



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en
trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía
Nacional del Perú, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. César Joao Urviola Ipanaque

ASESOR:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ- 2017

Página del jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Carolina Valenzuela
Secretaria

Mag. Miluska Rosario Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mi familia

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo Lima Norte, por brindarnos la oportunidad de obtener el título de Maestro en gestión Pública y a nuestros docentes por el esfuerzo que hacen día a día para brindarnos la mejor formación profesional.

Declaración de Autoría

Yo **César Joao Urviola Ipanaque** estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de la modalidad por contratación administrativa de servicios**” presentada, en 88 folios para la obtención del grado académico de maestro en gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de setiembre del 2017

César Joao Urviola Ipanaque

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presentamos a ustedes la tesis “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, 2016”. La investigación tuvo la finalidad de determinar la relación que presentaban las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral; lo que será de utilidad en el ámbito del servicio público.

El documento ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Post Grado para la elaboración de los informes de investigación. En el capítulo I: Introducción, se encuentra la información teórica, así como la justificación del estudio, el problema planteado, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo II: Metodología, se detallan los criterios metodológicos de la investigación y en el capítulo III: Resultados, se presentó el análisis de los resultados y las pruebas de contrastación de hipótesis.

Dado que la investigación realizada, requiere ser evaluada, la sometemos a su evaluación y quedamos a la espera de los comentarios que consideren pertinentes.

El autor.

Índice de contenido

	Paginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figura	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	19
1.3 Justificación del estudio.	36
1.4 Problema	37
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
II. Marco metodológico	
2.1 Diseño del estudio	44
2.2 Variables	45
2.3 Población y muestra	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
2.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos	51
2.6 Procedimientos de recolección de datos	52
2.7 Métodos de análisis de datos	53
2.8 Aspectos éticos	53
III. Resultados	
3.1 Descripción de resultados	56
3.2 Pruebas de hipótesis	60
IV. Discusión	69
V. Conclusiones	76

VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	82
Anexos	
Anexo 1. Matriz de Consistencia	89
Anexo 2. Matriz conceptual y operacional de las variable Condiciones de trabajo	92
Anexo 3. Matriz conceptual y operacional de la variable satisfacciones laborales	93
Anexo 4. Instrumentos	94
Anexo 5. Base de datos	96
Anexo 6. Certificado de validez	103

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable condiciones de trabajo	47
Tabla 2.	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	48
Tabla 3.	Validez de los instrumento, según expertos	52
Tabla 4.	Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS	56
Tabla 5.	Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones	57
Tabla 6.	Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS	58
Tabla 7.	Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones	59
Tabla 8.	Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP.	61
Tabla 9.	Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por el trabajo	62
Tabla 10.	Tabla 10. Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por el ambiente físico	63
Tabla 11.	Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por la forma en que realiza su trabajo	64
Tabla 12.	Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por las oportunidades de desarrollo	65

Tabla 13. Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por las relaciones subordinado-supervisor	67
Tabla 14. Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por la remuneración	68

Lista de figura

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS | 56 |
| Figura 2. Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones. | 58 |
| Figura 3. Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS | 59 |
| Figura 4. Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones | 60 |

Resumen

Con el objetivo de poder determinar la relación existente entre de las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios, se diseñó y ejecutó esta investigación.

Desde una perspectiva cuantitativa, se desarrolló un estudio de nivel correlacional, el diseño empleado fue no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 172 trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP seleccionados a partir de un muestreo aleatorio simple. La información fue recogida mediante la técnica de la encuesta, elaborándose dos instrumentos: una escala para evaluar las condiciones de trabajo y una segunda escala para la satisfacción laboral.

Los datos, evidenciaron que el 77.3% de los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP consideraban que las condiciones de trabajo eran adecuadas y que el 55.2% de éstos se encontraban satisfechos. La prueba no paramétrica Rho de Spearman permitió llegar a la conclusión que las condiciones laborales estaban directamente relacionadas con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP durante el año 2016.

Palabras claves: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Abstract

With the aim to determine the relationship between the working conditions of the executing unit 02 the direction of economy and finance of the PNP and job satisfaction of workers are in the form of administrative service contract is he designed and implemented this research.

From a quantitative perspective, a correlational study level, the design was not experimental and cross-sectional developed. We worked with a sample of 172 administrative workers executing unit 02 the direction of economy and finance of the PNP selected from a simple random sampling. The information was collected through the survey technique, being elaborated two instruments: a scale for assessing working conditions and a second scale for job satisfaction.

The data showed that 77.3% of administrative workers executing unit 02 the direction of economy and finance of the PNP felt that working conditions were adequate and that 55.2% of them were satisfied. The nonparametric Spearman Rho allowed to conclude that working conditions were directly relate to the job satisfaction of administrative workers executing unit 02 the direction of economy and finance of the PNP during 2016.

Keywords: Working conditions and job satisfaction.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) tuvieron como objetivo determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral permitían predecir el nivel de desempeño laboral. Estos investigadores desarrollaron una investigación causal de diseño no experimental y para medir las variables de estudio aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y el de de satisfacción laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores del sector público de la Región del Maule. Los resultados evidenciaron que existía una relación directa entre el clima, la satisfacción y el desempeño laboral. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.

Iglesias, Llorente y Dueñas (2009) analizaron la calidad del empleo y la satisfacción laboral en trabajadores de la Comunidad de Madrid. En esta investigación se planteó que la satisfacción laboral es importante y puede ser empleada para explicar el mercado laboral y las condiciones de empleo predominantes en aquellas zonas de estudio. Este artículo pretendía explicar el nivel de calidad del trabajo y determinar las relaciones existentes entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, explicando las diferencias observadas entre Madrid y el resto de España. Los investigadores reportaron que en Madrid existe un elevado nivel respecto a la calidad del trabajo, sin embargo el nivel de satisfacción de los trabajadores es variable, concluyendo que los trabajadores presentaron bajos niveles de satisfacción laboral.

Alonso (2008) partiendo del modelo de las carencias del trabajador (Herzberg, 1959) se planteó analizar si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. Es un estudio descriptivo-transversal con una muestra de 80 sujetos pertenecientes al Personal de Administración y Servicios de un Universidad pública. Empleó el cuestionario de Satisfacción en el trabajo (Warr, Cokk y Wall, 1979). Los resultados mostraron un nivel más alto de satisfacción laboral en las

mujeres, los trabajadores de más edad y los que tenían mayor nivel de antigüedad y con un contrato de interino. Se concluye que son los factores externos, más concretamente, las relaciones sociales con los mandos superiores los que producen menor satisfacción en esta muestra, independientemente de las distintas variables medidas, por lo que recomendaron tomar acciones concretas para mejorar la comunicación vertical.

López, Casique y Ferrer (2007) en su investigación tuvieron como propósito estudiar la satisfacción en el trabajo, en un escenario caracterizado por una nueva cultura laboral, que ha modificado la estructura organizativa vertical rígida y ha propuesto nuevas formas de pago, sistemas flexibles de producción y definido nuevos perfiles basados en competencias laborales, encausándose a la búsqueda de una mayor competitividad, en donde las nuevas exigencias del trabajo se reflejan en la satisfacción del personal. A través de un estudio descriptivo comparativo, realizado en tres empresas ubicadas en la región del Bajío (México), cuyas actividades económicas son: alimenticia, química y metal-mecánica; los autores tienen acceso a los respectivos ambientes laborales que las caracterizan, logrando describirlas en función de sus modelos administrativos y la satisfacción hacia el trabajo del personal que en ellas labora. Los resultados sobre la satisfacción en el trabajo se interpretan con base a propuestas como la teoría de las expectativas y la teoría de la equidad de Stacy Adams y encontraron que en aquellas empresas donde había más flexibilidad se evidenciaban mayores niveles de satisfacción.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Arrué (2016), hizo una comparación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, como variables que influyen positivamente en el rendimiento y los resultados demostraron que la satisfacción con la vida ejerce un mayor efecto positivo que la satisfacción laboral. El desempeño laboral ha sido el objeto de estudio más importante en el campo de la gestión de recursos humanos, por su impacto directo en la productividad y la calidad laborales. Asimismo, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo han sido estudiados como variables potenciadoras del desempeño laboral. Evidencia correlacional actual está presentando a la

satisfacción con la vida – componente del bienestar subjetivo– como una variable más relacionada al desempeño que la misma satisfacción laboral. Sin embargo, no existen estudios experimentales que confirmen relaciones causales específicas entre los constructos mencionados. Ante la evidencia obtenida, se puede afirmar que las ciencias del comportamiento estarían aproximándose a un potencial buen predictor del desempeño laboral, el cual no había sido considerado durante mucho tiempo: la satisfacción con la vida.

Castillo (2014) en su investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral (r entre 0.40 y 0.58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

Oscoco (2015) buscó establecer cómo influye la responsabilidad social en la satisfacción laboral, en una investigación de tipo descriptiva comparativa de diseño transversal, en una muestra intencional de 20 trabajadores que presentaban características laborales similares, para determinar la similitud se tomó como referencia los resultados promedios de los tres últimos meses de la encuesta mensual de desempeño que elabora la organización, todos pertenecientes a un

desempeño laboral estándar, posteriormente esta muestra se subdividió en dos grupos que se forman al azar, un grupo compuesto por 10 sujetos participaron activamente en un programa de responsabilidad social: “Programa de voluntariado corporativo en un albergue infantil” y los otros 10 no participaron de este programa. Para la medición se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que permite identificar la satisfacción general, que se compone a la vez de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Los principales resultados indican que sí existen diferencias significativas en la comparación de las medias de los resultados de ambos grupos, con respecto al grupo que participo y el grupo que no participo en un programa de responsabilidad social. Por lo que se concluye que los programas de responsabilidad social influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, asimismo se puede evidenciar, a través de diversas investigaciones, la contribución de los programas de responsabilidad social en la mejora de calidad de vida, permite el aprendizaje de nuevas habilidades, mejora del clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, mejora la atracción y retención del talento, disminución del ausentismo, incremento de la productividad. La investigación presenta el ROI (Retorno de la Inversión) que permite establecer el costo de la implementación de los programas de responsabilidad social y nos muestra el ahorro económico significativo de las organizaciones a través de la influencia de sus resultados.

Arana (2014) tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión. El método fue descriptivo correlacional canónica y de corte transversal; la población estuvo conformada por 51 trabajadores del Colegio Unión; la técnica fue la encuesta y el instrumento una ficha de evaluación tipo cuestionario con escala de Likert, encontrándose los siguientes resultados: Existe relación conjunta significativa entre las variables predictores factores extrínsecos o de higiene y factores intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral), ($F_{(1,49)}=1.872$, $p=.000$). Los coeficientes de determinación múltiples son altamente significativos para las variables de criterio con relación al conjunto de variables predictores (Contenido de trabajo $r^2=.282$,

$p=.000$, Trabajo en equipo $r^2=.194$, $p=.006$, Incentivos laborales $r^3=.564$, $p=.000$, Condiciones de trabajo $r^4=.399$, $p=.000$). En conclusión, la motivación presenta correlaciones altamente significativas con las variables de criterio: contenido de trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo y con la satisfacción laboral.

Alva y Domínguez (2013) desarrollaron esta investigación con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote en el 2013. Fue una investigación cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores de esta casa de estudios, y para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala). Los datos se procesaron con los programas Excel y SPSS, y para comprobar la hipótesis se empleó la prueba χ^2 , la correlación de Pearson y un análisis de regresión múltiple. Se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1 Condiciones de trabajo.

Conceptos de condiciones de trabajo.

Clerc (1985) consideró “que ‘condiciones de trabajo’ es una entidad junto con el ‘entorno’, con el cual forma un sistema complejo de interacciones y consecuencias, e involucra lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales” (p. 45).

Esta concepción muestra dos aspectos gravitantes; por un lado, la relación existente entre condiciones de trabajo, seguridad y salud y por otro, el que las condiciones de trabajo generales pueden implicar diferentes cosas, considerados como los factores que determinan la satisfacción de los trabajadores, entre las que se tienen horarios laborales, organización de la tarea, entre otros.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (citado en Delgado, 2012, p. 1) definió a las condiciones de trabajo como “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”. Así mismo, La Unión General de trabajadores, definió a las condiciones laborales como: “el conjunto de variables que determinan la realización de una tarea en un entorno laboral determinando la salud del trabajador en función de variables: físicas, psicológicas, seguridad, organizativas y sociales” (UGT, 2007, p. 7).

En el boletín de economía laboral (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009), las condiciones laborales son las características físicas y psicosociales de trabajo bajo las cuales las personas llevan a cabo sus labores en sus centros de trabajo. Se afirma además que dado a que en los centros laborales se pasa más de un tercio de cada día, estas condiciones afectan su productividad. Definición que se toma como sustento de la variable de estudio en la presente investigación, pues a diferencia de otros autores, en ésta definición se consideran los factores laborales que podrían afectar la productividad, razón por la cual ha despertado el interés social y la injerencia de organizaciones internacionales y la creciente preocupación del Estado por generar trabajos en condiciones laborales decentes y que propicien una mejor calidad de vida laboral para el trabajador.

Dimensiones de las condiciones de trabajo.

Como se ha descrito en párrafos anteriores, las condiciones de trabajo se abordan generalmente desde la perspectiva laboral del riesgo. Al respecto Delgado (2012) estableció que los riesgos en el trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos y/o psicológicos, los cuales han generado importantes problemas en el ámbito laboral.

Delgado (2012), estableció que las condiciones laborales estaban establecidas por cuatro factores fundamentales: (a) las condiciones del entorno, (b) condiciones derivadas de la carga del trabajo y (c) condiciones psicosociales. Estas mismas condiciones fueron consideradas por Ministerio de trabajo y promoción del

empleo (2009) como aspectos determinantes de las condiciones laborales, las mismas que fueron consideradas como dimensiones en la presente investigación

Primera dimensión: Las condiciones del entorno.

En ella se considera las condiciones de la superficie, la escalera, espacios para realizar su trabajo, ascensor, techo, máquinas y herramientas, muebles, iluminación, equipos informáticos, protección contra incendios y riesgos de sismos. Estos aspectos estarían constituyendo el indicador recursos y equipamiento, que se resumen como las características que tendría el centro laboral del trabajador (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009).

Esta dimensión considera además los indicadores ambientales, al respecto Delgado (2012) consideró en este rubro todos aquellos factores que pueden alterar la salud de los trabajadores. Es ampliamente conocido que la exposición excesiva y prolongada a determinados contaminantes conduce a la adquisición de enfermedades incapacitantes que incluso pueden producir la muerte. Los contaminantes ambientales más comunes son de tipo químico: asbestos, sílice, metales, entre otros; físicos: ruido, vibraciones, iluminación, radiación, etc. y biológicos: bacterias, hongos, protozoos o diferentes productos biológicos.

Segunda dimensión: Condiciones derivadas de la carga de trabajo.

La carga de trabajo se define como los requerimientos psicológicos y físicos a los cuales se encuentra sometido el trabajador durante su jornada laboral. Depende directamente de las exigencias del trabajo, de las características propias de los individuos como la edad, experiencia entre otras (Álvarez, 2006).

En este caso se considera el conjunto de indicadores que describen si el puesto de trabajo está expuesto a un riesgo y si el trabajador está protegido respecto a dicho riesgo. Estos indicadores se refieren a los riesgos físicos como los niveles de ruido, contaminación del aire, producto inflamable, riesgos eléctricos, vibración, rayos ultravioletas o similares, temperaturas extremas, riesgo por manipulación de productos peligrosos para la salud, o actividades que ocasionen

posturas inadecuadas (no expuestas, expuestas con protección, expuestas sin protección) o repetitivas (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009).

La carga física derivada del trabajo, considerada como riesgos físicos, proviene de la ejecución de una serie de esfuerzos físicos excesivos, como la adopción de posturas inadecuadas o forzadas, movimientos repetitivos, etc.

La carga mental está determinada por los indicadores demanda del trabajo y contenido del trabajo, que viene a ser la cantidad y tipo de información que se maneja en el trabajo, las exigencias de la tarea como el ritmo, monotonía, autonomía y la estructura de la organización. Estos factores constituyen los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que encuentra sometido el trabajador durante su jornada laboral. Los daños para la salud derivados de una organización con excesiva carga mental de trabajo puede ocasionar alteraciones físicas y mentales como “cefaleas, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares y/o digestivos, fatiga crónica, estrés, alteraciones del sueño, hipertensión, etc. y/o emocionales como frustración, culpabilidad, irritabilidad, ansiedad, falta de motivación, depresión, agresividad, o hasta tendencias suicidas” (Delgado, 2012, p. 16).

Para que la carga de trabajo no sea excesiva los puestos de trabajo deben encontrarse adecuadamente diseñados, para esto es necesario considerar el correcto análisis de las características del puesto y actividades y en función de ello establecer la información y adecuada para evitar incertidumbre en el trabajador (Delgado, 2012).

Tercera dimensión: Condiciones psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo dependen del conjunto de percepciones y experiencias que tiene el trabajador, según el comité mixto OIT/OMS (citado por Delgado, 2012), los factores psicosociales derivan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y condiciones de organización, con las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral.

Como su nombre lo indica se refiere si el centro dispone de algunos servicios (comedor, servicios higiénicos, guardería, departamento médico) y si el trabajador tiene acceso a ellos (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009).

Los principales factores psicosociales perjudiciales en una organización son:(a) desempeño del rol, que considera a su vez la autonomía y satisfacción en el trabajo, pues determinan la posibilidad que tiene el individuo de organizar su trabajo, regular su ritmo y orden para cumplir con sus tareas; (b) relaciones interpersonales, (c) desarrollo profesional, ya que la falta de apoyo social en el trabajo, o la falta de relaciones sociales con los compañeros y superiores imposibilita la recepción de información y (d) estrés laboral, pues la carencia de los indicadores anteriores puede generar ansiedad, depresión, insatisfacción laboral y estrés laboral (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009).

La salud laboral.

El estudio de las condiciones laborales es de enorme importancia fundamentalmente por lo siguiente: (a) incide directamente en el entorno laboral y la salud de los trabajadores, así como en el desarrollo de la organización para la cual trabajan. (b) Surge por una ampliación del concepto de salud y una preocupación por la prevención y la eficiencia y (c) desde una dimensión social de la organización, debe fomentar el desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización (Peiró, 1991)

Al respecto es importante describir algunos aspectos directamente relacionados con las condiciones laborales como la salud laboral, bienestar y condiciones de trabajo.

Salud laboral, bienestar y condiciones de trabajo.

La salud viene a ser el estado de bienestar físico, mental y social que permite un ajustamiento adecuado y continuo del hombre al ambiente donde se desarrolla (OMS, 1984) por lo tanto dependerá de una serie de condiciones como los factores socioeconómicos, geográficos personales, asistencia sanitaria, entre otros. Por lo tanto la salud laboral, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1987)

y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud laboral vendría a ser el resultado del esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir y tratar los problemas de salud y además de promoverla entre los trabajadores.

Retos y estrategias de la salud laboral.

Los retos de la salud laboral evolucionan con el tiempo, pues las circunstancias en las que se desenvuelven los trabajadores también cambia continuamente, son nuevos y diversos los materiales, las tecnologías y los métodos de trabajo; así mismo existen nuevas formas de organización del trabajo como la tercerización, el autoempleo y la precariedad; el exceso de demanda psíquica (carga mental) que incrementa los procesos mentales (trabajo monótona, repetitivo, turnos alargados, etc.).

La salud laboral implica la implementación de principios de seguridad basados en la multisectorialidad, multidisciplinariedad, reorientación de los servicios que no deben estar solo dirigidos a la asistencia de la enfermedad, sino primordialmente hacia la prevención y la participación de todos los trabajadores y empresarios, implicados en la prevención de riesgos laborales.

Modelos y teorías asociadas a las condiciones laborales.

Las teorías actuales sobre condiciones laborales estudian la interacción que se produce entre el trabajador y su entorno laboral, generalmente consideran esta interacción como un desequilibrio entre el trabajador y su organización, por lo que se tornan en estresores laborales, sin embargo en el presente acápite se describen las tres principales teorías que estarían fundamentando la variable de estudio condiciones laborales: La Teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E), (French, Rogers y Coob, 1974); el Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990) y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model) (Siegrist, 1996, 1998).

La Teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E).

French, Rogers y Coob (1974), plantearon que la interacción entre las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador.

Según esta teoría un mal ajuste entre la persona y el puede ser percibido por el trabajador como un desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene de utilizar sus capacidades y lo que le ofrece su entorno laboral; ó desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes del trabajador satisfacen las exigencias del trabajo.

El Modelo Demanda-Control.

Karasek (1979); Karasek y Theorell (1990) y Johnson y Johansson (1991), postularon que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: (a) las demandas psicológicas del trabajo y (b) el control que se tiene del mismo. La dimensión demandas se refiere a cuánto se trabaja (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc), pero no incluyen las demandas físicas. En la dimensión de Control se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea está predeterminado y pormenorizado en función del cumplimiento de la tarea (autonomía); El control sobre las capacidades sería aquel que ejerce el trabajador sobre el empleo de sus capacidades.

En este modelo se plantea que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y la persona posee un escaso control en la toma de decisiones.

Es importante resaltar que bajo este modelo se considera además a la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal. Refiere que estos se producirán en el trabajadores cuando las demandas que requiere el trabajo y el control que los sujetos tienen sobre el mismo son altas (hipótesis del aprendizaje activo).

Finalmente este modelo propone que se producirá un aumento de la productividad en los entornos laborales que promueven el aprendizaje y el crecimiento personal. Así mimos se plantea que en ambientes con escasa exigencia y control, se produce un entorno laboral muy poco motivador que puede

dar lugar a la pérdida de aprendizajes ya adquiridos, a la falta de motivación o al aprendizaje de conductas negativas. en las últimas formulaciones del modelo, a las dimensiones demandas y control, se le ha añadido la dimensión apoyo social, que considera a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores ya que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social (Johnson y Hall, 1994).

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.

Siegrist (1998), sustenta su modelo en el desequilibrio entre costes y ganancias, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello. El modelo predice que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión.

Pueden existir dos fuentes de esfuerzo dentro del modelo, el esfuerzo extrínseco, que está relacionado a las demandas del trabajo, y el esfuerzo intrínseco que se refiere a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación.

Bajo este modelo las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: (1) monetaria, salario adecuado; (2) Apoyo social, respeto y apoyo; y (3) Seguridad, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

Este modelo incluye en la dimensión esfuerzo extrínseco tanto el esfuerzo físico como psicológico, y además tiene en cuenta características del sujeto que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; es decir, que considere la existencia de trabajadores excesivamente comprometidos (overcommitment) y que exageran los esfuerzos que realizan en su trabajo.

Normativa sobre condiciones laborales en el Perú

Actualmente en nuestro país está vigente la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley n° 29783 (20/08/2011), bajo esta ley:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (Ministerio de trabajo, 2015, p. 442).

Esta ley tiene los siguientes principios: (i). principio de prevención, bajo este principio el empleador debe garantizar en el centro laboral los medios y establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, (ii) principio de responsabilidad, donde el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones, (iii.) principio de cooperación entre el estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, (iv) principio de información y capacitación, (v) principio de gestión integral, (vi) principio de atención integral de la salud en caso de que los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad , (vii) principio de consulta y participación, (viii). Principio de primacía de la realidad los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos y (ix) principio de protección, bajo este principio los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas y que se una vida saludable, física, mental y socialmente. Dichas condiciones deben asegurara que “el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y que ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores” (p. 443).

1.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es comúnmente entendida como un factor que determina el grado de bienestar que los trabajadores experimentan en su trabajo (Boada y Tous, 1993). Así, la satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés, pues actúa directamente sobre variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio organizacional y el abandono de la organización (Aldag y Brief, 1975).

La satisfacción laboral, ha sido ampliamente estudiada desde perspectivas diferentes, sin embargo la mayoría de ellas coincide al considerarlo como una actitud hacia el trabajo. Uno de los primeros estudios al respecto fue el realizado por Locke (1968), quien estableció que es el estado emocional positivo que resulta de la percepción que tienen las personas de sus experiencias laborales. Al respecto Blum y Naylor (1982), plantearon que estas actitudes hacia el trabajo se refieren a aspectos como el salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso y otros, sostuvieron además que estos factores están ligados a la edad, salud, relaciones familiares, etc. Por su parte, Palma (2005) después de analizar las diversas teorías existentes sobre la satisfacción laboral, la presentó como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Posteriormente, Chiavenato (2007), bajo el enfoque de la teoría moderna de la administración incluyó en la concepción de satisfacción laboral los aspectos relacionados con las expectativas que tiene los trabajadores respecto a su trabajo y concluyó afirmando que la satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos y extrínsecos, definición que se considera en la presente investigación como sustento de la segunda variable de estudio.

Según Peiró (1989), la satisfacción laboral es una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización. De este modo, el estudio de la satisfacción laboral se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo junto con el compromiso

organizacional y la implicación laboral (Peiró *et al.*, 1995). Igualmente, Blum y Taylor (1999) concuerdan en que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros similares.

Así, la satisfacción laboral es básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. Luego, se puede concluir con Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), que la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión o donde sea que el trabajador labore, pues influye directamente en la productividad y calidad de los servicios. Para el presente estudio, la definición de satisfacción laboral propuesta por Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996) fue la seleccionada, estos autores la definieron como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo

Bajo estas perspectivas, la satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre ellas, diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y un buen estado de ánimo general y/o actitudes positivas en la vida laboral y privada, así como entre la satisfacción y la salud física y psíquica, dado que la insatisfacción laboral se correlaciona positivamente con alteraciones psicosomáticas como el estrés, finalmente se la asocia también con las conductas

laborales, pues se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos. Sin embargo, un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación que podrá existir entre la satisfacción laboral y la productividad o rendimiento en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 1999).

Dimensiones de satisfacción laboral.

Son diversas las propuestas teóricas acerca de las dimensiones o componentes de la satisfacción laboral, basándonos en la teoría de la Higiene-Motivación. (Herzberg, 1968) se plantea que la satisfacción laboral está determinada básicamente por dos dimensiones la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca, las cuales se detallan a continuación

Satisfacción laboral intrínseca.

Los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta. Cabe resaltar que estos factores están bajo el control del individuo (Chiavenato, 2007). Esta dimensión está determinada por aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, la promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea (Moreno *et al.*, 2010), es decir deriva directamente de las recompensas que reciben los trabajadores por su trabajo.

En este caso los factores motivacionales o intrínsecos tendrían la capacidad de influir en la satisfacción que presentan los trabajadores con su puesto de trabajo, así el reconocimiento de los logros o el cumplimiento de responsabilidades pueden cubrir las necesidades básicas de desarrollo psicológico. Todo esto permitirá a los trabajadores mantenerse interesados, creativos, así como afianzar su individualidad, entre otras cosas, cabe esperar que cuando esto no ocurre, los trabajadores no presentaran niveles adecuados de satisfacción laboral (Chiavenato, 2007).

Bajo esta perspectiva, Meliá, *et al.* (1986-1990), propuso tres de las seis dimensiones que se emplearon para medir la variable satisfacción laboral en grupos de trabajo de instituciones públicas:

Primera dimensión: Satisfacción por el trabajo en genera. Viene a ser el grado de satisfacción de los trabajadores con aspectos laborales relacionados directamente con su trabajo, como por ejemplo las relaciones con los miembros de la unidad, espíritu de colaboración, desempeño, libertad para elegir su propio método de trabajo, entre otros.

Tercera dimensión: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo. Es el grado de satisfacción del trabajador respecto a los aspectos laborales, relacionados con todo su grupo de trabajo como la oportunidad que se les brinda, satisfacción por sí mismo, buena relación con las autoridades inmediatas o apoyo de sus superiores.

Cuarta dimensión: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.

Viene a ser el grado de satisfacción de los trabajadores con aspectos relacionados con las posibilidades de continuar su formación, de perfeccionamiento, oportunidades de promoción, etc.

Satisfacción laboral extrínseca.

Los factores higiénicos o factores extrínsecos, se relacionan con el ambiente laboral y está determinado por las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Estos factores están fuera del control de los trabajadores, pues generalmente determinadas por la institución (Chiavenato, 2007). La satisfacción extrínseca deriva de factores como la satisfacción frente al salario, las políticas institucionales, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, entre otros.

Los factores higiénicos o extrínsecos, están asociado a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su

mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. Lo interesante es que para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos (Chiavenato, 2007).

Siguiendo esta perspectiva, Meliá, *et al.* (1986-1990), estableció otras tres dimensiones que se emplearon para medir la variable satisfacción laboral en grupos de trabajo de instituciones públicas:

Segunda dimensión; Satisfacción con el ambiente físico. Esta dimensión mide el grado de satisfacción del trabajador respecto a las características físicas del entorno, como por ejemplo la iluminación, ventilación, espacio, recursos tecnológicos, temperatura, limpieza, higiene y salubridad, etc.

Quinta dimensión: Satisfacción con la relación subordinado-supervisor. Se refiere al grado de satisfacción de los académicos con aspectos relacionados con la proximidad o frecuencia con que es supervisado, la idoneidad de la supervisión, la forma en que sus superiores juzgan su accionar diario, etc.

Sexta dimensión: Satisfacción con la remuneración. Es El grado de satisfacción de los trabajadores respecto a la equidad de los salarios, las condiciones laborales o la forma en que se negocian las condiciones laborales.

Modelos teóricos asociados a la satisfacción laboral.

Se presenta a continuación las teorías bajo las cuales se desarrolló la investigación: (a) la teoría de la Higiene-Motivación, planteada por Herzberg (1968); (b) la teoría del ajuste en el trabajo, sustentada por Dawes (1994) y (c) la teoría de la discrepancia, planteada por Locke (1968), siendo la primera la que se consideró como sustento teórico de la variables satisfacción laboral.

La teoría de la Higiene-Motivación.

Herzberg (1968), planteó esta teoría y demostró que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción

laboral. Los factores que siempre están presentes fueron denominados factores motivadores o satisfactores, los cuales son intrínsecos al trabajo y son el logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. Por otro lado, los factores ausentes, fueron denominados factores higiénicos o insatisfactores y son extrínsecos al trabajo; entre estos están la política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

La teoría de ajuste en el trabajo.

Dawes (1994) en esta teoría, sostuvo que cuanto más se relacionen las habilidades de las personas (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) y los requerimientos funcionales de la organización, es más probable que el trabajador realice un buen trabajo. Así mismo, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) que proporciona la institución con los valores que los trabajadores buscan satisfacer a través de su trabajo (logro, estatus, seguridad y/o autonomía), será más probable que el trabajador presente un mayor nivel de satisfacción laboral. Bajos estos principios, el grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores del éxito o fracaso de las personas en su trabajo.

Teoría de la discrepancia.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que se da cuando el trabajo es considerado como un medio para lograr valores laborales y la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, que se produce cuando se considera al trabajo como frustrante (Locke, 1968). En esta teoría se considera el rol dinámico de los valores, pues éstos varían de las características propias de las personas y la jerarquía de valores que puedan tener.

Factores determinantes de la satisfacción laboral.

Existen diversos factores que inciden en la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores. Así se tiene que Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) determinaron que los factores que generan satisfacción en los trabajadores

son cinco: (a) pago, (b) naturaleza del cargo, (c) oportunidad de ascenso, (d) supervisor y (e) compañeros.

Por otro lado Herzberg (1968) estableció que existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos, entre los factores higiénicos estarían: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Mientras que entre los factores motivacionales se encontrarían: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance. Cada uno de estos aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en él efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual, razón por la cual se les a continuación.

Retribución económica. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que están directamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son los factores del área donde el trabajador realiza sus labores, como por ejemplo la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Es la garantía que le brinda la empresa al empleado acerca de la permanencia o continuidad laboral.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Son las interrelaciones personales que se producen en la organización, ya sea entre compañeros de una misma área o de diferentes unidades.

Apoyo y respeto a los superiores. Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y directivos de la organización.

Reconocimiento por parte de los demás. Se da cuando otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y/o capacidad laboral. Éste puede provenir de sus compañeros, o la alta dirección.

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la probabilidad de que los trabajadores encuentren apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional en la institución. (Herzberg, 1968).

Importancia de la satisfacción laboral.

Actualmente, la gestión de recursos humanos considera prioritario conocer el nivel de satisfacción laboral y cuáles son los principales factores determinantes. Al respecto Chiavenato (2007) planteó que las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas. Así la satisfacción y la rotación estarán relacionadas negativamente, pues los altos índices de rotación son generados por la insatisfacción de los trabajadores (Flores, 1992). En este caso se planteó que cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo no está siendo bien retribuido o que los beneficios socioeconómicos no garantizan una vida digna se incrementan las posibilidades de que los trabajadores consideren renunciar a sus puestos.

Así mismo Pinilla (1982), resaltó que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, son los producen y rinden más y que por el contrario, aquellos que se sienten mal pagados, mal tratados, sin posibilidades de ascenso o que sus tareas son monótonas, son los que rinden menos (Atalaya, 1999)

Lo expuesto, sustenta la importancia de la satisfacción laboral en el éxito que puedan alcanzar las instituciones. Por lo tanto, las organizaciones deben garantizar que su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza, con la finalidad de asegurar resultados exitosos que permitan aumentar el nivel de productividad y servicio.

1.3 Justificación del estudio.

Justificación teórica.

La investigación realizada, constituye un aporte teórico pues incrementó y consolidó los conocimientos referidos a las condiciones laborales, desde la perspectiva de la salud laboral y la normativa laboral vigente en el país. Así mismo se plantearon las diversas teorías acerca de la satisfacción laboral, lo que permitió el entendimiento de cada una de las dimensiones como factores determinantes de la misma. Cabe destacar que, a pesar que estos puntos han sido ampliamente desarrollados en otros países, aún son escasas las referencias de investigaciones a nivel latinoamericano, específicamente en nuestro país y es casi nula la información al respecto en nuestro en instituciones públicas como en la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, razón por la cual no se contaba con la información real y directamente derivada de estudios que consideren contextos similares, de tal manera que permitan a los entes ejecutivos o directrices identificar los aspectos que se deben mejorar para lograr mejores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores del sector público.

Justificación social.

La indagación acerca de las condiciones laborales, bajo las cuales se desempeña los trabajadores en el sector público, permitirá identificar los aspectos que se requieren mejorar para generar condiciones laborales que permitan que estos trabajadores se sientan realmente satisfechos en las áreas donde laboran y mejoren así su productividad o los servicios prestados.

Este conocimiento tiene alcance social puesto que presenta ante los niveles jerárquicos, los diferentes aspectos que deberán ser corregidos o potenciados para garantizar mejores condiciones laborales, de tal manera que se garantice la continuidad laboral y se mejore el rendimiento y/o productividad de los trabajadores, tal como lo propone Chiavenato (2007) quien manifestó que las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas.

Justificación metodológica.

La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar las prácticas administrativas o de gestión que desarrollan los directivos en la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, los instrumentos empleados se basan en teorías vigentes teórica y legalmente, por lo tanto podrán ser usados como instrumentos de autoevaluación objetiva,; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas que podrán ser empleadas en futuras investigaciones en el área de la gestión pública.

1.4 Problema

En el año 2008 surge en el Perú el Régimen del D.L. 1057, denominado Contrato administrativo de servicios, como una modalidad administrativa y privativa del Estado, que permite a una entidad pública contratar a una persona natural para la prestación de servicios no autónomos pero esta modalidad no estaba comprendida en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276), así como tampoco a ningún régimen de carrera especial; sin embargo, los trabajadores CAS, se ven afectados en su estabilidad laboral y diferenciados en los beneficios laborales, pese a que cumplen funciones y horarios similares a trabajadores de otros regímenes (D.L. N° 276 – D.L. N° 728).

Por constituirse en una clara discriminación al contratar personal para el servicio público, el Tribunal Constitucional ha reconocido que el régimen CAS es de naturaleza laboral, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, mediante D.S. 65-2011-PCM.

Si se tiene en cuenta que el 17% de personas que trabajan para el estado, se hallan bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios y que aproximadamente 40 mil de ellos tienen más de cinco años de servicio ininterrumpido, viéndose afectados por no gozar de compensación por tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones y sin derecho a sindicalizarse y a la huelga, se constituye en una flagrante agresión a los derechos laborales y tiene una evidente connotación social.

Es evidente que estas limitaciones al vulnerar principios laborales esenciales, constituyen un marco socio laboral pernicioso que acuna la insatisfacción laboral de un numeroso grupo de ciudadanos, teniendo en cuenta que investigaciones sobre recursos humanos asumen que la satisfacción en el puesto de trabajo de los trabajadores se relaciona con el nivel de compromiso con la organización y con la productividad.

Diversas investigaciones han concluido que la satisfacción laboral es una importante variable precursora de abandonos, ausencias, retrasos y comportamientos organizativos, de tal forma que la insatisfacción influye en las percepciones de los clientes sobre la calidad de servicio. Queda clara entonces la necesidad de analizar el fenómeno de la satisfacción en el trabajo en especial en la Administración Pública donde los costos de personal tienen una marcada influencia en los costos totales y donde el compromiso e identificación de sus trabajadores determina en gran medida la calidad del servicio.

Se plantea entonces analizar las relaciones que existen entre los distintos aspectos del entorno laboral de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas, con la satisfacción que experimentan los trabajadores que están bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

1.4.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción por el trabajo en general que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

Problema específico 2.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción con el ambiente físico en el que laboran los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

Problema específico 3.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción respecto a la forma en que realizan su trabajo los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

Problema específico 4.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción respecto a las oportunidades de desarrollo que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

Problema específico 5.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción respecto a la relación subordinado-supervisor percibido por los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

Problema específico 6.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción con la remuneración que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente la satisfacción por el trabajo en general que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Hipótesis específica 2.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente la satisfacción con el ambiente físico en el que laboran los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Hipótesis específica 3.

Las condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción respecto a la forma en que realizan su trabajo los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Hipótesis específica 4.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción respecto a las oportunidades de desarrollo que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Hipótesis específica 5.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción respecto a la relación subordinado-supervisor percibido por los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Hipótesis específica 6.

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción con la remuneración que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general.**

Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1.**

Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Objetivo específico 2.

Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Objetivo específico 3.

Determinar cómo se relacionan las condiciones laborales en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Objetivo específico 4.

Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción respecto a las oportunidades de desarrollo que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Objetivo específico 5.

Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción respecto a la relación subordinado-supervisor percibido por los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Problema específico 6.

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y la satisfacción con la remuneración que perciben los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

II. Marco metodológico

2.1 Diseño del estudio

La investigación obedece al diseño no experimental de corte transversal, pues durante el desarrollo de la investigación no se realizó un tratamiento experimental y la recolección de datos se realizó en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) y obedece al siguiente esquema:

En general, un estudio correlacional puede ser realizado para lograr ayudar a explicar conductas humanas importantes y para predecir resultados probables. En el siguiente esquema se presentan los elementos de la investigación correlacional a realizar:

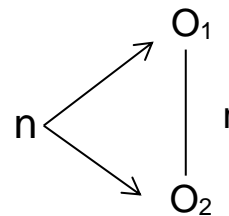
Donde:

O_1 : Condiciones de trabajo

O_2 : Satisfacción laboral

r : Relación entre ambas variables.

n : Muestra



Metodología

La investigación fue desarrollada desde una perspectiva positivista, bajo el enfoque cuantitativo; en el contexto de la investigación, tanto las condiciones de trabajo como la satisfacción laboral, son expresiones de una realidad por lo que fueron analizadas en su estado nativo sin ninguna posibilidad de modificarlas, empleándose el método hipotético deductivo para organizar el estudio. Este método combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación) (Lorenzano, 1994).

Tipo de investigación

La investigación fue sustantiva, pues de acuerdo con Sánchez y Reyes (2006) estas investigaciones se orientan a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; en tal sentido tiene como fin incrementar información al cuerpo de conocimientos ya existente,

sobre los fenómenos analizados; como se ha especificado anteriormente en la investigación se busca conocer las características de las condiciones de trabajo y de la satisfacción laboral que experimenta un grupo de trabajadores en un contexto específico y asimismo la relación que existe entre ellas.

La investigación fue de nivel correlacional, en la medida que se recolectaron los datos del mismo grupo de sujetos y con la intención de determinar la subsecuente relación entre su percepción de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral que experimentan; según Hernández et al (2010) “Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre dos o más variables, cuantifican relaciones. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después, miden y analizan la correlación”.

2.2 Variables

Para el desarrollo de la investigación se analizarán desde la perspectiva de los trabajadores del régimen CAS, las condiciones de trabajo que existen en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP y su satisfacción laboral; constituyéndose estos aspectos en las variables de estudio para la investigación. Como ambas, se expresan como atributos, cualidades o características no cuantificables, se les califica como variables cualitativas categóricas, por cuanto sus manifestaciones pueden ser clasificadas en categorías o niveles.

2.2.1 Definiciones conceptuales.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones laborales son las características físicas y psicosociales de trabajo bajo las cuales las personas llevan a cabo sus labores en sus centros laborales y está determinado por las condiciones del entorno, las condiciones derivadas de la carga de trabajo y las condiciones psicosociales (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos y extrínsecos (Chiavenato, 2007).

2.2.2 Definiciones operacionales.**Condiciones de trabajo.**

El análisis de esta variable se basará en la propuesta del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (2009), que estableció que las condiciones laborales estaban determinadas por tres dimensiones: (a) las condiciones del entorno, con dos indicadores y nueve ítems; (b) las condiciones derivadas de la carga de trabajo con tres indicadores y 15 ítems y (c) las condiciones psicosociales, con cuatro indicadores y 14 ítems.

Satisfacción laboral.

Se operacionalizó esta variable en base al cuestionario de Meliá, et al (1986-1990)) para medir la satisfacción laboral para ello establecieron seis dimensiones: (a) la satisfacción por el trabajo en general, con 10 ítems; (b) satisfacción con el ambiente físico del trabajo, con siete ítems; (c) satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo, con seis ítems; (d) satisfacción con las oportunidades de desarrollo con siete ; (e) satisfacción con la relación subordinado-supervisor, cuatro ítems y (f), satisfacción con la remuneración, tres ítems.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel/rangos
Condiciones ambientales	Temperatura, iluminación, ruido, higiene y comodidad	1-5	1: Totalmente de acuerdo;	
Riesgos físicos	Peso, postura y movimientos	6-10		
Recursos y equipamientos	Recursos materiales, infraestructura y disponibilidad de personal	10-13	2: muy de acuerdo;	Muy adecuadas (209 – 266)
Demandas del trabajo	del Horario, distribución de labores y carga labora	14-18	3: de acuerdo;	
Contenido del trabajo	del 19. Autonomía, planificación y participación	19-24	4: ni de acuerdo ni desacuerdo;	Adecuadas (152-208)
Desempeño del rol	Especificidad de tareas	25-27	5: en desacuerdo	Poco adecuadas (95 – 151)
Relaciones interpersonales	Comunicación y conflictos	28-30		
Desarrollo profesional	Formación y estabilidad	31-33	6: muy en desacuerdo;	Inadecuadas (38– 94)
Estrés laboral y consecuencias sobre el bienestar	Presión, estrés y salud laboral	34-38	7: totalmente en desacuerdo	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores/	ítems	Escala	Nivel/rango
I <i>Satisfacción por el trabajo en general</i>	Relaciones, estímulos, autonomía, apoyo y participación	1-10		
II <i>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</i>	La iluminación, ventilación, temperatura, sanidad y recursos	11-17	Si (2)	Muy satisfecho (56 – 74)
III <i>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo</i>	Oportunidades, apoyo y relaciones	18-23	Algunas veces (1)	Satisfecho (38 – 55)
IV <i>Satisfacción con las oportunidades de desarrollo</i>	Oportunidades de ascender y estabilidad	24-30		Poco satisfecho (19 – 37)
V <i>Satisfacción con la relación subordinado - supervisor</i>	Supervisión y comunicación	31-37	No, nunca (0)	Insatisfecho (0 – 18)
VI <i>Satisfacción con la remuneración</i>	El salario y condiciones laborales	38-40		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población.

La población del estudio estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, que se encontraban bajo el régimen de contratación administrativa de servicios.

Estaban comprendidos aquéllos trabajadores administrativos de ambos sexos y que tenían como mínimo dos años de servicios. Los trabajadores presentaban diversas edades, siendo mayormente menores de 30 años, provenían de familias del nivel socio económico medio y medio alto, siendo la mayoría los que contaban con alguna profesión universitaria.

2.3.2 Muestreo.

En la investigación para establecer el tamaño muestral se empleó la fórmula para poblaciones conocidas y la técnica aleatoria para seleccionar las unidades de análisis. Esta situación se debió a que el tamaño de la población era grande y se hallaba dispersa con lo cual se redujo la posibilidad de estudiar a todos los integrantes de la población, ante ello se consideró estudiar una muestra representativa del grupo.

Para realizar la investigación se calculó un tamaño muestral, para un universo de 380 con una p de 0.3 y 0,5% de error máximo de estimación. La selección de las unidades muestrales o de análisis se realizó mediante una técnica aleatoria simple.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}; n_o = p * (1 - p) * \left(\frac{z \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right)}{d} \right)^2$$

N: 380 trabajadores CAS

p : 0.3 de probabilidad de ocurrencia

d : 5% error máximo estimado

n : 175 trabajadores CAS

2.3.3 Muestra.

La muestra inicialmente calculada fue de 175 trabajadores que laboraban bajo la modalidad CAS, posteriormente al recojo de los instrumentos hubo necesidad de eliminar 3 de ellos por hallárseles incompletos y por no darse la oportunidad de acceder nuevamente a ellos.

En consecuencia, se trabajó con una muestra probabilística de 172 unidades lo que dio la posibilidad de poder inferir los resultados a la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta para recabar datos de ambas variables, en principio por ser de carácter masivo, de bajo costo cuando se trata de analizar muestras grandes y por cuanto permite evaluar simultáneamente diversos aspectos. A ello se agrega que no requiere de personal calificado para su desarrollo.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir las condiciones laborales, compuesto de 38 ítems y otro para medir el nivel de satisfacción laboral constituido por 37 ítems. Los que se describen a continuación.

Conformada por 38 ítems con respuestas tipo Likert de siete puntos, donde “1” significa “totalmente en desacuerdo” y “7” “totalmente de acuerdo”, y es el resultado de la adaptación de otra escala diseñada por, autores de una investigación en una población similar.

Ficha técnica del instrumento para medir las condiciones laborales

Nombre: Escala para evaluar las condiciones de trabajo

Autores: adaptado de Alonso, Morillejo y Pozo(2001)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Descripción: Conformada por 38 ítems con respuestas tipo Likert de siete puntos, donde “1” significa “totalmente en desacuerdo” y “7” “totalmente de acuerdo”,

Baremo:

Muy adecuadas: [209 – 266]

Adecuadas: [158– 208]

Poco adecuadas: [95- 150]

Inadecuadas: [38- 94]

Escala de satisfacción laboral

Para el caso del instrumento para medir la satisfacción laboral desarrollado en base a el cuestionario S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Meliá *et al.*,

Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral

Nombre: Escala para medir la satisfacción laboral

Autores: adaptado de S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Meliá *et al.*,

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Descripción: Conformada por 38 ítems con respuestas tipo por seis dimensiones con respuestas tipo Likert de tres puntos, donde “0” significa “No, nunca” , “1” “Algunas veces”, y “2” “sí”.

Baremo:

Muy satisfecho: [56 – 74]

Satisfecho: [38– 55]

Poco satisfecho: [19- 37]

Insatisfecho: [0- 18]

2.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.5.1 Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en preguntar a personas expertas acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems.

Tabla 3.

Validez de los instrumentos, según expertos

Especialistas	<u>Opinión de aplicabilidad</u>	
	Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
Juez 1	Aplicable	Aplicable

2.5.2 Confiabilidad de los instrumentos

Los ítems de la escala estuvieron formulados en sentido negativo, de ahí que una elevada puntuación indica inadecuadas condiciones de trabajo. La escala de condiciones de trabajo fue sometida a un análisis factorial exploratorio (método de componentes principales, rotación Varimax) obteniéndose un total de 11 factores que explican el 68.89% de la varianza total.

La escala de satisfacción laboral elaborada se evaluó mediante un análisis de componentes principales, rotación Varimax. El resultado mostró seis factores, satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo, con la forma que se realiza el trabajo, con las oportunidades de desarrollo, con la relación subordinado-supervisor y con la remuneración. Estos factores explican el 63% de la varianza total.

Todas las subescalas de satisfacción laboral presentaron un coeficiente de confiabilidad alto (0.834 – 0.913). Estos resultados son normales en escalas relacionadas entre sí, como es el caso, por eso surge una fiabilidad tan alta del total.

2.6 Procedimientos de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Se solicitó Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, la autorización respectiva para la aplicación de la

encuesta. Cada uno de los instrumentos llevó un tiempo de aproximadamente de 20 minutos para ser respondido.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis de los datos que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 21.0 para Windows, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

2.7 Métodos de análisis de datos

Como corresponde a un estudio correlacional, se describieron las variables de estudio y presentaron los datos ordenados y organizados en tablas de frecuencias y porcentajes.

Para establecer la relación entre variables, se empleó la técnica estadística del coeficiente de correlación por rangos (ρ) de Spearman. El tratamiento estadístico, descriptivo e inferencial, se apoyó en el uso del software EXCEL 2010 y SPSS 19.

2.8 Aspectos éticos

Como corresponde a una investigación de carácter social en el que se compromete la participación de personas, en este caso un grupo de trabajadores CAS, durante su desarrollo se dejó expresa constancia que se cautelaría el estricto cumplimiento de los principios o guías éticas de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y de justicia.

El principio de autonomía establece que en el ámbito de la investigación la prioridad estriba en los valores, criterios y preferencias de los que participen del estudio. Se ofrecerá la información suficiente para que tomen una decisión razonada acerca de los posibles beneficios y costos de su participación sin ningún tipo de abuso.

El principio de no maleficencia obliga a no dañar a los otros anteponiendo el beneficio propio.

El principio de beneficencia se refiere al producto derivado de su participación y a los riesgos a los que se somete en relación con el beneficio social, potencial de la investigación. La mediación de los valores contenidos en los principios de autonomía y de justicia es necesaria para tomar decisiones menos discutibles.

El principio de justicia exige el derecho a un trato de equidad, a la privacidad, anonimato y confidencialidad de la información que proporcionaran.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 De las condiciones de trabajo.

De los datos obtenidos en la investigación y consignados en la Tabla 3 y figura 1, dada la percepción del 77,3% de los trabajadores CAS de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se interpreta que las condiciones de trabajo en la organización analizada son adecuadas para la mayoría.

Tabla 4.

Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuadas	6	3,5%
Poco adecuadas	33	19,2%
Adecuadas	133	77,3%
Total	172	100,0%

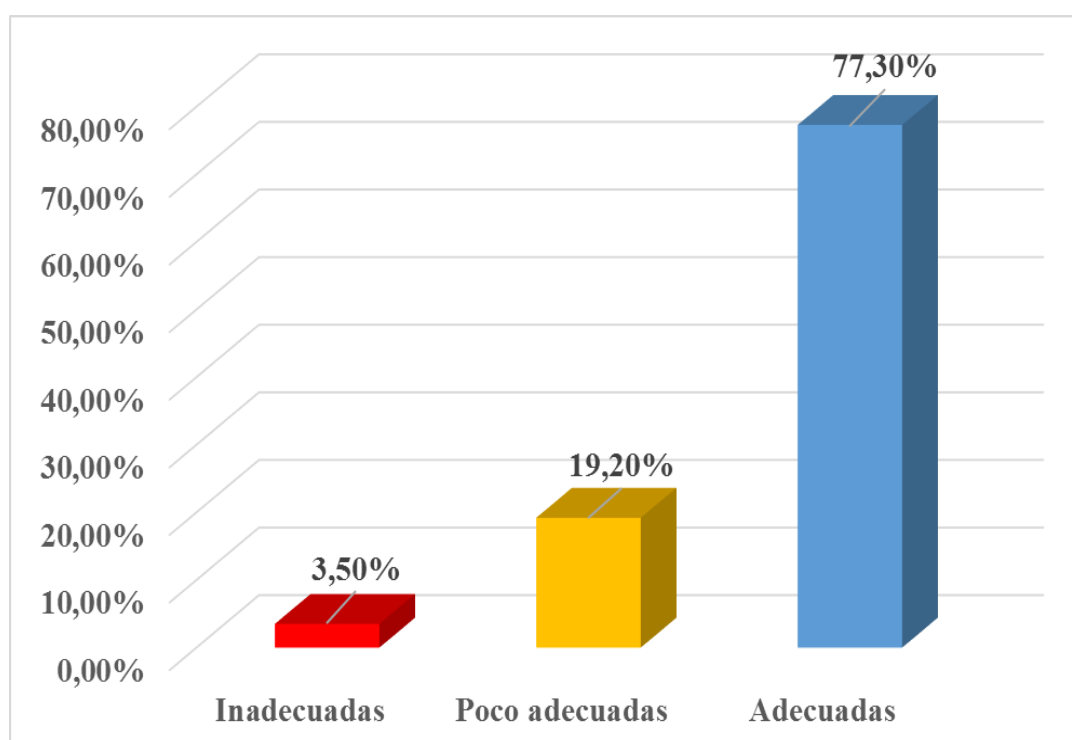


Figura 1. Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS

Tabla 5.

Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones

	Inadecuadas	Poco adecuadas	Adecuadas
Condiciones ambientales	17,4%	15,1%	67,4%
Riesgos físicos	15,1%	30,2%	54,7%
Recursos y equipamientos	30,8%	5,2%	64,0%
Demandas del trabajo	25,0%	15,1%	59,9%
Contenido del trabajo	10,5%	21,5%	68,0%
Desempeño del rol	9,9%	20,9%	69,2%
Relaciones interpersonales	9,3%	47,1%	43,6%
Desarrollo profesional	18,0%	19,8%	62,2%
Estrés laboral y consecuencias	7,6%	39,5%	52,9%

Al desagregar la información de la percepción de los trabajadores acerca de los aspectos analizados en las condiciones de trabajo, se puede observar que la dimensión mejor percibida fue el desempeño del rol, pues fue considerada por el 69,2 % de los trabajadores como adecuada, seguida de el contenido de trabajo, las condiciones ambientales y desarrollo personal (68, 67,4, y 62,2 % respectivamente). Así mismo las dimensión que recibió menor calificación fue recursos y equipamiento (el 30,0% d los trabajadores la consideró inadecuada) seguida de las demandas del trabajo ya que el 25 % de los trabajadores la consideró también inadecuadas; mientras que los riesgos físicos, fueron considerados por el 54,7% de los trabajadores como adecuadas pero con tendencia a ser consideradas como inadecuadas ya que el 30.2 % de éstos la consideró también como poco adecuada; lo mismo sucede con las relaciones personales que fueron calificadas como poco adecuadas por el 41,1 % de los trabajadores, mientras que el estrés laboral y consecuencias, fue considerado por el 39,5 de los trabajadores como poco adecuado con tendencia adecuadas.

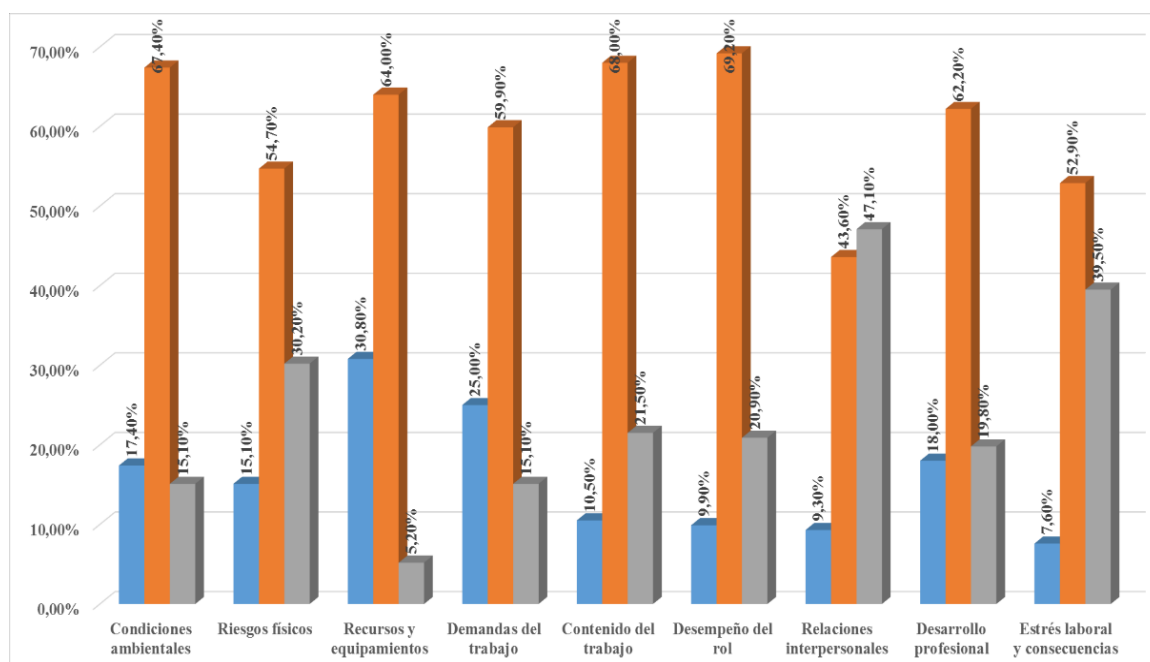


Figura 2. Condiciones de trabajo en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones.

3.1.1 De la satisfacción laboral.

De los datos obtenidos en la investigación y consignados en la Tabla 5, se observa que la percepción de la mayoría de los trabajadores de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP evidenciaron estar satisfechos: el 55,2% lo consideró satisfactorio, 33,7% poco satisfactorio y solo el 11% lo calificó como insatisfactorio.

Tabla 6.

Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	19	11,0%
Poco satisfactorio	58	33,7%
Satisfactorio	95	55,2%
Total	172	100,0%

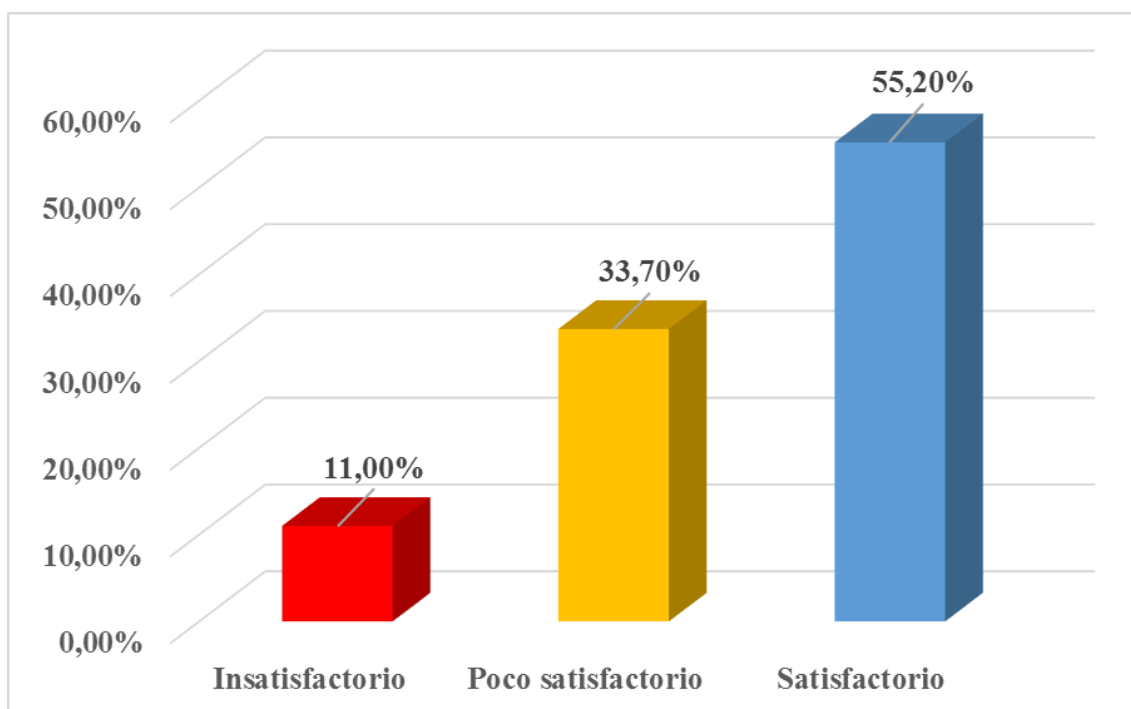


Figura 3. Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, según trabajadores CAS

Tabla 7.

Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones

	Insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio
Satisfacción por el trabajo en general	11,6%	29,7%	58,7%
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	14,0%	47,1%	39,0%
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	2,9%	27,3%	69,8%
Satisfacción con oportunidades de, desarrollo	19,8%	25,6%	54,7%
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	11,0%	18,6%	70,3%
Satisfacción con la remuneración	21,5%	52,9%	25,6%

La tabla muestra que la relación entre el subordinado y supervisor era la dimensión con la cual estaban más satisfechos los trabajadores (el 70.3 % de ellos la consideró satisfactorio), seguida de la forma en que realizan su trabajo (69,8 % la consideró como satisfactoria). Se observó además que el 58,7% de los trabajadores estaban satisfechos con el trabajo en general, sin embargo un 29,7 % de ellos también se sentían poco satisfechos con ella, lo mismo sucede con la satisfacción frente a las oportunidades de desarrollo la cual fue considerada por el 54,7% como satisfactoria pero más del 25 % la consideró también poco satisfactoria, lo que estaría indicando que presentan una tendencia a la insatisfacción. Las dimensiones que produjeron mayor insatisfacción fueron la remuneración y las oportunidades de desarrollo (21,5 y 19,8 % de los trabajadores las consideraron como insatisfactorias).

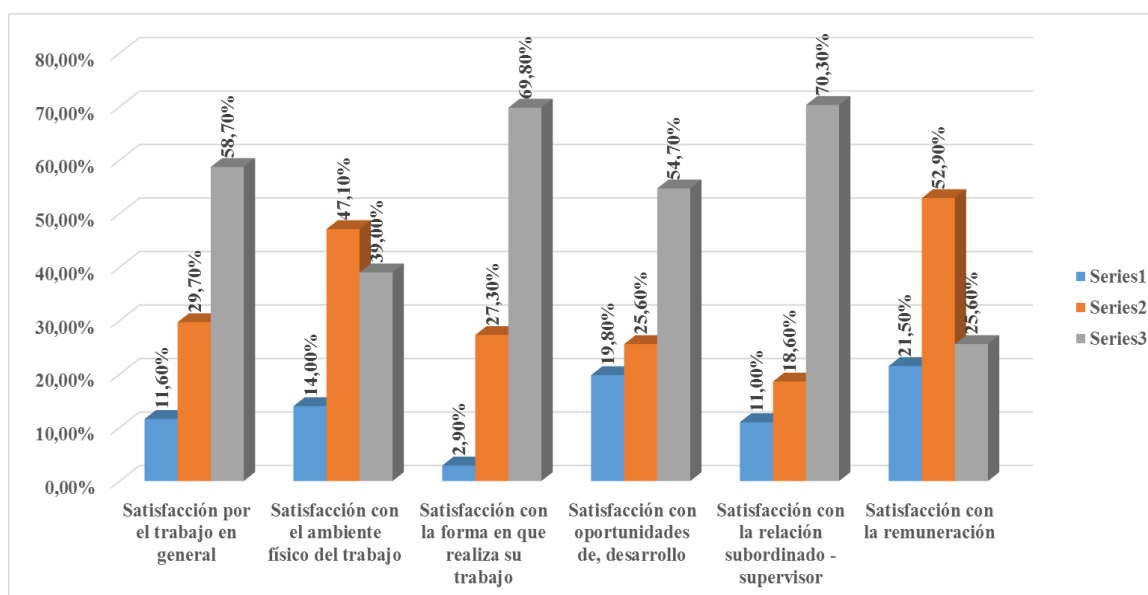


Figura 4. Satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP percibidas por los trabajadores CAS, según sus dimensiones

3.2 Pruebas de hipótesis

3.2.1 Hipótesis general.

Ho: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no se relacionan con la satisfacción laboral de los

trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 8.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP.

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,477**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	172	172
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	172	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r =, 0.477^{**}$).

3.2.2 Hipótesis específica 1.

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no se relacionan con la satisfacción por el trabajo en general de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan con la satisfacción por el trabajo en general de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 9.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por el trabajo

		Condiciones de trabajo	de Satisfacción por el trabajo en general
Rho	de Condiciones de trabajo	de Coeficiente de correlación 1,000	0,484**
Spearman		Sig. (bilateral)	0,000
		N	172
	Satisfacción por el trabajo en general	de Coeficiente de correlación 0,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por el trabajo que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de

contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r = 0,484^{**}$).

3.2.3 Hipótesis específica 2.

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no se relacionan con la satisfacción por el ambiente físico de trabajo de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por el ambiente físico de trabajo de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 10.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por el ambiente físico

		Condiciones de trabajo	Satisfacción por el ambiente físico
Rho de Spearman	de Condiciones de trabajo	1,000	0,262**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	172
	Satisfacción por el ambiente físico	0,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por

el ambiente físico que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y baja ($r = 0.262^{**}$).

3.2.4 Hipótesis específica 3.

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no se relacionan con la satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 11.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por la forma en que realiza su trabajo

		Condiciones de trabajo	Satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo
Rho de Spearman	de Condiciones de trabajo	de Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	0,364**
		N	0,000
			172
	Satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo	de Coeficiente de correlación	de 0,364**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es

decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por la forma en que realizan su trabajo los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y baja ($r = 0.364^{**}$).

3.2.5 Hipótesis específica 4

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no se relaciona con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relaciona directamente con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 12.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por las oportunidades de desarrollo

			Condiciones de trabajo	Satisfacción por las oportunidades de desarrollo
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,450**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	172	172
	Satisfacción por las oportunidades de desarrollo	Coeficiente de correlación	0,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	172	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r =, 0.450^{**}$).

3.2.6 Hipótesis específica 5

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no influyen positivamente en la satisfacción por las relaciones subordinado-superior, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, influyen positivamente en la satisfacción por las relaciones subordinado-superior, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por las relaciones subordinado-supervisor

			Condiciones de trabajo	Satisfacción por las relaciones subordinado-supervisor
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,395**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	172	172
	Satisfacción por las relaciones subordinado-supervisor	Coefficiente de correlación	0,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	172	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por relaciones subordinado-supervisor que se da entre los trabajadores CAS. Siendo esta relación directa y baja ($r =, 0.395^{**}$).

3.2.7 Hipótesis específica 6

H₀: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, no influyen positivamente en la satisfacción por la remuneración, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.

H₁: Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, influyen positivamente en la satisfacción por la remuneración, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 14.

Correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción por la remuneración

			Condiciones de trabajo	Satisfacción p remuneración
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,204**
		Sig. (bilateral)	.	0,007
		N	172	172
	Satisfacción por la remuneración	Coeficiente de correlación	0,204**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,007	.
		N	172	172

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

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por la remuneración de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y baja ($r =, 0.204^{**}$).

IV. Discusión

Los resultados analizados en la presente investigación y presentados en la tabla 3 y figura 1, evidenciaron que el 77,3% de los trabajadores CAS consideraban que las condiciones laborales de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP eran adecuadas, es decir que en esta institución la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores es bastante baja según la percepción de los trabajadores (Delgado, 2012). Si se considera la propuesta de UGT (2007) de que la salud del trabajador en sus centros laborales está determinada por variables físicas, psicológicas, de seguridad, organizativas y sociales, en esta organización se han logrado satisfacer la mayoría de éstas. Sin embargo al analizar los indicadores de cada dimensión, se encontró que los indicadores indicador recursos y equipamiento y condiciones medio ambientales habían sido calificados por poco más del 30 % de los trabajadores como inadecuadas, esto estaría reflejando que las dimensión condiciones del entorno, presenta carencias y que se requieren cambios sustanciales para poder mejorar la calidad del ambiente laboral; al respecto la OMS (1984) y OIT (1987) establecieron que la salud laboral es el resultado del esfuerzo organizado de los empleadores, estado y sociedad para prevenir y tratar los problemas de salud y además de promoverla entre los trabajadores, por lo que uno de los aspectos prioritarios en esta institución sería el adecuar las instalaciones condiciones medio ambientales como el establecimiento de áreas adecuadas de trabajo para evitar el hacinamiento de las trabajadores, asegurar las escaleras, ascensores, así como disponer de maquinarias, muebles, iluminación, equipos informáticos, protección contra incendios y riesgos de sismos adecuados (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009). Es importante reconocer que al no superar estas dificultades se podría alterar la salud de los trabajadores, al respecto Delgado (2012) planteó que no se puede dejar de lado el asegurar que no exista exposición excesiva y prolongada a determinados contaminantes sean estos físicos, químicos o biológicos, pues estos conducen a la adquisición de enfermedades incapacitantes que incluso pueden producir la muerte.

Es importante también considerar que los resultados del análisis de la dimensión condiciones derivadas de la carga de trabajo evidenciaron que los indicadores riesgos físicos, contenido y demanda de trabajo, también presentaban carencias pues cerca dl 30% de los trabajadores la consideraron como poco

adecuadas, es decir que los requerimientos psicológicos y físicos a los cuales se encuentran sometido los trabajadores en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP durante su jornada laboral no son los más adecuados por lo que están expuestos a cierto nivel de riesgo laboral (Álvarez, 2006). Al respecto es importante considerar que la carga física derivada del trabajo, considerada como riesgos físicos, proviene de la ejecución de una serie de esfuerzos físicos excesivos, como la adopción de posturas inadecuadas o forzadas, movimientos repetitivos, etc. y que la carga mental está determinada por la cantidad y tipo de información que se maneja en el trabajo, las exigencias de la tarea como el ritmo, monotonía, autonomía y la estructura de la organización. Así se tiene que los daños para la salud derivados de una organización con excesiva carga mental de trabajo puede ocasionar alteraciones físicas y mentales como “cefaleas, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares y/o digestivos, fatiga crónica, estrés, alteraciones del sueño, hipertensión, etc. y/o emocionales como frustración, culpabilidad, irritabilidad, ansiedad, falta de motivación, depresión, agresividad, o hasta tendencias suicidas” tal como lo señala Delgado (2012, p. 16). Lo expuesto sustenta la necesidad de garantizar que la carga de trabajo no sea excesiva los puestos de trabajo deben encontrarse adecuadamente diseñada, la cual debe responder a las características del puesto y actividades específicas de cada trabajador, evitándose así la generación de en el trabajador (Delgado, 2012).

El análisis de las condiciones psicosociales en las que se desenvuelvan los trabajadores en la en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, arrojó el indicador desempeño de rol fue el mejor calificado, es decir que los trabajadores consideran que desarrollan adecuadamente las labores asignadas y que estas a su vez le generan algún nivel de satisfacción(Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2009), así mismo el indicador desarrollo profesional fue calificado por el 62% de los trabajadores como adecuado, lo que estaría corroborando que los trabajadores (más del 60%) consideran que en la institución donde laboran los trabajos que desempeñan son adecuados pues tienen autonomía para organizar su trabajo, regular su ritmo y orden para cumplir con sus tareas; lo que les permite tener un adecuado desarrollo profesional y satisfacción laboral adecuada. Sin embargo esta análisis también mostro que los trabajadores

consideraron que las relaciones interpersonales no eran las más adecuadas y que existía cierto nivel de estrés laboral, precisamente porque no se podía cubrir las expectativas personales, profesionales y sociales de los trabajadores, estas carencias probablemente ha ocasionado que una inadecuada recepción de información, lo que permite que estos trabajadores adolezcan de estrés laboral, pues la carencia de los indicadores anteriores puede generar ansiedad, depresión, insatisfacción laboral y estrés laboral, tal como lo mencionó el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2009) al establecer las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana.

Por otro lado, los datos obtenidos en la investigación y consignados en la Tabla 5 evidenciaron que poco más del 50 % de los trabajadores manifestó estar satisfechos, es decir que el resto de trabajadores consideran que el ambiente laboral en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP es poco satisfactorio o insatisfactorio; esto estaría indicando, que en esta institución no se ha logrado cubrir las necesidades de los trabajadores por lo tanto no se cumple con asegurar el bienestar que los trabajadores tal como lo señala Boada y Tous (1993) al describir las escalas de satisfacción laboral bajo una perspectiva dimensional. Al respecto es importante considerar las propuestas de Peiró, *et al* (1995); Blum y Taylor (1999) quienes refirieron que la satisfacción laboral eran las actitudes que tenían los trabajadores hacia el trabajo junto con el compromiso organizacional y la implicación laboral. Por lo tanto es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados y que dependen de factores específicos como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros similares; los cuales son percibidos por así el 50 % de los trabajadores como insatisfactorios.

Dado que la presente investigación se desarrolló bajo el modelo bifactorial de Herzberg, (1968), quien planteó la teoría de la Higiene-Motivación, que determinó que los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta, los mismos que están bajo el control del individuo (Chiavenato, 2007) y que los factores higiénicos o factores extrínsecos, se relacionan con el ambiente laboral y está

determinado por las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo por lo que están fuera del control de los trabajadores (Chiavenato, 2007), se analizaron seis dimensiones para determinar el nivel de satisfacción laboral que presentaban los trabajadores en la institución estudiada. Los resultados analizados y presentados en la tabla 7 mostraron que la relación entre el subordinado y supervisor era la dimensión con la cual estaban más satisfechos los trabajadores (el 70.3 % de ellos la consideró satisfactorio), lo que estaría indicando que el modelo de gestión desarrollado en la institución está siendo bien percibido por los trabajadores, cabe resaltar que en los últimos años en las instituciones estatales, en el marco de la modernización del estado, se viene desarrollando acciones para mejorar la calidad laboral y satisfacción de los trabajadores del sector público a través de la Ley de Servicio Civil- Servir (Presidencia del Consejo de Ministros del Gobierno del Perú, 2013), que en muchos casos ha logrado mejores condiciones laborales. Estos resultados no coinciden con los reportados por Alonso (2008), quien partiendo del modelo de las carencias del trabajador (Herzberg, 1959) analizó la percepción de la satisfacción laboral del personal de administración y servicios y encontró que las relaciones sociales con los mandos superiores son las que producen menor satisfacción en esta muestra, independientemente de las distintas variables medidas, esto podría deberse fundamentalmente a lo descrito en el párrafo anterior, que el país las políticas destinadas a modernizar el estado están incidiendo favorablemente en el nivel de satisfacción de los trabajadores del sector público.

Se encontró también que la forma en que realizan su trabajo, también genera niveles de satisfacción en 69,8 % de los trabajadores, así mismo, se observó además que el 58,7% de los trabajadores estaban satisfechos con el trabajo en general, sin embargo un 29,7 % de ellos también se sentían poco satisfechos con ella, lo mismo sucede con la satisfacción frente a las oportunidades de desarrollo la cual fue considerada por el 54,7% como satisfactoria pero más del 25 % la consideró también poco satisfactoria, lo que estaría indicando que presentan una tendencia a la insatisfacción; por lo que se requieren mejorar aspectos como las relaciones con los miembros de la unidad, espíritu de colaboración, desempeño, libertad para elegir su propio método de trabajo, entre otros (Meliá, *et al.*, 1986-1990), tal como lo señalan Moreno *et al.* (2010) al considerar que para lograr buenos niveles de

satisfacción es necesario garantizar que en las organizaciones se reconozca el trabajo y logros obtenidos por los trabajadores, se de responsabilidad y se promocionen aspectos relativos al contenido de la tarea de modo que el sujeto se interese en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características (Chiavenato, 2007). Estos resultados coinciden con los reportes realizados a nivel nacional por Arrué (2016) quien al comparar la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, como variables que influyen positivamente en el rendimiento y satisfacción laboral, encontró que la satisfacción con la vida ejerce un mayor efecto positivo que la satisfacción laboral. , evidencian que el componente del bienestar subjetivo (factores intrínsecos de satisfacción) son los más relacionados con los niveles altos de satisfacción laboral, afirmándose una vez más la teoría bifactorial de Herzberg.

Finalmente se encontró que los aspectos que produjeron mayor insatisfacción fueron la remuneración y las oportunidades de desarrollo (21,5 y 19,8 % de los trabajadores las consideraron como insatisfactorias), afirmándose una vez más que los factores extrínsecos, no controlables por el sujeto, están asociado a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). Chiavenato (2007) planteó que el deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción, por lo tanto un aumento de sueldo eliminaría esta insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral, pues es necesario también motivar al individuo, poner de relieve el logro, reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento, es decir se deben cuidar tanto los factores intrínsecos como extrínsecos determinantes de la satisfacción laboral.

En general se encontró que en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, la mayoría de trabajadores consideran que las condiciones laborales son adecuadas y que más del 50 % de los trabajadores se sentían satisfechos, estos resultados fueron confirmados con las pruebas de correlación que evidenciaron que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios, siendo esta relación directa y moderada ($r = 0.477^{**}$). Coincidiendo con

los reportes de López, Casique y Ferrer (2007) quienes al estudiar la satisfacción en el trabajo, en un escenario caracterizado por una nueva cultura laboral, que ha modificado la estructura organizativa vertical rígida por formas de pago, sistemas flexibles de producción y perfiles basados en competencias laborales, encontró que existía mayor competitividad y satisfacción del personal. Así mismo en España, Iglesias, Llorente y Dueñas (2009) al analizar la calidad del empleo y la satisfacción laboral bajo la perspectiva que la calidad del empleo es el principal aspecto en la determinación de la valoración del trabajo por parte de los trabajadores encontraron que en Madrid existía una elevada calidad del empleo, aunque sus trabajadores manifiestan menores niveles de satisfacción laboral. A nivel nacional estos resultados coinciden con los reportes de Castillo (2014) quien al analizar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, encontró una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Por su parte Oscoco (2015) al establecer cómo influye la responsabilidad social en la satisfacción laboral, encontró que los programas de responsabilidad social influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, asimismo evidenció que la contribución de los programas de responsabilidad social en la mejora de calidad de vida, permite el aprendizaje de nuevas habilidades, mejora del clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, mejora la atracción y retención del talento, disminución del ausentismo, incremento de la productividad. En este mismo campo, Arana (2014) reportó que la motivación presenta correlaciones altamente significativas con las variables de criterio: contenido de trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo y con la satisfacción laboral. En el Colegio Unión. Lima. Finalmente, en Chimbote, Alva y Domínguez (2013) reportaron que existía relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, confirmándose una vez más la estrecha relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en todos los sectores productivos sean estos públicos o privados.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r =, 0.477^{**}$), es decir que a medida que se mejore las condiciones laborales, también se mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores.

Segunda conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por el trabajo que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r =, 0.484^{**}$).

Tercera conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por el ambiente físico que presentan los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y baja ($r =, 0.262^{**}$).

Cuarta conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por la forma en que realizan su trabajo los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y baja ($r =, 0.364^{**}$).

Quinta conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo que presentan los trabajadores que se hallan en la

modalidad de contratación administrativa de servicios. Siendo esta relación directa y moderada ($r =, 0.450^{**}$).

Sexta conclusión

Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción por relaciones subordinado-supervisor que se da entre los trabajadores CAS. Siendo esta relación directa y baja ($r =, 0.395^{**}$).

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Habiéndose encontrado que las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios y que el poco menos del 50 % de los trabajadores se encontraron poco satisfechos, se recomienda considerar los resultados descriptivos de cada uno de los indicadores evaluados en la investigación respecto a las condiciones laborales y satisfacción laboral y en base a ellos diseñar estrategias que permitan superar las dificultades y potenciar los valores o ventajas competitivas encontradas.

Segunda recomendación

Al analizar las dimensiones de la variable condiciones laborales, se encontró que el recursos y equipamiento y condiciones medio ambientales habían sido calificados por poco más del 30 % de los trabajadores como inadecuadas, esto estaría reflejando que las dimensión condiciones del entorno, presenta carencias y que se requieren cambios sustanciales para poder mejorar la calidad del ambiente laboral. Se recomienda considerar como prioritario en esta institución la adecuación de las condiciones medio ambientales como el establecimiento de áreas adecuadas de trabajo y evitar el hacinamiento de los trabajadores, asegurar las escaleras, ascensores, así como disponer de maquinarias, muebles, iluminación, equipos informáticos, protección contra incendios y riesgos de sismos adecuados tal como lo recomienda el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2009).

Tercera recomendación

Dado que cerca del 30% de los trabajadores la consideraron como poco adecuadas, es decir que los requerimientos psicológicos y físicos a los cuales se encuentran sometidos los trabajadores en la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP durante su jornada laboral no son los más adecuados por lo que se recomienda mejorar la gestión del talento humano de tal manera que los puestos de trabajo estén adecuadamente diseñados, que respondan a las

necesidades de la organización y que los trabajadores sean asignados según sus capacidad y habilidades personales .

Cuarta recomendación

Dada la importancia del estudio, es necesario seguir investigando acerca de los diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en las instituciones públicas, por lo que se recomienda profundizar este estudio y aplicar otros instrumentos adicionales como entrevistas a profundidad y focus groups, que permitan obtener mayor información respecto a las condiciones y salud laboral y como estos factores que influyen directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

VII. Referencias

- Aldag, R. y Brief, A. (1975). Age and reactions to task characteristics. *Industrial Gerontology*, 2, 223-229.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 24(1), 25-40. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>
- Alva, J. y Domínguez, L. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. *In Crescendo. Institucional*. 6(1): 50-62.
- Álvarez, C. (2006). La ergonomía en el trabajo. Documentos divulgativos D.D. 19. Madrid: Instituto Nacional de Salud en el Trabajo (INSHT).
- Arana, M. (2014). La motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión, 2009. *Revista de investigación de administración*. 1(1), 21-28. Recuperado de revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/339/347
- Arrué, I. (2016). *Influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: una aproximación experimental*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). URI: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6527>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. (5), 46 – 6. Tomado de <file:///G:/ASESORIA%20BRIS%20CONSULTORES/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20productividad.html>
- Blum, M. y Naylor, J. (1982): *Psicología industrial: Fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Boada, J. y Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*. 15 (2), 151-166.

- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto*. España: Ed. Síntesis S.A. 343–394.
- Chiang, M. (2004). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios*. (Tesis doctoral, Universidad Pontificia Comillas de Madrid). España.
- Castillo, N. (2014). *Relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/.../CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf
- Chiang, M.; Salazar, C.; Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*: 23 (2), 66-85. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Dawes, R. (19949). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. (Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá). España. Recuperado de dspace.uah.es/.../TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20...
- French, J. Rogers, W., and Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit. Coping and Adaption*. Nueva York: Bantam Books.

- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 10ª ed. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507.
- Iglesias, C., Llorente, R. y Dueñas, D. (2009). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*.19 , 25 - 49. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3667405.pdf>
- Johnson, J.V., y Hall, B.M. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. In S. Shumaler, & S. Czajkowski. (Eds.), *Social Support and Cardiovascular Disease*. Nueva York: Baywood.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&acno=ED023138
- López, F; Casique, A; Ferrer, J. (2007). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Administración y organizacioneso*. (9) 17, 117-13. Recuperado en http://bidi.xoc.uam.mx/resumen_articulo.php?id=5039&archivo=9-324-5039lfr.pdf&titulo_articulo=La%20satisfacci%F3n%20hacia%20el%20trabajo:%20Un%20an%20E1lisis%20basado%20en%20las%20teor%EDas%20de%20las%20expectativas%20y%20de%20equidad

- Martínez, N. (2005). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. Cuadernos de CC.EE. y EE., N° 52, 2007, pp. 75-101
- 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.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2015). *Compendio de normas sobre legislación laboral del régimen privado*. Perú: el autor. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/compendio_normas/COMPENDIO_NORMAS_LABORALES_MINTRA_2013.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2009). *Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. Dinámica de la Pobreza y Transiciones de la Oferta Laboral en el Perú*. Perú: Ministerio de trabajo y promoción del empleo.
- Ministerio de trabajo. (1999). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: el autor. Recuperada de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1987). *Medios contra el consumo de drogas y de alcohol en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). Health promotion: A discussion document on the concept and principles. *Health Promotion*, 1, 73-76.
- Oscoco, A. (2015). Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Escuela de Postgrado).
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

- Peiró, J., González-Romá, V., Zurriaga, R., Ramos, J. y Bravo, M. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de la 67-74 relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados Icade. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 72, septiembre-diciembre 2007, ISSN: 02 12-7377 salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la salud*, 1(2), 135-174
- Peiró, J.M. (1991). *Psicología de las organizaciones*, (5ta ed.). Madrid: UNED.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
- Pozo, C; Morillejo, E; Hernández, S; Martos, M. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo Ansiedad y estrés. *Dialnet*.(11), 2-3, 247-264. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1374174>
- Rodríguez, A; Retamal, M; Lizana, J; Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral Como Predictores Del Desempeño:En Una Organización Estatal Chilena). *Dialnet*. (2) 2, 219-234. Recuooperado de Vol. 2, Nº. 2, 2011, págs. 219-234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Siegrist, J., (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance al work: theory, empirical support and implications for prevention. In: Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press
- Unión general de trabajadores (UGT). (2010). Guía sobre factores y riesgos psicosociales, Recuperado de <http://www.ugt.es/index1>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Determinar cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Variable independiente: Condiciones de trabajo			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicador/ítem	Escala	Nivel y rangos
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por el trabajo en general de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por el trabajo en general de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP se relacionan con la satisfacción por el trabajo en general de los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Condiciones ambientales	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo (6) Totalmente acuerdo (7)	Inadecuadas Poco adecuadas Adecuadas
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por el ambiente físico de trabajo en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por el ambiente físico de trabajo en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción por el ambiente físico de trabajo en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Riesgos físicos	6,7,8,9		
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción por la forma en que se realiza el trabajo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Recursos y equipamientos	10,11,12,13		
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por las oportunidades de desarrollo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por las oportunidades de desarrollo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Demandas del trabajo	14,15,16,17,18		
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por las relaciones subordinado-superior, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?	Conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por las relaciones subordinado-superior, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción por las relaciones subordinado-superior, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.	Contenido del trabajo	19,20,21,22,23,24		
			Desempeño del rol	25,26,27		
			Relaciones interpersonales	28,29,30		
			Desarrollo profesional	31,32,33		
			Estrés laboral y consecuencias	34,35,36,37,38		
			Variable dependiente: satisfacción laboral			
			Dimensión	Indicador	Escalas	Rangos
			I Satisfacción por el trabajo en general	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy de acuerdo = 6	
			II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	11,12,13,14,15,16,17	Bastante de acuerdo = 5,	
			III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	18,19,20,21,22,23	Más bien de acuerdo = 4,	
			IV Satisfacción con oportunidades de desarrollo	24,25,26,27,28,29,30	Más bien en desacuerdo = 3,	
			V Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	31,32,33,34	Bastante en desacuerdo = 2,	
					Totalmente en desacuerdo = 1	

<p>¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por la remuneración, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios?</p>	<p>Conocer cómo influyen las condiciones de trabajo de la unidad ejecut se relacionan ora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, en la satisfacción por la remuneración, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.</p>	<p>Las condiciones de trabajo de la unidad ejecutora 02 de la dirección de economía y finanzas de la PNP, se relacionan con la satisfacción por la remuneración, en los trabajadores que se hallan en la modalidad de contratación administrativa de servicios.</p>	<p>VI.Satisfacción con la remuneración</p>	<p>35,36,37</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	------------------------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica sustantiva De campo</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Conformada por 380 trabajadores del régimen de Contratación administrativa de servicios.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística estratificada</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 143 trabajadores del régimen CAS</p>	<p>Variable 1: Condiciones de trabajo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de condiciones de trabajo Autor: Alonso, Morillejo y Pozo Año: 2001 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Adultos administrativos del sector público Forma de Administración: grupal</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de satisfacción laboral Autores: Meliá <i>et al.</i> Año: 1986 y 1990 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Adultos administrativos del sector público Forma de Administración: Grupal</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL: Rho de sperman</p>

Anexo 2. Matriz conceptual y operacional de las variable Condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicadores - Ítems	Escala	Niveles/rangos
Condiciones ambientales	1. En mi lugar de trabajo la temperatura no es adecuada (demasiado frío o demasiado calor).		
	2. La iluminación de mi lugar de trabajo no es la adecuada.		
	3. Normalmente, existe un exceso de ruido o vibraciones en el edificio		
	4. El nivel de higiene y limpieza del centro no es adecuado		
	5. El espacio físico del que dispongo no es suficiente para trabajar con comodidad		
Riesgos físicos	6. Mi trabajo implica habitualmente manejar cargas pesadas		
	7. Habitualmente tengo que adoptar posturas incómodas		
	8. Mi trabajo implica mantener una misma postura durante mucho tiempo		
	9. Normalmente debo realizar los mismos movimientos de forma repetitiva		
Recursos y equipamientos	10. No dispongo de suficientes recursos materiales para realizar bien mi trabajo		
	11. Las infraestructuras (edificio e instalaciones) no son las más idóneas para realizar bien mi trabajo		
	12. Los equipamientos (ordenadores, nuevas tecnologías, etc.) son insuficientes o inadecuados		
Demandas del trabajo	13. No hay suficiente personal para desempeñar bien el trabajo		
	14. Habitualmente tengo que trabajar a un ritmo excesivo		
	15. Mi trabajo implica atender demasiadas tareas a la vez		
	16. Trabajo demasiadas horas seguidas		
Contenido del trabajo	17. Mi trabajo implica el cumplimiento de plazos temporales estrictos		
	18. Tengo un horario poco flexible		
	19. Habitualmente, mi trabajo no permite el control personal de las tareas que realizo		
	20. No puedo planificar personalmente mi trabajo para cumplir los plazos establecidos		
	21. No tengo autonomía en mi trabajo cotidiano		
	22. Normalmente mi trabajo es monótono y rutinario		
Desempeño del rol	23. Mi trabajo implica la realización de tareas excesivamente complejas		
	24. No suelo participar en la toma de decisiones sobre el funcionamiento del servicio (centro, etc.)		
	25. Habitualmente debo desempeñar tareas que no corresponden a mi puesto		
	26. En general, existe cierta ambigüedad acerca las tareas que corresponden a mi puesto		
Relaciones interpersonales	27. Existe una sobrecarga de tareas asignadas a mi puesto		
	28. En mi trabajo son habituales los conflictos con los compañeros		
	29. Normalmente, hay constantes conflictos con los superiores		
Desarrollo profesional	30. Habitualmente, en mi trabajo surgen conflictos con los subordinados		
	31. Mi trabajo habitual no me permite una formación continua		
	32. Este trabajo no me brinda suficientes oportunidades para la promoción		
Estrés laboral y consecuencias sobre el bienestar	33. Este puesto no me ofrece la estabilidad laboral que necesito		
	34. En mi trabajo surgen continuos problemas diariamente		
	35. En general, suelo estar bastante "alterado" o tenso por la presión del trabajo		
	36. En general, el desarrollo de mi trabajo me genera altos niveles de ansiedad y estrés.		
	37. Durante el último año, he padecido problemas de salud provocados por el estrés en el trabajo		
	38. Durante el último año, he sufrido trastornos psicológicos (ansiedad, depresión) provocados por el estrés en el trabajo		

Anexo 3. Matriz conceptual y operacional de la variable satisfacciones laborales

Dimensiones	Indicadores/ítems	Escala	Nivel/rango
I Satisfacción por el trabajo en general	1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.		
	2. En la unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.		
	3. La unidad estimula para mejorar el desempeño.		
	4. Se participa en las decisiones de la unidad, departamento o sección		
	5. Los colegas de su grupo de trabajo apoyan		
	6. Se presta atención a sus sugerencias		
	7. Se obtiene reconocimiento por el buen trabajo.		
	8. Existe autonomía para planificar su propio trabajo.		
	9. Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.		
	10. Recibe apoyo administrativo.		
II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	11. La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada	Si (2)	Muy satisfecho (56 – 74)
	12. La ventilación de su lugar de trabajo es adecuada.		
	13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es suficiente para sus actividades		
	14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo son buenas.		
	15. La temperatura de su local de trabajo es agradable.		
	16. Su lugar de trabajo muestra limpieza, higiene y salubridad.		
	17. Dispone de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo		
III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	18. Su trabajo ofrece oportunidades de hacer las cosas que le gustan	Algunas veces (1)	Poco satisfecho (19 – 37)
	19. Su trabajo le produce satisfacciones por sí mismo		
	20. Tiene oportunidades en su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.		
	21. Conoce los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	No, nunca (0)	
	22. Tiene buena relación con sus autoridades más inmediatas.		
	23. Recibe el apoyo de sus superiores.		
IV Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	24. Su institución le ofrece oportunidades de hacer carrera.		Insatisfecho (0 – 18)
	25. La institución le ofrece oportunidades de perfeccionamiento.		
	26. Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo		
	27. Recibe trato con "igualdad" y "justicia" en su institución.		
	28. Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.		
	29. Tiene un alto grado satisfacción general con esta Institución.		
	30. Cuenta con oportunidades de promoción		
V Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	31. La proximidad y frecuencia con que es supervisado son adecuadas		
	32. La supervisión que ejercen sobre usted es correcta		
	33. La forma en que sus superiores juzgan su tarea es positiva		
	34. La forma en que usted es dirigido es la correcta		
VI Satisfacción con la remuneración	35. El salario que usted recibe es justo		
	36. Sus condiciones laborales son buenas		
	37. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es apropiada		

Anexo 4. Instrumentos

Escala para analizar las condiciones de trabajo

1: Totalmente de acuerdo; 2: muy de acuerdo; 3: de acuerdo; 4: ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5: en desacuerdo; 6: muy en desacuerdo; 7: totalmente en desacuerdo

Indicadores - Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. En mi lugar de trabajo la temperatura no es adecuada (demasiado frío o demasiado calor).							
2. La iluminación de mi lugar de trabajo no es la adecuada.							
3. Normalmente, existe un exceso de ruido o vibraciones en el edificio							
4. El nivel de higiene y limpieza del centro no es adecuado							
5. El espacio físico del que dispongo no es suficiente para trabajar con comodidad							
6. Mi trabajo implica habitualmente manejar cargas pesadas							
7. Habitualmente tengo que adoptar posturas incómodas							
8. Mi trabajo implica mantener una misma postura durante mucho tiempo							
9. Normalmente debo realizar los mismos movimientos de forma repetitiva							
10. No dispongo de suficientes recursos materiales para realizar bien mi trabajo							
11. Las infraestructuras (edificio e instalaciones) no son las más idóneas para realizar bien mi trabajo							
12. Los equipamientos (ordenadores, nuevas tecnologías, etc.) son insuficientes o inadecuados							
13. No hay suficiente personal para desempeñar bien el trabajo							
14. Habitualmente tengo que trabajar a un ritmo excesivo							
15. Mi trabajo implica atender demasiadas tareas a la vez							
16. Trabajo demasiadas horas seguidas							
17. Mi trabajo implica el cumplimiento de plazos temporales estrictos							
18. Tengo un horario poco flexible							
19. Habitualmente, mi trabajo no permite el control personal de las tareas que realizo							
20. No puedo planificar personalmente mi trabajo para cumplir los plazos establecidos							
21. No tengo autonomía en mi trabajo cotidiano							
22. Normalmente mi trabajo es monótono y rutinario							
23. Mi trabajo implica la realización de tareas excesivamente complejas							
24. No suelo participar en la toma de decisiones sobre el funcionamiento del servicio (centro, etc.)							
25. Habitualmente debo desempeñar tareas que no corresponden a mi puesto							
26. En general, existe cierta ambigüedad acerca las tareas que corresponden a mi puesto							
27. Existe una sobrecarga de tareas asignadas a mi puesto							
28. En mi trabajo son habituales los conflictos con los compañeros							
29. Normalmente, hay constantes conflictos con los superiores							
30. Habitualmente, en mi trabajo surgen conflictos con los subordinados							
31. Mi trabajo habitual no me permite una formación continua							
32. Este trabajo no me brinda suficientes oportunidades para la promoción							
33. Este puesto no me ofrece la estabilidad laboral que necesito							
34. En mi trabajo surgen continuos problemas diariamente							
35. En general, suelo estar bastante "alterado" o tenso por la presión del trabajo							
36. En general, el desarrollo de mi trabajo me genera altos niveles de ansiedad y estrés.							
37. Durante el último año, he padecido problemas de salud provocados por el estrés en el trabajo							
38. Durante el último año, he sufrido trastornos psicológicos (ansiedad, depresión) provocados por el estrés en el trabajo							

Escala para establecer la satisfacción laboral

	Indicadores/ítems	Si	AV	NO
	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.			
2.	En la unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.			
3.	La unidad estimula para mejorar el desempeño.			
4.	Se participa en las decisiones de la unidad, departamento o sección			
5.	Los colegas de su grupo de trabajo apoyan			
6.	Se presta atención a sus sugerencias			
7.	Se obtiene reconocimiento por el buen trabajo.			
8.	Existe autonomía para planificar su propio trabajo.			
9.	Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.			
10.	Recibe apoyo administrativo.			
11.	La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada			
12.	La ventilación de su lugar de trabajo es adecuada.			
13.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es suficiente para sus actividades			
14.	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo son buenas.			
15.	La temperatura de su local de trabajo es agradable.			
16.	Su lugar de trabajo muestra limpieza, higiene y salubridad.			
17.	Dispone de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo			
18.	Su trabajo ofrece oportunidades de hacer las cosas que le gustan			
19.	Su trabajo le produce satisfacciones por sí mismo			
20.	Tiene oportunidades en su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.			
21.	Conoce los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.			
22.	Tiene buena relación con sus autoridades más inmediatas.			
23.	Recibe el apoyo de sus superiores.			
24.	Su institución le ofrece oportunidades de hacer carrera.			
25.	La institución le ofrece oportunidades de perfeccionamiento.			
26.	Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo			
27.	Recibe trato con "igualdad" y "justicia" en su institución.			
28.	Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.			
29.	Tiene un alto grado satisfacción general con esta Institución.			
30.	Cuenta con oportunidades de promoción			
31.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado son adecuadas			
32.	La supervisión que ejercen sobre usted es correcta			
33.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea es positiva			
34.	La forma en que usted es dirigido es la correcta			
35.	El salario que usted recibe es justo			
36.	Sus condiciones laborales son buenas			
37.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es apropiada			

Anexo 5. Base de datos

	CONDICIONES DE TRABAJO																																																
	Condiciones ambientales					Riesgos físicos				Recursos y equipamientos				Demandas del trabajo					Contenido del trabajo						Desempeño del rol			Relacione interpersonal			Desarrollo profesional			Estrés laboral y consecuencias															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	37	38										
1	6	7	4	6	7	30	6	7	6	6	25	4	6	6	7	23	5	1	1	1	1	9	4	7	7	1	7	33	1	7	4	12	7	7	4	18	1	4	4	9	5	7	7	7	7	33	192		
2	7	7	7	7	7	35	7	7	7	7	28	7	7	7	7	28	7	7	7	7	7	35	7	7	7	7	7	42	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	7	7	35	266		
3	4	5	5	5	4	23	6	4	5	4	19	3	4	5	5	17	4	5	5	4	4	22	5	3	4	5	3	3	23	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	2	2	2	12	147	
4	1	1	7	1	1	11	7	3	3	3	16	4	1	5	3	13	3	3	3	1	5	15	6	3	6	6	4	4	29	4	4	4	12	6	6	6	18	6	6	6	18	7	5	3	4	4	23	155	
5	6	3	5	4	4	22	7	6	6	5	24	4	4	7	4	19	4	5	4	5	5	23	5	4	3	4	4	3	23	4	4	4	12	4	3	4	11	4	2	2	8	4	6	6	6	6	28	170	
6	1	1	2	1	1	6	3	3	1	1	8	1	1	1	3	6	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	2	14	2	2	4	8	1	2	1	4	1	1	1	3	2	3	3	4	4	16	79		
7	5	7	3	3	4	22	5	4	6	5	20	5	4	7	7	23	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	5	7	4	16	4	4	1	9	4	6	7	7	7	31	171		
8	3	5	5	3	5	21	5	5	5	3	18	3	5	5	5	18	3	3	3	3	5	17	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	11	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	162	
9	2	4	4	4	4	18	7	7	3	3	20	5	5	4	4	18	4	5	2	2	2	15	5	5	5	3	6	3	27	3	4	4	11	5	5	6	16	6	4	3	13	6	6	6	5	6	29	167	
10	4	1	1	3	5	14	5	5	1	1	12	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	1	5	5	26	5	3	4	5	13	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25	161
11	7	1	7	4	5	24	1	1	1	1	4	1	4	3	1	9	3	4	1	1	7	16	7	5	1	3	3	1	20	7	1	1	9	4	4	4	12	4	1	4	9	4	4	4	4	1	17	120	
12	2	3	4	3	2	14	2	2	3	2	9	7	3	3	2	15	3	3	7	3	4	20	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	11	4	4	5	13	5	5	2	12	7	5	7	6	7	32	146	
13	5	5	4	5	5	24	7	7	4	4	22	3	5	5	5	18	5	4	5	5	5	24	6	7	7	7	3	5	35	3	5	5	13	4	4	3	11	3	5	5	13	4	7	4	4	7	26	186	
14	1	1	1	1	1	5	4	1	4	4	13	1	1	1	1	4	7	4	4	4	4	23	4	1	1	1	4	4	15	1	1	4	6	1	4	1	6	1	4	4	9	1	4	4	4	7	17	98	
15	4	2	7	7	6	26	5	6	7	7	25	2	6	7	7	22	7	7	5	7	4	30	5	5	4	5	6	6	31	5	6	6	17	7	7	7	21	7	6	6	19	5	7	7	7	7	33	224	
16	1	3	5	3	5	17	7	6	5	5	23	2	3	2	4	11	3	3	3	3	6	18	7	6	6	3	3	4	29	6	5	1	12	6	6	5	17	5	5	6	16	6	7	3	5	5	26	169	
17	4	4	4	2	1	15	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	1	1	1	2	2	7	3	3	3	3	3	18	4	4	1	9	1	1	1	3	4	4	5	13	4	4	4	5	5	22	104		
18	4	5	3	4	2	18	7	7	1	3	18	1	4	3	4	12	3	4	4	4	6	21	4	4	5	1	4	5	23	1	4	2	7	1	1	1	3	3	3	4	10	3	5	5	2	4	19	131	
19	2	5	5	1	3	16	5	3	1	3	12	1	4	3	5	13	4	4	2	1	1	12	5	5	5	2	4	4	25	3	5	5	13	5	5	5	15	4	3	1	8	4	4	4	2	3	17	131	
20	4	4	1	1	1	11	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	1	1	9	1	2	1	4	4	1	4	9	4	1	4	9	1	1	1	1	4	8	66	
21	2	3	4	5	5	19	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20	3	3	3	4	3	16	5	3	4	5	3	3	23	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	158	
22	2	2	7	3	3	17	7	7	3	3	20	6	7	3	7	23	7	5	5	5	5	27	5	7	6	6	5	5	34	5	6	5	16	6	6	6	18	6	6	3	15	5	7	7	7	7	33	203	
23	7	5	4	3	2	21	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14	4	4	4	3	2	17	4	5	4	3	2	4	22	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	144	
24	4	5	7	6	4	26	2	3	3	1	9	5	6	6	4	21	3	3	3	2	2	13	4	1	2	5	3	1	16	3	5	1	9	3	1	2	6	4	4	1	9	2	1	3	3	7	16	125	
25	5	5	2	2	5	19	4	4	4	3	15	1	7	6	5	19	4	4	4	4	1	17	1	4	4	4	4	4	21	1	4	4	9	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	151	
26	4	3	5	5	4	21	7	7	6	4	24	4	4	3	4	15	4	5	4	4	1	18	4	5	5	4	6	7	31	7	5	4	16	4	7	5	16	5	4	4	13	7	7	7	7	7	35	189	
27	4	4	3	7	1	19	4	4	3	4	15	2	4	4	3	13	2	3	2	2	4	13	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	11	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	5	5	5	24	148	
28	7	6	6	6	6	31	6	6	2	2	16	5	5	5	5	20	2	2	2	3	1	10	1	3	3	5	5	3	20	3	3	3	9	6	6	6	18	3	3	3	9	6	3	6	6	6	27	160	
29	3	6	6	2	2	19	4	4	4	4	16	2	3	2	4	11	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	4	5	4	4	4	21	136	
30	2	3	3	1	1	10	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8	1	4	4	2	4	15	3	3	2	3	4	6	21	4	4	2	10	7	5	4	16	3	1	1	5	5	7	7	7	7	33	138	
31	3	1	1	1	1	7	4	2	2	2	10	1	1	1	4	7	3	4	4	2	4	17	4	5	6	5	6	5	31	5	4	5	14	5	3	3	11	3	4	4	11	2	3	4	2	3	14	122	
32	1	1	2	3	2	9	1	2	2	3	8	1	1	2	3	7	4	4	4	4	3	19	3	3	5	1	1	1	14	1	2	4	7	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	3	4	4	17	103	
33	7	7	3	5	7	29	7	5	5	3	20	7	7	5	4	23	1	3	1	1	3	9	3	4	6	6	6	6	31	6	4	2	12	6	7	7	20	1	1	5	7	5	1	1	7	7	21	172	
34	3	3	1	1	2	10	7	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	4	4	18	100		
35	3	5	2	5	4	19	6	6	3	4	19	5	5	5	7	22	1	2	1	2	1	7	3	3	7	3	4	3	23	3	4	7	14	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	4	4	1	23	169	
36	2	2	3	3	1	11	3	3	4	3	13	3	2	2	9	2	2	3	1	3	11	4	4	4	4	2	3	21	3	3	4	10	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	3	4	5	22	123		
37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	4	15	4	3	3	2	5	4	21	1	3	3	7	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	3	2	2	14	92	
38	5	1	5	2	1	14	5	5	4	3	17	1	4	4	4	13	3	4	4	2	4	17	5	5	5	5	2	6	28	3	5	4	12	4	6	4	14	5	4	5	14	4	3	3	4	5	19	148	
39	1	1	6	6	4	18	6	6	5	5	22	6	6	6	6	24																																	

46	4	3	4	1	3	15	4	5	4	4	17	1	1	1	4	7	4	4	6	1	4	19	4	6	6	4	4	6	30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	6	4	14	4	6	6	7	7	30	156
47	7	5	2	1	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	7	16	4	2	2	6	3	17	4	6	6	3	6	4	29	4	4	5	13	4	5	5	14	6	5	3	14	4	6	4	7	7	28	162
48	1	5	6	7	7	26	1	1	1	1	4	3	1	1	3	8	3	1	4	1	4	13	4	4	1	1	1	1	12	1	4	4	9	1	1	1	3	4	1	1	6	4	4	4	4	1	17	98
49	3	3	3	3	3	15	2	1	3	3	9	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	20	2	2	3	7	6	5	3	14	3	3	2	8	6	3	3	5	5	22	124
50	3	3	5	4	4	19	7	7	3	4	21	6	4	4	7	21	7	3	7	3	7	27	7	7	5	4	4	32	4	3	4	11	5	5	3	13	3	4	4	11	5	4	5	4	5	23	178	
51	4	5	3	4	5	21	7	5	1	3	16	6	6	6	3	21	4	1	3	3	3	14	5	6	6	4	5	3	29	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	3	11	4	6	6	6	6	28	165
52	3	3	3	4	3	16	5	5	3	4	17	5	5	4	5	19	4	4	4	3	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	164
53	3	5	5	2	4	19	3	4	3	5	15	6	5	4	4	19	4	5	4	4	4	21	5	4	3	3	5	2	22	4	3	4	11	7	4	3	14	3	1	1	5	4	6	6	6	7	29	155
54	7	7	5	7	5	31	7	7	1	3	18	7	7	7	3	24	4	4	4	3	1	16	1	7	7	4	1	4	24	4	4	5	13	7	7	7	21	7	6	3	16	6	6	4	5	5	26	189
55	1	1	6	1	3	12	4	7	2	3	16	7	7	6	5	25	5	5	5	3	3	21	6	7	7	7	4	4	35	5	7	7	19	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	7	7	35	205
56	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	3	5	4	4	19	5	5	5	5	3	28	4	5	5	14	5	5	5	15	5	3	3	11	3	5	5	5	5	23	163	
57	5	7	7	7	7	33	7	7	7	7	28	7	7	7	7	28	7	7	7	7	7	35	7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	7	7	35	264
58	1	5	5	5	5	21	6	6	1	1	14	5	5	5	6	21	5	5	5	1	1	17	6	6	5	3	6	5	31	5	5	4	14	7	5	5	17	5	5	5	15	7	7	7	7	6	34	184
59	1	1	3	1	1	7	7	7	3	3	20	1	4	7	7	19	7	7	7	7	7	35	7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	5	19	7	7	7	7	7	35	219
60	3	6	3	7	3	22	7	7	3	3	20	3	7	2	7	19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	1	2	15	2	5	6	13	6	6	6	18	2	6	3	11	6	7	7	6	7	33	161
61	1	7	7	7	7	29	5	7	1	1	14	4	7	7	4	22	1	1	1	4	4	11	4	7	7	1	3	7	29	1	3	4	8	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	7	7	35	190
62	3	7	1	1	1	13	7	4	4	1	16	1	4	3	1	9	3	3	5	1	5	17	5	5	1	1	5	3	20	4	5	7	16	7	7	7	21	5	1	3	9	5	4	3	3	1	16	137
63	7	7	6	6	7	33	7	7	7	1	22	3	7	7	7	24	6	6	6	6	6	30	6	6	2	2	6	3	25	6	6	6	18	1	2	1	4	2	2	1	5	1	4	5	2	2	14	175
64	4	4	3	3	5	19	5	5	2	2	14	4	2	2	2	10	2	4	4	4	4	18	4	5	5	2	4	4	24	4	3	4	11	5	5	5	15	5	4	4	13	5	3	3	3	3	17	141
65	7	7	7	7	7	35	7	7	1	7	22	7	7	7	7	28	7	7	7	7	7	35	7	7	7	1	7	7	36	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	1	29	248	
66	4	7	1	7	7	26	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	155
67	1	1	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	1	4	13	4	4	4	3	5	20	4	5	4	5	5	3	26	5	3	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	7	7	7	7	33	164
68	4	6	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	6	31	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	191	
69	1	5	5	5	5	21	6	6	1	1	14	5	5	5	6	21	5	5	5	1	1	17	6	6	5	3	6	5	31	5	5	5	15	4	7	4	15	5	5	5	15	7	7	7	7	6	34	183
70	1	1	2	1	2	7	7	7	2	2	18	3	4	1	4	12	2	3	3	1	1	10	6	7	7	5	5	5	35	2	2	4	8	7	7	7	21	7	5	7	19	7	7	4	7	7	32	162
71	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	3	5	5	13	7	7	5	19	5	5	5	15	7	7	5	5	4	28	191	
72	4	5	3	1	7	20	7	7	4	4	22	7	4	7	7	25	2	2	4	4	7	19	4	7	4	7	1	1	24	4	4	4	12	4	7	7	18	4	4	3	11	7	7	7	7	7	35	186
73	5	2	4	1	4	16	7	4	5	5	21	4	4	6	6	20	6	4	4	4	4	22	7	7	7	4	1	7	33	3	7	2	12	3	7	7	17	7	5	7	19	7	4	4	7	7	29	189
74	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	19	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24	6	6	6	18	7	7	6	20	7	1	1	9	7	7	1	7	7	29	173
75	1	1	1	6	6	15	7	7	7	7	28	7	4	4	4	19	5	4	5	7	5	26	7	5	7	7	4	7	37	4	5	4	13	7	7	7	21	4	4	5	13	7	4	4	4	5	24	196
76	7	7	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	190	
77	3	3	5	5	5	21	3	5	5	5	18	5	5	5	3	18	3	3	3	3	5	17	5	5	5	5	5	30	3	3	3	9	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	168	
78	4	4	6	6	5	25	3	3	5	3	14	5	4	4	4	17	6	6	6	6	5	29	4	6	4	4	4	5	27	4	4	5	13	5	5	4	14	6	6	7	19	7	6	6	6	7	32	190
79	5	5	7	5	4	26	3	5	3	7	18	5	5	5	1	16	4	5	5	1	1	16	5	5	5	5	5	7	32	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	174
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	186	
81	7	7	7	6	7	34	7	7	1	1	16	3	7	7	7	24	6	7	7	7	6	33	7	7	1	1	7	4	27	7	6	6	19	1	2	1	4	2	2	1	5	1	6	5	7	6	25	187
82	7	7	5	7	7	33	7	7	7	7	28	7	7	7	7	28	7	7	7	7	7	35	7	7	7	7	6	3	37	7	7	7	21	7	7	7	21	7	5	5	17	7	7	7	7	7	35	255
83	1	7	3	3	4	18	6	4	4	4	18	4	3	5	3	15	3	3	3	3	5	17	5	5	5	5	5	30	3	3	3	9	3	5	4	12	5	4	3	12	4	4	3	3	4	18	149	
84	3	7	5	2	6	23	1	7	7	4	19	7	7	7	5	26	6	5	7	6	7	31	6	7	7	5	6	6	37	6	7	5	18	7	7	7	21	7	6	7	20	7	7	7	7	7	35	230
85	2	1	6	5	2	16	6	5	4	5	20	3	3	3	5	14	5	3	4	4	5	21	6	7	7	7	6	7	40	3	5	3	11	6	6	6	18	6	4	5	15							

91	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	6	21	4	5	5	3	5	22	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	14	5	6	5	16	5	4	5	14	4	5	6	6	6	27	184
92	4	7	1	1	4	17	7	7	3	3	20	3	7	7	1	18	2	2	7	3	7	21	7	4	3	3	3	4	24	2	2	1	5	7	7	7	21	7	1	1	9	7	4	2	2	7	22	157
93	3	3	7	5	5	23	7	7	7	5	26	6	5	5	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	28	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	7	17	7	7	7	7	7	35	201	
94	1	3	4	1	1	10	4	4	6	6	20	6	1	4	3	14	5	4	3	5	5	22	5	5	6	5	5	6	32	5	5	5	15	6	6	7	19	6	4	3	13	6	5	6	6	6	29	174
95	3	3	5	3	5	19	2	5	5	5	17	1	5	3	1	10	3	1	3	3	4	14	3	5	5	5	1	4	23	3	3	3	9	7	7	7	21	5	5	4	14	5	5	5	5	25	152	
96	3	3	2	3	3	14	4	1	1	3	9	5	3	5	1	14	1	3	5	4	3	16	3	3	5	1	3	5	20	5	7	6	18	5	5	6	16	6	6	6	18	6	5	5	5	5	26	151
97	3	5	5	5	5	23	5	7	7	7	26	7	7	7	3	24	7	7	7	3	7	31	7	7	7	7	7	7	42	7	7	3	17	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	7	7	7	35	240
98	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	7	5	27	5	5	5	6	5	7	33	5	5	5	15	5	7	6	18	5	2	7	14	6	5	5	5	5	26	195
99	3	4	1	1	6	15	6	7	5	4	22	7	4	7	1	19	1	7	6	6	7	27	6	7	1	6	7	1	28	7	6	6	19	1	6	7	14	6	1	7	14	7	7	6	5	7	32	190
100	4	7	7	7	6	31	5	7	6	6	24	6	6	6	6	24	6	7	7	7	7	34	6	5	5	7	6	7	36	7	6	7	20	7	7	6	20	6	7	7	20	6	7	6	6	6	31	240
101	4	3	5	3	5	20	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	7	7	29	185
102	7	7	7	7	7	35	7	7	3	7	24	7	7	3	6	23	7	5	7	7	7	33	6	6	7	7	2	35	3	5	5	13	7	7	7	21	7	3	7	17	7	7	7	7	7	35	236	
103	4	3	4	5	5	21	7	7	3	7	24	1	7	3	3	14	3	4	7	7	7	28	7	7	7	7	7	7	42	7	7	6	20	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	6	7	7	34	225
104	7	7	6	1	7	28	7	7	1	1	16	5	7	7	7	26	7	7	5	7	6	32	7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	21	7	7	7	21	7	1	1	9	7	7	7	7	7	35	230
105	1	7	4	3	7	22	7	7	1	4	19	1	4	1	1	7	2	4	4	1	4	15	7	7	4	4	4	4	30	4	3	3	10	5	3	3	11	7	7	7	21	7	7	5	7	7	33	168
106	4	4	4	5	5	22	5	7	7	7	26	7	7	7	7	28	7	7	6	7	6	33	6	7	7	7	7	7	41	7	7	7	21	7	7	7	21	7	7	6	20	7	7	7	7	7	35	247
107	3	5	6	5	3	22	5	5	5	5	20	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	6	6	17	6	5	3	14	5	5	5	5	5	25	176
108	3	5	6	5	3	22	5	5	5	5	20	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	6	6	17	6	5	3	14	5	5	5	5	5	25	176
109	3	2	7	5	3	20	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	6	5	29	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	14	3	5	5	5	5	23	165
110	7	7	7	7	7	35	6	6	4	4	20	5	6	5	6	22	6	6	6	6	4	28	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	15	6	6	6	18	6	5	4	15	4	5	5	6	6	26	205
111	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	5	6	29	5	5	5	15	6	6	6	18	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	176
112	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	5	6	29	5	6	5	16	6	6	6	18	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25	178
113	3	5	6	5	3	22	5	5	5	2	17	1	3	5	5	14	6	5	3	3	5	22	5	5	3	5	5	5	28	5	5	6	16	5	5	5	15	6	5	3	14	5	5	5	5	5	25	173
114	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	3	3	5	22	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	15	6	5	3	14	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	171
115	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	5	6	29	5	5	5	15	6	6	6	18	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	176
116	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	17	4	4	5	6	19	6	4	6	3	4	23	3	3	6	4	5	5	26	4	5	5	14	5	5	6	16	6	5	3	14	5	5	5	5	5	25	174
117	6	2	2	1	2	13	7	2	1	1	11	1	1	1	6	9	1	1	1	3	1	7	5	1	1	2	3	3	15	7	6	4	17	7	7	7	21	1	4	1	6	7	7	7	7	3	31	130
118	6	2	2	1	2	13	7	2	1	1	11	1	1	1	6	9	1	1	1	1	1	5	5	5	1	2	3	3	19	7	7	4	18	7	7	7	21	7	4	3	14	3	7	7	7	7	31	141
119	3	5	6	5	3	22	7	5	5	6	23	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	15	6	6	6	18	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	177
120	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	6	6	6	18	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	177
121	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	5	6	27	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	15	6	6	6	18	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	178
122	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	15	6	5	6	17	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	174
123	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	3	9	5	5	5	3	3	21	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	169
124	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	5	6	5	3	3	22	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	6	5	5	16	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	173
125	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	5	6	5	3	3	22	5	5	3	3	5	5	26	5	5	6	16	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	173
126	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	5	6	5	3	3	22	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	6	5	5	16	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	173
127	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	5	6	5	3	3	22	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	6	5	5	16	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	173
128	3	6	6	5	6	26	5	4	5	3	17	2	3	3	5	13	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	176
129	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	5	4	5	3	3	20	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	172
130	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	5	2																			

135	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	4	3	3	3	18	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	168
136	5	4	3	3	5	20	5	5	5	3	18	3	1	3	7	14	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	171
137	5	6	3	3	5	22	5	5	5	3	18	3	2	3	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	174
138	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	5	2	3	6	16	6	5	6	3	3	23	6	6	3	3	6	6	30	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	6	6	30	196
139	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	1	3	5	11	5	4	5	3	3	20	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	170
140	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	6	14	6	5	6	3	3	23	6	6	3	3	6	6	30	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	18	6	6	6	6	6	30	194
141	3	5	6	5	3	22	5	5	5	6	21	2	3	3	5	13	2	4	2	4	5	17	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	169
142	3	5	6	5	3	22	5	5	5	5	20	2	1	3	5	11	5	6	5	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	6	6	17	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25	175
143	3	5	6	5	3	22	5	5	5	5	20	5	1	3	5	14	5	6	5	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	6	6	17	6	5	3	14	5	5	5	5	5	25	179
144	3	4	4	3	2	16	5	4	1	2	12	1	1	2	3	7	1	3	1	1	1	7	3	1	1	1	2	4	12	4	3	3	10	2	5	3	10	3	1	1	5	2	3	1	2	3	11	90
145	3	2	6	3	7	21	1	5	4	1	11	1	1	7	1	10	1	1	1	1	1	5	4	7	7	1	4	7	30	7	4	4	15	4	1	4	9	1	6	1	8	5	7	6	1	1	20	129
146	5	2	5	3	3	18	6	3	3	2	14	3	2	2	5	12	4	4	4	2	7	21	1	7	7	1	4	4	24	2	2	2	6	4	5	4	13	1	2	2	5	4	2	4	5	7	22	135
147	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	12	4	2	2	8	2	3	3	8	3	2	3	4	3	15	128
148	3	4	6	3	2	18	4	3	4	3	14	6	5	2	5	18	2	4	1	3	1	11	2	2	3	4	2	6	19	3	3	2	8	4	2	5	11	3	5	2	10	4	2	3	4	4	17	126
149	4	3	4	2	4	17	5	5	1	1	12	3	5	4	6	18	3	4	1	1	1	10	3	1	2	2	5	4	17	7	4	4	15	7	7	7	21	7	7	7	21	6	2	1	7	7	23	154
150	3	3	2	2	1	11	5	4	1	1	11	1	2	2	1	6	2	2	2	4	4	14	4	5	2	3	2	2	18	4	2	4	10	5	7	5	17	5	4	1	10	1	7	7	7	5	27	124
151	3	4	2	2	3	14	6	6	1	1	14	3	5	2	6	16	3	3	1	1	1	9	3	1	1	2	5	5	17	6	4	5	15	6	6	6	18	6	6	6	18	5	1	1	6	6	19	140
152	3	2	1	3	4	13	6	7	4	4	21	1	3	3	5	12	4	2	1	1	2	10	3	4	5	2	4	3	21	4	3	2	9	5	3	6	14	6	3	3	12	5	4	3	4	3	19	131
153	2	2	4	3	5	16	4	2	4	3	13	4	3	4	5	16	5	5	5	3	4	22	5	4	5	4	4	4	26	3	4	5	12	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	4	23	157
154	5	5	2	4	4	20	2	2	1	2	7	3	3	3	5	14	4	5	3	5	4	21	4	4	5	3	5	5	26	4	5	4	13	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	5	4	5	21	144
155	3	3	3	5	4	18	3	6	1	2	12	7	2	4	1	14	2	5	6	4	3	20	5	5	2	5	3	3	23	4	2	4	10	6	6	4	16	5	4	4	13	4	5	5	5	5	24	150
156	4	3	7	7	1	22	7	5	3	3	18	1	3	3	7	14	3	2	3	1	1	10	3	7	3	1	5	5	24	7	5	7	19	7	7	7	21	1	3	1	5	7	7	7	5	5	31	164
157	4	3	7	7	1	22	7	5	5	1	18	5	5	5	5	20	4	5	1	1	4	15	3	7	3	1	5	5	24	7	5	7	19	7	7	7	21	1	3	1	5	7	7	7	5	5	31	175
158	4	5	5	6	3	23	5	5	3	1	14	2	7	7	5	21	5	5	1	1	2	14	2	6	2	2	5	3	20	5	5	5	15	3	4	3	10	3	3	5	11	5	5	5	5	4	24	152
159	5	5	5	5	7	27	4	4	5	4	17	6	6	6	6	24	4	4	3	4	6	21	3	6	7	6	4	5	31	5	5	6	16	4	4	3	11	3	4	4	11	5	5	4	5	5	24	182
160	3	3	3	5	5	19	6	4	1	1	12	1	2	1	6	10	1	1	1	1	1	5	3	3	4	3	3	7	23	4	4	1	9	7	7	7	21	3	4	1	8	7	7	1	4	4	23	130
161	3	3	3	5	5	19	6	4	1	1	12	1	2	2	7	12	1	2	1	1	1	6	4	3	6	4	1	1	19	1	4	1	6	1	3	2	6	1	3	1	5	4	2	3	3	2	14	99
162	2	3	6	4	1	16	7	6	1	2	16	1	1	1	3	6	1	5	2	2	1	11	1	2	1	1	2	2	9	6	3	2	11	2	3	2	7	2	2	2	6	2	3	3	5	5	18	100
163	3	2	6	3	7	21	1	5	4	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	4	7	7	1	1	7	27	7	3	1	11	4	4	4	12	1	5	1	7	5	7	6	1	1	20	118
164	2	3	4	4	2	15	5	2	4	4	15	2	3	3	5	13	5	5	4	4	3	21	5	3	2	2	4	7	23	6	4	4	14	5	4	4	13	3	4	3	10	5	4	5	4	4	22	146
165	3	5	6	5	3	22	7	6	2	2	17	3	3	3	6	15	2	3	3	1	2	11	7	2	3	3	3	4	22	7	4	3	14	7	7	7	21	6	3	3	12	7	6	3	2	4	22	156
166	2	4	3	3	1	13	5	3	2	2	12	1	1	3	3	8	2	4	4	3	1	14	2	4	1	1	3	4	15	4	4	4	12	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	3	7	88
167	3	2	3	7	7	22	4	4	3	3	14	2	1	4	4	11	3	4	2	4	1	14	7	7	2	3	5	2	26	7	4	2	13	2	7	4	13	3	3	3	9	4	2	2	2	2	12	134
168	5	3	4	3	2	17	7	5	3	3	18	2	2	3	5	12	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	5	3	18	6	6	3	15	6	4	5	15	3	4	4	11	6	4	3	5	4	22	141
169	3	2	6	3	7	21	1	5	4	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	7	15	7	3	1	11	4	1	4	9	1	5	1	7	4	7	6	1	1	19	102
170	1	3	7	7	2	20	7	7	7	6	27	1	1	1	7	10	1	7	1	1	1	11	7	1	1	1	7	1	18	1	7	1	9	7	1	7	15	1	1	1	3	7	7	1	1	4	20	133
171	2	1	7	3	2	15	1	2	3	2	8	1	7	7	1	16	1	7	7	1	1	17	2	1	7	3	7	1	21	2	1	3	6	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	7	1	2	13	102
172	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	6	2	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	4	1	1	4	1	1	12	2	2	2	6	1	1	2	4	3	2	3	8	3	2	2	3	3	13	69

	SATISFACCIÓN LABORAL																																										
	Por el trabajo en general										Con el ambiente físico del trabajo							Con la forma en que realiza su trabajo					Con las oportunidades de desarrollo					Con la relación subordinado-supervisor				Con la remuneración											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37						
1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	3	3	10	2	3	2	7	93	
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	24	3	3	3	3	2	2	18	2	2	3	2	3	15	2	3	3	2	3	2	2	17	2	3	3	2	10	1	3	2	6	90	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	1	2	3	6	105		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	111		
5	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	19	1	1	1	2	1	2	10	1	2	2	3	3	13	1	1	3	1	1	2	1	10	1	1	2	1	5	1	1	1	3	60	
6	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	20	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	11	3	3	3	9	100		
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	111		
8	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	22	2	3	3	1	1	3	2	15	2	2	3	3	2	14	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	8	1	3	3	7	79	
9	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	15	1	1	1	1	1	1	7	1	3	2	3	2	13	1	1	1	1	2	2	9	2	2	1	1	6	3	1	2	6	56		
10	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	23	3	1	1	1	1	3	11	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	1	3	2	15	1	1	2	1	5	2	2	2	6	78	
11	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	26	1	1	1	3	1	3	11	1	3	3	3	3	16	1	1	1	1	3	3	1	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	85	
12	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	16	3	1	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	1	17	3	1	1	3	8	1	3	3	7	83		
13	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	26	3	3	3	3	2	3	20	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	2	2	3	3	18	2	3	2	3	10	1	3	1	5	95
14	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	22	3	3	3	2	2	3	18	2	2	3	2	2	13	1	2	2	3	2	2	14	1	2	2	2	8	2	2	2	6	81		
15	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	16	1	1	3	2	1	3	13	1	1	3	3	2	1	10	1	1	1	1	1	7	1	3	1	1	6	1	3	1	5	57		
16	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	23	3	2	1	1	2	2	12	1	3	3	3	3	2	15	1	1	2	2	1	2	1	10	2	3	3	3	11	1	2	2	5	76
17	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	20	2	3	3	2	2	2	16	2	2	2	2	1	10	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	1	3	8	3	2	2	7	73	
18	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	3	2	17	1	1	1	3	6	3	2	3	9	91	
19	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	21	3	1	2	1	1	1	11	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	2	1	2	11	3	3	2	2	10	1	2	2	5	70	
20	3	3	2	1	3	1	1	3	2	2	21	1	1	2	2	1	3	12	1	2	2	3	3	2	13	2	2	2	1	1	2	12	3	3	2	2	10	1	2	2	5	73	
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	1	1	3	3	2	2	15	2	3	3	3	3	17	1	2	3	2	2	3	1	14	3	3	3	3	12	2	3	3	9	95	
22	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	24	1	1	3	3	1	1	13	3	1	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	19	1	3	3	3	10	1	3	3	7	89		
23	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	19	2	2	2	3	2	2	16	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	1	3	2	13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	80	
24	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	22	1	1	1	3	1	2	11	2	3	2	3	3	2	15	2	1	3	2	2	15	2	2	2	2	9	1	2	3	6	78		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	3	16	2	2	2	3	3	2	17	3	3	3	3	12	1	3	3	7	101		
26	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	24	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	1	1	3	2	2	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	99		
27	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	21	1	1	2	2	2	1	12	2	3	2	3	3	2	15	1	2	2	1	1	9	2	3	2	2	9	1	1	2	4	70		
28	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	20	1	3	1	2	1	1	12	2	1	1	1	3	2	10	1	1	2	1	1	8	3	3	3	2	11	1	1	1	3	64		
29	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	21	2	2	2	3	2	1	13	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	3	1	15	2	2	2	2	8	2	2	2	6	81	
30	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	24	3	3	3	2	3	3	20	2	2	2	1	3	13	1	1	1	2	2	3	13	2	2	2	2	8	2	2	2	6	84		
31	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	18	3	3	3	3	12	3	3	2	8	102		
32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2	1	1	1	1	3	10	3	3	3	3	3	18	1	1	1	3	3	1	11	2	2	2	2	8	3	3	3	9	81		
33	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	2	14	1	2	3	3	2	16	3	3	2	2	10	3	3	2	8	91		
34	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	2	16	2	3	2	1	1	1	11	2	3	2	2	9	1	3	3	7	85		
35	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	24	1	1	1	1	3	1	11	3	3	3	3	3	18	1	1	3	2	2	1	12	3	3	3	3	12	1	2	2	5	82		
36	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	17	1	1	1	1	1	2	8	2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	1	2	1	13	3	3	3	3	12	2	2	2	6	72	
37	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	19	3	1	1	3	3	3	15	2	2	2	1	3	2	12	1	1	3	2	1	1	10	3	3	2	2	10	1	3	1	5	71	
38	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	2	3	1	18	3	3	1	3	10	1	3	3	7	96	
39	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	24	2	2	2	3	3	2	17	3	3	2	2	3	16	2	2	2	3	3	2	16	2	3	2	3	10	2	2	2	6	89		
40	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23	3	2	2	2	2	3	17	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	8	96		
41	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	23	3	3	3	3	2	2	19	2	2	2	2	3	13	1	1	2	2	2	2	1	11	3	2	2	2	9	1	2	2	5	80	
42	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	19	3	3	3	3	12	2	3	2	7	103		
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	3	17	2	2	3	3	10	2	3	2	7	101		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	20	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	12	2	3	3	8	106		
45	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	23	1	1	3	3	1	3	14	1	3	2	3	3	1	13	3	3	3															

59	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	2	3	3	8	105
60	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	21	1	1	1	1	1	2	8	3	3	3	3	3	2	17	1	1	3	1	2	3	1	12	2	1	2	1	6	1	1	1	3	67
61	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	11	1	3	3	7	103
62	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	22	3	3	3	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	2	2	2	1	16	3	2	2	2	9	3	2	2	7	87
63	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	13	2	3	3	3	3	3	20	1	1	1	2	2	1	8	1	2	1	1	3	1	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	9	73
64	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26	3	1	3	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	2	3	8	95
65	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	2	3	3	8	107
66	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	24	3	3	3	3	2	2	19	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	2	2	1	16	2	2	2	2	8	2	3	2	7	89
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29	1	1	3	3	1	3	3	15	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	1	3	3	7	100
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	110
69	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	101
70	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	27	1	3	1	3	2	3	2	15	1	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	1	2	2	5	94
71	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26	3	3	2	3	2	3	19	2	2	2	3	3	2	14	2	1	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	12	1	3	1	5	92
72	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27	3	3	3	3	2	2	19	2	3	3	3	3	3	17	2	2	3	2	3	3	1	16	3	3	3	3	12	1	3	2	6	97
73	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	1	3	3	3	2	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	1	3	3	3	10	1	2	1	4	97
74	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	21	3	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	3	3	14	1	2	2	2	1	2	2	12	3	2	1	2	8	1	2	1	4	77
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	12	1	3	2	6	107
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	111
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	1	2	2	5	104
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	111
79	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	2	3	2	7	103
80	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	109
81	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	14	2	3	3	3	3	3	20	2	1	1	2	3	2	11	1	1	1	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	9	76
82	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	3	3	9	103
83	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	3	1	3	2	1	2	15	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	3	3	3	2	19	2	2	3	2	9	1	2	3	6	86
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	110
85	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27	1	1	1	1	2	3	10	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	2	17	3	3	3	3	12	2	2	3	7	91
86	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	23	3	1	1	3	1	2	14	3	3	3	1	3	3	16	2	2	3	1	3	3	3	17	3	3	3	3	12	1	2	1	4	86
87	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	1	3	1	2	1	14	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	1	3	2	6	94
88	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	1	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	1	3	3	7	102
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	104
90	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	22	3	2	1	1	3	2	16	2	3	3	3	3	2	16	1	1	1	2	3	3	1	12	3	3	3	3	12	3	2	3	8	86
91	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	25	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	3	20	1	3	3	3	10	3	3	3	9	100
92	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	3	2	15	2	1	2	2	2	3	1	13	3	3	3	3	12	1	3	2	6	88
93	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	2	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	2	3	3	8	105
94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	1	2	2	2	1	13	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	3	3	12	1	2	2	5	89
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	1	3	3	7	109
96	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	19	2	3	3	2	2	3	18	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	1	2	3	2	15	3	2	3	3	11	1	3	2	6	85
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	111
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	1	1	3	3	3	3	17	1	3	3	3	10	1	3	3	7	103
99	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	3	2	3	3	1	2	16	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	2	3	10	1	3	3	7	94
100	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	11	2	3	2	7	98
101	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	12	3	3	3	9	106
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	12	3	3	3	9	108
103	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25	2	3	1	3	3	2	17	3	3	3	3</																					

117	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	24	1	3	3	3	1	3	1	15	1	3	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	3	11	1	3	3	7	93	
118	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27	1	3	3	3	1	3	1	15	1	3	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	3	11	1	3	3	7	96	
119	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	25	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	92	
120	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	1	1	1	3	85	
121	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	1	1	1	3	85	
122	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	3	1	1	5	87	
123	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
124	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
125	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
126	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
127	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
128	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	1	1	1	3	85	
129	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
130	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	1	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	1	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	105	
132	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	3	3	1	7	89	
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	1	3	3	1	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	105	
134	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	25	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	92	
135	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	24	3	3	3	3	1	1	1	15	3	1	3	1	3	3	14	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	1	3	10	3	3	3	9	91	
136	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	1	3	3	1	3	1	15	1	1	3	3	3	3	14	1	3	1	3	3	1	3	15	3	3	3	3	12	1	1	1	3	83	
137	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	26	3	1	3	3	3	3	1	17	1	1	3	3	3	3	14	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	1	1	1	3	91	
138	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	1	1	1	3	85	
139	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
140	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	3	3	3	10	3	1	1	5	87	
141	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	3	19	1	1	3	3	8	3	3	1	7	87	
142	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	1	1	1	3	85	
143	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	24	3	3	1	1	1	3	1	13	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	12	1	1	1	3	85	
144	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	15	2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	3	3	1	1	12	2	2	1	1	2	2	1	11	2	2	2	1	7	2	2	1	5	62	
145	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	18	2	2	1	3	2	1	2	13	2	3	3	2	3	3	16	2	2	3	2	2	2	1	14	2	3	3	3	11	1	3	3	7	79	
146	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	17	3	3	1	1	1	3	1	13	1	1	1	3	3	2	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	3	55	
147	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	14	2	1	1	3	2	3	1	13	2	3	2	3	2	1	13	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	2	6	1	1	1	3	60
148	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	16	2	1	1	1	1	2	1	9	1	2	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	5	1	1	2	4	50	
149	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	13	3	2	1	3	2	3	1	15	2	2	2	3	1	1	11	1	2	1	1	1	2	1	9	2	1	1	3	7	1	2	2	5	60	
150	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	15	2	2	1	2	2	1	1	11	2	2	1	2	1	2	10	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	2	2	7	1	2	1	4	56	
151	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	12	3	2	1	3	2	2	2	15	1	2	1	3	2	2	11	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	2	1	6	1	1	1	3	56	
152	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	14	2	2	1	3	2	3	1	14	2	3	2	3	2	1	13	2	1	1	2	2	2	1	11	2	1	1	3	7	1	2	2	5	64	
153	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	14	2	2	1	3	2	3	1	14	2	3	2	3	2	1	13	2	1	1	2	2	2	1	11	2	1	1	3	7	1	2	2	5	64	
154	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	17	2	1	1	3	2	2	1	12	2	2	2	3	2	1	12	1	1	2	1	1	3	2	11	2	2	3	2	9	1	2	2	5	66	
155	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	13	2	2	1	3	2	3	1	14	2	2	2	3	1	1	11	1	1	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	5	1	2	2	5	56	
156	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	3	1	3	3	3	1	16	1	3	2	1	2	1	10	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	54	
157	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	15	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	1	2	3	2	13	1	3	2	2	8	1	1	2	4	60	
158	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	19	3	3	2	2	2	2	1	15	2	3	2	3	3	2	15	1	2	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	9	1	2	2	5	77	
159	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	18	1	1	1	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	3	13	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	6	68	
160	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	20	3	2	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	1</																				

Anexo 6. Certificado de validez

INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. En mi lugar de trabajo la temperatura no es adecuada (demasiado frío o demasiado calor).	✓		✓		✓		
2. La iluminación de mi lugar de trabajo no es la adecuada.	✓		✓		✓		
3. Normalmente, existe un exceso de ruido o vibraciones en el edificio	✓		✓		✓		
4. El nivel de higiene y limpieza del centro no es adecuado	✓		✓		✓		
5. El espacio físico del que dispongo no es suficiente para trabajar con comodidad	✓		✓		✓		
6. Mi trabajo implica habitualmente manejar cargas pesadas	✓		✓		✓		
7. Habitualmente tengo que adoptar posturas incómodas	✓		✓		✓		
8. Mi trabajo implica mantener una misma postura durante mucho tiempo	✓		✓		✓		
9. Normalmente debo realizar los mismos movimientos de forma repetitiva	✓		✓		✓		
10. No dispongo de suficientes recursos materiales para realizar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
11. Las infraestructuras (edificio e instalaciones) no son las más idóneas para realizar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
12. Los equipamientos (ordenadores, nuevas tecnologías, etc.) son insuficientes o inadecuados	✓		✓		✓		
13. No hay suficiente personal para desempeñar bien el trabajo	✓		✓		✓		
14. Habitualmente tengo que trabajar a un ritmo excesivo	✓		✓		✓		
15. Mi trabajo implica atender demasiadas tareas a la vez	✓		✓		✓		
16. Trabajo demasiadas horas seguidas	✓		✓		✓		
17. Mi trabajo implica el cumplimiento de plazos temporales estrictos	✓		✓		✓		
18. Tengo un horario poco flexible	✓		✓		✓		
19. Habitualmente, mi trabajo no permite el control personal de las tareas que realizo	✓		✓		✓		
20. No puedo planificar personalmente mi trabajo para cumplir los plazos establecidos	✓		✓		✓		
21. No tengo autonomía en mi trabajo cotidiano	✓		✓		✓		
22. Normalmente mi trabajo es monótono y rutinario	✓		✓		✓		
23. Mi trabajo implica la realización de tareas excesivamente complejas	✓		✓		✓		
24. No suelo participar en la toma de decisiones sobre el funcionamiento del servicio (centro, etc.)	✓		✓		✓		
25. Habitualmente debo desempeñar tareas que no corresponden a mi puesto	✓		✓		✓		
26. En general, existe cierta ambigüedad acerca las tareas que corresponden a mi puesto	✓		✓		✓		
27. Existe una sobrecarga de tareas asignadas a mi puesto	✓		✓		✓		
28. En mi trabajo son habituales los conflictos con los compañeros	✓		✓		✓		
29. Normalmente, hay constantes conflictos con los superiores	✓		✓		✓		
30. Habitualmente, en mi trabajo surgen conflictos con los subordinados	✓		✓		✓		

31. Mi trabajo habitual no me permite una formación continua	✓		✓		✓	
32. Este trabajo no me brinda suficientes oportunidades para la promoción	✓		✓		✓	
33. Este puesto no me ofrece la estabilidad laboral que necesito	✓		✓		✓	
34. En mi trabajo surgen continuos problemas diariamente	✓		✓		✓	
35. En general, suelo estar bastante “alterado” o tenso por la presión del trabajo	✓		✓		✓	
36. En general, el desarrollo de mi trabajo me genera altos niveles de ansiedad y estrés.	✓		✓		✓	
37. Durante el último año, he padecido problemas de salud provocados por el estrés en el trabajo	✓		✓		✓	
38. Durante el último año, he sufrido trastornos psicológicos (ansiedad, depresión) provocados por el estrés en el trabajo	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para recoger la información

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

.....24 de Marzo del 2017.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador:Dra. Gladys Elisa Sánchez Huapaya..... **DNI**.....10217462.....

Especialidad del evaluador:Gestión e investigación científica. Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV.....

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **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


 Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya

INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	✓		✓		✓		
2.	En la unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	✓		✓		✓		
3.	La unidad estimula para mejorar el desempeño.	✓		✓		✓		
4.	Se participa en las decisiones de la unidad, departamento o sección	✓		✓		✓		
5.	Los colegas de su grupo de trabajo apoyan	✓		✓		✓		
6.	Se presta atención a sus sugerencias	✓		✓		✓		
7.	Se obtiene reconocimiento por el buen trabajo.	✓		✓		✓		
8.	Existe autonomía para planificar su propio trabajo.	✓		✓		✓		
9.	Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
10.	Recibe apoyo administrativo.	✓		✓		✓		
11.	La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada	✓		✓		✓		
12.	La ventilación de su lugar de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
13.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es suficiente para sus actividades	✓		✓		✓		
14.	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo son buenas.	✓		✓		✓		
15.	La temperatura de su local de trabajo es agradable.	✓		✓		✓		
16.	Su lugar de trabajo muestra limpieza, higiene y salubridad.	✓		✓		✓		
17.	Dispone de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
18.	Su trabajo ofrece oportunidades de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓		
19.	Su trabajo le produce satisfacciones por sí mismo	✓		✓		✓		
20.	Tiene oportunidades en su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓		✓		✓		
21.	Conoce los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	✓		✓		✓		
22.	Tiene buena relación con sus autoridades más inmediatas.	✓		✓		✓		
23.	Recibe el apoyo de sus superiores.	✓		✓		✓		
24.	Su institución le ofrece oportunidades de hacer carrera.	✓		✓		✓		
25.	La institución le ofrece oportunidades de perfeccionamiento.	✓		✓		✓		
26.	Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo	✓		✓		✓		
27.	Recibe trato con "igualdad" y "justicia" en su institución.	✓		✓		✓		
28.	Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓		
29.	Tiene un alto grado satisfacción general con esta Institución.	✓		✓		✓		
30.	Cuenta con oportunidades de promoción	✓		✓		✓		

31.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado son adecuadas	√		√		√	
32.	La supervisión que ejercen sobre usted es correcta	√		√		√	
33.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea es positiva	√		√		√	
34.	La forma en que usted es dirigido es la correcta	√		√		√	
35.	El salario que usted recibe es justo	√		√		√	
36.	Sus condiciones laborales son buenas	√		√		√	
37.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es apropiada	√		√		√	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA satisfacción laboral:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para recoger la información

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

.....24 de Marzo del 2017.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador:Dra. Gladys Elisa Sánchez Huapaya..... **DNI**.....10217462.....

Especialidad del evaluador;Gestión e investigación científica. Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV.....

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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


 Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya

INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. En mi lugar de trabajo la temperatura no es adecuada (demasiado frío o demasiado calor).	✓		✓		✓		
2. La iluminación de mi lugar de trabajo no es la adecuada.	✓		✓		✓		
3. Normalmente, existe un exceso de ruido o vibraciones en el edificio	✓		✓		✓		
4. El nivel de higiene y limpieza del centro no es adecuado	✓		✓		✓		
5. El espacio físico del que dispongo no es suficiente para trabajar con comodidad	✓		✓		✓		
6. Mi trabajo implica habitualmente manejar cargas pesadas	✓		✓		✓		
7. Habitualmente tengo que adoptar posturas incómodas	✓		✓		✓		
8. Mi trabajo implica mantener una misma postura durante mucho tiempo	✓		✓		✓		
9. Normalmente debo realizar los mismos movimientos de forma repetitiva	✓		✓		✓		
10. No dispongo de suficientes recursos materiales para realizar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
11. Las infraestructuras (edificio e instalaciones) no son las más idóneas para realizar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
12. Los equipamientos (ordenadores, nuevas tecnologías, etc.) son insuficientes o inadecuados	✓		✓		✓		
13. No hay suficiente personal para desempeñar bien el trabajo	✓		✓		✓		
14. Habitualmente tengo que trabajar a un ritmo excesivo	✓		✓		✓		
15. Mi trabajo implica atender demasiadas tareas a la vez	✓		✓		✓		
16. Trabajo demasiadas horas seguidas	✓		✓		✓		
17. Mi trabajo implica el cumplimiento de plazos temporales estrictos	✓		✓		✓		
18. Tengo un horario poco flexible	✓		✓		✓		
19. Habitualmente, mi trabajo no permite el control personal de las tareas que realizo	✓		✓		✓		
20. No puedo planificar personalmente mi trabajo para cumplir los plazos establecidos	✓		✓		✓		
21. No tengo autonomía en mi trabajo cotidiano	✓		✓		✓		
22. Normalmente mi trabajo es monótono y rutinario	✓		✓		✓		
23. Mi trabajo implica la realización de tareas excesivamente complejas	✓		✓		✓		
24. No suelo participar en la toma de decisiones sobre el funcionamiento del servicio (centro, etc.)	✓		✓		✓		
25. Habitualmente debo desempeñar tareas que no corresponden a mi puesto	✓		✓		✓		
26. En general, existe cierta ambigüedad acerca las tareas que corresponden a mi puesto	✓		✓		✓		
27. Existe una sobrecarga de tareas asignadas a mi puesto	✓		✓		✓		
28. En mi trabajo son habituales los conflictos con los compañeros	✓		✓		✓		
29. Normalmente, hay constantes conflictos con los superiores	✓		✓		✓		
30. Habitualmente, en mi trabajo surgen conflictos con los subordinados	✓		✓		✓		

31. Mi trabajo habitual no me permite una formación continua	✓		✓		✓	
32. Este trabajo no me brinda suficientes oportunidades para la promoción	✓		✓		✓	
33. Este puesto no me ofrece la estabilidad laboral que necesito	✓		✓		✓	
34. En mi trabajo surgen continuos problemas diariamente	✓		✓		✓	
35. En general, suelo estar bastante “alterado” o tenso por la presión del trabajo	✓		✓		✓	
36. En general, el desarrollo de mi trabajo me genera altos niveles de ansiedad y estrés.	✓		✓		✓	
37. Durante el último año, he padecido problemas de salud provocados por el estrés en el trabajo	✓		✓		✓	
38. Durante el último año, he sufrido trastornos psicológicos (ansiedad, depresión) provocados por el estrés en el trabajo	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para recoger la información

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

.....24 de Marzo del 2017.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador:Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes..... **DNI**.....10217462.....

Especialidad del evaluadorMetodología de la investigación. Docente asesor de investigación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.....

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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. Rodolfo Talledo Reyes

INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	✓		✓		✓		
2.	En la unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	✓		✓		✓		
3.	La unidad estimula para mejorar el desempeño.	✓		✓		✓		
4.	Se participa en las decisiones de la unidad, departamento o sección	✓		✓		✓		
5.	Los colegas de su grupo de trabajo apoyan	✓		✓		✓		
6.	Se presta atención a sus sugerencias	✓		✓		✓		
7.	Se obtiene reconocimiento por el buen trabajo.	✓		✓		✓		
8.	Existe autonomía para planificar su propio trabajo.	✓		✓		✓		
9.	Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
10.	Recibe apoyo administrativo.	✓		✓		✓		
11.	La iluminación de su lugar de trabajo es adecuada	✓		✓		✓		
12.	La ventilación de su lugar de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
13.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es suficiente para sus actividades	✓		✓		✓		
14.	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo son buenas.	✓		✓		✓		
15.	La temperatura de su local de trabajo es agradable.	✓		✓		✓		
16.	Su lugar de trabajo muestra limpieza, higiene y salubridad.	✓		✓		✓		
17.	Dispone de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
18.	Su trabajo ofrece oportunidades de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓		
19.	Su trabajo le produce satisfacciones por sí mismo	✓		✓		✓		
20.	Tiene oportunidades en su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓		✓		✓		
21.	Conoce los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	✓		✓		✓		
22.	Tiene buena relación con sus autoridades más inmediatas.	✓		✓		✓		
23.	Recibe el apoyo de sus superiores.	✓		✓		✓		
24.	Su institución le ofrece oportunidades de hacer carrera.	✓		✓		✓		
25.	La institución le ofrece oportunidades de perfeccionamiento.	✓		✓		✓		
26.	Tiene estabilidad en sus funciones de su trabajo	✓		✓		✓		
27.	Recibe trato con "igualdad" y "justicia" en su institución.	✓		✓		✓		
28.	Su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓		
29.	Tiene un alto grado satisfacción general con esta Institución.	✓		✓		✓		

30.	Cuenta con oportunidades de promoción	✓		✓		✓	
31.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado son adecuadas	✓		✓		✓	
32.	La supervisión que ejercen sobre usted es correcta	✓		✓		✓	
33.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea es positiva	✓		✓		✓	
34.	La forma en que usted es dirigido es la correcta	✓		✓		✓	
35.	El salario que usted recibe es justo	✓		✓		✓	
36.	Sus condiciones laborales son buenas	✓		✓		✓	
37.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es apropiada	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA satisfacción laboral:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para recoger la información

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

.....24.....de Marzo del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador:Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes..... **DNI**.....10217462.....

Especialidad del evaluadorMetodología de la investigación. Docente asesor de investigación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.....

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **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. Rodolfo Talledo Reyes