



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en  
una empresa prestadora de servicios de residuos  
sólidos, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Velasquez Ramirez, Mariliz Fanny (orcid.org/0000-0002-7786-4099)

**ASESORES:**

Dr. Chavez Leandro, Abner (orcid.org/0000-0002-0167-5523)

Mg. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **Dedicatoria**

A mis padres, por haberme dado la vida e hicieron todo para permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a ellos por ser el pilar más importante y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, a mis hermanos, por la confianza depositada hacia mi persona y porque siempre estuvieron pendientes de mis logros.

## **Agradecimiento**

Estas líneas sirvan para expresar mi más profundo agradecimiento a mis maestros de la Universidad César Vallejo que en su andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

En especial al **Dr. Abner Chavez**, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, sobre todo por la motivación y el apoyo recibido durante el desarrollo de la presente investigación.


## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Rodríguez Rojas Milagritos Leonor**, docente del taller de actualización de tesis de la Escuela de posgrado (Lima Norte), constato que la investigación “**Las Condiciones de Trabajo en la Satisfacción Laboral en una empresa prestadora de servicios de residuos sólidos, 2017**” De la autora Velásquez Ramírez, Mariliz Fanny, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Se ha actualizado y revisado dicho trabajo en el Taller de Actualización de Tesis 2023 concluyendo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

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

Lima, 26 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor	
DNI 21069112	Firma 
ORCID: 0000-0002-8873-1785	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VELASQUEZ RAMIREZ MARILIZ FANNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Las Condiciones de Trabajo en la Satisfacción Laboral en una Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Solidos, 2017.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VELASQUEZ RAMIREZ MARILIZ FANNY DNI: 47576094 ORCID: 0000-0002-7786-4099	Firmado electrónicamente por: MFVELASQUEZV el 26-08-2024 21:41:12

Código documento Trilce: INV - 1349678

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.	18
3.5. Procedimientos.	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	23
4.1. Resultados descriptivos.	23
4.1. Resultados inferenciales	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.	
ANEXOS.	

## Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Distribución de frecuencias de las condiciones de trabajo.</i>	23
Tabla 2.	<i>Distribución de frecuencias de las condiciones de trabajo por dimensiones</i>	23
Tabla 3.	<i>Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral</i>	24
Tabla 4.	<i>Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral por dimensiones</i>	25
Tabla 5.	<i>Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral</i>	26
Tabla 6.	<i>Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.</i>	26
Tabla 7.	<i>Prueba de incidencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.</i>	27
Tabla 8.	<i>Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral</i>	28
Tabla 9.	<i>Presentación de los coeficientes de la dimensión condiciones de seguridad en la satisfacción laboral</i>	28
Tabla 10.	<i>Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones ambientales en la satisfacción laboral</i>	29
Tabla 11.	<i>Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones ambientales del trabajo en la satisfacción laboral</i>	31
Tabla 12.	<i>Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones psicosociales en la satisfacción laboral</i>	32
Tabla 13.	<i>Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones psicosociales de trabajo en la satisfacción laboral</i>	33

## Resumen

Diversas Instituciones y entes especializados en el tema de trabajo han presentado un interés cada vez mayor sobre las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador, considerando no sólo la cantidad de horas que los trabajadores permanecen en su centro de labores, sino también las condiciones en que se desarrolla el trabajo encomendado. Por ello la presente investigación tuvo por objetivo general determinar la incidencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de tipo básico, diseño no experimental y población de 13 trabajadores. En la recolección de información utilizó como técnica la encuesta, de dos cuestionarios, uno de 39 preguntas para medir la variable independiente y otro de 27 para medir la variable dependiente, pasando por un proceso de validez de contenido confiabilidad de alfa Cronbach ( $\alpha=0.616$  y  $\alpha=0,530$ ). Concluyendo que no existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores, dado que el p valor ( $p:0,712 > \alpha:0,05$ ), determinando que existe poca incidencia de las dimensiones condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones psicológicas con la satisfacción laboral de los trabajadores.

**Palabras clave.** trabajadores, condiciones, incidencia, satisfacción.



## **Abstract**

Various Institutions and entities specialized in the subject of work have shown an increasing interest in the working conditions in which the worker operates, considering not only the number of hours that workers remain in their workplace, but also the conditions in which the assigned work is carried out. For this reason, the present investigation had the general objective of determining the incidence of working conditions on job satisfaction in the workers of an ESolid Waste Service Provider Company, 2017.

The research used a quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type, non-experimental design and a population of 13 workers. In the collection of information, the survey was used as a technique, of two questionnaires, one of 39 questions to measure the independent variable and another of 27 to measure the dependent variable, going through a process of content validity reliability of Cronbach's alpha ( $\alpha=0.616$  and  $\alpha=0.530$ ). Concluding that there is no significant incidence of working conditions on job satisfaction in workers, given that the p value ( $p:0.712 > \alpha:0.05$ ), determining that there is little incidence of the dimensions of safety conditions, environmental conditions, ergonomic conditions and psychological conditions with the job satisfaction of workers.

**Keywords.** workers, conditions, incidence, satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

La temática laboral viene percibiendo en estos últimos años importantes cambios e innovaciones generando efectos, no sólo en el pensamiento antiguo del mundo laboral, sino también en la organización de los procesos productivos. Todo ello incide, de una forma terminante, en las condiciones laborales al cual están sujetas las personas que laboran.

En la actualidad diversos estudios referentes a las condiciones de trabajo han recibido mucha importancia en los estudios de los últimos tiempos. Para otros expertos en el tema su notabilidad consiste en el lance significativo del medio laboral relacionado a la salud del personal y el impulso de la empresa a la cual pertenecen; otros autores sostienen que se inicia debido a una ampliación de la percepción salud y una preocupación por la prevención y la eficiencia, por último, desde una dimensión social de la empresa, se define que esta debe fomentar también el crecimiento profesional y personal del personal.

A raíz de ello el Organismo de trabajo de nuestro país OIT y el organismo internacional OMS conceptualizan a las condiciones de trabajo como aquella particularidad en el ámbito laboral cuya influencia es determinante para la determinación de los principales peligros que impactan en la seguridad y por ende en la salud de los trabajadores. Es así como se determina que se busca minimizar al máximo la exposición de los trabajadores al riesgo de sufrir accidentes o cualquier incidente peligroso en el trabajo, y que es de vital importancia que las organizaciones en su totalidad efectúen por lo menos con el mínimo de requisitos de seguridad y salud en las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores, establecidas en el derecho penal y civil, de acuerdo a lo descrito por Pablo (2009).

En cuanto a las condiciones de trabajo, en nuestro país no se tiene estadísticas oficiales referentes al tema de estudio. Sin embargo, debido a la importancia de este tema, se cree importante considerar diversas investigaciones que tienen que ver con el tema y que describen la situación actual en las que se

desempeñan los trabajadores en algunos sectores que influyen con la economía ya que en el Perú los sectores económicos son variados.

De acuerdo al informe emitido por el Ministerio del Trabajo de nuestro país, referente a las condiciones con las que cuentan los trabajadores, la seguridad y por ende todo lo relacionado a la salud y salubridad de los trabajadores de la ciudad de Lima en el año 2007– MTPE, en nuestra capital, un individuo que trabaja para el sector privado, trabaja un aproximado de 50 horas durante la semana. Así mismo se indica que por lo general un 25% de la totalidad de ellos labora más de 60 semanales. Por lo que se podrá decir que las condiciones de trabajo es un rol de vital importancia tanto en el bienestar de la persona, así como en la producción de la empresa.

En tiempos antiguos la satisfacción laboral era considerado en las empresas como un tema de poca importancia, la percepción de este tema era considerado como un gasto y en ningún momento se veía como una inversión en su sistema laboral, la inclusión de lo indicado anteriormente es importante ya que si todas las empresas entendieran que brindando oportunidades de crecimiento, sus trabajadores tendrían mayor deseo y ganas de desarrollar mejor sus actividades y/o funciones y sobre todo hacerlo de la mejor manera siendo eficientes, y sobre todo demostrando que se siente a gusto con lo que realiza identificándose con la empresa en donde labora, todo esto se resume en que el trabajador se siente satisfecho con las actividades que viene realizando. Alfaro et al. (2012).

Es por ello que es necesario estudiar estos conceptos, con el objetivo de tener conclusiones determinantes que sean de ayuda para orientar la aplicación de lineamientos o medidas de las organizaciones enfocadas en mejorar la satisfacción del personal, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo con las que brindan a sus trabajadores.

Gran cantidad de las organizaciones empresariales tanto en nuestro país como en el mundo se ponen como meta, ser altamente competitivas y exitosas, así también ganar un lugar en el mercado, considerando que el trabajador es la ficha

clave para obtener los objetivos de las empresas. Es por eso que el presente estudio que se pone a disposición tiene como principal objetivo determinar el nivel o grado de influencia de la satisfacción en el trabajo en la producción del personal, esto aplica también para calcular el grado o nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa u organización, establecer el grado de importancia que los trabajadores produzcan como la organización tiene como meta que el personal disfrute o se sienta cómodo con las actividades que desarrolla; así también es muy importante reconocer los efectos que se genera en la productividad para que así se propongan estrategias para enaltecer el grado de conformidad o satisfacción que siente el trabajador que se verá reflejado en la producción de los trabajadores y por ende mejoran las empresas.

De acuerdo a lo descrito anteriormente llegamos a formular como problema general del presente estudio de la siguiente manera: ¿De qué manera inciden las condiciones de trabajo en la satisfacción que siente el trabajador en una EPS-RS, 2017?, teniendo como problemas específicos ¿En qué medida inciden las condiciones de seguridad en la satisfacción que sienten los trabajadores en una EPS-RS, 2017?, ¿En qué medida inciden las Condiciones Ambientales en la satisfacción laboral en los trabajadores de la EPS-RS, 2017?, ¿En qué medida inciden las Condiciones de Psicosociales en la satisfacción laboral en los trabajadores de la EPS-RS, 2017?.

El presente estudio se justica en tres aspectos fundamentales que marcan su importancia, siendo estas: justificación teórica, justificación metodológica y justificación práctica, teóricamente esta investigación se justifica:

En la presente investigación se ha consultado diferentes teorías que definen las variables de la investigación, es por ello que la investigación que se pone en consideración busca mejorar y/o ampliar las teorías existentes de tal manera que se adapten a la realidad actual, y mediante ellas poder brindar información relevante que contribuya a otros investigadores en temas relacionados.

Con relación a la justificación práctica, el resultado del presente estudio permitirá conocer el grado o la forma de incidencia de la satisfacción laboral esto va estar relacionado según las condiciones en las que se encuentran expuestas las personas cuando realizan sus actividades en una EPS-RS, 2017, y en base a ello establecer las recomendaciones para mejorar o reforzar el vínculo laboral entre el personal y la Institución en la que laboran.

Metodológicamente se justifica en la preparación de un instrumento que permitirá establecer el grado o nivel de satisfacción laboral con las condiciones de trabajo, instrumento que podrá ser usado en futuras investigaciones.

De esta manera el objetivo principal de la presente investigación busca establecer el grado o nivel de incidencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción que sienten las personas que laboran en una EPS-RS,2017, así mismo dentro de los objetivos secundarios tenemos, establecer en qué medida inciden las condiciones de seguridad en la satisfacción que sienten los trabajadores en una EPS-RS, 2017, determinar en qué medida incide las condiciones ambientales en la satisfacción laboral de los trabajadores en una EPS-RS, 2017, determinar en qué medida incide las condiciones de Psicosociales en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

La hipótesis principal del estudio que se pone en consideración asevera que existe incidencia entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral que sienten los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

Dentro de las hipótesis específicas se plantea que existe incidencia de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral de los trabajadores de una EPS-RS, 2017, existe incidencia de las condiciones ambientales en la satisfacción laboral que sienten los trabajadores de una EPS-RS, 2017, existe incidencia de las condiciones psicosociales en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la redacción de la presente investigación se consultó diferentes investigaciones y autores que han desarrollado estudios relacionados con las variables denominadas condiciones de trabajo y la satisfacción que sienten los trabajadores en nuestro país, así como en nuestro continente y en el mundo. Teniendo como resultado que en todos estos estudios se ha estudiado los factores de la satisfacción laboral y la forma como se relaciona con las de más variables tales como la productividad, las actitudes institucionales, el desempeño y el clima laboral que existe en el centro de trabajo.

En el ámbito internacional, Fernández (2012), en su estudio realizado se propuso como fin primordial encontrar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de las organizaciones de sanidad principalmente enfocándose en las áreas de atención primaria, así mismo que estas estén especializadas en el tema que venimos estudiando, tuvo como instrumento de estudio la encuesta trabajado por el autor Font Roja. Se consideraron las variables sociodemográficas, así como edad y sexo, así también variables que ayuden dar realce a las consideraciones que tuvieron en cuenta como por ejemplo el total de tiempo (horas) laboradas en el transcurso de la semana y la ubicación del lugar de trabajo, también se tuvo presente otras variables que estén ligadas o relacionadas con el tema de satisfacción que sienten los trabajadores. La cantidad del número de muestra con la que determinó el autor es un total de 486 personas en AP y una cantidad de 470 personas en AE. Haciendo un total de 357 trabajadores que atienden en las áreas de atención primaria y 255 trabajadores que están a cargo del área de atención especializada. Con respecto a los resultados de esta investigación se detallan a continuación: (a) las dimensiones que obtuvieron menor puntaje a continuación se detalla: el grupo de enfermería y administración se destaca por la percepción que tienen con respecto a los factores que son promoción profesional y tensión relacionada con el trabajo; (b) se determinó que hay una visible diferencia resaltante con los factores, grupo de profesionales y también el nivel asistencia de trabajo que reciben los colaboradores; y por ultimo (c) el nivel o grado de satisfacción en general es medio.

Chiang et al. (2008) elaboraron un estudio que tuvo como fin principal la elaboración y validación de los instrumentos requeridos para poder establecer las principales variables que se encuentran relacionadas concisamente con la satisfacción que siente el personal al realizar sus labores y cuanto influye en el clima organizacional en personas que trabajaban en instituciones públicas de Chile. La muestra estuvo conformada por 547 personas, pertenecientes a 44 equipos y de 6 grupos. Para determinar la satisfacción laboral el autor trabajo con un instrumento basado en un instrumento de recolección de datos denominado S21/26 (1990) y el S4/82(1986) este instrumento fue desarrollado por los autores Meliá y Peiró, conformado por 39 interrogantes. Como consecuencia de la investigación se adquirió un instrumento que fue de vital importancia y jugo un papel importante en la recolección de datos (cuestionario) para determinar la satisfacción que sienten las personas referentes a sus actividades laborales el mismo que se describe en el marco teórico. La investigación citada demostró el grado de dependencia que existe entre el organizacional o institucional con la satisfacción que sienten los trabajadores con respecto a las dimensiones: (a) la manera de realizar el trabajo, (b) el trabajo en forma general y (c) la manera de realizar el trabajo, la relación que existe con el empleador. Cabe resaltar que en el estudio desarrollado no se comprueba que existe dependencia o alguna analogía entre el clima laboral con la dimensión de la satisfacción que sienten los trabajadores relacionada con el entorno físico en el que se desarrollan sus actividades del trabajo.

Álvarez (2010) realizó un estudio, cuya muestra estuvo conformada por 90 personas entre varones y mujeres, para esta demostración trabajó con una interrogatorio conformado de 44 interrogantes, profundizando en elementos muy interesantes relacionado con el bienestar y el crecimiento profesional que perciben los trabajadores así como el sentirse que forma parte de la empresas a la cual pertenece, otro aspecto importante es el sentirse ser valorado por el logro de los objetivos trazados y también consideró la permanencia laboral como condiciones que determinan directamente en la satisfacción que sienten los trabajadores.

Amorós (2011) desarrolló un artículo en la que sostiene que es importante destacar que referente a los requisitos que exige el perfil de trabajo, el valor que se le asigna a la naturaleza del puesto de trabajo en si identificado como influyente característico de la satisfacción en el puesto al cual esta designado el personal.

Lunes (2002) desarrollo una investigación donde trabajo en la temática de seguridad y la salud en los trabajadores en que tiene que ver netamente en Latinoamérica y también el Caribe, en este estudio que realizó un análisis, temas y recomendaciones de política, llegando a la conclusión que “El tiempo que pasan los trabajadores en el trabajo es más de un tercio del día dedicados a realizar sus actividades laborales”. Es por ello que es muy importante tener en cuenta o considerar que las situaciones en las que se llevan a cabo las tareas del trabajo representan un resultado significativo y muy relacionado con el bienestar y otro factor muy importante es la salud de los trabajadores que si realizamos un conteo son alrededor de 210 millones de personas que trabajan en Latinoamérica y en el Caribe y muy importante considerar a sus familias.

Delgado (2012) desarrolló una investigación que tuvo como meta principal detallar la manifestación de riesgos en el trabajo provenientes de las condiciones de trabajo y así también se buscó analizar desde el eje de la salud proveniente del trabajo tanto en varones como en el sexo opuesto (mujeres) que forman parte del equipo laboral en el país de España, la obtención de los resultados fueron asombrosos ya que afirmaron que todos los trabajadores participantes, los varones afirmaron que percibían estar mucho más expuestos a los riesgos químicos ya que su exposición al área de trabajo conlleva estar en contacto directo esto debido al contacto directo (por inhalación) con los gases contaminantes, así también las condiciones ambientales producto de la exhibición y exposición al ruido ocupacional y ambiental también a las vibraciones, están influenciadas por las condiciones producto de la intensidad del trabajo, en especial por la carga o por el movimiento de las actividades y por desarrollar actividades que requieran de esfuerzo físico en gran cantidad.



Mientras tanto en el ámbito nacional encontramos que Mamani (2008), desarrolló un estudio el mismo que se trazó como objetivo principal establecer el nivel de satisfacción que sienten los docentes del instituto que se nombra en el título del estudio, tomando como sustento teniendo como sustento las teorías referente a la motivación que reciben al realizar sus actividades y que tan satisfecho se sienten en el trabajo, basándose en la teoría denominada de la “necesidad”, así como el personal administrativo y su aporte en el desarrollo de la empresa, realizado mediante un análisis basado en cualidades que permitió determinar factores insatisfactorios de mucha relevancia.

Gómez, et al. (2011), estos autores desarrollaron una investigación que tuvo como fin identificar si el grado de satisfacción en los trabajadores que trabajan dentro del área de ventas del banco líder, sosteniendo que presentan correspondencia entre las variables estudiadas tales como: demográficas, el puesto laboral o jerarquía, sexo y edad del personal. Para realizar la medición de las variables llegaron a utilizar un instrumento denominado ESL-VO, cuya autoría pertenecen a Anaya y Suárez (2004). Aplicado a 312 empleados de la empresa, de los cuales 38 filiales de un banco líder de nuestro país, concluyendo que el cargo de trabajo influye directamente en el nivel de satisfacción que sienten los trabajadores en el lugar donde llevan a cabo sus actividades dentro de su centro de trabajo. El personal ejecutivo como los jefes y los más altos y funcionarios que por lo general representan o siempre suelen tener mayor grado de complacencia en las actividades realizadas en comparación con el personal que tienen cargo inferior dentro de la empresa.

Olarte (2011), desarrolló una investigación en la cual sostiene que la satisfacción que sienten los trabajadores dentro de una empresa se relaciona con factores, de manera global presentándoles en grades factores: entre los que resaltan, las aspiraciones, que pueden ser extrínsecos, así como también intrínsecos. En el estudio la recomendación que da el autor es poner a prueba diversos conjuntos de poblaciones, debido a que los elementos que determinan la satisfacción de los trabajadores están sujetos a cambios fuertes cuando se trata de diferentes equipos de trabajo. Reconociendo el verdadero valor de la educación

que reciben los trabajadores, resulta primordial por tanto se debe cuidar los estímulos para que el personal siga siendo parte del equipo de trabajo.

Álvarez (1996) realizó un estudio cuyo objetivo estuvo enfocado en estudiar el grado o nivel de satisfacción que sentían los trabajadores al llevar a cabo sus actividades designadas, para ello consideró el resultado obtenido mediante el instrumento denominado encuesta referencial aplicado a los docentes, enfatizándose en la categoría, dedicación, condición y el género del trabajador, esto es a consecuencia de la estructuración de un instrumento para obtener los resultados propuestos. El instrumento utilizado la encuesta denominada “Escala de satisfacción docente”, conformado por 15 preguntas. la cantidad de la población que formó parte de investigación fue la cantidad de 177 docentes, para lo cual se sacó una muestra conformada por 110 mediante un muestreo por conveniencia, según metodología empleada.

Arbaiza (2010), fue muy tajante al indicar que las diferentes o en su totalidad las empresas u organizaciones deberían conocer la razón por la que sus trabajadores se encuentran a gusto (satisfechos) y sientan motivación, si las empresas no están conscientes de esto es muy probable que a consecuencia de esto se genere una gran cantidad de rotación, inasistencias y el desempeño del personal no sea lo esperado por la organización. Es por ello que es muy importante para las empresas tener conocimiento del grado de satisfacción que siente el personal y así efectuar una evaluación de los resultados obtenidos, es por ello que proponemos este estudio que podría ser usado como una guía para las empresas.

En los siguientes párrafos se desarrollará las teorías y enfoques conceptuales de las variables de investigación, siendo la primera variable:

Variable 1. Condiciones de trabajo. Al hablar de esta variable es un tema bastante amplio con diferentes conceptos y definiciones.

Rosales y Miguel (2021) define como condiciones de trabajo a aquellas condiciones elementales y muy necesarias relacionadas con el entorno laboral del

empleado. El MTPE (2018) de nuestro país, indica que se trata de un conjunto de características siendo estas el entorno laboral en el que se presta el servicio dependiente, enfocando principalmente al tema de salubridad.

Chiavenato (2012) describe a las condiciones de trabajo como aquel sitio donde el empleado realiza sus actividades o funciones designadas, enfatizando que es muy importante considerar el entorno en el que puede estar expuesto a riesgos y peligros, es por ello que las empresas necesitan analizar detenidamente el nivel de adaptación de los trabajadores al entorno de trabajo y equipo al que su personal se encuentra expuesto.

Clerc (1985), sostiene que las condiciones de trabajo se podría definir como una entidad junto con el "entorno", ya que a través de esto se podría formar un sistema complejo de consecuencias e interacciones, involucrando un tema fundamental como es la seguridad del trabajador y el estado de su salud a consecuencia de su trabajo y también las condiciones en las que lleva a cabo sus actividades en general.

Este punto de vista nos demuestra dos conceptos; en primer lugar, presenta la notable relación que existe entre las condiciones que cuenta el trabajador para realizar sus actividades así también está presente la seguridad y la salud; y la última, el extenso concepto de las condiciones de trabajo en general que puede ser parte de diversas cosas, en resumen, se puede decir que los factores que tienen que ver con la satisfacción de los trabajadores como las horas de trabajo, el trato que recibe, organización del trabajo, el horario, tipo de actividades, entre otros.

De acuerdo a lo descrito líneas arriba, se puede mencionar que las condiciones de trabajo determinarían sobre la satisfacción que siente el personal ya que el entorno y las diferentes condiciones generales en que el trabajador desarrolla sus actividades como por ejemplo organización, el entorno o facilidad de herramientas para mejorar su desempeño, todo esto va permitir que los trabajadores satisfagan sus necesidades y expectativas en su puesto de trabajo y por lo consiguiente influenciar en su satisfacción.

Asimismo, en las investigaciones y teorías que estudian a la variable condiciones de trabajo encontramos que los veloces cambios tanto en legislación como en políticas de trabajo están generando que las condiciones que se ofrece a los trabajadores, tiene un gran impacto relacionado con la salud, constituyendo desafíos enormes de amplitud para la salud pública en todos los trabajadores y otro punto muy importante es el de la seguridad y la salud relacionada con la ocupación en particular.

En la actualidad el tema socioeconómico unifica todos los esfuerzos del mundo laboral y la base legal o normativa relacionada al tema de trabajo, porque de cierto modo, se podría elevar los grados de precarización del empleo. Diversos estudios han determinado que existe evidencia de dominio del trabajo o la ausencia de este sobre las diferencias en temas sociales reflejadas en la salud de los trabajadores, por lo tanto, la desequilibrada exposición directa o indirecta a los riesgos físicos y también psicológicos. Es por ello, que las condiciones a las que se encuentra expuesta el trabajador se definen como dimensiones fundamentales en la fijación general de la salud de los empleados.

A continuación, se presentan las dimensiones de la variable condiciones de trabajo, siendo estas condiciones de seguridad, condiciones ambientales y condiciones psicosociales, los conceptos que a continuación se presentan fueron tomados como referencia a Fuentes (2012).

Las condiciones de seguridad, hace referencia a las situaciones que tiene que ver con la maquinaria, los equipos o las instalaciones, siendo estas un factor determinante en la exposición a los riesgos de accidentes que podrían suscitarse al presentarse deficiencias o factores de riesgo, es por ello que el eje del presente estudio se centra en especial en el análisis específico de los agentes materiales directos de mayor notabilidad, siendo estas por la categoría cualitativa y cuantitativa de la siniestralidad causada en nuestro país por las causas materiales más reveladores y la cantidad de accidentes que se generan.

Condiciones ambientales son de vital importancia, ya que esta principalmente constituido por los factores que tienen que ver con la iluminación, el ambiente térmico (como la temperatura, humedad y radiación), siendo otro factor importante los niveles de ruido, exposición a vibraciones y sobre todo las condiciones de higienización del entorno donde el personal desarrolla sus tareas.

Debido a la manipulación de residuos al cual está expuesto el personal de la empresa estudiada es probable que como resultado aparezcan enfermedades relacionadas a alergias, otro punto susceptible de suscitarse son las intoxicaciones o enfermedades parasitarias. En algunos casos, pueden ocurrir problemas de salud después de un accidente debido a mordeduras de animales, rasguños, picaduras, cortes o pinchazos causados por materiales o equipos contaminados.

Por último, tenemos las condiciones psicosociales denominada condiciones de tipo social y psicológico presentes en los puestos de trabajo. Se ha demostrado que están directamente enlazadas con la empresa, el tema del trabajo y la elaboración de la actividad y afectan directamente el bienestar de las personas como al desarrollo mismo de la actividad.

Desde una perspectiva de salud, el trabajo debe fomentar la iniciativa, la creatividad y la habilidad de toma de decisiones de los trabajadores, y brindar oportunidades de interacción con los demás. En la actualidad, gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, están desapareciendo muchos elementos asociados al trabajo extenuante y al esfuerzo físico intenso. Por otro lado, también existen nuevos factores estresantes asociados, especialmente en el contenido del trabajo y el desempeño de los empleados.

Este análisis da como resultado la relación que existe en las condiciones con las que cuenta el trabajador, así también relacionado con la seguridad y también la salud; es por ello que nos describe las diversas denominaciones de las condiciones de trabajo en general que dan de entender desde diferentes expectativas, es decir se podría concluir como los factores determinantes que define la satisfacción de los empleados como el tiempo de que emplean trabajando,

así como la organización que tienen en el trabajo, y otros factores muy importantes. Montes (2012).

Variable 2. Satisfacción laboral. Cuando se habla de satisfacción se entiende que hay bienestar, el cumplimiento de un objetivo, es el esfuerzo derivado que cubre las necesidades tanto físicas como psicosociales de todo el ser humano, estos estados estimulan algunos actores que inciden en una etapa satisfactoria.

Hegney et al. (2006) indican que la satisfacción es una palabra cuyo significado es bastante amplio debido a las distintas definiciones que lo dan diferentes autores quienes investigan este tema. Cuando hablamos de la satisfacción laboral, podemos afirmar que es un estado subjetivo del personal relacionado a las características de cada uno y de la actividad que realiza, por ejemplo, se relaciona lo que espera y lo que ha encontrado en su lugar de trabajo. Spector (1997) en su trabajo realizado conceptualiza a la satisfacción laboral como aquello que el personal trabajador siente referente a su trabajo y su entorno. Muchas investigaciones han coincidido en establecer como objetivo principal estipular la correspondencia existente entre la satisfacción y otros factores para estudiar su incidencia o relación entre los dos.

De este modo al ser intrínseca la satisfacción que sienten los trabajadores, los aspectos que para algunos de trabajadores son la razón de satisfacción quiere decir que para los demás también lo sea. Al respecto Herzberg (1959) menciona dos grupos de factores que tienen mucho que ver en la satisfacción del personal, los extrínsecos y los intrínsecos. De este modo los llamados factores extrínsecos tienen que ver con las condiciones generales del trabajo así podemos mencionar por ejemplo la organización, horarios establecidos, sueldo, estabilidad en el trabajo, campañas, en resumen son esos factores que tienen que ver con lo económico o cualquier otra recompensa material; por otro lado, cuando hablamos de los factores intrínsecos, este ejemplar de componentes tienen que ver directamente con las peculiaridades de los trabajadores, como por ejemplo el reconocimiento en su trabajo por parte del empleador o compañeros, la responsabilidad que implica y los logros, en síntesis son esos factores emblemáticos o de calidad del trabajo.

Por otro lado el autor Spector (1997) detalla un grupo de factores que definen la satisfacción en el trabajo clasificado de diferentes investigaciones, en lo que se detalla: valoración del trabajador, comunicación con los jefes, clima laboral, motivaciones y beneficios, que implican a las condiciones de trabajo, así también el tipo de trabajo, las organizaciones, las políticas que están empleadas y los procedimientos que tienen establecidos las organizaciones, la remuneración, otro factor determinante es el desarrollo personal junto a las oportunidades de ir creciendo o ascendiendo, el reconocimiento y lo más importante la seguridad y supervisión en el desarrollo de sus actividades.

Así también los autores Moré et al. (2005) describen a la variable satisfacción del trabajador como aquel sentimiento real que se da después de la apreciación de las particularidades del personal.

En cuanto a los fundamentos de la variable satisfacción laboral, entendemos que hay bienestar, que se alcanzó alguna meta, es decir el resultado notablemente marcado por la interrelación que existe entre los trabajadores de una empresa y las condiciones o ambientes en el que desempeñan. Es por ello que se puede relacionar que el medio en el que se vienen dando las condiciones de trabajo y el personal es muy determinante en las definiciones que se viene tratando. Por otro lado, el autor Muñoz, J. (2015) establece que la satisfacción que siente el personal es proporcional entre el puesto de trabajo y los trabajadores, es decir puede ser visible o no.

De acuerdo a lo planteado por los autores citados en los párrafos anteriores la variable satisfacción laboral se dimensionan de dos maneras siendo satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Muñoz, J. (2015), define la satisfacción intrínseca como aquella naturaleza que demandan las actividades del trabajo, por ejemplo, la forma como lo recibe el trabajador en relación a las actividades que realiza o que debe cumplir.

En cuanto a la satisfacción extrínseca, el autor Muñoz, J. (2015) lo define como la relación de otros factores o aspectos que tienen que ver con la situación del medio de trabajo, es decir aquí podemos nombrar las expectativas salariales del personal. Entonces desde estas dos formas distintas de ver la satisfacción laboral. Por otro lado, los autores Abrajan et al. (2009) definen a la satisfacción como una consecuencia derivada tanto de la personalidad del trabajador, así como del ambiente de trabajo en el que se viene desempeñando.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** En el estudio que se pone a consideración se trabajó con la siguiente metodología, siendo de tipo básica ya que, para el desarrollo de la investigación se hizo uso de teorías desarrolladas y en base a ellas se creó nuevos conocimientos para el desarrollo del problema planteado.

Álvarez (2020), explica que este tipo de investigación se caracteriza debido a su orientación ya que se centra en adquirir un nuevo conocimiento de manera actualizada, con la finalidad de reforzar el conocimiento de la realidad actual.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Por sus características es no experimental debido a que no será necesario la modificación de alguna variable que forma parte del estudio, lo que queremos explicar en este punto es que es un estudio descriptivo-correlacional ya que tienen como objetivo establecer la correspondencia entre las variables (independiente y dependiente) es decir la variable independiente (condición laboral) y en base a estos resultados se estudiará la correlación que existe la variable dependiente (satisfacción laboral). Cabe mencionar que en el estudio solo será materia de observación las variables de manera natural tal cual se presentan y con esta información pueden ser analizadas. En seguida las observaciones encontradas serán utilizadas en ese tiempo para elaborar la representación y observaciones de las variables y de qué manera se relacionan.

Álvarez (2020), afirma que este diseño se caracteriza por su independencia de las variables ya que el investigador no podrá manipular las variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización.

## **Variable 1. Condiciones de trabajo.**

**Definición conceptual:** el autor Clerc (1985) Menciona que el concepto condiciones de trabajo es muy amplio y tiene mucho que ver con el ambiente profesional, considerando la seguridad en el lugar donde se desarrollan las actividades, la salud y en las situaciones de trabajo del personal. Es por ello que su impacto se verá reflejado en el estilo de vida del personal mediante su indicador satisfacción que siente el trabajador.

**Definición operacional:** Esta variable cuenta con un total de 30 preguntas, analizados en tres dimensiones: condiciones de seguridad (11 preguntas), condiciones ambientales (8 preguntas) y condiciones psicosociales (11 preguntas). Ver apéndice 1. Es decir, se mide las condiciones de trabajo con respecto a estos aspectos. Ver anexo N° 01.

## **Variable 2. Satisfacción laboral.**

**Definición conceptual:** El autor Palma (2005) conceptualiza a la satisfacción de los trabajadores que es aquella habilidad o instinto orientado a las actividades que se realizan, basándose en conocimientos y principios adquiridos o aprendidos desde la experiencia del trabajador en cuanto a las condiciones que se encuentra inmersa el trabajador.

**Definición operacional:** El instrumento usa la escala de Likert y elaborada por 27 ítems o preguntas presentadas en forma positivas y también negativas, organizados en los componentes: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Ver anexo N° 02.

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

**3.3.1. Población:** Se trabajó con una población que incluye en su totalidad a los trabajadores pertenecientes de la Empresa. Es decir, se considera como trabajadores dependientes a todos los que son parte a una o más de las condiciones citadas en este estudio. En base a los datos obtenidos por la empresa con la que estamos trabajando en esta investigación, como población total tenemos a 13 trabajadores.

**3.3.2. Muestra:** Se llegó a trabajar con la totalidad de la población, es decir con los 13 trabajadores de la Empresa.

**3.3.3. Muestreo.** No se ha usado una técnica de muestreo, ya que trabajé con la totalidad de mi población.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Los empleados de la empresa estudiada, durante el periodo 2017.

#### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.**

Cisneros et al (2022), argumentan que los instrumentos de compilación de información en el estudio que desarrolló utilizó diversas formas según el tipo de estudio, el objetivo que perseguía y también la metodología escogida. Antiguamente, este tipo de instrumentos han sido el tipo de herramientas con mayor cantidad de veces usadas en los estudios, con enfoques tanto cuantitativos como cualitativos, permitiendo la recolección y registro de datos a través de diferentes tipos de preguntas sobre hechos que son de interés para el estudio. una herramienta muy versátil.

Según las características de la esta investigación y de los enfoques trabajados, la técnica usada en el estudio presentado es la encuesta, la misma que consiste en recoger la mayor cantidad de datos (información materia de estudio), gracias a esta técnica se pudo evaluar y realizar la medición de las situaciones en las que el personal realiza sus actividades y el entorno laboral y también la satisfacción que sienten los empleados en ese momento, con esta información se

realizará el análisis y poder contrastar las hipótesis del estudio y el instrumento usado es el cuestionario.

El instrumento que se usó para realizar la medición de la variable “Condiciones de Trabajo” es el cuestionario de pertenencia del MTPE, elaborado para la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo de Septiembre de 2007, considerado dentro del Módulo de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud, este instrumento es de tipo Likert haciendo un total de 30 preguntas, analizados en tres dimensiones: condiciones de seguridad (11 preguntas), condiciones ambientales (8 preguntas) y condiciones psicosociales (11 preguntas). Es decir, se mide las condiciones de trabajo con respecto a estos aspectos. Ver Anexo N° 03.

Es muy importante destacar que la validez y la confiabilidad son exigencias indispensables para constatar la veracidad de los instrumentos que serán utilizados para realizar la medición, a razón de ello y en cumplimiento de lo indicado, en la presente tesis se ejecutó una prueba piloto con nueve (9) empleados de la empresa, este procedimiento cumple con lo requerido dentro de las especificaciones que requiere la población. Realizado los procedimientos mencionados se pudo determinar la validez del instrumento utilizado.

En la tesis por intermedio de la prueba denominada piloto se procedió a determinar la confiabilidad en la población de la investigación, haciendo uso de la estadística de Alfa de Cronbach ya que el instrumento mencionado es de escala politómica, cuyo resultado es 0.616 lo que permite inferir que es aplicable. (Ver tabla N° 02 del anexo N° 04)

Para determinar la variable denominada “satisfacción laboral” se realizó para la recolección de datos mediante la utilización del cuestionario instrumento denominado “Escala de Opiniones SL-SPC”, cuya elaboración estuvo a cargo de la autora Palma (2005), dicha encuesta es considerada en la teoría que forma parte del presente estudio. En la tabla N° 03 del anexo N° 04 se describen las tablas que presentan los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario así también se

detalla el cuestionario, indicado al inicio, explicando su estructura y las características psicométricas, este instrumento usa la escala de Likert y conformada por 27 ítems o preguntas presentadas en forma positivas y también negativas, organizados en los componentes: (a) Importancia del trabajo, (b) situaciones laborales, (c) incentivos Personal y/o Social, y (d) compensación económica.

Referente a la confiabilidad utilizado, el autor Palma (2005) aprobó en personal de la capital, utilizando el procedimiento de consistencia interna, de los principales resultados obtenidos se demostró que mayores a 0.8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, concluyendo así que el instrumento resulta fiable.

En el presente estudio a través de la prueba denominada piloto se procedió a determinar la confiabilidad en la población de la investigación, manejando la estadística de Alfa de Cronbach ya que el instrumento mencionado es de escala politómica, cuyo resultado es 0.803 lo que permite inferir que es aplicable.

Referente a la validez de los instrumentos de las dos variables se ejecutó un estudio piloto con nueve (9) trabajadores de la empresa, que participaron en forma aleatoria y estaban compuestos por diferentes edades y puestos de trabajo, a los cuales se les aplicó las encuestas, luego estos datos fueron analizados en el SSPS, y mediante la opinión de expertos en el tema: Dr. John Janel Morillo Flores Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Dr. Abner Chavez Leandro y el Dr. Ulises Córdova García. Quienes firmaron el certificado de validez de contenidos del instrumento que mide las variables del estudio, ver Anexo N° 05.

### **3.5. Procedimientos.**

Después de recolectar todos los datos obtenidos mediante la encuesta, se realizó el estudio estadístico correspondiente para lo cual se usó el programa Statistical packalPackgeforthe Social Sciences SPSS Versión 22.

La información y la información recolectada se tabuló y fue representada en imágenes según a las variables y dimensiones estudiadas. Con respecto a la verificación de hipótesis y asimismo para establecer el nivel de correlación en las variables del estudio se llegó a utilizar la correlación Spearman, ya que el objetivo principal del presente estudio es establecer si hay analogía directa entre la condición laboral y satisfacción laboral en los trabajadores en una empresa operadora de residuos sólidos, a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Así también el coeficiente de similitud nos proporciona información de que tanto están relacionadas linealmente las dos variables. El número con lo que se evaluó varía entre 0 y 1.

En ese sentido si el coeficiente es  $> 0.9$ , podemos afirmar que es una buena correlación, mucha gente coincide en que un coeficiente  $< 0.2$  indica que las variables no estarían correlacionadas. 1 es una correlación perfecta.

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

Después de haber recolectado toda la información obtenida por los instrumentos, se prosiguió a realizar el estudio descriptivo para la elaboración de tablas y figuras con el uso del software SPSS (Statistical packalPackgeforthe Social Sciences) Versión 22, los datos se tabularon y se representaron en imágenes en concordancia a las variables y dimensiones.

Para la evaluación inferencial que sirvió para contrastar la prueba de hipótesis y para establecer el nivel de correlación existente entre las variables del estudio se hizo uso de la correlación Spearman, ya que el propósito del estudio es determinar si existe relación entre las variables condición laboral y satisfacción laboral en una empresa operadora de residuos sólidos, con nivel de confianza del 95% y significancia equivalente al 5%.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La tesis en estudio se desarrolló con total transparencia y veracidad, para la obtener los resultados, cabe mencionar que no se forzó algún dato, debido a que los datos trabajados no son manipulables. Con respecto al enfoque de la investigación se precisa que es original, recalcando que en el uso de las referencias bibliográficas se considera los parámetros establecidos y utilizados en la presente tesis.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de las condiciones de trabajo.*

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válidos	No aceptable	110-124	8	61,5
	Poco aceptable	125-139	4	30,8
	Aceptable	140-154	1	7,7
	Total		13	100,0

### Interpretación.

De acuerdo a lo presentado en la tabla 1 se evidencia que las condiciones de trabajo de los 13 trabajadores, el 61.54 % considera como no aceptable, el 30.77% considera poco aceptable y solo un 7.69% considera aceptable las condiciones de trabajo. Estos resultados estarían indicando que el nivel de aceptabilidad de las condiciones de trabajo predominante no es aceptable.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de las condiciones de trabajo por dimensiones*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Condiciones de seguridad	No aceptable	5	39,0
	Poco aceptable	6	46,0
	Aceptable	2	15,0
Condiciones ambientales	No aceptable	4	31,0
	Poco aceptable	5	39,0
	Aceptable	4	30,
	No aceptable	6	46,0



Condiciones	Poco aceptable	4	31,0
psicosociales	Aceptable	3	23,0

### Interpretación.

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 2, en la condición de trabajo por dimensiones se muestra que las condiciones de seguridad para el 46,0% son poco aceptable, para el 39,0% no aceptable, y solo para el 15% considera aceptable.

Con respecto a las condiciones ambientales para el 39,0 % son poco aceptable, Mientras que para el 31,0 % de los trabajadores considera no aceptable y el otro 30 % lo considera aceptable.

Con respecto a las condiciones Psicosociales el 46,0 % de los trabajadores consideran como no aceptable y el Otro 46,0 % lo considera como poco aceptable, mientras que solo un 8,0 % lo considera como aceptable.

Tal como se puede evidenciar lo resultados indicados en la tabla 3, de los 13 trabajadores el 46,15 % muestra un grado categorizado como poco satisfecho, el 38,46 % indica estar insatisfecho y un 15,38 % muestra un grado categorizado como satisfecho. De acuerdo a los resultados obtenidos llegamos a la conclusión de que el grado de satisfacción que sienten los trabajadores es poco satisfecho con predisposición a insatisfecho.

### Tabla 3

#### *Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje válido
		fi	
Válido	Insatisfecho	5	38,46
	Poco satisfecho	6	46,15
	Satisfecho	2	15,38
	Total	13	100,0

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral por dimensiones*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje Valido (%)
Factores extrínsecos	Insatisfecho	6	46,2
	Poco satisfecho	5	38,5
	Satisfecho	2	15,4
Factores intrínsecos	Insatisfecho	6	46,2
	Poco satisfecho	3	23,1
	Satisfecho	4	30,8

En cuanto a los factores extrínsecos el 46,2% muestra un nivel de insatisfecho, el 38,5% de los trabajadores consideran poco satisfecho, y solo el 15,4 % se considera satisfecho. De los factores intrínsecos el 46,2 % se siente insatisfecho para los trabajadores, el 30,7 % se siente satisfecho y un 23,0 % se siente poco satisfecho.

#### **4.1. Resultados inferenciales**

##### **Hipótesis general.**

H0. No existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

H1. Existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la EPS. 2017.

## Tabla 5

*Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,453
Nagelkerke	,487
McFadden	,250

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, de Pseudo R cuadrado con estimaciones de las interacciones que ha tenido en cuenta la función de enlace, esto significa que lo que se está presentando sería la dependencia en porcentaje relacionadas a las condiciones de trabajo influenciado en la satisfacción que sienten los trabajadores de la EPS-RS. el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la versatilidad de la satisfacción dependiente del 48,7% de las condiciones de trabajo en los trabajadores de empresa mencionada.

## Tabla 6

*Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	10,081			
Final	9,910	50,56	2	,001

Función de enlace: Logit.

El resultado mostrado en la tabla 6 el valor de chi-cuadrado observado de 50,56 y el p valor ( $p < 0,001 < \alpha: 0,01$ ) indica que existe de dependencia significativa entre las variables (satisfacción laboral y condiciones de trabajo), en tal sentido el modelo que representa el análisis de regresión logística ordinal es pertinente.

**Tabla 7***Prueba de incidencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral.*

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	GI	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SALAB1 = 1.00]	-1,099	1,928	,325	1	,569	-4,878	2,679
	[SALAB1 = 2.00]	1,099	1,928	,325	1	,569	-2,679	4,878
Ubicación	[CONTRA1=1.00]	-,656	2,009	,107	1	,744	-4,594	3,282
	[CONTRA1=2.00]	-,782	2,121	,136	1	,712	-4,940	3,375
	[CONTRA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

En tal sentido los datos mostrados en la tabla 7 en relación a la calificación Wald para el patrón comprobado señala que la variable condiciones de trabajo (0,136) contribuye a la predicción de la satisfacción de los trabajadores (0,325) por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,712 > \alpha: 0,05$ ), es por ello que se acepta la hipótesis nula y se infiere que: “No existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EP-RS.

En la figura 04 donde se aprecia los segmentos de la diagonal generado mediante empates y el área a partir de la diagonal que es de 0,545 por lo que representa un buen nivel de predicción cuando se hace afirmaciones en base al modelo propuesto se tendrían un 54,4 % de probabilidad de estar en lo cierto.

**Hipótesis específica 1.**

H0: No existe incidencia significativa de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

H1: Existe incidencia significativa de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS, 2017.

## Tabla 8

*Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones de seguridad en la satisfacción laboral*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,413
Nagelkerke	,467
McFadden	,298

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, con estimaciones de las interacciones que ha tenido en cuenta la función de enlace donde el valor del R cuadrado de Nagelkerke 46,7 %. ya que el modelo propuesto explica que la varianza de las condiciones de seguridad en el trabajo aporta en la predicción de la satisfacción que sienten los trabajadores.

Según la información mostrada en la tabla 9 de acuerdo al puntaje Wald para los datos obtenidos el modelo comprobado nos indica que la variable independiente condiciones de seguridad en el trabajo (2,618) contribuye al pronóstico de la satisfacción laboral de los trabajadores (0,007) por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,106 > \alpha: 0,05$ ), por tanto llegamos a aceptar la hipótesis nula esto quiere decir que: "No existe incidencia significativa de las condiciones de seguridad en el trabajo en la satisfacción laboral que sienten los trabajadores de una EPS-RS.

## Tabla 9

*Presentación de los coeficientes de la dimensión condiciones de seguridad en la satisfacción laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error Estándar	Wald	GI	Sig.	95% de intervalo de confianza
---------------------------	------------	----------------	------	----	------	-------------------------------

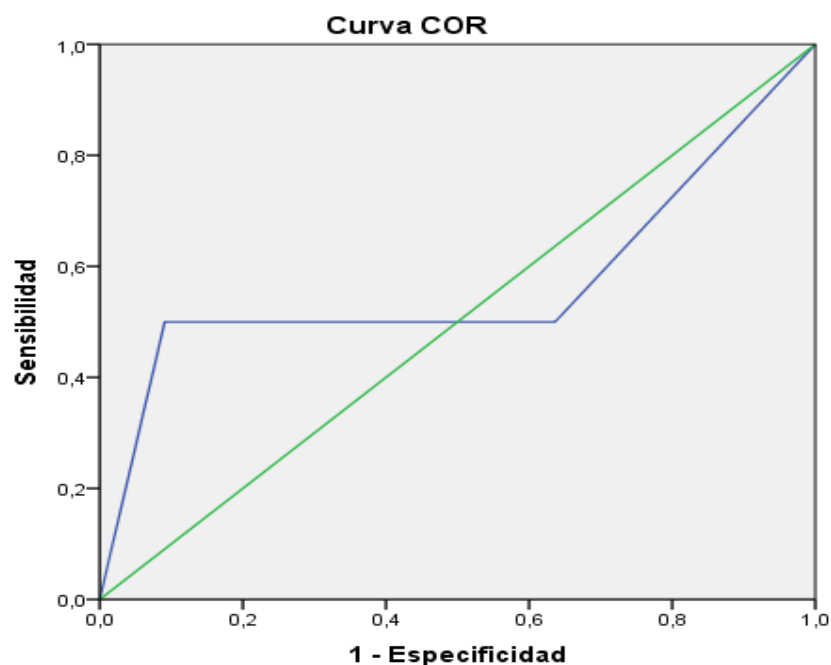
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SALAB1 = 1.00]	-2,822	1,683	2,812	1 ,094	-6,121	,477
	[SALAB1 = 2.00]	-,112	1,390	,007	1 ,936	-2,836	2,612
Ubicación	[CSEGU1=1.00]	-2,145	1,773	1,464	1 ,226	-5,620	1,330
	[CSEGU1=2.00]	-2,934	1,814	2,618	1 ,106	-6,489	,620
	[CSEGU1=3.00]	0a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

## Figura 1

*Curva de COR del nivel de predicción de la incidencia de condiciones de seguridad en la satisfacción*



La figura 1, donde se aprecia los segmentos de la diagonal generado mediante empates y el área a partir de la diagonal que es de 0,558 por lo que representa un buen nivel de predicción cuando se hace afirmaciones en base al modelo propuesto se tendrían un 56,8 % de probabilidad de estar en lo cierto.

## Prueba de hipótesis 2.

H0. No existe incidencia significativa de la variable condiciones ambientales en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS.

H1. Existe incidencia significativa de las condiciones ambientales en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS.

### Tabla 10

*Pseudo coeficiente de regresión la cual servirá para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones ambientales en la satisfacción laboral*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,213
Nagelkerke	,246
McFadden	,118

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, de Pseudo R cuadrado con estimaciones de las interacciones que ha tenido en cuenta la función de unión donde el valor del R cuadrado de Nagelkerke 24,6 % determina que el modelo presentado expone que la varianza de las condiciones ambientales en el trabajo (variable independiente) aporta en la deducción de la satisfacción que sienten los trabajadores, por lo visto este factor sería el más bajo.

**Tabla 11.**

*Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones ambientales del trabajo en la satisfacción laboral*

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SALAB1 = 1.00]	-2,032	1,260	2,603	1	,107	-4,501	,436
	[SALAB1 = 2.00]	,677	1,009	,450	1	,502	-1,300	2,655
Ubicación	[CAM1=1.00]	-2,145	1,546	1,923	1	,165	-5,176	,886
	[CAM1=2.00]	-2,145	1,483	2,092	1	,148	-5,051	,762
	[CAM1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede observar en la información consignada en la tabla 11 de acuerdo a la puntuación Wald para el patrón comprobado señala que la variable independiente condiciones ambientales en el trabajo (2, 092) contribuye al pronóstico de la satisfacción de los trabajadores (0,450) por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,148 > \alpha: 0,05$ ), este resultado no debe negar la incidencia de la variable independiente que de hecho existe pero este efecto está en la mayoría de los indicadores estadístico su contribución se encuentra por debajo del 50 %, lo esperado debe estar por encima del 75 % de contribución, igualmente debe quedar establecido que los resultados corresponde a la institución del que ha sido motivo del presente estudio; en ese sentido se acepta la hipótesis nula y se llega a la siguiente inferencia.

“No existe incidencia significativa de las condiciones ambientales del trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS.

### Hipótesis específica 3.



H0. No existe incidencia de las condiciones psicosociales en la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS.

H1. Existe incidencia de las condiciones psicosociales la satisfacción laboral en los trabajadores de una EPS-RS.

## Tabla 12

*Pseudo coeficiente de regresión para evaluar la validez del modelo de análisis de las condiciones psicosociales en la satisfacción laboral*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,144
Nagelkerke	,166
McFadden	,077

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, de Pseudo R cuadrado con estimaciones de las interacciones que ha tenido en cuenta la función de enlace donde el valor del R cuadrado de Nagelkerke 16,6 %. Señala que el criterio utilizado trata de explicar que la guía propuesta expone que la varianza de las condiciones psicosociales en el trabajo (variable independiente) aporta en la predicción de la satisfacción laboral del personal.

La información mostrada en la tabla 13 de acuerdo a la puntuación Wald para el modelo probado señala que la variable independiente condiciones de trabajo (0,515) contribuye a la predicción de la satisfacción de los trabajadores (4,565) por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,473 > \alpha: 0,05$ ), en ese sentido se acepta la hipótesis nula y se deduce que: “No existe incidencia significativa de las condiciones psicosociales en la satisfacción laboral en los empleados de la EPS. 2017”

**Tabla 13**

*Prueba del ajuste de los modelos de las condiciones psicosociales de trabajo en la satisfacción laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
						Umbral [SALAB1 = 1.00]	,754
[SALAB1 = 2.00]	3,175	1,486	4,565	1	,033	,263	6,088
Ubicació [CSISO1=1.00]	1,965	1,508	1,697	1	,193	-,991	4,920
n [CSISO1=2.00]	1,122	1,562	,515	1	,473	-1,940	4,184
[CSISO1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

## V. DISCUSIÓN

En este punto se muestra la disputa de los resultados finales adquiridos en la presente investigación y su vez realizaremos la comparación con los estudios descrito en los antecedentes la cual sirvió como base para el desarrollo de nuestra temática.

En nuestro país hasta el día de hoy, no contamos con estadísticas oficiales sobre condiciones laborales, si bien es cierto diferentes instituciones vienen trabajando en este tema, en el 2007 el MTPE, agregó por vez primera en la investigación denominada “Encuesta de Hogares Especializados en Niveles de Empleo 2017”, el cual tuvo como principal objetivo establecer las condiciones de trabajo, seguridad y salud, en los trabajadores de la capital de nuestro país.

Dicho estudio concluye que las condiciones relacionadas a la infraestructura y también el equipamiento brindado a todos los empleados de la empresa para que puedan ejercer las labores o actividades encomendadas en su centro de trabajo son consideradas como buena según lo manifestado por la mayoría de los trabajadores, sin embargo en la presente investigación el 61.54 % de los 13 trabajadores encuestados consideran como no aceptable las condiciones de trabajo que la empresa los brinda, las condiciones consideradas son: condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales, los resultados nos refiere que es necesario la intervención de manera oportuna a fin de evitar que se generen dificultades u obstáculos con los trabajadores de la empresas u organización.

Los resultados obtenidos están acorde a los resultados que obtuvo la UNESCO, estudio desarrollado en el año 2005, donde publicó los resultados de un estudio denominado: “Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, México, Paraguay y nuestro país, Para nuestro país, el resultado obtenido referente a las condiciones de salud con las que cuentan la mayoría de trabajadores fue de la siguiente manera el 37,9% los síntomas de resfrio era

frecuente, el 36,6% tenía estrés y el 38,5% de educativos fueron diagnosticados con gastritis.

Con estos resultados obtenidos asumimos que el entorno y las condiciones presentan un papel de vital importancia en la forma de cómo ven y cómo actúan los representantes y miembros de las organizaciones o empresas, es por ello que los resultados tienden a diferir directamente en las condiciones de trabajo.

Así mismo sobre las dimensiones de las condiciones de trabajo se hallaron la superioridad de niveles identificados como poco aceptable, con respecto a la dimensión condiciones de seguridad para el 46,0% son poco aceptable, para el 39,0% no aceptable, en cuanto a las condiciones ambientales de igual manera predomina con un 39% como poco aceptable de igual manera con respecto a condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales predomina el nivel poco aceptable.

En cuanto a la representación de la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos. Se encontró la predominancia del nivel poco satisfecho con 46.2 %, seguido del nivel insatisfecho con un 38.5 % y solo el 15,4 % se considera satisfecho, referente a la afirmación o la tendencia estrechamente estable que presenta el personal con respecto a las condiciones de trabajo que le brinda su empleador y el entorno de la organización, el mismo que es valorado por las creencias y valores de los trabajadores, se puede afirmar que es producto de la experiencia directa con el entorno laboral, según lo indicado por el autor Palma (2005).

A primera vista parece que los resultados obtenidos no podrían ser los correctos, pero al tener una perspectiva global podemos darnos cuenta la existencia de una gran cantidad de porcentaje que representa a los trabajadores que manifiestan un nivel muy bajo de satisfacción. Es por ello que presentamos los resultados desarrollados en el presente estudio son respaldados por los resultados obtenidos por el autor Moya (2011) estudio desarrollado en España y también por los resultados adquirido por el autor Álvaro et al (2012) y los autores Pérez y Rivera

(2015) estudio realizado en nuestro entorno, en los dos estudios mencionados prevaleció la obtención de rangos bajos en cuanto a satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos en la tabla 9 de acuerdo a la puntuación Wald para el modelo probado muestra que la variable independiente condiciones de trabajo (0,136) contribuye a la predicción de la satisfacción de los trabajadores (0,325) por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,712 > \alpha: 0,05$ ), por tanto se acepta la hipótesis nula y se infiere que: “No existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la EPS-RS, 2017”.

Respecto a los resultados obtenidos por Fuentes (2012), quien llegó a la conclusión de que “no existe relación o influencia entre la productividad y la satisfacción laboral”. En este estudio el autor recomienda realizar medidas o controles para determinar la satisfacción laboral con mayor frecuencia y de esta manera tener información verdadera y actual en cuanto a la percepción de los trabajadores y además se propone la comunicación asertiva y frecuente entre los trabajadores y la organización como parte estratégica de tal manera que servirá para mejorar la satisfacción de los trabajadores”, se recomienda realizar capacitaciones para cumplir lo propuesto por el autor.

Referente a las hipótesis, del estudio se estipuló que las dimensiones, condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones Psicosociales, de los resultados obtenidos de acuerdo a la puntuación Wald para el modelo probado indica que las variables mencionadas, aporta a la predicción de la satisfacción laboral de los trabajadores, por ende la contribución sobre la variable dependiente, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,106 > \alpha: 0,05$ ), por tanto se aceptan las hipótesis nulas y se infiere que: “No existe incidencia significativa de las condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones Psicosociales el trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos- 2017.

El autor Álvarez (1996) en su estudio desarrollado tuvo como objetivo principal del este estudio fue estudiar el grado de satisfacción laboral sienta el personal al llevar acabo las actividades que les corresponde, teniendo en cuenta el resultado obtenido con el instrumento de la encuesta referencial docente, teniendo en cuenta la dedicación del personal, las condiciones en las que realiza sus actividades, la categoría y también el género del trabajador, es por ello que después se elaboró un instrumento que permita recolectar los datos para este fin.

En este estudio trabajado por Álvarez (1996), se utilizó el instrumento denominado “Escala de satisfacción docente”, el cual constaba de 15 preguntas. La población con la que trabajó constaba con un total de 177 docentes, cabe mencionar que de los 177 docentes 110 fueron seleccionados mediante un muestreo denominado “por conveniencia”, también se incluyeron grupos o áreas que representan o se denominan como típicos de la muestra. Las conclusiones a la que llego el estudio es que existe relación directa o asociación entre la satisfacción laboral del docente y su dedicación, sin embargo, los otros parámetros como la categoría, condición, género y resultados de encuesta referencial docente no existía relación directa. Por otro lado, también se determinó que los factores que proveen o son los responsables de generar mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores son los parámetros identificados como las condiciones de trabajo, el estatus y la realización. Otro dato que es importante resaltar es que los factores responsables que exista un menor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores son los identificados como la seguridad o estabilidad en el puesto y la preparación académica con la que cuenta el trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** No existe incidencia significativa de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017, dado que el p valor ( $p: 0,712 > \alpha: 0,05$ ), lo que significa un buen nivel de predicción cuando se hace enunciaciones en base al modelo planteado se tendrían un 54,4 % de probabilidad de estar en lo correcto.

**Segunda.** Se ha probado que existe incidencia baja de las condiciones de seguridad en el trabajo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017, dado que el coeficiente de 0.46.7 lo cual indica que el modelo propuesto explica que la varianza de las condiciones de seguridad en el trabajo aporta en la predicción de la satisfacción laboral, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,106 > \alpha: 0,05$ ).

**Tercera.** Se ha probado que existe incidencia baja, con un coeficiente de 0.24.6 muestra que el patrón presentado señala que la varianza de las condiciones ambientales en el trabajo (variable independiente) aporta en la predicción de la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo que se concluye que es el factor más bajo, en lo que concierne a la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017.

**Cuarta.** Con respecto a la variable condiciones ergonómicas en los trabajadores de la EPS-RS, 2017. Con Pseudo R cuadrado con estimaciones de las interacciones que ha tenido en cuenta la función de enlace donde el valor del R cuadrado de Nagelkerke 34 % muestra que el modelo presentado expone que la varianza de las condiciones ergonómicas en el trabajo (variable independiente) aporta en la predicción de la satisfacción laboral

de los trabajadores, pero esta contribución en el caso particular de la institución que se ha trabajado no es significativa porque el p valor ( $p: 0,635 > \alpha: 0,05$ )



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** El gerente del área de Recursos Humanos de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017, debe programar y ejecutar talleres de intervención con todo el personal, encaminados a mejorar los bajos niveles de satisfacción laboral que presenta el personal. Estos eventos deben ser orientados a obtener una mejor apreciación del personal sobre sus condiciones de trabajo. Es por eso que se recalca tener presente los objetivos y actividades basadas a la medida de las dimensiones para determinar prioridades.

**Segunda.** Se recomienda al gerente de Recursos Humanos mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos, 2017, ya que la mayoría de sus trabajadores consideran como no aceptable las condiciones de trabajo con las que actualmente trabajan en la empresa.

**Tercera.** Es recomendable que para las próximas investigaciones que se realicen se debe variables demográficas como tiempo de servicio, edad, sexo, utilizando un mayor número de población y muestra, que considere otras instituciones, organizaciones y empresas del sector, tanto públicas como privadas, y así tener la certeza que los resultados sean bases sólidas con aportes que se pueda generalizar en nuestro medio.

**Cuarta.** Se recomienda al gerente del área de Recursos Humanos realizar una nueva encuesta al término de cada periodo laboral, debido a que los encuestados respondieron de acuerdo al estado de ánimo, dando como resultado el nivel de correlación bajo entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, para luego tomar medidas correctivas para mejorar el desempeño y permanencia del trabajador.

## REFERENCIAS.

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009, Enero). "Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa". Vol. 14, Num. 1: 105-118.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). "Satisfacción laboral con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades". Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Universidad Católica del Perú. Julio 2012.
- Álvarez, D. (2010), *Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior*. Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Álvarez, D., Bolaños, M. R., Campos, M., Cerveleyn, J., Eddowes, J., & Ramírez, L. (1994, Mayo). "Satisfacción Laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública. Cuadernos de Psicología". 2, 77-134.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima
- Amorós, F. (2011), *Factores de satisfacción laboral*. Edición de la página de internet <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/calidad-y-productividad.php>.
- Aranaz, J., & Mira, J. (1988). *Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario*. Todo hospital, 52, 63-66.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Brunette, Julia (2003). "Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú", CIES Revista Economía y Sociedad N° 49 pag 47- 52.
- Clerc (1985), "Introduction to working conditions and environment".
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. McGrawHill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). "*Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*". *Universum*, 23(2). 66-85. doi: 10.4067/S0718-23762008000200004.
- Chiang, M. M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). "*Cómo influye la Satisfacción Laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail*". *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 19(2), 21-36.
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de [http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories\\_twa.pdf](http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf)
- Delgado, P. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España, Tesis (Doctorado en Ciencias Medico-Sociales y Documentación Científica)*. Departamento de Ciencias Sanitarias y Medico-Sociales, Universidad de Alcalá (UAH), Alcalá de Henares, España.
- De Pablo, *Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva*. Biblioteca de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM; 2009.
- Decreto Legislativo N° 1057. *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Presidencia del Consejo de Ministros (2008).
- European Foundation for the Improvement of living and working conditions (2007)  
*"Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report"*.
- Fernández, M. I., Villagrasa, J. R., Gamo, M. F., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. V., & Andradas, V. (2012, Noviembre). *Estudio de la Satisfacción Laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid*. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497. Recuperado de

[http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL69/69\\_6\\_487.pdf](http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL69/69_6_487.pdf).

- Forastieri, V (2007) *“Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la subregión andina”* OIT – Programa Internacional de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.
- Fuentes N. (2012), *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango).
- Gospel, H. (2003), *“Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements”*.
- Gómez, C. A., Incio, O. W., & O’Donell, G. (2011). *Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial: un caso aplicado* (Tesis de maestría, Centrum Católica, Lima, Perú).
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507.
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). *Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures*. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200.
- Luis Guillermo Montes Gallo (2012). *“Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos. Laboral”*. Tesis de Maestría Facultad de Ciencias Admirativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco,

California. Disponible en:  
[http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=ED023138&\\_ERICExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=ED023138](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&_ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138).

Lunes, Roberto (2002)- *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Departamento de Desarrollo Sostenible – Banco Interamericano de Desarrollo.*

Mamani, H. L. (2008). *Análisis de los factores motores y de higiene de la Satisfacción Laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “María Rosario Aroz Pinto” de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría, Universidad de Lima, Lima, Perú).

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). *La medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicologemas, 5, 59-74.* Disponible en:  
[http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)

Mendoza, W. & García, J. (2006). *Perú 2001-2005: Crecimiento Económico y Pobreza, 2006.* Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP, Lima, Perú.

MINSA – Ministerio de Salud (2005). *“Manual de salud ocupacional”, DIGESA -Dirección General de Salud Ambiental”.*

MTPE- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). *“Informe sobre las Condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados de Lima Metropolitana - 2007”*, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

MTPE – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) *“Seguridad y salud en el trabajo, seguridad y salud en la vida”* Revista de Trabajo. Setiembre 2008 –N° 16.

MTPE - Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2018). *Las condiciones de trabajo.* Diario Oficial El Peruano

Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería,* (tesis de maestría, Universidad de Cantabria).

- Moré, L., Carmenat, V. & Junco, C. (2005). “*La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS*”. Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente, 25(2), 55.
- Muñoz, J. (2015). “*Diagnostico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos de la empresa pública Municipal de Aseo de Cuenca*”. Tesis previa la obtención del Título de Licenciada en Psicología del Trabajo. Cuenca, Marzo 2015.
- Olarte, M. (2011). *Los determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica*. Tesis, universidad Jorge Tadeo lozano; Bogotá 2011. Disponible en: <http://avalon.atadeo.edu.com>.
- OIT. (2000). *Condiciones de Trabajo, riegos laborales y jornada de trabajo*. En:  
*Panorama Laboral 2000: América Latina y El Caribe. Revista Informa*  
Nº 7, Págs. 45-49.
- OIT. (2007). *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. En: *Perfil diagnóstico en Seguridad y salud en el trabajo de los países de la Subregión Andina*. Programa Internacional Trabajo Seguro. Marzo.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Perez, N y Rivera, P. (2015). “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana*”, (Tesis maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana).
- Pérez Bilbao J., Fidalgo Vega M. (1995) *Satisfacción laboral: escala general de Satisfacción*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,  
Ediciones y Publicaciones, c/Torrelaguna 73, 28027 Madrid, España.
- Quarstein,V., McAffe R., & Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. Human Relations, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806.

- Rojas, L. M. (2012, Marzo). "Gestión y Políticas Públicas: Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local. Boletín Institucional e-governa", 19, 2-4. Disponible en:  
<http://www.municipioaldia.com/facipub/upload/publicaciones/1/988/boletin%2019%20marzo%202012.pdf>.
- Rosales Quispe Pamela Natali y Miguel Antezana Medaly Liliana (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. Universidad Continental.
- Spector, P.E. (1997). "Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences", Sage, London.
- UNESCO. (2005). "Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay". Oficina regional de Educación para América Latina y el Caribe. Octubre. Santiago de Chile, Chile.
- Unión General De Trabajadores (UGT), "Prevención de riesgos laborales: Condiciones de trabajo, Madrid", 2007, Vol. (42), 56-69.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G. & Lofquist, L. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Universidad de Minnesota". Disponible en:  
[https://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf\\_files/Monograph%20XXI%20--20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf](https://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXI%20--20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf).

## **ANEXOS.**



### Anexo 1. Operacionalización de la variable 1. Condiciones de trabajo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Condiciones de trabajo	El autor Clerc (1985) Menciona que el concepto condiciones de trabajo es muy amplio y tiene mucho que ver con el entorno laboral, considerando la seguridad en el trabajo, la salud y en las condiciones de trabajo del personal. Es por ello que su impacto se verá reflejado en el estilo de vida del personal mediante su indicador satisfacción que siente el trabajador.	Esta variable cuenta con un total de 30 preguntas, analizados en tres dimensiones: condiciones de seguridad (11 preguntas), condiciones ambientales (8 preguntas) y condiciones psicosociales (11 preguntas). Ver apéndice 1. Es decir, se mide las condiciones de trabajo con respecto a estos aspectos	Condiciones de seguridad	Estado de infraestructura Máquinas, equipos y herramientas Incendio y explosiones Actividades preventivas	1-11	Escala Ordinal tipo Likert  1. Casi Nunca 2. Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Condiciones ambientales	Niveles de ruido. Niveles de iluminación. Niveles de vibración. Químicos Biológicos	12-19	
			Condiciones psicosociales	Sobrecarga y ritmo. Contenido del trabajo Control Relaciones interpersonales Seguridad contractual	20-30	

## Anexo 2. Operacionalización de la variable 2. Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	El autor Palma (2005) conceptualiza a la satisfacción de los trabajadores que es aquella habilidad o instinto orientado a las actividades que se realizan, basándose en conocimientos y principios adquiridos o aprendidos desde la experiencia del trabajador en cuanto a las condiciones que se encuentra inmersa el trabajador.	Esta variable cuenta con un total de 27 ítems o preguntas presentadas en forma positivas y también negativas, organizados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos	Factores extrínsecos	Condición laboral  Beneficios Económicos	1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 23 y 27.	Escala Ordinal tipo Likert  1. Total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Total acuerdo
			Factores Intrínsecos	Significación de la tarea  Reconocimiento personal y/o social.	3, 4, 6, 7, 11,13 18, 19, 21, 22, 24,25 y 26	

### **Anexo N° 3. Instrumento de recolección de datos.**

#### ***Encuesta para determinar las condiciones de trabajo.***

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

<b>PREGUNTAS</b>						
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o desniveles, que puede provocarle una caída?					
2	¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos?					
3	¿Las Zonas con riesgos permanecen cerrados y están señalizados?					
4	¿Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que puedan provocarles daños? ( cortes, golpes, laceración, pinchazos, etc.)?					
5	¿Se dispone en cada caso de la herramienta adecuada?					
6	¿Cuándo no se utilizan están bien guardadas en su sitio y ordenadas?					
7	¿El área de trabajo está correctamente compartimentado de forma que se limita la libre propagación de un incendio?					
8	Existen pulsadores de alarma en las áreas de trabajo de riesgos alto y medio, número suficiente y señalizados.					
9	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?					
10	¿Dispone de equipos de protección personal (casco, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?					
11	En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?					
<b>CONDICIONES AMBIENTALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	¿Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona?					
13	¿El ruido existente en su zona de trabajo le produce molestias?					
14	¿Está expuesto a la luz (radiaciones) solar?					
15	¿Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función al tipo de tarea que realiza?					
16	¿Las maquinas o herramientas que producen vibraciones estas aisladas?					
17	¿Respira sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles, vapores y/o niebla?					
18	Si utilizas productos tóxicos ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo?)					
19	¿Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que puedan estar infectados (basura, fluidos corporales, animales de laboratorio, etc.)?					
<b>CONDICIONES DE PSICOSOCIALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
21	¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?					
22	¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?					

23	¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades					
24	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas					
25	¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le asignan?					
26	¿Se respeta su horario de trabajo?					
27	¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización					
28	¿Recibe ayuda de sus compañeros en la realización					
29	¿Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral?					
30	¿Cree usted que le sería difícil encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado?					

**Anexo N° 3.**  
**Escala de opiniones SL-SPC**

***Encuesta para determinar la satisfacción del trabajador***

**Género:**

**Masculino:.....**

**Femenino:.....**

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones

Total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

<i>Preguntas</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					

<i>Preguntas</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

*Fecha:* ...../...../.....

## Anexo N° 04.

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

### Variable 1. Condiciones de Trabajo.

#### Tabla 01.

*Agrupación de Ítems por dimensiones.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
<b>Condiciones de seguridad</b>	-Estado de infraestructura	<b>1-3</b>
	-Máquinas, equipos y herramientas.	<b>4-6</b>
	-Incendio y explosiones	<b>7-8</b>
	-Actividades preventivas	<b>9-11</b>
<b>Condiciones Ambientales</b>	-Niveles de ruido.	<b>12-13</b>
	-Niveles de iluminación.	<b>14-15</b>
	-Niveles de vibración.	<b>16</b>
	-Químicos	<b>16-18</b>
	-Biológicos	<b>19</b>
<b>Condiciones Psicosociales</b>	-Sobrecarga y ritmo.	<b>20-22</b>
	-Contenido del trabajo	<b>23-24</b>
	-control	<b>25</b>
	-Relaciones interpersonales	<b>26-27</b>
	-Seguridad contractual	<b>28-30</b>

Nota. Adaptada de Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007

A continuación, se presenta la escala así también el índice correspondiente para el instrumento usado, y son:

- 1: Casi Nunca
- 2: Nunca
- 3: A veces
- 4: Casi Siempre
- 5: Siempre

#### **Escala de medición**

1ra. Dimensión. No Aceptable (21-27), Poco Aceptable (28-34), Aceptable (35-41)

2da. Dimensión. No Aceptable (24-26), Poco Aceptable (27-29), Aceptable (30-32)

3ra. Dimensión. No Aceptable (19-23), Poco Aceptable (24-28), Aceptable (29-33)

En el presente estudio a través de la prueba denominada piloto se procedió a determinar la confiabilidad en la población de estudio, utilizando la estadística de Alfa de Cronbach ya que el instrumento mencionado es de escala politómica, cuyo resultado es 0.616 lo que permite inferir que es aplicable.



## Tabla 02.

*Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.616	9

Fuente: Elaboración propia.

## Variable 2. Satisfacción laboral.

### Tabla 03.

*Agrupación de Ítems por Factor de la Escala SL-SPC.*

Dimensiones	Indicador	Ítems
<b>Significación de la Tarea</b>	Motivacional o Intrínseco	<b>3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26</b>
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Higiénico o Extrínseco	<b>1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.</b>
<b>Reconocimiento personal y/o Social</b>	Motivacional o Intrínseco	<b>6, 11, 13, 19 y 24.</b>
<b>Beneficios Económicos</b>	Higiénico o Extrínseco	<b>2, 5, 9, 10 y 16.</b>

*Nota.* Adaptado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", de S. Palma, 2005.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

### Escala de medición

1ra. Dimensión. Insatisfecho (38-44), Poco Satisfecho (45-51), Satisfecho (52-58)

2da. Dimensión. Insatisfecho (38-44), Poco Satisfecho (44-49), Satisfecho (50-55)

Referente a la validez del instrumento y a la confiabilidad utilizado, el autor Palma (2005) aprobó en personal de la capital (Lima Metropolitana) utilizando el método de consistencia interna, de los principales resultados se demostró que mayores a

0.8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, concluyendo así que el instrumento resulta fiable.

En la presente tesis con la prueba piloto realizado se establece la confiabilidad que presenta la población del estudio, haciendo uso de la estadística de Alfa de Cronbach ya que el cuestionario mencionado es de escala polifónica.

**Tabla 04.**

*Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario*

alfa de Cronbach	N° de elementos
0.803	9

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo N° 05.**

Certificado de validez de contenidos del instrumento que mide las variables del estudio

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Condiciones de Seguridad</b>							
1	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o desniveles, que puede provocarle una caída	X		X		X		
2	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	X		X		X		
3	Las Zonas con riesgos permanecen cerrados y están señalizados	X		X		X		
4	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que puedan provocarles daños? ( cortes, golpes, laceración, pinchazos, etc.	X		X		X		
5	Se dispone en cada caso de la herramienta adecuada	X		X		X		
6	Cuándo no se utilizan están bien guardadas en su sitio y ordenadas	X		X		X		
7	El área de trabajo está correctamente compartimentado de forma que se limita la libre propagación de un incendio	X		X		X		
8	Existen pulsadores de alarma en las áreas de trabajo de riesgos alto y medio, número suficiente y señalizados	X		X		X		
9	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado	X		X		X		
10	Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas	X		X		X		
11	En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones Ambientales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona	X		X		X		
13	El ruido existente en su zona de trabajo le produce molestias	X		X		X		
14	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar	X		X		X		
15	Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función al tipo de tarea que realiza	X		X		X		
16	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles, vapores y/o niebla	X		X		X		
17	Si utilizas productos tóxicos ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo	X		X		X		
18	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que puedan estar infectados (basura, fluidos corporales, animales de laboratorio, etc.	X		X		X		
19	Las maquinas o herramientas que producen vibraciones estas aisladas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3. Condiciones Psicosociales.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Tiene que trabajar muy rápido	X		X		X		
21	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez	X		X		X		
22	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos	X		X		X		
23	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades	X		X		X		
24	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas	X		X		X		

25	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le asignan	X		X		X	
26	Se respeta su horario de trabajo?	X		X		X	
27	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización	X		X		X	
28	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización	X		X		X	
29	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	X		X		X	
30	Cree usted que le sería difícil encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr.: Abner Chávez Leandro

**DNI:** 22469265

**Especialidad del validador:**.....

**16 de mayo del 2017**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

Dr. Abner Chávez Leandro

DNI 22469265

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Factores extrínsecos</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
4	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
5	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
6	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
7	Me disgusta mi horario	X		X		X		
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
9	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
10	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
11	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	X		X		X		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
14	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Factores .Intrínsecos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
16	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
17	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
18	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
21	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
24	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
27	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265

**Especialidad del validador:**.....

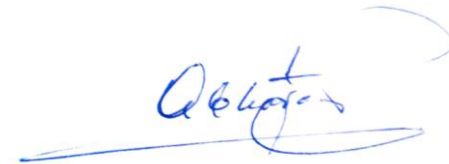
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**16 de mayo del 2017**



**Dr. Abner Chávez Leandro**

**DNI 22469265**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Condiciones de Seguridad</b>							
1	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o desniveles, que puede provocarle una caída	X		X		X		
2	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	X		X		X		
3	Las Zonas con riesgos permanecen cerrados y están señalizados	X		X		X		
4	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que puedan provocarles daños? ( cortes, golpes, laceración, pinchazos, etc.	X		X		X		
5	Se dispone en cada caso de la herramienta adecuada	X		X		X		
6	Cuándo no se utilizan están bien guardadas en su sitio y ordenadas	X		X		X		
7	El área de trabajo está correctamente compartimentado de forma que se limita la libre propagación de un incendio	X		X		X		
8	Existen pulsadores de alarma en las áreas de trabajo de riesgos alto y medio, número suficiente y señalizados	X		X		X		
9	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado	X		X		X		
10	Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas	X		X		X		
11	En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones Ambientales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona	X		X		X		
13	El ruido existente en su zona de trabajo le produce molestias	X		X		X		
14	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar	X		X		X		
15	Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función al tipo de tarea que realiza	X		X		X		
16	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles, vapores y/o niebla	X		X		X		
17	Si utilizas productos tóxicos ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo	X		X		X		
18	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que puedan estar infectados (basura, fluidos corporales, animales de laboratorio, etc.	X		X		X		
19	Las maquinas o herramientas que producen vibraciones estas aisladas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3. Condiciones Psicosociales.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Tiene que trabajar muy rápido	X		X		X		
21	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez	X		X		X		
22	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos	X		X		X		
23	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades	X		X		X		
24	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas	X		X		X		



25	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le asignan	X		X		X	
26	Se respeta su horario de trabajo?	X		X		X	
27	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización	X		X		X	
28	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización	X		X		X	
29	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	X		X		X	
30	Cree usted que le sería difícil encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada a través del protocolo**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr:** Córdova García Ulises

**DNI:** 06658910

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

**15 de mayo del 2017**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Factores extrínsecos</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
4	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
5	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
6	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
7	Me disgusta mi horario	X		X		X		
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
9	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
10	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
11	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	X		X		X		
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
14	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. Factores .Intrínsecos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
16	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
17	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
18	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
21	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
24	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
27	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada a través del protocolo**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Córdova García Ulises

**DNI:** 06658910

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

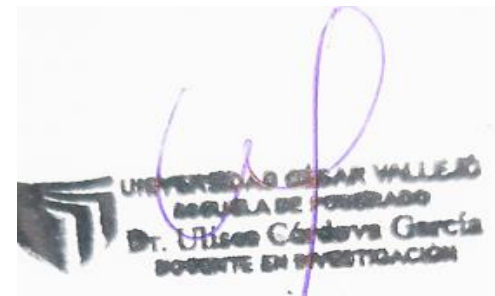
**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** 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

**15 de mayo del 2017**

A handwritten signature in purple ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text: "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO", "ESCUELA DE POSGRADO", "Dr. Ulises Córdova García", and "DOCENTE EN INVESTIGACIÓN". To the left of the text is a logo consisting of three stacked horizontal bars of varying lengths, resembling a stylized 'U' or a book.

**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Condiciones de Seguridad</b>							
1	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o desniveles, que puede provocarle una caída	x		x		x		
2	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	x		x		x		
3	Las Zonas con riesgos permanecen cerrados y están señalizados	x		x		x		
4	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que puedan provocarles daños? ( cortes, golpes, laceración, pinchazos, etc.	x		x		x		
5	Se dispone en cada caso de la herramienta adecuada	x		x		x		
6	Cuándo no se utilizan están bien guardadas en su sitio y ordenadas	x		x		x		
7	El área de trabajo está correctamente compartimentado de forma que se limita la libre propagación de un incendio	x		x		x		
8	Existen pulsadores de alarma en las áreas de trabajo de riesgos alto y medio, número suficiente y señalizados	x		x		x		
9	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado	x		x		x		
10	Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas	x		x		x		
11	En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones Ambientales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona	x		x		x		
13	El ruido existente en su zona de trabajo le produce molestias	x		x		x		
14	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar	x		x		x		
15	Los niveles de iluminación existentes (general y localizada) son los adecuados, en función al tipo de tarea que realiza	x		x		x		
16	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles, vapores y/o niebla	x		x		x		
17	Si utilizas productos tóxicos ¿Realizas una buena higiene personal? (lavarte las manos antes de fumar o comer, cambiarte de ropa al salir del trabajo	x		x		x		
18	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que puedan estar infectados (basura, fluidos corporales, animales de laboratorio, etc.	x		x		x		
19	Las maquinas o herramientas que producen vibraciones estas aisladas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3. Condiciones Psicosociales.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Tiene que trabajar muy rápido	x		x		x		
21	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez	x		x		x		
22	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos	x		x		x		
23	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades	x		x		x		
24	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas	x		x		x		

25	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le asignan	x		x		x	
26	Se respeta su horario de trabajo?	x		x		x	
27	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización	x		x		x	
28	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización	x		x		x	
29	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	x		x		x	
30	Cree usted que le sería difícil encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Morillo Flores John

**DNI:** 10720025

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión pública y gobernabilidad

**15 de mayo del 2017**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

  
Dr. John Janel Morillo Flores

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Factores extrínsecos</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x						
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	x						
3	Me siento mal con lo que gano	x						
4	El ambiente donde trabajo es confortable	x						
5	El sueldo que tengo es bastante aceptable	x						
6	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	x						
7	Me disgusta mi horario	x						
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x						
9	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	x						
10	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x						
11	El horario de trabajo me resulta incómodo	x						
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	x						
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	x						
14	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	x						
<b>DIMENSIÓN 2. Factores .Intrínsecos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	x						
16	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x						
17	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	x						
18	Me siento útil con la labor que realizo	x						
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	x						
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	x						
21	Me complacen los resultados de mi trabajo.	x						
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	x						
23	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	x						
24	Me gusta el trabajo que realizo.	x						
25	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x						
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x						
27	Me gusta el trabajo que realizo.	x						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Morillo Flores John

**DNI:** 10720025

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión pública y gobernabilidad

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** 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

**15 de mayo del 2017**



**Dr. John Janel Morillo Flores**