satisfacción laboral, puesto que, por lo general, los trabajos proporcionan el ejercicio, la variedad, la independencia y el control que la mayoría de la gente necesita. Este factor tiene mucha relación con la responsabilidad, la cual se describe por Bonifacio (2019) Esto incluye la medida en que asumen la responsabilidad de su propio trabajo y el de los demás, así como la importancia que le dan a su trabajo, terminar las actividades que se les encomiendan, completando las actividades laborales propias de su puesto laboral y estar en transición a una forma adecuada de lograr o impulsar las metas de la organización.

En relación al quinto objetivo específico, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman de la variable condiciones de trabajo y la dimensión Promoción de 0,675 indicando una correlación positiva considerable. Para la hipótesis 05, se llegó a usar el Rho Spearman, por lo que se encontró una valoración de Sig. bilateral fue de 0,00 inferior a 0,05, según ello, se rechaza la hipótesis nula y finalmente se logró aceptar la alterna. Lo que se afirma, se sustenta en el cruce de porcentaje, determinando que las Condiciones de trabajo influyen de forma óptima con la

Promoción con el 87,5%. Los resultados plasmados se contrastar con el trabajo de Guillen y Rojas (2016), defina a las Condiciones Laborales como una filosofía se define como una serie de creencias que abarca a todos los trabajadores. Aumentar la producción y la moral (motivación), enfatizar la participación, preservar la dignidad y eliminar las jerarquías organizacionales disfuncionales. Este factor tiene mucha relación con la promoción, manifestado por Bonifacio (2019) como la posibilidad de ascenso, formación de liderazgo empresarial, es decir, una mejora en el puesto que ocupa un trabajador en la jerarquía de la empresa. Aunque no se requiere un aumento de sueldo, aparece con frecuencia.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia con el objetivo general, mediante el rho Spearman, se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de las variables Condiciones de trabajo y bienestar laboral de 0,756, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.
2. En relación con el primer objetivo específico, mediante el rho Spearman, se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de la variable Condiciones de trabajo y dimensión logro de 0,671, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.
3. En relación con el segundo objetivo específico, mediante el rho Spearman se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de la variable Condiciones de trabajo y dimensión reconocimiento de 0,753, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.
4. En relación con el tercer objetivo específico, mediante el rho Spearman se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de la variable Condiciones de trabajo y dimensión trabajo en sí de 0,641, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.
5. En relación con el cuarto objetivo específico, mediante el rho Spearman se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de la variable Condiciones de trabajo y dimensión responsabilidad de 0,555, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.
6. En relación con el quinto objetivo específico, mediante el rho Spearman se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable, de la variable Condiciones de trabajo y dimensión promoción de 0,675, a la vez, se consiguió un sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, permitiendo que se logre rechazar la hipótesis nula para que posteriormente se logre aceptar la alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Según el objetivo general, recomendamos a la Municipalidad de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo de los colaboradores, las mismas que están enfocadas en la búsqueda de un adecuado entorno o lugar de trabajo de los empleados, con el fin de lograr un grado de satisfacción y felicidad en el cumplimiento de sus actividades, y de esta manera optimizar la carga de trabajo, el mismo que mejoraría el bienestar laboral en los colaboradores.

Recomendamos al Municipio de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo, teniendo un buen entorno laboral, dando adecuados instrumentos de trabajo, teniendo un buen ambiente físico, debidamente señalizados y rutas de evacuación claras el mismo que mejorará su bienestar laboral, dado que sentirán seguridad en el ambiente de trabajo.

Recomendamos al Municipio de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo, teniendo un buen entorno laboral en los aspectos relacionados a la aglomeración del personal en las oficinas, así como aquellos que realizan trabajos de alto riesgo, otorgarles equipos de protección personal, mejorando con ello el bienestar laboral, debido que reduciría los accidentes en el trabajo.

Recomendamos al Municipio de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo, teniendo un buen entorno laboral considerando el ambiente sonoro, una adecuada iluminación e higiene ambiental, los mismos que mejorará el bienestar laboral, al realizar sus actividades en ambientes saludables.

Recomendamos al Municipio de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo y la carga de trabajo dando charlas informativas sobre la responsabilidad e interés en el trabajo, la automatización en el esfuerzo físico, los mismos que mejoraran el bienestar laboral.

Recomendamos al Municipio de San Miguel, implementar estrategias en las condiciones de trabajo y en lo psicosocial el mismo que este enfocado en la relación con sus compañeros de trabajo y relaciones con su jefe, el mismo que mejorará el bienestar laboral, logrando una mejor comunicación entre los empleados y empleador.

REFERENCIAS

- Alkon K. (2018) - *“Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. LIMA”* – Tesis de Grado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias F. (2012) – *“El Proyecto de Investigación”*, Editorial Episteme, Sexta Edición, Venezuela - <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Aquino M., Gómez S., Ribeiro B., Batista E., Brandao W. y Gomes M. (2017), *Revista Index Enferm*, Vol. 26 N° 01-02.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100008
- Bautista N, Cala L, Santa Cruz O. (2020) - *“Diseño de un Programa de Bienestar Laboral en la Empresa “Estupasta S.A.S Socorro”*, Tesis de Grado de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, Colombia
https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12416/2020_Tesis_Nani_Bautista_Pedraza.pdf?sequence=1
- Bonifacio G. (2019) - *“Bienestar laboral en los operarios del almacén de la empresa – Perubar S.A, en la Provincia Constitucional del Callao”*, Tesis de Grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – UIGV, Perú
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4230/TRABSUFICIENCIA_BONIFACIO_GISELL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Behar D., (2008) - *“Metodología de la investigación”*. ISBN 978-959-212-783- Editorial Shalom, Primera Edición <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Cohen N., y Gómez G., (2019) *Metodología de la investigación, ¿Para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Tesseo, Primera Edición, Argentina.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Charria V., Romero M. y Sarsosa K. (2022) - *“Bienestar laboral y condiciones de*

- trabajo en docentes de primaria y secundaria*”, revista CES Psicología, Vol. 15 Numero 3, de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5984>
- Chang Y. y Ramírez N. (2018) - “*Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica*”, Tesis de Grado Académico de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo – UCV, Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27596/chang_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2015) – “*Administración de Recursos Humanos*” – Editorial McGraw – Hill Interamericana Editores S.A., Décima Edición, México.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M (2014) – “*Metodología de la Investigación*”, Editorial McGraw – Hill Interamericana Editores S.A., Sexta Edición, México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Duarte R. (2019) – “*Donde reside el bienestar laboral*”, Revista Digital de INESEM BUSINESS SCHOOL, España
<https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/bienestar-laboral/>
- Dormoi A. (2022) *Bienestar laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores*, blog publicado en FACTORIAL, México, en <https://factorial.mx/blog/bienestar-laboral-estudio-completo/>
- Dzul M. (2013) – *Diseño No Experimental, Asignatura de Fundamentos de la Metodología Unidad 3* – “Aplicación básica de los métodos científicos”, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>.
- Espinoza A., Méndez A., Rivera M. y Calderón J. (2021) - “*Bienestar laboral en época de pandemia*”, Revista Digital de la Universidad Michoacana de San Nicolas de México – Volumen 3 – Numero 2
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200/126>
- Guillen G. y Rojas J. (2019) - “*Condiciones De Trabajo Y Bienestar Laboral De Los Empleados De La Municipalidad Distrital De Sabaino – Antabamba, Apurímac*”, Tesis de Grado para la obtención de título profesional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú,

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10597/Rlguvigr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gonzales A. y Estrada R. – *“Estrategias Innovadoras: Afrontando los retos de la economía global”*, Revista Digital de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México – Primer Edición
[file:///C:/Users/Lesly%20Castro/Downloads/CONDICIONESLABORALESYCALIDADDEVIDA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lesly%20Castro/Downloads/CONDICIONESLABORALESYCALIDADDEVIDA%20(1).pdf)
- Gomes M. (2006) – *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Editorial Brujas – Primera Edición, Argentina.
<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Jiménez G., Rivera A. y Gaibao M. (2019) - *“Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia”*, Artículo publicado 28/07/2019.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132019000200203
- Jiménez L., Quispe M., Fernández C. y Pérez K. (2015) – *“Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada”*, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Perú.
- López P. (2004) – *“Población Muestra y Muestreo”* – Publicación en Blog Scielo
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Malleville, S. (2017) - *“Un estudio sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores de una clínica de medicina privada de la ciudad de La Plata”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional de la Universidad Nacional de la Plata, Argentina
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1467/te.1467.pdf>
- Martínez L., Oviedo O., Luna C.- *“Condiciones de Trabajo que impactan en la vida laboral”*, Artículo Publicado en el Blog Scielo, Volumen 29, numero 23 – Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Monje C. (2011) – *“Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y Guía Didáctica”*, Guía Didáctica de la Universidad Surcolombiana – Colombia.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Mercado S. (2015) – *“Las Condiciones Laborales y El Medio Ambiente De Trabajo Como Factores De Satisfacción En El Trabajador”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional de la Universidad Autónoma del Estado de México, México
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, T. (2017). *“Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos”* – Publicación Digital de LIDERFER
<https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>
- Montalvo W. (2020)– *“Tesis Laboral de la Constructora FERGUT S.R.L.”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL_MontalvoMundacaWilder.pdf
- Muñoz C., (2011) – *“Como elaborar y asesorar una investigación de tesis”*, Segunda Edición, Editora Pearson Educación de México, S.A. de C.V. México. Disponible en: <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/CarlosMu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis2Edicion.pdf>
- Nonones E. (2018) – *“Tesis Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1
- Nieto E. (2016) – *Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el trabajo Evolución y Desafíos en México*, Libro Digital elaborado por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Bienestar%20Emocional%20y%20desarrollo%20humano%20en%20el%20trabajo-Evolucion%20y%20desafios%20en%20Mexico..pdf

- Pérez M. (2018) – *“Concepciones y Prácticas de Bienestar Laboral y Psicológico de los Líderes de Gestión Humana en un grupo de ONG de la Ciudad De Medellín”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional Post Grado de la Universidad EAFIT, Colombia
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13741/Martin_PerezLopez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pimienta y De La Orden (2017) *“Metodología de la investigación”*, Primera Edición, Editora Pearson Educación de México, S.A. de C.V. México
<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>.
- Reyes A. (2016) – *“Tesis Condiciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/1083>
- Rivas L., (2017) – *“Elaboración de Tesis Estructura y Metodología”*, Primera edición, Editorial Trillas, S. A., <https://www.pdfdrive.com/elaboraci%C3%B3n-detesis-estructura-y-metodolog%C3%ADa-e189734014.html>
- Rosales P. y Miguel M. (2021) – *“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020”*, Trabajo de investigación para la obtención del Grado Académico de Bachiller de la Universidad Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf
- Robbins S. y Judge T. (2017) – *“Comportamiento Organizacional”* – Décimo Séptima Edición, Editora Pearson Educación de México.
- Santos G. (2017) – *“Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Calidad de vida SF-36 en mujeres con Lupus, Puebla”*, Tesis de Grado para la obtención de título profesional Post Grado de la Universidad Autónoma de Puebla, México,
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- Salazar C., y Del Castillo S., (2018) – *“Fundamentos básicos de estadística”*, Libro Digital - Primera Edición, <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1570/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo S., Vega A., Calderón D., Ruiz L., Moreno M., y Sánchez H. (2016) – *“Factores Asociados al Bienestar Laboral de los Trabajadores en la fundación Nuevos Horizontes – Parque Jaime Duque”*, Trabajo de Grado para Especialización – Universidad Piloto de Colombia, Colombia. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003433.pdf>
- Tamayo M. (2012) – *El proceso de la Investigación Científica* – Editora Limusa Noriega – Cuarta Edición, México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

ANEXOS

Anexo 01 - MATRIZ DE OPERALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CONDICIONES DE TRABAJO	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.	Se empleará para su evaluación la pericia de la indagación y como herramienta el cuestionario un nivel ordinal, la misma que toma en cuenta de las condiciones de trabajo.	Entorno	Materiales e instrumentos de trabajo	Ordinal
				Ambiente físico	
				Señalización	
				Evacuación	
				Aglomeración	
				Equipos de protección personal	
				Ambiente térmico	
				Ambiente sonoro	
				Iluminación	
				Higiene ambiental	
			Carga de trabajo	Posturas	
				Esfuerzo físico	
				Monotonía	
				Responsabilidad	
			Psicosociales	Interés del trabajo	
Relación con sus compañeros de trabajo					
	Relaciones con su jefe				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
BIENESTAR LABORAL	Stephen y Timothy (2013), definen al bienestar 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.	Se empleará para su evaluación la pericia de la indagación y como herramienta el cuestionario un nivel ordinal, la misma que toma en cuenta del bienestar laboral.	Logro	Deber cumplido	Ordinal
				Metas alcanzadas	
				Rendimiento	
			Reconocimiento	Incentivos monetarios	
				Reconocimiento verbales y gestos	
				Recompensar las buenas ideas	
			Trabajo en sí	Gusto por el trabajo	
				Trabajo retador	
				Relaciones personales	
			Responsabilidad	Ejecución de las funciones	
				Cumplimiento de acuerdos legales	
				Horarios de trabajo	
			Promoción	Oportunidad de formación	
				Oportunidad de promoción	
				Planes de carrera	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera se relaciona las condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel; H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Entorno</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Psicosociales</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Materiales e instrumentos de trabajo</p> <p>Señalización</p> <p>Evacuación</p> <p>Aglomeración</p> <p>Equipos de protección personal</p> <p>Ambiente sonoro</p> <p>Iluminación</p> <p>Higiene ambiental</p> <p>Posturas</p> <p>Esfuerzo físico</p> <p>Monotonía</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Interés de trabajo</p> <p>Relación con sus compañeros de trabajo</p> <p>Relaciones con su jefe</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p>Población:</p> <p>282</p> <p>Muestra:</p> <p>72</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023? , b) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; H0: No existe relación directa condiciones de trabajo y el factor logro del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p> <p>H2: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; H0: No</p>	<p>Bienestar laboral</p>	<p>Logro</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Trabajo en si</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Indicadores de variable 02</p> <p>Deber cumplido</p> <p>Metas alcanzadas</p> <p>Rendimiento</p> <p>Incentivos monetarios</p> <p>Reconocimiento verbales y gestos</p> <p>Gusto por el trabajo</p> <p>Trabajo retador</p> <p>Relaciones personales</p> <p>Cumplimiento de acuerdos legales</p> <p>Horarios de trabajo</p> <p>Oportunidad de formación</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>San Miguel 2023?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023? y e) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo de trabajo y el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel 2023?</p>	<p>entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p>	<p>existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor reconocimiento del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p> <p>H3: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor trabajo en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p> <p>H4: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor responsabilidad en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p> <p>H5: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo el factor promoción del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023; H0: No existe relación directa las condiciones de trabajo y el factor promoción en sí del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023.</p>		<p>Promoción</p>	<p>Oportunidad de promoción Planes de carrera</p>	
--	--	---	--	-------------------------	---	--

Anexo 02

**CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL
DEL PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LA
MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, 2023**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Condiciones De Trabajo Y Bienestar Laboral Del Personal Contratado Por Locación De Servicios De La Municipalidad De San Miguel, 2023" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

CONDICIONES DE TRABAJO		TA	A	I	D	TD
Entorno		5	4	3	2	1
Materiales e instrumentos de trabajo						
1	¿Está conforme con el equipamiento, material y/o instrumento que se le asigna.?					
Ambiente Físico						
2	¿El ambiente donde desempeñas tus labores es adecuado.?					
Señalización						
3	¿Ubica fácilmente las señalizaciones en caso de emergencias??					
Evacuación						
4	¿Está conforme con las rutas de evacuación en caso de emergencias?					
Aglomeración						
5	¿Está conforme con la cantidad de personas que laboran en su entorno (aglomeración)?					
Ambiente Térmico						
6	¿Los ambientes de trabajo se encuentran debidamente ventilados?					
Ambiente Sonoro						
7	¿Puede realizar sus actividades normalmente con el ruido que se genera en su espacio de labores??					
Iluminación						
8	¿Se encuentra adecuadamente iluminada el espacio de trabajo donde realiza sus actividades?					

Equipos de protección personal						
9	¿Cuenta con los EPP para el cumplimiento de sus actividades?					
Higiene del ambiente donde trabaja						
10	¿Se desinfecta constantemente el ambiente donde trabaja?					
Carga de Trabajo		TA	A	I	D	TD
Posturas		5	4	3	2	1
11	¿Debería la empresa donde trabaja, realizar periódicamente ejercicios de relajamiento??					
Esfuerzo Físico						
12	¿Considera que sus actividades, requieren una sobre carga física??					
Monotonía						
13	¿Las actividades que realiza lo consideran repetitivos??					
Responsabilidad						
14	¿Considera que realiza con responsabilidad sus actividades?					
Interés en el trabajo						
15	¿Realiza su trabajo con entusiasmo y dedicación?					
Psicosociales		TA	A	I	D	TD
Relación con sus compañeros de trabajo		5	4	3	2	1
16	¿Existe compañerismo, entre los trabajadores de su área?					
Relaciones con su jefe						
17	¿Realiza sus actividades, pensando en el compromiso laboral con su jefe?					
BIENESTAR LABORAL		TA	A	I	D	TD
Logro		5	4	3	2	1
Deber de cumplimiento						
18	¿Considera usted, tener en cuenta siempre el “ deber de cumplimiento ”, cuando realiza sus actividades??					
Metas alcanzadas						
19	¿Considera usted, que todo el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha alcanzado sus metas??					
Rendimiento						
20	¿Durante el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha tenido un óptimo rendimiento?					
Reconocimiento		TA	A	I	D	TD
Incentivos monetarios		5	4	3	2	1
21	¿Está conforme con los honorarios que percibe?					
Reconocimiento verbales y gestos						

22	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha tenido reconocimientos verbales?					
Recompensar las buenas ideas						
23	¿Cuándo tiene buenas ideas para la mejora de las actividades, lo propone a su jefe??					
Trabajo en sí		TA	A	I	D	TD
Gusto por el trabajo		5	4	3	2	1
24	¿Se siente a gusto con su trabajo??					
Trabajo retador						
25	¿Siente que sus actividades del día a día, contienen un reto a cumplir?					
Relaciones Personales						
26	¿Considera que tiene buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo??					
Responsabilidad		TA	A	I	D	TD
Ejecución de las funciones		5	4	3	2	1
27	¿Ha realizado adecuadamente sus funciones?					
Cumplimiento de acuerdos legales						
28	¿Considera que la entidad ha cumplido con los acuerdos contractuales??					
Horarios de trabajo						
29	¿Considera adecuado el horario de trabajo que realiza?					
Promoción		TA	A	I	D	TD
Oportunidad de formación		5	4	3	2	1
30	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha recibido capacitaciones??					
Oportunidad de Promoción						
31	¿Considera que debería haber algún programa de ascensos?					
Planes de carrera						
32	¿La entidad debería promover la meritocracia?					

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Donde:

- Margen: 10%
- Probabilidad de éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 282
- N°: 72

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Entorno							
1	¿Está conforme con el equipamiento, material y/o instrumento que se le asigna?	Si		Si		Si		
2	¿El ambiente donde desempeñas tus labores es adecuado?	Si		Si		Si		
3	¿Ubica fácilmente las señalizaciones en caso de emergencias?	Si		Si		Si		
4	¿Está conforme con las rutas de evacuación en caso de emergencias?	Si		Si		Si		
5	¿Está conforme con la cantidad de personas que laboran en su entorno (aglomeración)?	Si		Si		Si		
6	¿Los ambientes de trabajo se encuentran debidamente ventilados?	Si		Si		Si		
7	¿Puede realizar sus actividades normalmente con el ruido que se genera en su espacio de labores?	Si		Si		Si		
8	¿Se encuentra adecuadamente iluminada el espacio de trabajo donde realiza sus actividades?	Si		Si		Si		
9	¿Cuenta con los EPP para el cumplimiento de sus actividades?	Si		Si		Si		
10	¿Se desinfecta constantemente el ambiente donde trabaja?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Carga de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Debería la empresa donde trabaja, realizar periódicamente ejercicios de relajamiento?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que sus actividades, requieren una sobre carga física?	Si		Si		Si		
13	¿Las actividades que realiza lo consideran repetitivos?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que realiza con responsabilidad sus actividades?	Si		Si		Si		
15	¿Realiza su trabajo con entusiasmo y dedicación?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Psicosociales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Existe compañerismo, entre los trabajadores de su área?	Si		Si		Si		

Activar Windows
Vea Configuración para

17	¿Realiza sus actividades, pensando en el compromiso laboral con su jefe?	Si		Si		Si		
----	--	----	--	----	--	----	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración
MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 15 de enero de 2023



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO							
1	¿Considera usted, tener en cuenta siempre el "deber de cumplimiento", cuando realiza sus actividades?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted, que todo el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha alcanzado sus metas?	Si		Si		Si		
3	¿Durante el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha tenido un óptimo rendimiento?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Está conforme con los honorarios que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha tenido reconocimientos verbales?	Si		Si		Si		
6	¿Cuándo tiene buenas ideas para la mejora de las actividades, lo propone a su jefe?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN SI	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se siente a gusto con su trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Siente que sus actividades del día a día, contienen un reto a cumplir?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que tiene buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Ha realizado adecuadamente sus funciones?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la entidad ha cumplido con los acuerdos contractuales?	Si		Si		Si		
12	¿Considera adecuado el horario de trabajo que realiza?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 6: PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha recibido capacitaciones?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que debería haber algún programa de ascensos?	Si		Si		Si		
15	¿La entidad debería promover la meritocracia?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 15 de enero de 2023



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Entorno							
1	¿Está conforme con el equipamiento, material y/o instrumento que se le asigna?	Si		Si		Si		
2	¿El ambiente donde desempeñas tus labores es adecuado?	Si		Si		Si		
3	¿Ubica fácilmente las señalizaciones en caso de emergencias?	Si		Si		Si		
4	¿Está conforme con las rutas de evacuación en caso de emergencias?	Si		Si		Si		
5	¿Está conforme con la cantidad de personas que laboran en su entorno (aglomeración)?	Si		Si		Si		
6	¿Los ambientes de trabajo se encuentran debidamente ventilados?	Si		Si		Si		
7	¿Puede realizar sus actividades normalmente con el ruido que se genera en su espacio de labores?	Si		Si		Si		
8	¿Se encuentra adecuadamente iluminada el espacio de trabajo donde realiza sus actividades?	Si		Si		Si		
9	¿Cuenta con los EPP para el cumplimiento de sus actividades?	Si		Si		Si		
10	¿Se desinfecta constantemente el ambiente donde trabaja?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Carga de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Debería la empresa donde trabaja, realizar periódicamente ejercicios de relajamiento?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que sus actividades, requieren una sobre carga física?	Si		Si		Si		
13	¿Las actividades que realiza lo consideran repetitivos?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que realiza con responsabilidad sus actividades?	Si		Si		Si		
15	¿Realiza su trabajo con entusiasmo y dedicación?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Psicosociales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Existe compañerismo, entre los trabajadores de su área?	Si		Si		Si		

17	¿Realiza sus actividades, pensando en el compromiso laboral con su jefe?	Si		Si		Si	
----	--	----	--	----	--	----	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

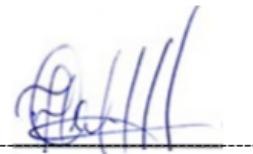
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 15 de enero de 2023



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted, tener en cuenta siempre el "deber de cumplimiento", cuando realiza sus actividades?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted, que todo el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha alcanzado sus metas?	Si		Si		Si		
3	¿Durante el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha tenido un óptimo rendimiento?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Está conforme con los honorarios que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha tenido reconocimientos verbales?	Si		Si		Si		
6	¿Cuándo tiene buenas ideas para la mejora de las actividades, lo propone a su jefe?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN SÍ	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se siente a gusto con su trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Siente que sus actividades del día a día, contienen un reto a cumplir?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que tiene buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Ha realizado adecuadamente sus funciones?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la entidad ha cumplido con los acuerdos contractuales?	Si		Si		Si		
12	¿Considera adecuado el horario de trabajo que realiza?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 6: PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha recibido capacitaciones?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que debería haber algún programa de ascensos?	Si		Si		Si		
15	¿La entidad debería promover la meritocracia?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424
Especialidad del validador: Lic. Administración
 Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

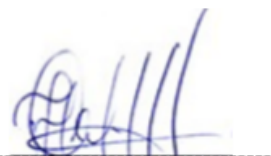
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 15 de enero de 2023



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Está conforme con el equipamiento, material y/o instrumento que se le asigna.?	Si		Si		Si		
2	¿El ambiente donde desempeñas tus labores es adecuado.?	Si		Si		Si		
3	¿Ubica fácilmente las señalizaciones en caso de emergencias.?	Si		Si		Si		
4	¿Está conforme con las rutas de evacuación en caso de emergencias?	Si		Si		Si		
5	¿Está conforme con la cantidad de personas que laboran en su entorno (aglomeración)?	Si		Si		Si		
6	¿Los ambientes de trabajo se encuentran debidamente ventilados?	Si		Si		Si		
7	¿Puede realizar sus actividades normalmente con el ruido que se genera en su espacio de labores.?	Si		Si		Si		
8	¿Se encuentra adecuadamente iluminada el espacio de trabajo donde realiza sus actividades?	Si		Si		Si		
9	¿Cuenta con los EPP para el cumplimiento de sus actividades?	Si		Si		Si		
10	¿Se desinfecta constantemente el ambiente donde trabaja?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Carga de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Debería la empresa donde trabaja, realizar periódicamente ejercicios de relajamiento.?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que sus actividades, requieren una sobre carga física.?	Si		Si		Si		
13	¿Las actividades que realiza lo consideran repetitivos.?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que realiza con responsabilidad sus actividades?	Si		Si		Si		
15	¿Realiza su trabajo con entusiasmo y dedicación?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Psicosociales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Existe compañerismo, entre los trabajadores de su área?	Si		Si		Si		
17	¿Realiza sus actividades, pensando en el compromiso laboral con su jefe?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: García Yovera Abraham José DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

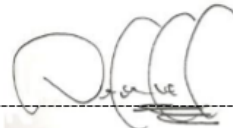
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO							
1	¿Considera usted, tener en cuenta siempre el "deber de cumplimiento", cuando realiza sus actividades.?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted, que todo el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha alcanzado sus metas.?	Si		Si		Si		
3	¿Durante el tiempo que ha trabajado en la entidad, ha tenido un óptimo rendimiento?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Está conforme con los honorarios que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha tenido reconocimientos verbales?	Si		Si		Si		
6	¿Cuándo tiene buenas ideas para la mejora de las actividades, lo propone a su jefe??	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN SI	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se siente a gusto con su trabajo.?	Si		Si		Si		
8	¿Siente que sus actividades del día a día, contienen un reto a cumplir?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que tiene buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo.?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD	Si		Si		Si		
10	¿Ha realizado adecuadamente sus funciones?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la entidad ha cumplido con los acuerdos contractuales.?	Si		Si		Si		
12	¿Considera adecuado el horario de trabajo que realiza?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 6: PROMOCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Durante el tiempo que ha realizado trabajos en la entidad, ha recibido capacitaciones.?	Si		Si		Si	Si	
14	¿Considera que debería haber algún programa de ascensos?	Si		Si		Si	Si	
15	¿La entidad debería promover la meritocracia?	Si		Si		Si	Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

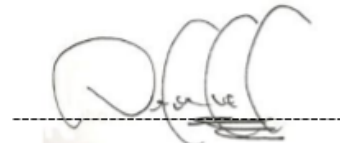
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

FIABILIDAD

Escala: Condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	17

Escala: Bienestar laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	15

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones De Trabajo	,110	72	,030	,928	72	,001
Bienestar Laboral	,150	72	,000	,904	72	,000

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)

San Miguel, 29 de noviembre del 2022

Carta N° 071-2022-ULCP/OAF/MDSM

Señorita (s)

Lesly Verónica Castro Infante
Calle José Gabriel Aguilar N° 186 - San Miguel
Delsi Silvia Misari Palacios
Calle Pampa de Lara Psj. Sipan Int N° 3 - Barranca

Presente. -

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación y publicar resultados

Referencia: Carta S/N de fecha 25-11-2022

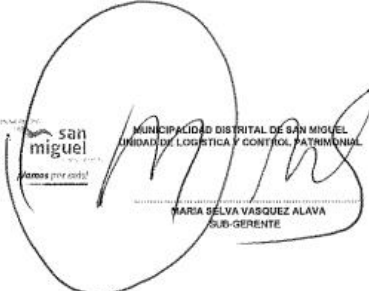
Por el presente me dirijo a ustedes, para saludarlas muy cordialmente y a la vez referirnos al documento en referencia, mediante el cual, solicitaron tener acceso a información relacionada a la contratación de personal por locación de servicios, así como a la publicación de los resultados, de la tesis profesional denominado – "Condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2022", para la obtención del grado académico de Licenciada en Administración, la misma que vienen cursándolo en la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Estando a lo solicitado, la Unidad de Logística y Control Patrimonial, autoriza a la Srta. Lesly Verónica Castro Infante, con DNI° 47601652 y a la Srta. Delsi Silvia Misari palacios, con DNI° 76771270, para que realicen su investigación de la referida tesis, en nuestra entidad.

Sin otro particular

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL
UNIDAD DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL
MARIA SELVA VASQUEZ ALAVA
SUB-GERENTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023", cuyos autores son CASTRO INFANTE LESLY VERONICA, MISARI PALACIOS DELSI SILVIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 01 de Abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE : 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 01- 04-2023 17:17:52
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE : 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 30- 03-2023 20:19:31

Código documento Trilce: INV - 1128316