



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de
satisfacción laboral**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

AUTOR:

Mg. Maticorena Vallejo Jose Antonio

ASESOR:

Dr. Talledo Reyes Rodolfo

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2016

Declaración de autenticidad

Yo Jose Antonio Maticorena Vallejo, estudiante del Programa Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06271364, con la tesis titulada “Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 21 de octubre de 2016

.....
Jose Antonio Maticorena Vallejo
Código: 6000150846
DNI N° 06271364

Dedicatoria

A mi familia, por el apoyo y comprensión mostrados durante todo este tiempo. Sin su ayuda este paso no lo hubiera podido lograr.

Agradecimiento

A mis compañeros de trabajo de los Centros de Emergencia Mujer, que a pesar de todas las limitaciones a las que nos enfrentamos, buscamos, con nuestra incansable labor, un país más justo donde no exista el maltrato ni la violencia familiar por la simple razón de género. A todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron para que esta investigación se lleve a cabo. A los que con sus palabras me dieron la fuerza suficiente para concluir esta obra. A mi familia que me ayudó y apoyó durante todo este tiempo de estudio e investigación. A todos muchas gracias por su valiosa colaboración.

INDICE

Resumen	xi
Abstract	xiii
Resumo	xv
I. - INTRODUCCIÓN	xvii
1.1.- Antecedentes	19
1.1.1 Antecedentes internacionales	19
1.1.2.- Antecedentes nacionales	23
1.2.- Fundamentación científica	28
1.2.1.- Condiciones de trabajo	28
1.2.2.- Satisfacción laboral	43
1.3.- Marco Conceptual	54
1.4.- Justificación	56
1.5.- Problema	58
1.5.1.- Problema general.	63
1.5.2.- Problemas específicos.	64
1.6.- Hipótesis	64
1.6.1.- Hipótesis general	64
1.6.2.- Hipótesis específicas	64

1.7.- Objetivos	65
1.7.1.- Objetivo general	65
1.7.2.- Objetivos específicos.	65
II.- MARCO METODOLÓGICO	66
2.1.- Variables	67
2.1.1.- Definición de la variable condiciones de trabajo	67
2.1.2.- Definición de la variable satisfacción laboral	73
2.3.- Operacionalización de las variables y dimensiones.	80
2.3.1.- Operacionalización de la variable condiciones de trabajo	80
2.3.3.- Operacionalización de la variable satisfacción laboral	81
2.4.- Metodología	81
2.5.- Tipo de estudio	82
2.6.- Diseño de investigación	83
2.7.- Población, muestra y muestreo	83
2.7.1.- Población	83
2.7.2.- Muestra y muestreo	85
2.8.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	86
2.8.1.- Técnica de recolección de datos	86
2.8.2.- Instrumentos de recolección de datos	86
2.8.3.- Validación y confiabilidad de instrumentos	89

2.9.- Método de análisis de datos	94
2.10.- Aspectos éticos	95
III.- RESULTADOS	96
3.1.- Descripción de resultados.	97
3.1.1.- Regresión Logística	117
3.2.- Contrastación de hipótesis.	118
IV.- DISCUSIÓN	126
V.- CONCLUSIONES	134
VI.- RECOMENDACIONES	137
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	140
ANEXOS	150
ANEXO 1: Matriz de consistencia	151
ANEXO 2: Instrumentos	153
ANEXO 3: Validación de Instrumentos	155
ANEXO 4: Base de datos	167
ANEXO 5: Tabla de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.	175
ANEXO 6: Artículo científico	176

Lista de tablas

Tabla 1	Teoría Bifactorial de Herzberg	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable condiciones de trabajo	80
Tabla 3	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	81
Tabla 4	Niveles y rangos de la variable condiciones de trabajo y sus dimensiones	87
Tabla 5	Niveles y rangos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	88
Tabla 6	Validación de instrumentos	89
Tabla 7	Confiabilidad variable condiciones de trabajo	90
Tabla 8	Confiabilidad dimensión ambiente de trabajo	90
Tabla 9	Confiabilidad dimensión factores psicosociales	91
Tabla 10	Confiabilidad variable satisfacción laboral	91
Tabla 11	Confiabilidad dimensión factores extrínsecos	92
Tabla 12	Confiabilidad dimensión factores intrínsecos	92
Tabla 13	Niveles variable condiciones de trabajo	97
Tabla 14	Niveles dimensión ambiente de trabajo	98
Tabla 15	Niveles dimensión factores psicosociales	99
Tabla 16	Niveles variable satisfacción laboral	100
Tabla 17	Niveles dimensión factores extrínsecos	101
Tabla 18	Niveles dimensión factores intrínsecos	102
Tabla 19	Contingencia condiciones de trabajo con satisfacción laboral	103
Tabla 20	Contingencia ambiente de trabajo con satisfacción laboral	105
Tabla 21	Contingencia factores psicosociales con satisfacción laboral	106
Tabla 22	Contingencia condiciones de trabajo con factores extrínsecos	108

Tabla 23	Contingencia condiciones de trabajo con factores intrínsecos	109
Tabla 24	Contingencia ambiente de trabajo con factores extrínsecos	111
Tabla 25	Contingencia factores psicosociales con factores extrínsecos	112
Tabla 26	Contingencia ambiente de trabajo con factores intrínsecos	114
Tabla 27	Contingencia factores psicosociales con factores intrínsecos	115
Tabla 28	Información del ajuste del modelo condiciones de trabajo con satisfacción laboral	118
Tabla 29	Pseudo R-cuadrado condiciones de trabajo con satisfacción laboral	119
Tabla 30	Estimaciones de los parámetros condiciones de trabajo con satisfacción laboral	120
Tabla 31	Información del ajuste del modelo ambiente de trabajo con satisfacción laboral	121
Tabla 32	Pseudo R-cuadrado ambiente de trabajo con satisfacción laboral	122
Tabla 33	Estimaciones de los parámetros ambiente de trabajo con satisfacción laboral	122
Tabla 34	Información del ajuste del modelo factores psicosociales con satisfacción laboral	123
Tabla 35	Pseudo R-cuadrado factores psicosociales con satisfacción laboral	124
Tabla 36	Estimaciones de los parámetros factores psicosociales con satisfacción laboral	125

Lista de figuras

Figura 1	VARIABLES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL	49
Figura 2	Pirámide de necesidades de Maslow	75
Figura 3	Distribución del personal por CEM, áreas y ubicación	84
Figura 4	Niveles variable condiciones de trabajo	97
Figura 5	Niveles dimensión ambiente de trabajo	98
Figura 6	Niveles dimensión factores psicosociales	99
Figura 7	Niveles variable satisfacción laboral	100
Figura 8	Niveles dimensión factores extrínsecos	101
Figura 9	Niveles dimensión factores intrínsecos	102
Figura 10	Contingencia condiciones de trabajo con satisfacción laboral	103
Figura 11	Contingencia ambiente de trabajo con satisfacción laboral	105
Figura 12	Contingencia factores psicosociales con satisfacción laboral	107
Figura 13	Contingencia condiciones de trabajo con factores extrínsecos	108
Figura 14	Contingencia condiciones de trabajo con factores intrínsecos	110
Figura 15	Contingencia ambiente de trabajo con factores extrínsecos	111
Figura 16	Contingencia factores psicosociales con factores extrínsecos	113
Figura 17	Contingencia ambiente de trabajo con factores intrínsecos	114
Figura 18	Contingencia factores psicosociales con factores intrínsecos	116

Resumen

La investigación buscó determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de los Centros de Emergencia Mujer que laboran en violencia familiar; la muestra probabilística fue de 93 profesionales de un total de 121.

La investigación desarrollada desde un enfoque cuantitativo, corresponde a un estudio básico, de nivel explicativo y de diseño de relación causal no experimental; el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, recogiendo la información con dos instrumentos: Cuestionario de Condiciones de Trabajo (CCT), de 15 preguntas con índices en escala tipo Likert y la Escala General de Satisfacción Laboral – NTP 394 (Overall Job Satisfaction Scale), adaptado, constituido por 15 preguntas tipo Likert y procediéndose a su análisis mediante pruebas no paramétricas.

En esta investigación se obtuvo un resultado de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable condiciones de trabajo de 0.846 y para la variable satisfacción laboral de 0.906. En la variable independiente condiciones de trabajo obtuvo un 21.5% de nivel Muy Adecuadas, y un 76.3% nivel Adecuadas con solo un 2.2% de nivel Poco Adecuadas. Respecto a la variable dependiente de satisfacción laboral se obtuvo que el 46.2% se encuentra en un nivel Satisfacción Alta; un 76.3% nivel Satisfacción Media y un 2.2% nivel Satisfacción Baja.

Se concluye que existe una influencia significativa entre la variable independiente condiciones de trabajo y la variable dependiente satisfacción laboral, con nivel de Sig. de ,002 el cual es menor a 0.05 (Sig. = 0.001 < 0.05); por lo cual se demuestra la validez de la hipótesis planteada, habiendo una influencia directa entre condiciones de trabajo hacia la satisfacción

laboral. Obteniendo un Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 18.5% (0,185) lo que demuestra que el modelo presenta un buen ajuste.

Palabras claves: Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral, Violencia Familiar, Centros de Emergencia Mujer.

Abstract

The investigation sought to determine the influence of working conditions on the level of job satisfaction of professionals Emergency Centers Women working in family violence; the probabilistic sample of 93 professionals from a total of 121.

The research developed from a quantitative approach corresponds to a basic study of explanatory level design and experimental no causal relationship; the method used in the research was, deductive hypothetical collecting information two instruments: Questionnaire Working Conditions (CCT) of 15 questions with indexes on Likert scale and the General Scale Job Satisfaction - NTP 394 (Overall Job Satisfaction Scale), adapted, consisting of 15 questions Likert and proceeding to analysis by nonparametric tests.

In this investigation the result of reliability was obtained by Cronbach's alpha coefficient for variable working conditions of 0.846 and 0.906 job satisfaction variable. In the independent variable working conditions obtained 21.5% of very suitable level, and 76.3% Adequate level with only 2.2% unsuitable level. Regarding the dependent variable of job satisfaction it was obtained that 46.2% is at a high level satisfaction; Satisfaction level 76.3% 2.2% Medium and Low satisfaction level.

It is concluded that there is significant influence between the independent variable working conditions and the dependent variable job satisfaction level of Sig 002 which is less than 0.05 (Sig = 0.001 <0.05.); so the validity of the hypothesis is proven, having a direct influence between working conditions to job satisfaction. Getting a Pseudo R-squared Nagelkerke 18.5% (0.185) demonstrating that the model has a good fit.

Keywords: Working Conditions, Job Satisfaction, Family Violence, Women's
Emergency Center.

Resumo

A investigação buscou determinar a influência das condições de trabalho no nível de satisfação no ambiente dos centros de Emergência da mulher, que trabalham com a violência familiar, a amostra de probabilidades foi de 93 profissionais de um total de 121.

A investigação desenvolvida do foco quantitativo, corresponde ao estudo básico, de nível explicativo e de desenho de relação no fato e não experimental: O método utilizado na investigação foi o hipotético – dedutivo, reunindo a informação com dois instrumentos: Questionário de condições de trabalho (CCT), de 15 perguntas com índices de escala tipo Likert e de escala geral de satisfação no trabalho – NTP 395 (Overall job satisfaction scale), adaptado, constituído por 15 perguntas tipo likert e procedendo sua análise mediante provas e sem parâmetros.

Nesta investigação se obteve um resultado de confiança mediante o coeficiente de alfa de Granbach para a variável condição de trabalho de 0,846 e para a variável satisfação trabalhista de 0,906. Nesta variável, independente das condições de trabalho obteve 21,5% de nível bem adequadas, e do 76,3% de nível adequado com só 2,2% de nível pouco adequado. Em relação a variável dependente da satisfação alta 76,3% nível de satisfação media e 2,2% de nível de satisfação baixa.

Se conclui que existe uma influência significativa entre a variável independente das condições de trabalho e a variável que depende da satisfação no trabalho, com nível de SIG de, 002 do qual é menor a 0,05 (SIG = 0,001 < 0,05); pelo qual demonstra a validade da hipótese pranteada, havendo uma influência direta entre as condições de trabalho e a

satisfação no trabalho. Obtendo um Pseudo R- quadrado de Nagelkerke de 18,5% (0,185) que demonstra que o modelo apresenta um bom ajuste .

Palavras chaves: Condições de trabalho, satisfação no trabalho, violência familiar, centros de emergência da mulher.