



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Br. Sthefany Alejandra Galvez Espejo (ORCID: 0000-0002-1534-4071)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Rosario y Alberto, por ser siempre mi apoyo y motivación para seguir adelante

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a Dios por darme salud y fortaleza.

A los profesionales que han sido parte de mi vida académica y laboral. A la Dra. Karin Corina Rojas Romero por su apoyo académico en el trabajo de investigación.

Gracias a la gerencia de la empresa Copelisa S.A, por colaborar en la presente investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	13
Tabla 2 Estadística de fiabilidad – condiciones de trabajo	13
Tabla 3 Estadística de fiabilidad – satisfacción laboral	14
Tabla 4 Frecuencia de la V1. Condiciones de trabajo	15
Tabla 5 Frecuencia de la V2. Satisfacción laboral	16
Tabla 6 Frecuencia de la D1. Estructura de trabajo	17
Tabla 7 Frecuencia de la D2. Entorno de trabajo	18
Tabla 8 Frecuencia de la D3. Condiciones remunerativas	19
Tabla 9 Cruce entre las V1. Condiciones de trabajo y V2. Satisfacción laboral	20
Tabla 10 Cruce entre la D1. Estructura de trabajo y V2. Satisfacción laboral	21
Tabla 11 Cruce entre la D2. Entorno de trabajo y V2. Satisfacción laboral	22
Tabla 12 Cruce entre la D3. Condiciones remunerativas y V2. Satisfacción laboral	23
Tabla 13 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	24
Tabla 14 Prueba de hipótesis general	25
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2	27
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3	28

Índice de figuras

Figura 1 Histograma de variable V1. Condiciones de trabajo	15
Figura 2 Histograma de variable de V2. Satisfacción laboral	16
Figura 3 Histograma de la D1. Estructura de trabajo	17
Figura 4 Histograma de la D2. Entorno laboral	18
Figura 5 Histograma de la D3. Condiciones remunerativas	19
Figura 6 Histograma del cruce de variables V1 Condiciones de trabajo y V2.Satisfacción laboral	20
Figura 7 Histograma del cruce D1.Estructura de trabajo y V2.Satisfacción laboral	21
Figura 8 Histograma del cruce de la D2. Entorno laboral y V2. Satisfacción laboral	22
Figura 9 Histograma del cruce de la D3. Condiciones remunerativas y V2.Satisfacción laboral	23

Resumen

El presente estudio planteó como objetivo el determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, en los últimos años esta empresa presentó problemas para establecer las condiciones de trabajo llevando a una insatisfacción a los trabajadores y se visibilizó en la alta rotación y complicaciones para poder cumplir con los servicios programados.

En el estudio fue de diseño de corte transversal, no experimental descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, la población fue de 65 operarios de recolección de residuos sólidos, se aplicó como instrumento dos cuestionarios conformado por 30 ítems cada uno, donde se consideró una escala Likert, los cuestionarios de para medir condiciones de trabajo y satisfacción contaron con un nivel de fiabilidad de 0.950 y 0.957 respectivamente.

Las encuestas fueron procesadas en el sistema SPSS, después de un análisis se concluyó que la relación entre las variables de condición de trabajo y satisfacción laboral, tiene un grado de correlación de Spearman de $p=.661$, aceptando la hipótesis que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, operarios.

Abstract

The present study proposed as an objective to know the relationship between the working conditions and the job satisfaction of the solid waste collection workers of the Copelisa company, in recent years this company presented problems to establish the working conditions, leading to dissatisfaction to workers and was made visible in the high turnover and complications to be able to comply with the scheduled services.

The study was of a cross-sectional, non-experimental descriptive correlational design, with a quantitative approach, the population was 65 solid waste collection workers, two questionnaires consisting of 30 items each were applied as an instrument, where a Likert scale was considered, the questionnaires to measure working conditions and satisfaction had a reliability level of 0.950 and 0.957 respectively.

The surveys were processed in the SPSS system, after an analysis it was concluded that the relationship between the variables of work condition and satisfaction has a Spearman correlation degree of $p = .661$, accepting the hypothesis that there is a significant relationship between working conditions and job satisfaction.

Keywords: Working conditions, job satisfaction and workers.

I. INTRODUCCIÓN

De estos últimos años se presentó diferentes problemas en las ciudades debido a la sobrepoblación uno de estos problemas son el manejo de residuos sólidos domésticos, industriales, o comerciales, que han venido en aumento de forma incontrolable. La población genera cantidades de basura que no gestiona de manera adecuada y son desechados de forma general.

Con respecto al tema de gestión de residuos Kaza, Yao, Bhada y Van (2020), sintetizan que cada persona genera 1 kilo de basura por día, produciendo 2010 millones de toneladas de residuos sólidos municipales en el mundo, de los cuales el 33% no son tratados generando contaminación ambiental. En América latina el 85% de residuos son recolectados y la modalidad de recolección es de puerta a puerta. (p. 16). Así también mencionan que el 70% de la responsabilidad de la administración de operaciones de la gestión de residuos sólidos de las ciudades están a cargo de las municipalidades, las mismas que en un 50% contratan empresas privadas para realizar este servicio, por lo que se debe tener un mayor control para el cumplimiento de los servicios. La recolección de los residuos sólidos es una tarea importante y es realizada por el personal formal contratado por empresas que realizan estos servicios y también existe el personal informal que realiza el reciclaje. (p.85). La labor que realizan los trabajadores de limpieza pública según Flores, Díaz, Luz, Rodríguez y Páramo (2015) no siempre son reconocidas en un nivel social, los trabajadores que realizan esta actividad lo ven desde un plano de producir un ingreso para vivir. (p.204)

De acuerdo a la Contraloría General de la República (2019) el 90% de las municipalidades cuentan con vehículos propios de recojo de residuos sólidos pero presentan el problema de que no realizan una buena gestión en mantenimiento de los vehículos lo que generó una gran probabilidad de no realizar los servicios programados de reojos que se necesitan, también menciona que 83% de trabajadores no cuentan con exámenes ocupacionales, el 79.5% no cuenta con seguros complementario de trabajo de riesgo, siendo esta labor de alto riesgo ya que lo trabajadores están expuestos a enfermedades derivadas del trabajo por los diferentes agentes biológicos, ergonómicos, químicos y psicosociales. (p.8).

Con lo antes expuesto una de las problemáticas del cumplimiento del servicio de limpieza pública son la falta de personal para que realice esta labor y

esto debido a las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas, en la ciudad de Lima existen empresas que prestan el servicio de limpieza pública a diferentes Municipalidades, siendo quienes contratan al personal para que realice estas labores y son estas que las brindaron las condiciones de trabajo. Dentro de los puestos laborales busque se tuvo dentro de la oferta laboral de limpieza pública son los de choferes de compactas, operarios de recojo de basura y barrenderos. están expuestos a trabajos monótonos y rutinarios, expuestos a sustancias toxicas contaminantes que podrían causar enfermedades. Además, lo más preocupante son los accidentes laborales causadas por atropellamiento, cortaduras, atrapamiento que les genera intranquilidad, incumplimientos de pagos por lo cual muestran una alta rotación del personal.

La empresa Copelisa es una empresa terciarizadora que presta el servicio de limpieza pública a una Municipalidad, y ha venido presentando inconvenientes al momento de cumplir los servicios de recojo de limpieza pública, sobre todo en el puesto de operario de recojo de residuos sólidos, debido a la ausencia del personal, alta rotación e incumplimiento de los tiempos de labores. Por lo que se quiere analizar en la investigación como Prob. Gen. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020?

Los problemas específicos. fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre la estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020?; (b) ¿Cuál es la relación entre entorno laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020?; (c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020?.

En cuanto a la justificación social se registró según Aguilar Morales & Magaña (2010) que las condiciones de trabajo afectan en la calidad de vida de los trabajadores, a un nivel no solo personal, sino también familiar, social e incluso económico. Es por ello que es un tema relevante en fue revisar las condiciones del trabajo y con esto mejorar la satisfacción no solo individual dentro de una organización sino también con su entorno social.

Se consideró como justificación práctica según lo mencionado por Sánchez (2017) que de las interacciones entre las condiciones de trabajo que proporciona la empresa afecta la salud del trabajador y por lo tanto afectar el rendimiento del trabajador y la satisfacción hacia el desarrollo del mismo. Y las condiciones de trabajo óptimas favorecieron a un ambiente propicio de trabajo, donde el trabajador realice sus actividades designadas en una empresa que resulte atractiva y que perciba una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus necesidades, así podrá tener personas motivadas y satisfechas con su trabajo y así obtenga un mejor cumplimiento. Por eso debe encontrar diferentes factores que permitan una mejor condición de trabajo y con esto reforzar la satisfacción por la labor propia que realiza y con esto permanezcan en este puesto de trabajo. (p. 108).

Dentro del O.G. del estudio fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos en la empresa Copelisa, 2020; los objetivos específicos fueron: (a) Establecer la relación de la estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020; (b) Establecer la relación del entorno laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020; (c) Establecer la relación entre las condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

En la formulación de la H.G fue: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020; H.E fueron: (a) Existe relación entre la estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020; (b) Existe relación entre el entorno laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020; (c) Existe relación entre condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del presente capítulo se ha recopilado investigaciones realizadas sobre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Considerando como antecedentes los estudios realizados a nivel internacional y nacional sobre estas variables de forma independiente como correlacionadas en diferentes tipos de poblaciones que nos permite alimentar nuestra investigación.

En el ámbito nacional, la investigación realizada por Balbin (2011) en su investigación acerca de la satisfacción del personal operario en una organización, que fue llevado a cabo en agosto del 2011 donde se consideró evaluar las condiciones de trabajo a través de algunos factores como: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, el compromiso, la política de recompensa y la oportunidad de desarrollo, fue de tipo descriptivo, que se realizó con 242 trabajadores. El estudio al 95% de confianza, demuestra que las condiciones de trabajo se reflejan en la satisfacción de los trabajadores donde se mostró los resultados que el 42.1 % consideran que las condiciones de trabajo en su lugar de trabajo son adecuadas y esto aporta a 61.6% de satisfacción laboral

Mendoza (2016) en el estudio que realizó con el objetivo de determinar el nivel de condiciones de trabajo y el estado de salud en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Ate en una investigación de tipo descriptiva con una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.75, encontrándose una relación entre estas variables ya que las condiciones de trabajo son proporcional a las condiciones de salud de los trabajadores.

Como lo mencionado en la investigación de Rosales & Espinoza (2017) El objetivo del estudio que realizó fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de 108 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017, utilizó un tipo de investigación correlacional con diferentes escalas likert que fue validado el cuestionario de condiciones de trabajo con un Alfa de Cronbach de 0.945 y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma con un Alfa de Cronbach de 0.960, tuvieron un coeficiente de correlación Rho 0.456, que determinó la relación directa y buena entre la variable condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

A nivel internacional, Kinzl, Traweger, Knotzer, Heidegger, & Benzer (2005) realizó un estudio sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción

en los anestesiólogos que obtuvieron como resultado que componente afectan directamente sobre la satisfacción las siguientes condiciones, las tareas de manejo con un ($P=0.001$), control de tiempo ($P=0.002$) y la participación ($P=0.001$), también mostraron que los puestos asistenciales tuvieron menos satisfacción que los puestos de jefes. Para mejorar la satisfacción laboral, se debe prestar más atención a mejorar las condiciones de trabajo, incluido el control sobre la toma de decisiones, y permitir que los anestesiólogos tengan más influencia en su propio ritmo y horario de trabajo.

En el estudio realizado por Nazan, Nazlican, & Turhan (2012) sobre la satisfacción laboral de los basureros se realizó la prueba de correlación, T de Student y sus hallazgos: el 68,4% de la satisfacción laboral, en relación a los cinco factores de condiciones de trabajo que fueron gestión organizacional. Remuneración, promoción del empleo y compañeros de trabajo, teniendo una correlación positiva ($p < 0.05$) entre la satisfacción y las condiciones de trabajo prestada por la empresa.

Vieco, G. & Llanos, R. (2014) Cada día alrededor de 6300 personas mueren por enfermedades y accidentes por motivos laborales. También más de 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los centros laborales. Por lo que genera gastos económicos, seguro social por gastos médicos, los gastos generados por indemnización a los trabajadores perjudicados, lo que tampoco permite continuar con la cadena productiva. Otro factor que también afecta la salud de los trabajadores son de carácter psicosocial lo que representa el 4% del PBI mundial según la OIT creando un crecimiento en la oferta laboral de limpieza pública.

Guzña (2015) en el estudio sobre las características de las condiciones de trabajo, mediante cuestionario a una población de 101 trabajadores del sector de limpieza pública los datos obtenidos fueron tabulados por medio del programa estadístico SPSS. Tuvieron los siguientes hallazgos el 89% no están capacitados en temas del riesgo a los que están expuestos en su día a día, teniendo al más del 50% no conoce sobre bioseguridad, no utilizan adecuadamente los equipos de protección personal, están expuestos en sus labores diarias, lo que mostró la falta de condiciones de trabajo que impactan en este rubro.

Uribe (2015) en la investigación realizada sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de una muestra de 4292 empleados, por medio de correlación bivariada (Spearman) se identificó una correlación significativa entre estas variables. de trabajo son significativamente asociadas a la salud mental de los trabajadores.

Bahamondes (2016) en su trabajo de investigación de diseño no experimental con el objeto de determinar la influencia de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, donde participaron 60 operarios de recolección de residuos sólidos, recolecto los datos mediante encuestas para concluir que con una correlación de Spearman, $p < 0,05$, es significativa negativa ya que a mayor nivel de riesgo psicosocial, menor satisfacción laboral.

Sanchez & Ruiz-Muñoz (2017) en la investigación realizada en la determinación de las condiciones de trabajo y gestión preventiva en una empresa de residuos sólidos fueron 572 empleados que participaron y utilizaron un cuestionario de 75 preguntas donde como resultado obtuvo que el 73.2% de trabajadores admitieron que le informaron sobre los riesgos del trabajo, el 35% esta de acuerdo con las condiciones descritas.

Atencia, Balaguera, & Cantillo (2017) en la investigación que realizó con el objetivo de determinar el grado de entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo, en una investigación de tipo documental, de tipo transaccional teniendo como conclusiones que estas variables se relacionan sistemáticamente entre el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo y esto impacta en el ausentismo, alta rotación, salud física y emocional de los trabajadores y la empresa.

En la investigación realizada por Samuel , Amogre, Krugu, & Ruitter (2020) con el objetivo de analizar la relación de los riesgos psicosociales y la satisfacción en los trabajadores de recojo de residuos sólidos en la Municipalidad de Ghana, participaron 70 trabajadores que cumplieron con los criterios de elegibilidad de tener una experiencia laboral mínima de un año, recopilando la información a través de entrevistas guiadas del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) , concluyendo que el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas, relaciones personales, falta de protección social, ausencia de contratos bien negociados contribuyeron a los riesgos y malos resultados de salud y la baja satisfacción laboral.

Respecto al planteamiento teórico, en nuestra primera variable de condiciones trabajo, Para Neffa (1995) definió las condiciones de trabajo como las formas institucionales, a la organización de la empresa, son las relaciones sociales de producción que utilizó la empresa, siendo estas las que impactan directamente a los trabajadores.

Neffa (2002) indica que al mejorar las condiciones de trabajo va a impactar en la salud y la vida de los trabajadores también en el cumplimiento de la operatividad del trabajo, siendo eficientes, mejorar las ganancias y el crecimiento empresarial. (p.22).

Según Blanch J (2003) mencionó en su artículo sobre las condiciones de trabajo se reflejan de forma directa en el bienestar psicológico mostrándose en la motivación y la satisfacción laboral, así también en el rendimiento laboral.

En relación a lo anterior Blanch, Sahagún, & Cervantes (2010) manifiestan que son diversos los criterios de las condiciones de trabajo sin embargo los notables criterios en un consenso son los de ambientes físicos, sociales, las características de las tareas, la carga de tiempos y los tipos de contratos que ofrezca la empresa.

Así como la Eurofound (2011) es el entorno y cómo se organiza en términos y condiciones el trabajo, donde se consideró la formación, empleabilidad, bienestar y la conciliación trabajo – vida y la retribución tanto económica.

Con respecto a la primera dimensión se consideró (a) estructura del trabajo que se refiere según Robbins & Coulter (2010) se refiere a como está diseñada, conceptualizada y delimitada la empresa como organización y se distribuye, establecer relaciones, asigna y coordina las tareas de los trabajadores de forma clara. (p. 185).

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (a) estructura del trabajo son (a.1) claridad de las funciones, según Anand & Daft (2007) son la planificación, registro, capacitación y comunicación de la tarea a realizar individuales y grupales que realizarán para la posterior (a.2) control en el tiempo de trabajo para Acosta (2012) es importante tener un buen diseño de las tareas que el trabajador puede realizar en los tiempos indicados y así no impacte en el cumplimiento de las tareas del trabajador. y (a.3) recursos y espacio físico para realizar la labor según Ministerio del trabajo del Perú (2011), acorde a la Ley

29783, el empleador debe proporcionar implementos de seguridad y otros que le permitan realizar la labor al trabajador para garantizar su cuidado, así como un espacio físico de ser necesario.

Como segunda dimensión (b) entorno laboral según Duncans (1979) en el entorno de las empresas existen órganos, subsistemas o grupo de personas de diferentes centros de dirección o ejecución que tuvieron diferentes funciones, algunas con más poder decisivos que otras, Schoof, Manzanares & Grimaldo (2018) esto involucra la actividad social, físico y psicológico de los trabajadores que se relaciona con el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (b) entorno laboral son (b.1) Posibilidad de relación social, para Para Schlemenson (1998) es relevante la interacción y las relaciones interpersonales y pueden incidir notablemente en la integración psicosocial entre todas las áreas de trabajo para que los empleados se sientan cómodo y fluya el trabajo. b.2) relación con los jefes y compañeros. Para Gil-Monte (2012) considera el apoyo entre compañeros como relevante para el bienestar de los mismos trabajadores, al igual con la relación fluida con los jefes y estos sean quienes fomentan la unión en los equipos, impactará en la salud de los trabajadores. Finalmente, como dimensión (c) condiciones remunerativas, según Robbins & Coulter (2010) es lo que la empresa plantea como marco de contribución por una tarea realizada.

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (c) condiciones remunerativas son (c.1) política salarial para Morales & Puntriano (2016) es lo que la empresa norma de forma legal en retribución económica y en beneficios que está obligado a realizar según la modalidad de contractilidad entre las partes.

c.2) Incentivos económicos adicionales según Ynfante (2008), se refiere a lo que se propone como estímulo al trabajador para lograr algún un objetivo ya sea este ,ayor, productividad, motivarlo, retención, etc.

Con relación a la segunda variable, teníamos a la satisfacción laboral según Rico & Sánchez,(1996) son las respuestas afectivas multidimensional que presenta ante su trabajo y sí mismo y depende de la adaptación a través de la motivación que presenta la persona.

Para Robbins (citado en Herrera & León, 2017) es un conjunto de actitudes que presenta el trabajador hacia la actividad que realiza, y que depende de los desafíos, recompensas, condiciones de trabajo alimentará actitudes positivas como respuesta.

Por lo tanto, la primera dimensión se consideró: (a) significación de la tarea lo describe Herzberg con la relevación psicosocial del trabajo, seguido del tipo de trabajo y las tareas que lleva a cabo el trabajador que pondrá el sentido a la actividad que realiza.

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (a) significancia de la tarea son (a.1) conformidad con la labor para Schein (1994) se refiere a cuando el trabajo permite un inicio de proceso y un final con un resultado visible. Y el indicador (a.2) identificación y valoración de la tarea. Lo definió como la medida en el que el trabajo produce un impacto en la vida del trabajador dentro o fuera de la empresa.

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (b) reconocimiento personal son (b.1) posibilidad de desarrollo personal en la investigación de Herrera & León (2017) se refiere a las oportunidades de desarrollar competencias, habilidades acordes a la demanda actual y aplicarlas en el campo laboral. (b.2) comunicación con el equipo de trabajo en la investigación de Sanchez (2011) se refiere al grado de mantener la comunicación adecuada entre los miembros internos de la empresa y hacia las áreas supervisoras. (b.3) líderes tolerantes para Araiza , & Velarde (2018) en su investigación lo refiere como las cualidades que son menos indiferentes a las necesidades de sus trabajadores dentro del marco de acción de las tareas a cumplir. (p. 18)

Tuvimos la dimensión (c) remuneraciones y beneficios sociales para Giles (2014) las remuneraciones son lo que se paga acorde al mercado y a la modalidad de contrato, mientras que los beneficios sociales son los costos no salariales que son efectuados por los empleadores y trabajadores que son parte de los costos laborales de los empleadores y el salario percibido por el trabajador.

Los indicadores que son parte de nuestro estudio en la dimensión (c) remuneraciones y beneficios sociales son (c.1) conformidad con la remuneración para Toro (2002) está basada en la realidad de las necesidades de cada empleado por lo relacionan la recompensa económica recibida con la valoración del trabajo

que realizan (p.23). (c.2) equidad de beneficios. Según Galarza, Gomez & Ordoñez (2021) en cuanto a la percepción del empleado acerca de la justicia y equidad con que en la compensación por el trabajo que realiza, así como también su condición laboral en la empresa.

III. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo cuantitativa de acuerdo con lo señalado por Fernandez, Baptista, & Henandez (2016) ya que se midió un fenómeno o problema de investigación mediante la estadística. Fue de tipo transversal descriptivo, no experimental, ya que recolecta datos en un único momento.

3.1. Tipo y Diseño De Investigación.

Tomando como referencia a Fernandez, Baptista & Henandez (2016) el estudio fue una investigación de tipo aplicada ya que se usó un conjunto de teorías e investigaciones existentes para la solución de hechos reales. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, usando el análisis estadístico y, medición numérica, en tanto el diseño de este estudio fue no experimental, sin manipulación de variables, para saber la relación de las variables en un contexto natural y así poder determinar el grado de correlación que existe entre las variable condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Ya que las variables fueron medidas en un solo momento son de corte transversal.

3.2. Variables Y Operacionalización.

La variable que se consideró (V1) Condiciones de trabajo, para Blanch, Sahagún & Cervantes (2010) son un conjunto de características de diferentes vectores como económicas, técnicas, políticas y organizacionales que conforman el entorno en el que se desarrolla la actividad laboral y que pueden impactar en la calidad del trabajo, así como en la salud y calidad de vida del trabajador. Con respecto a las dimensiones se consideraron las siguientes: (V1.1) Estructura del trabajo (V1.2) Entorno laboral (V1.3) Condiciones remunerativas.

En la variable (V2) satisfacción laboral según Spector (Citado en Pedraza, 2020) representa un estado emocional que se muestra a través de las actitudes de los trabajadores hacia sus puestos de trabajo, desde la valoración de diferentes factores que cubren sus expectativas.

En las dimensiones se consideraron las siguientes: (V2.1) *Significación de tareas.* (V2.2) *Reconocimiento personal.* (V2.3) *Remuneración y beneficios sociales.*

3.3. Población, Muestra Y Muestreo.

Considerando la definición de población de Fernandez , Baptista, & Henandez (2016) la cual indica que es un conjunto de personas que comparten características comunes y siendo objetivo de estudio por un investigador.

En el presente trabajo se consideró a la población de estudio comprendió de la participación de los 65 de operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa sin exclusión.

3.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Fernandez , Baptista, & Henandez (2016) indica que la técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta debido a que a través de esta técnica se estableció preguntas con la finalidad de captar la información necesaria. El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario estructurado con un conjunto de preguntas según a las variables de estudio. (p. 209).

Cuestionario de la variable condiciones de trabajo (Anexo N° 2): el instrumento contenía las instrucciones de desarrollo, estuvo compuesto por 3 dimensiones, con 30 ítems. El cuestionario de la variable satisfacción laboral (Anexo N° 3); el instrumento contó con el nombre del estudio, instrucciones para su desarrollo, estuvo compuesto por 3 dimensiones, con 30 ítems correspondientes.

3.5. Procedimientos.

Este trabajo de investigación fue realizado en la empresa Copelisa, para la cual se presentó una carta solicitando la autorización de la aplicación de dos cuestionarios con la finalidad de medir la relación entre las variables de Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los operarios de recojo de residuos sólidos. Se coordinó la aplicación de los cuestionarios con el Jefe de Recursos Humanos.

El tiempo que les tomó para responder los dos cuestionarios de 30 afirmaciones cada uno fue un promedio de 15 minutos, las preguntas eran claras y específicas para la fácil comprensión de los operarios.

La información recolectada de los 65 cuestionarios correctamente llenados por operarios de limpieza, fueron plasmados a un Excel que luego fue procesado por SPSS versión 25 para poder mostrar la relación que tuvieron las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Respecto a los instrumentos, fueron validados por un conjunto de expertos compuesto de un metodólogo de la especialidad, un especialista en administración y un especialista en estadística, que son docentes calificados y profesionales con el grado académico de doctores de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 1

Juicio de expertos

N°	Experto	Tipo de Experto	Determinación
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Metodólogo	Aplica
2	Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor	Especialista en Administración	Aplica
3	Dr. Luis Torres Cabanillas	Estadístico	Aplica

Nota. En la tabla se verifica los datos de las personas encargadas del juicio de expertos que analizaron los instrumentos.

Confiabilidad V1- Condiciones de trabajo

En la variable N° 1 que se consideró las condiciones de trabajo, el instrumento con el cual se midió la variable se verificó con el alfa de Cronbach de 0.950, en que el cual según la tabla de valores de confiabilidad muestra que según ese valor el instrumento se consideró altamente confiable.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad – Condiciones de trabajo.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.950	30

Nota. En la tabla N° 3 se verifica en grado de confiabilidad de la V.1.

Confiabilidad V2. Satisfacción laboral

Para la V. N° 2 que se consideró Satisfacción laboral, el instrumento en el cual midió la variable se verificó con un alfa de Cronbach fue de 0.957, en el cual según la tabla de valores de confiabilidad muestra que según ese valor el instrumento se consideró altamente confiable.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad – satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.957	30

Nota. En la tabla N°4 se verifica el grado de confiabilidad de la V.2.

3.6. Método de análisis de datos.

En la investigación los datos que fueron recolectados de 65 operarios de recolección de residuos sólidos, a través de cuestionarios que tuvo 30 afirmaciones para la V1. Condiciones de trabajo y 30 afirmaciones de la V2. Satisfacción laboral.

Los datos que se recolectaron y se registró en el programa Office Microsoft Excel donde los datos fueron agrupados por las dimensiones e indicadores y fueron procesado por el software SPSS para analizar la data a un nivel estadístico, que permitió obtener los resultados e interpretar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos.

En la presente investigación se presentó de forma ética, fue original y auténtica realizada por mi persona como autora. En la que se buscó el analizar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales de los operarios de recojo de residuos sólidos en la empresa Copelisa.

EL índice de similitud según el Turnitin fue de 23% y se utilizó las normas APA para realizar la citación a los teóricos que se tomaron como referencia en el trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de estudio mediante tablas y figuras estadísticas.

Tabla 4

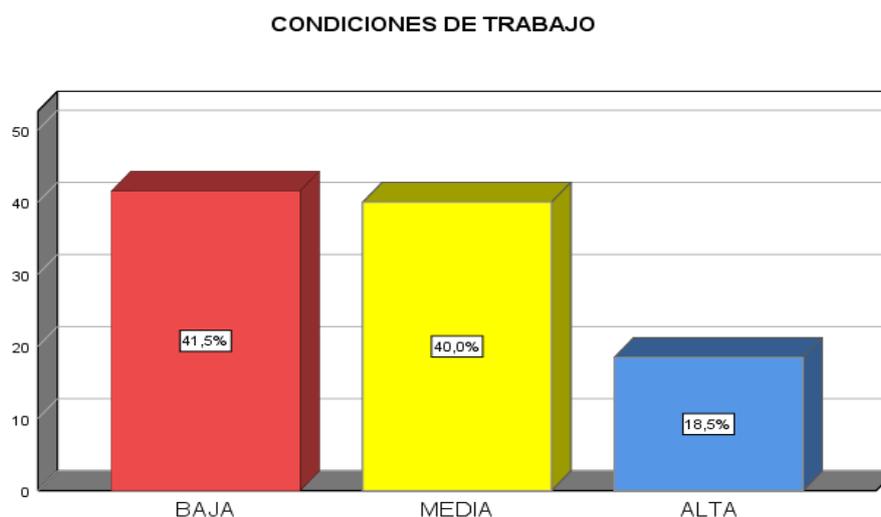
Frecuencia de la V1. Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	27	41,5	41,5	41,5
	Media	26	40,0	40,0	81,5
	Alta	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra la variable de variación de los resultados de la variable condiciones de trabajo.

Figura 1

Histograma de frecuencia de la V1 condiciones trabajo



Nota. En la tabla N° 4 y figura N° 1 los resultados conseguidos de la encuesta de los operadores. El 41.5% sostuvo que existe una baja condiciones de trabajo, mientras que el 40% manifestó que la condición de trabajo es media y el 18.5% indicó que existe una alta condición de trabajo en la empresa.

Tabla 5

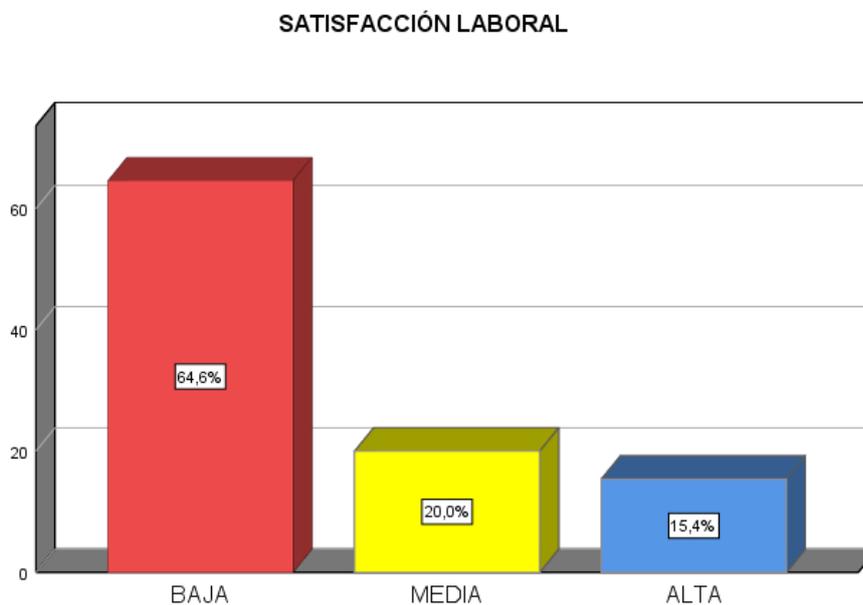
Frecuencia de la V2. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	42	64,6	64,6	64,6
	Media	13	20,0	20,0	84,6
	Alta	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el porcentaje de los resultados de la variable satisfacción laboral.

Figura 2

Histograma de frecuencia de la V2. Satisfacción laboral



Nota. En la tabla N° 5 y figura N° 2 los resultados conseguidos de la encuesta de los operarios. El 64.6% sostuvo que existe una baja satisfacción de los operarios, mientras que el 20% manifestó que la satisfacción es media y el 15.4% indicó que existe una alta satisfacción en la empresa.

Tabla 6

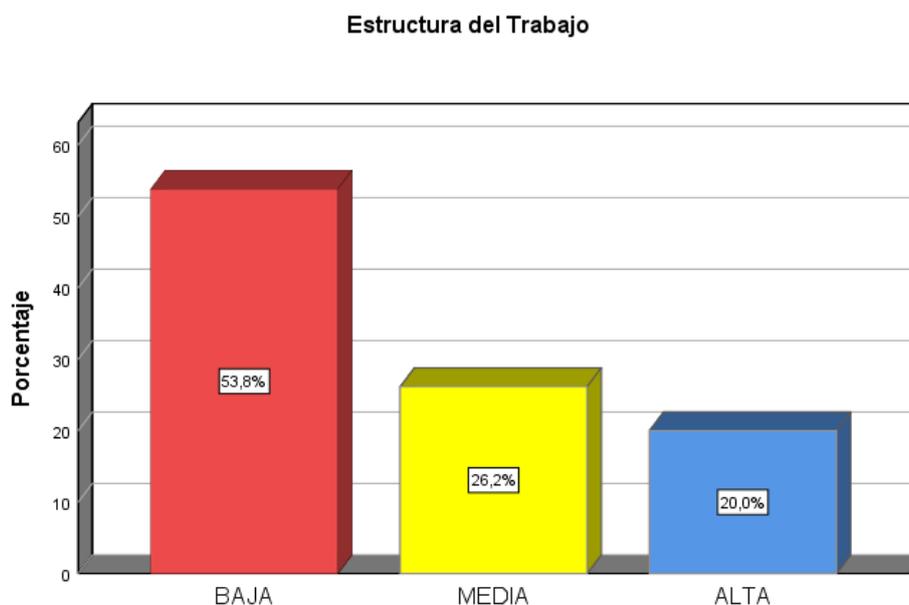
Frecuencia de la D1. estructura del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	35	53,8	53,8	53,8
	Media	17	26,2	26,2	80,0
	Alta	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra el porcentaje de los resultados de la dimensión estructura del trabajo.

Figura 3

Histograma de frecuencia D1. Estructura del trabajo.



Nota. En la tabla N° 6 y figura N° 3 los resultados conseguidos de la encuesta de los operarios. El 53.8% sostuvo que existe una baja estructura del trabajo de los operarios, mientras que el 26.2% manifestó que la estructura del trabajo es media y el 20% indicó que la estructura del trabajo es alta en la empresa.

Tabla 7

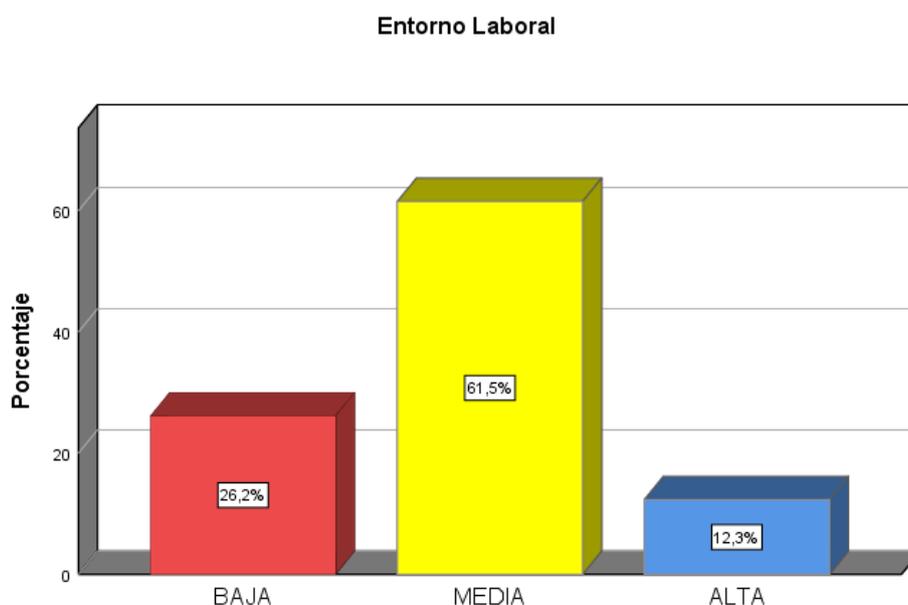
Frecuencia de la D2. Entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	17	26,2	26,2
	Media	40	61,5	87,7
	Alta	8	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota La tabla muestra el porcentaje de los resultados de la dimensión entorno laboral.

Figura 4

Histograma de frecuencia de la D2. Entorno laboral.



Nota. En la tabla N° 7 y figura N° 4 los resultados conseguidos de la encuesta de los operarios. El 26.2% sostuvo que existe un bajo entorno laboral, mientras que el 61.5% manifestó que el entorno laboral es medio y el 12.3% indicó que el entorno laboral es alto en la empresa.

Tabla 8

Frecuencia de la D3. Condiciones remunerativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	46	70,8	70,8
	Media	7	10,8	81,5
	Alta	12	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota La tabla muestra el porcentaje de los resultados de la dimensión condiciones remunerativas

Figura 5

Histograma de frecuencia de la D3. Condiciones remunerativas.



Nota. En la tabla N° 8 y figura N° 5 los resultados conseguidos de la encuesta de los operarios. El 70.8% sostuvo que existe bajas condiciones remunerativas, mientras que el 10.8% manifestó que las condiciones remunerativas son de nivel medio y el 18.5% indicó que las condiciones remunerativas son altas en la empresa.

A continuación, el análisis de ambas variables de las tablas cruzadas de la V1. y V2, se precedió con el analizar el porcentaje de la relación que se tuvo entre las variables

Tabla 9

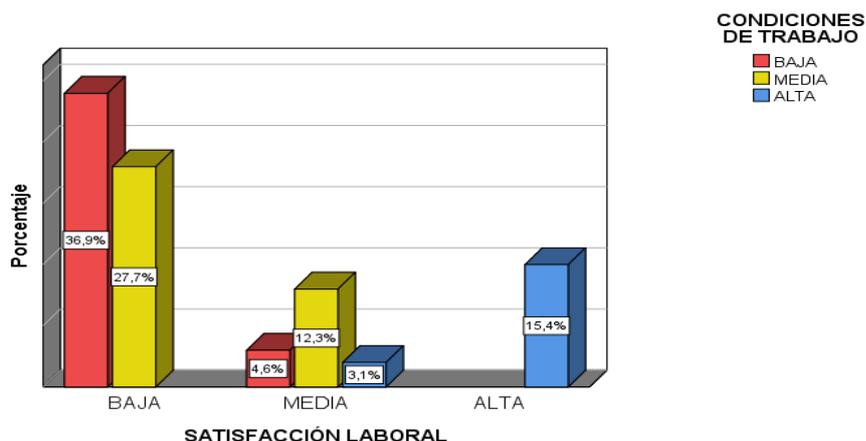
Cruce entre las V1. Condiciones de trabajo y V2. Satisfacción laboral

		Condiciones de trabajo			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción laboral	Baja	36,9%	27,7%		64,6%
	Media	4,6%	12,3%	3,1%	20,0%
	Alta			15,4%	15,4%
Total		41,5%	40,0%	18,5%	100,0%

Nota. En la presente tabla se muestra el porcentaje de resultados de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Figura 6

Histograma del cruce de la V1. Condiciones de trabajo y V2. Satisfacción laboral



Nota. En la siguiente tabla N° 9 y en la figura N° 6, los resultados mostraron el cruce de las variables condiciones de trabajo y la satisfacción. Considerando que el O. G. fue identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los operarios de recojo de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020. Por lo que de los operarios encuestados el 36.9% afirmó el cruce de las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral resultó un nivel bajo; el 12.3% afirmaron que el cruce de las variables fue en un nivel medio y el 15.4% respondieron que el cruce de las variables se manifestó un nivel alto.

Tabla 10

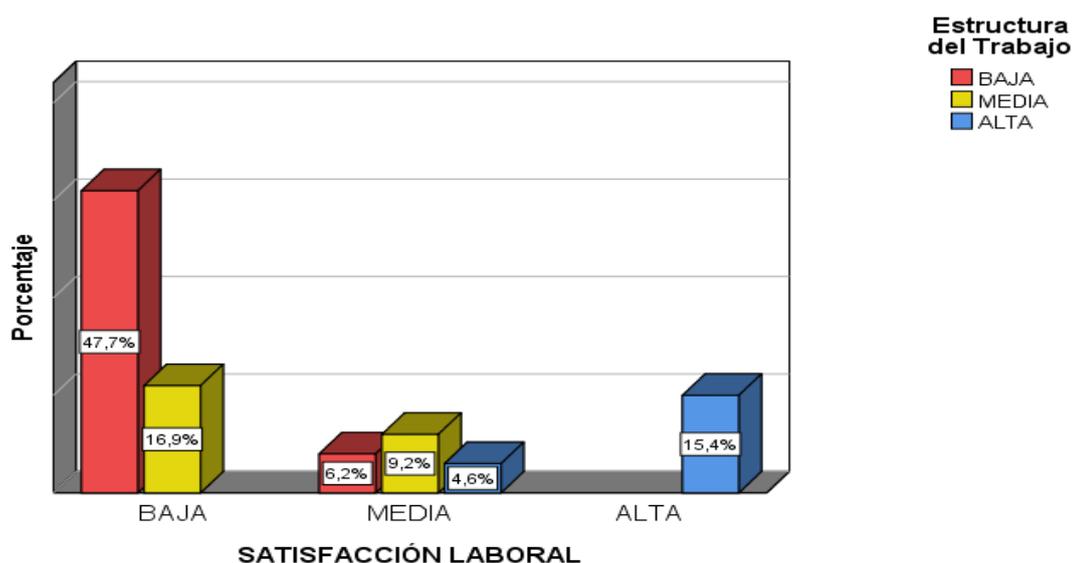
Cruce entre la D1. Estructura del trabajo y V2. Satisfacción laboral.

		Estructura del Trabajo			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción laboral	Baja	47,7%	16,9%		64,6%
	Media	6,2%	9,2%	4,6%	20,0%
	Alta			15,4%	15,4%
Total		53,8%	26,2%	20,0%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra el porcentaje de resultados entre la D1. Estructura del trabajo y V Satisfacción laboral.

Figura 7

Histograma del cruce de la D1. Estructura del trabajo y V2. Satisfacción laboral.



Nota. En la tabla N°10 y la figura N° 7, pudo verificarse el resultado de D1. Estructura del trabajo y V Satisfacción laboral. Se consideró que el primer O. E. fue identificar la relación que existe entre la estructura de trabajo y satisfacción. Para lo cual el total de los clientes encuestados afirma que el 47.7% afirmaron que se dio en un nivel bajo, el 9.2% afirmó que fue un nivel medio y el 15.4% presentó que se dio en un nivel alto.

Tabla 11

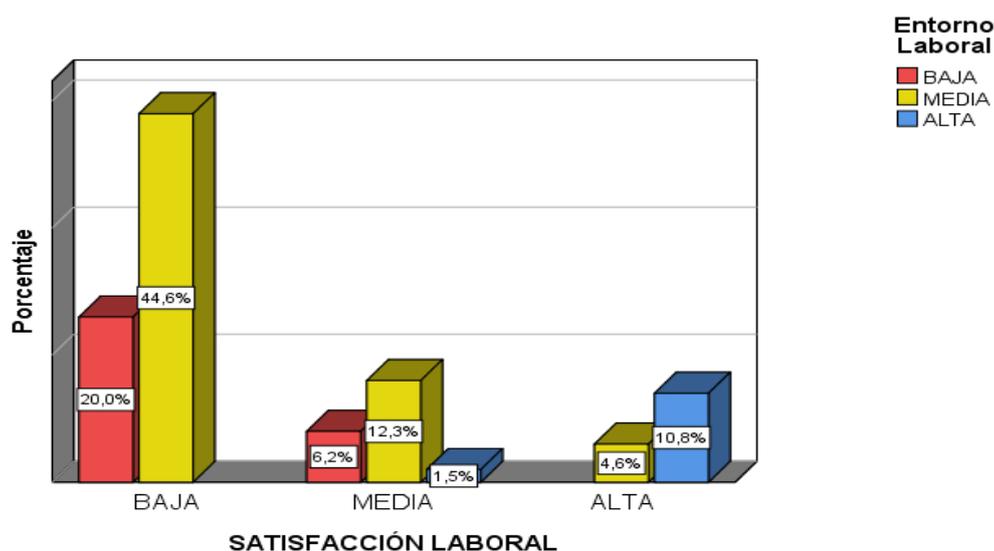
Cruce entre la D2 Entorno laboral y V2. Satisfacción laboral

		Entorno Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción laboral	Baja	20,0%	44,6%		64,6%
	Media	6,2%	12,3%	1,5%	20,0%
	Alta		4,6%	10,8%	15,4%
Total		26,2%	61,5%	12,3%	100,0%

Nota. La tabla muestra el porcentaje de resultados entre la D2 Entorno laboral y V Satisfacción laboral

Figura 8

Histograma del cruce de la D2. Entono laboral y V.2 Satisfacción laboral.



Nota. En la siguiente tabla N° 11 y la figura N° 8 pudo verificarse el resultado de la D2 Entorno laboral y V Satisfacción laboral. Considerando que el segundo O.E. fue determinar la relación que existe entre entorno laboral y satisfacción. Por lo cual del total de encuestados de los operarios el 20% afirma que se dio en un nivel bajo, mientras que el 12.3% afirmó que se demostró en nivel medio y el 10.8% indico que se demostró en un nivel alto.

Tabla 12

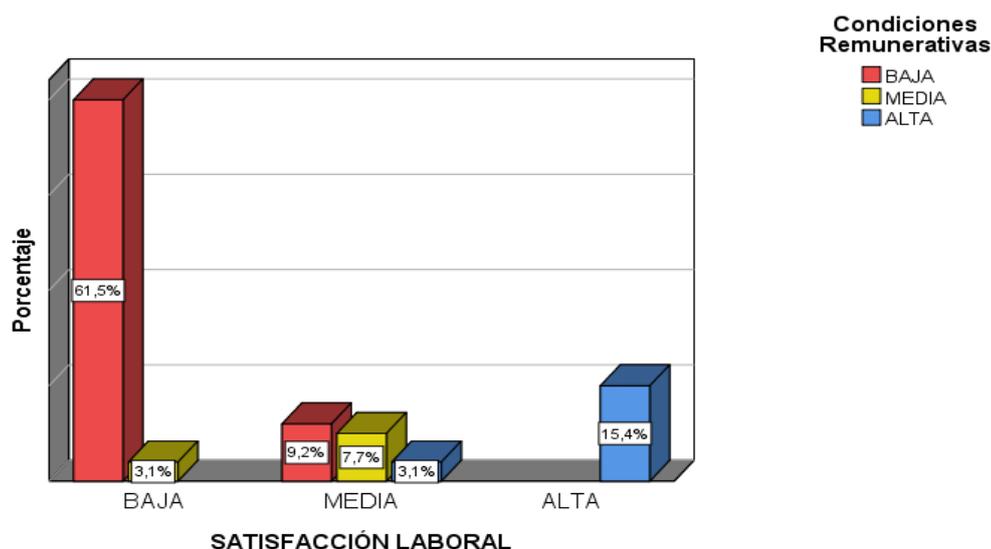
Cruce entre la D3 Condiciones remunerativas y V2. Satisfacción laboral

		Condiciones Remunerativas			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción laboral	Baja	61,5%	3,1%		64,6%
	Media	9,2%	7,7%	3,1%	20,0%
	Alta			15,4%	15,4%
Total		70,8%	10,8%	18,5%	100,0%

Nota. En la tabla se observa el porcentaje de los resultados entre la D3 Condiciones remunerativas y V Satisfacción laboral

Figura 9

Histograma del cruce de la D3 Condiciones remunerativas y Satisfacción laboral



Nota. En la presente tabla N° 12 y la figura N° 9 pudo verificarse el resultado de la D3 Condiciones remunerativas y V Satisfacción laboral, Consideró que el tercer O.E. fue determinar la relación que existe entre las condiciones remunerativas y la satisfacción. Por lo siguiente, del total de los operarios encuestados el 61.5% manifestaron que se dio como resultados un nivel bajo, mientras que el 7.7% afirmó un nivel medio y el 15.4% indicó un nivel alto.

Prueba de normalidad

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 13

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,264	65	,000	,788	65	,000
Estructura del Trabajo	,335	65	,000	,735	65	,000
Entorno Laboral	,328	65	,000	,766	65	,000
Condiciones Remunerativas	,434	65	,000	,602	65	,000
Satisfacción laboral	,396	65	,000	,665	65	,000

Nota. En la tabla N° 13, la prueba de normalidad se pudo observar que el gl. fue de 65, en el cual se estableció la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Dentro de la prueba de normalidad se tuvo un $p=0.000 \leq 0.05$ según todos los temas que fueron analizados, en el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, Quiere decir que los datos no siguieron una distribución normal. Por este motivo, se empleó el estadígrafo de Rho de Spearman con el fin de poder observar las muestras no paramétricas para las hipótesis planteadas y de esta manera se evaluó el grado de la correlación que existe entre las variables estudiadas.

Hipótesis General

Se plantea el análisis

H1: Existe relación entre las estructuras de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Ho: No existe relación entre la estructura de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Tabla 14

Prueba de hipótesis General

		Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	1,000	,661
			,000
	N	65	65
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	,661	1,000
		,000	.
	N	65	65

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. En la tabla 14, se observó que la relación de la prueba de Rho de Spearman fue significativa el nivel de correlación ,661, entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Decisión. Siendo la sig. (bilateral)=0.000<0.05, entonces se rechazó la hipótesis nula, admitiendo la alterna. Se concluye que existe una correlación positiva considerable entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis estadística 1

H1: Existe relación entre las estructuras de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Ho: No existe relación entre las estructuras de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 1

		Estructura del Trabajo	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Estructura del Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,710
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,710	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	65	65	

Nota. En la tabla N°15, se pudo observar la relación de la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel de correlación fue de .710, se puede inducir que existe una relación entre las variables de estudio

Decisión. Siendo la sig. (bilateral)=0.000<0.05, entonces se rechazó la hipótesis nula, admitiendo la alterna. Se concluye que existe una correlación positiva entre estructura de trabajo y satisfacción laboral.

Hipótesis estadística 2

H1: Existe relación entre el entorno laboral y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Ho: No existe relación entre el entorno laboral y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 2

		Entorno Laboral	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Entorno Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,444
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,444	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. En la tabla N°16, se pudo observar la relación de la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel de correlación fue de .444, se puede inducir que existe una relación entre las variables de estudio.

Decisión. Siendo la sig. (bilateral)=0.000<0.05, entonces se rechazó la hipótesis nula, admitiendo la alterna. Se concluye que existe una correlación positiva entre entorno laboral y satisfacción laboral

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre condiciones remunerativas y satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre condiciones remunerativas y satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 3

		Condiciones Remunerativas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones Remunerativas	1,000	,811
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Nota. En la tabla N°17, se pudo observar la relación de la prueba de Rho de Spearman fue significativa, el nivel de correlación fue de .811, se puede inducir que existe una relación entre las variables de estudio

Decisión. Siendo la sig. (bilateral)=0.000<0.05, entonces se rechazó la hipótesis nula, admitiendo la alterna. Se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre condiciones remunerativas y satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Para proceder con la discusión de los resultados, se verificó que la hipótesis general con respecto a la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020; se encontró hallazgos de evidencias en diferentes antecedentes a nivel internacional y nacional.

En el análisis de los resultados del bivariado, se obtuvo que el 36.9% de los encuestados afirmó que las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020, se relacionaron en un nivel bajo, es decir la empresa presentó bajas condiciones de trabajo que se reflejó en un nivel bajo de satisfacción en los operadores, 12.3% afirmaron que el cruce de las variables se demostró nivel medio y el 15.4% indicaron que fue un nivel alto; estos hallazgos, evidenciaron que las condiciones de trabajo se encuentran en un nivel bajo. Los hallazgos presentados se asemejan a los del estudio de Guzña (2015), que en su investigación a una relación positiva entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, de estas evidencias podemos reflejar lo importante de como se consolidan las condiciones de trabajo dentro de las empresas, ya que se verá impactado en la satisfacción de los trabajadores.

De los datos de los resultados descriptivos mostraron sobre la variable de condiciones de trabajo el 41.5% de los encuestados refirieron bajas, mientras que el 40% indicaron que las condiciones de trabajo son medias y 18.5% manifestaron respecto a las condiciones de trabajo son altas. En cuanto a la variable de satisfacción laboral el 64.6% de los operadores indicaron baja satisfacción laboral, el 20% de los operadores indicaron media y 15.4% de operarios indicadores alta satisfacción laboral en la empresa, así como Rosales & Espinoza (2017) en su investigación menciona la relación directa entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Haciendo una alineación con los resultados antes expuestos Neffa (2012) mencionó que condiciones de trabajo va a impactar en la salud y la vida de los trabajadores también en el cumplimiento de la operatividad del trabajo, siendo eficientes, mejorar las ganancias y el crecimiento empresarial. Este punto también se refleja en la investigación realizada por Balbin (2011) donde los trabajadores

mostraron un 61.6% de satisfacción al verificar que se contaba con buenas condiciones de trabajo.

En la investigación al igual que en la de Atencia, Balaguera, & Cantillo (2017) se puede ver que una de las problemáticas es el ausentismo y alta rotación del personal y estos hacen analizar estas dos variables.

En relación de las variables de condiciones de trabajo y satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020, presento un Rho de .0661; por lo tanto se puede inducir que existe una relación significativa positiva directamente proporcional entre las variables de estudio y mediante la prueba de Rho de Spearman al 95% de confianza con un nivel de sig. (bilateral) $p=0.000 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, mostrando que existió una relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la empresa Copelisa.

Considerando esta relación que existe entre las dos variables la misma que fue corroborado por la investigación Uribe (2015) para determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de 17 empresas servicios con una muestra de 4292 empleados el cual dio como resultado la correlación es de forma significativa con la satisfacción laboral, considerando también esta tendencia en los resultados obtenidos de Bahamondes (2016)

De los resultados mostrados en la hipótesis se menciona que tal como en el estudio de Nazan, Nazlican, & Turhan (2012) que fue aplicado al mismo tiempo de población obteniendo resultados generales iguales que existen una relación positiva entre estas variables, con lo que nos permite reconfirmar nuestra investigación.

Así como en la investigación de Sanchez & Ruiz-Muñoz (2017) donde se resaltan que las condiciones de trabajo son importantes, lo cual fue acorde con el presente trabajo.

En tal sentido en el presente trabajo se encontró que la empresa al tomar decisiones basadas en los resultados obtenidos, resaltó que las condiciones físicas son una de las más importantes en acorde con Kinzl, Traweger, Knotzer, Heidegger, & Benzer (2005) y Samuel, Amogre, Krugu, & Rüter (2020) que en su investigación los resultados son similares.

En relación a la primera hipótesis específica se planteó que, existe relación entre la estructura del trabajo y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; se obtuvo que el 47.7% que en el cruce dio en un nivel bajo, es decir tuvo un nivel bajo de estructura del trabajo que se refleja en un nivel bajo satisfacción de los operarios, el 9.2% afirmó que resulto en un nivel medio y el 15.4% indicó que se dio en un nivel alto, mediante la prueba Rho de Spearman al 95% de confianza, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0.05$, un coeficiente de correlación $\rho = .710$, se pudo concluir que existe una relación significativa, positiva Por tal razón, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación, afirmando que existe relación significativa entre la estructura del trabajo y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; 2020.

Estos resultados mostraron que existe una relación entre la estructura de trabajo con la satisfacción laboral ya que en la conceptualización según Robbins & Coulter (2010) en lo que empresa establece la posición y las tareas que los trabajadores realizaran, teniendo el ambiente y proporcionando lo necesario al trabajador, esto relacionándose a que sienta que puede realizar su trabajo, y no habrá impedimento para el cumplimiento. Lo mencionado se visualizó también en los resultados de Vieco, G. & Llanos, R. (2014)

En relación a la segunda hipótesis específica se planteó que, existe relación entre el entorno laboral y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; se halló que el 20% de los operarios afirmó que el cruce dio en un nivel bajo referente a la satisfacción de los operarios, el 12.3% de operarios afirmaron que resulto en un nivel medio y el 10.8% de los operarios indicaron que se dio en un nivel alto, mediante la prueba Rho de Spearman al 95% de confianza, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0.05$, un coeficiente de correlación $\rho = .444$, se pudo concluir que existe una relación significativa, positiva media. Por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación, afirmando que existe relación significativa entre entorno laboral y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa.

El resultado presentado muestra la relación entre el entorno laboral con la satisfacción de los operarios se muestra en que no sienten identificados con el

espacio asociado a la posibilidad de la interacción con las diferentes jefes y compañeros, según Duncans (1979) refiere que existen diferentes posiciones dentro de la organización con diferentes líneas de poder que son los que forman parte de este entorno y que permitan el bienestar del trabajador. Y así también se encontró en los resultados de del trabajo de Mendoza (2016).

Por lo que como conclusión indican que la calidad de liderazgo y la relación con los compañeros que con partes de las condiciones de trabajo son significativamente asociadas a la salud mental de los trabajadores.

En la tercera hipótesis específica se planteó que, existe relación entre el condiciones remunerativas y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa; se halló que el 61.5% de los operarios afirmó que el cruce dio en un nivel bajo de condiciones remunerativas referente a la satisfacción de los operarios, el 7.7% de operarios afirmaron que resulto en un nivel medio y el 15.4% de los operarios indicaron que se dio en un nivel alto de condiciones remunerativas en referencia a la satisfacción, mediante la prueba Rho de Spearman al 95% de confianza, con un nivel de sig. (bilateral) $p = 0.000 < 0.05$, un coeficiente de correlación $\rho = .811$, se pudo concluir que existe una relación significativa, positiva alta.

Por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación, afirmando que existe relación significativa que mostro entre condiciones remunerativas y satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, es resultado de que si los trabajadores les mejorarían las condiciones remunerativas como pagos al día, pago con reconocimiento de sus horarios completos ellos se encontrarían con una escala mejor en satisfacción laboral tal como lo menciona Ynfante (2008), que la retribución económica y la escala que presenta es un estímulo importante al trabajador para lograr algún un objetivo y sea participe dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones en la investigación científica de acuerdo a Fernandez , Baptista, & Henandez (2016) se considerarán los hallazgos de la investigación que dieron respuesta a los objetivos de la investigación, donde al realzar las conclusiones se

revisan los diferentes puntos y se basaron las conclusiones en los principales resultados y su comprensión. Se obtuvieron como principales resultados:

Primero: De la variable condiciones de trabajo se obtuvo que el 41.5% de operarios encuestados consideraron sobre la variable condiciones de trabajo son bajas en la empresa, el 40% consideró que las condiciones de trabajo son medias y el 18.5% consideró que son altas las condiciones de trabajo. En la variable satisfacción laboral se presentó los resultados que el 64.6% consideró que la satisfacción es baja en la empresa; el 20% de los operarios consideraron que tienen una satisfacción media y el 15.4% mostraron que se encontraron con alta satisfacción con la empresa. En referencia en el cruce de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral se obtuvo el coeficiente correlacional de 0.66, con un nivel de confianza 95%, mediante la prueba Rho de Spearman y un valor sig. (bilateral) =0.000; se afirmó que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. En conclusión, para la aplicación de condiciones de trabajo deberán evaluar los puntos que permitan cubrir las necesidades de los trabajadores.

Segundo: en los hallazgos obtenidos en el análisis de la dimensión de estructura de trabajo mostraron que el 53.8% de los operarios consideraron que la estructura es baja en la empresa, el 26.2% de los operarios consideraron que la estructura de trabajo es de media impacto y el 20% de los operarios consideran que la estructura de trabajo tenía un alto impacto en la empresa. Los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.710, con un nivel de confianza 95%, mediante la prueba Rho de Spearman y un valor sig. (bilateral) =0.000; finalmente se concluyó que existe una correlación positiva entre la dimensión estructura del trabajo y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos, por lo tanto para que los operarios de la empresa se encuentren satisfechos se deberá mejorar las la estructura del trabajo.

Tercera: los resultados descriptivos de los últimos hallazgos del análisis de la dimensión de entorno laboral, se visualizó que el 26.2% de los operarios consideraron que el entorno laboral es bajo en la empresa. Los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.444, con un nivel de

confianza 95%, mediante la prueba Rho de Sperman y un valor sig. (bilateral) =0.000; En conclusión, se acepta que existe una correlación positiva media entre la dimensión entorno laboral y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos.

Cuarto: los resultados descriptivos de los últimos hallazgos del análisis de la dimensión de condiciones remunerativas, se visualizó que el 70.8% de los operarios consideraron que las condiciones remunerativas que tienen son bajas en la empresa, el 10.8% considera que son medias las condiciones remunerativas y el 18.5% considera que son altas las condiciones remunerativas. Se determinó los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.811, con un nivel de confianza 95%, mediante la prueba Rho de Sperman y un valor sig. (bilateral) =0.000; como conclusión se aceptó que existe una correlación positiva entre las condiciones remunerativas y la satisfacción de los operarios de recolección de residuos sólidos. Por lo que es importante que la empresa reconsidere las condiciones remunerativas para que en conjunto esto se refleje en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la fidelización con la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

En la empresa se puede visualizar que se presentaron la necesidad de crear políticas laborales ajustadas a la realidad de la empresa y considerando los puestos de trabajo para el cumplimiento de los servicios que realizan.

Primero: La empresa define un espacio físico para que los trabajadores puedan dejar sus pertenencias, reposen o esperen sus turnos de forma segura, ya que muchos de ellos salen como a la media noche a cumplir su ruta asignada. A nivel administrativo se recomienda evaluar las tareas que han sido designadas para que esta forma se busque la cantidad precisa de personal que se necesita para cubrir los servicios que realizan. Se recomienda reorganizar el plan de capacitaciones para que puedan reforzar las técnicas y posturas al realizar el trabajo y esto permita reducir el impacto en lo físico a los operarios.

Segundo: Se recomienda realizar un programa que brinden asesoramiento psicosocial y apoyo a los trabajadores para mejorar la forma en que manejan el estrés relacionado con el trabajo, considerando que la labor que realizan están expuestos a diferentes perjuicios, por lo que la empresa debería considerar la implementación de un plan de bienestar laboral, que mejore la relación entre los trabajadores y con el entorno social.

Tercero: Se recomienda cambiar las políticas vigentes para garantizar el pleno cumplimiento de las empresas de residuos con las normas de seguridad de los trabajadores sanitarios, tanto en la legislación de Gestión residuos sólidos, el cumplimiento de la ley 29783, a través de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde menciona la evaluación y seguimiento de los riesgos a los que están expuestos. El cumplimiento con los equipos de protección personal como el uso de ropa protectora y otras herramientas esenciales para reducir la monotonía de los procesos de recogida de residuos puede reducir el estrés relacionado con la posibilidad de sufrir algún accidente laboral y mejorar las calificaciones de satisfacción laboral entre las operaciones de residuos sólidos.

Así también realizar de forma periódica monitoreo de salud para los trabajadores y brindar facilidades para que este monitoreo tenga alcance a los familiares de los operarios, ya que de esta forma se fortalece la

relación entre los operarios, la empresa y la familia y que se vea como resultado en la fidelización de los operarios.

Cuarto: Se recomienda implementar la forma de contratación de ingreso a planilla con los beneficios de ley desde el primer día de trabajo de los operarios, para con este objetivo puedan sentir mayor estabilidad laboral y económica y esto reduzca el nivel de rotación del personal. Así también se encontró que existe personal extranjero que es el que logra cubrir los puestos, por lo que se debe contratar al personal previa verificación de los documentos, revisando el carnet de extranjería o PTP según sea el caso, para que este acorde a los requisitos migratorios para brindar estabilidad laboral a este personal que podría fidelizarse con las condiciones mínimas laborales. Se recomienda implementar un programa completo que contenga políticas de seguridad, salarial, asistencia y disciplina, también perfiles de puesto donde se defina los requisitos para poder pasar de un área a otra y una revaloración económica de los puestos que ofrece la empresa.

Referencia

Acosta, J. (2012). *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*. Diales

Aguilar, N. y Magaña, D. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. El buzón de pacioli, 1(116). [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38- \) importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-) importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf)

Anand, N., & Daft, R. (2007). What is the right organizations desing. *Organizational dynamics*, 36(4), 329-344. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.06.001>

Atencia, J., Balaguera J. y Cantillo, s. (2017). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en una empresa comercial santa marta . *Universidad cooperativa de colombia* , *santa marta* . <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/grado%20de%20satisfaccion%20laboral%20y%20condiciones%20de%20trabajo%20empresa%20en%20Osanta%20marta.pdf>

Bahamondes, G. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en recolectores de residuos sólidos urbanos de la comuna de Yumbel*. Universidad de concepción, Yumbel.

Balbin, N. (2011). *Satisfacción laboral del personal operario de una empresa, lima - 2011*. Universidad nacional del centro del Perú, lima. [Http://hdl.handle.net/20.500.12894/1726](http://hdl.handle.net/20.500.12894/1726)

Blanch, J. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial*. Academia.edu. https://www.academia.edu/1937351/trabajar_en_la_modernidad_industrial

Blanch, J., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 1 (26), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>

Contraloría General de la República. (2019). [Www.contraloria.gob.pe](http://www.contraloria.gob.pe): <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/resumen/2019-05.pdf>

Duncans, R. (1979). What is the right organization structure? *Organizational dynamics*, 59-80.

Eurofound. (20 de 09 de 2011). European industrial relations dictionary. European foundation for the improvement of living and working conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>

Fernandez, C., Baptista, P., & Henandez, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Mc graw hill.

Flores, C., Díaz, I., Luz, V. & Rodríguez, P. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300008>.

Galarza, A., Gómez, L., Ordóñez, C. (2021). *Calidad de vida en el trabajo y aspectos sociodemográficos en trabajadores reintegrados en una empresa de bus de rápido tránsito*. Cuaderno de administración, 37 (69). <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>

Gamperiene, M., Nygard, J., & Sandanger, I. (2006). The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in norway. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 1 (24). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-1-24>

Giles, C. (2014). El tratado de libre comercio, regulación como parte de política de estado a largo plazo en materia laboral. *Revista peruana de derecho de la empresa*, 3 (63), 156-158.

Gil-monte, P. (2012). Riesgos psicociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29 (2) , 237-239.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s172646342012000200012&script=sci_abstract

Guzña, M. (2015). *Programa de prevención y condiciones de trabajo en recolectores de basura del gobierno descentralizado de la municipalidad de Catón*, noviembre 2014- abril 2015. Escuela superior politécnica de chimborazo, chimborazo.

Herrera, C., & León, D. (2017). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera - Arequipa*. Universidad catolica san pablo. Http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/15640/1/herrera_macedo_car_inf.pdf

Kaza, S., Yao, L., Bhada, P.& Van, F. (2020). What a waste 2.0 : a global snapshot of solid waste management to 2050, Urban development. <Https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30317> license: cc by 3.0 igo.

Kinzl, j., Traweger, C., Knotzer, H., Heidegger, T., & Benzer, a. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British journal of anaesthesia*, Estados Unidos de America. <https://doi.org/10.1093/bja/aei035>

Mendoza, M. (2016). *Condiciones de trabajoy estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la municipañidad distrital de Ate*. Universidad Ricardo Palma, Lima.

Mora, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 4 (2) 57. <https://doi.org/10.30545/academo.2017.jul-dic.8>

Morales, P., & Puntriano, C. (2016). Asignación familiar legal y convención colectiva. *Revista peruana de derecho de la empresa*, 6(58), 42-46.

Nazan , S., Nazlican, E., & Turhan, E. (2012). Job satisfaction and sociodemographic factors affecting garbage worker, quality of life in Antakya. *Primary health care*, 12-20. <https://Doi:10.4172/2167-1079.1000110>

Neffa, J. (1995). *Condiciones y medio ambiente de trabajo, presentación y concepto dominante*. Consejo nacional de investigación científica y técnica de Argentina. [Http://www.relats.org/documentos/sst.general.neffa.cymat1995.pdf](http://www.relats.org/documentos/sst.general.neffa.cymat1995.pdf)

Neffa, j. (2002). *¿Qué son las condciones y medio ambiente de trabajo?*, Centro de estudios e investigación laboral. http://www.referato.net/uba-proceso2/neffa_condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf

Ore, E., & soto, C. (2018). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del emerfero en el servicio de medicina del hospital guillermo kaelin de la fuente, lima 2018*. Universidad norbert wiener , lima . <Http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2973/tesis%20or%c3%a9%20erik%20%20soto%20cecilia.pdf?sequence=3&isallowed=y>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista iberoamericaba para la investigación y desarrollo educativo*, 10, 10-20. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Perú, M. D. (2011). Ley 29783 - ley de seguridad y salud en el trabajo. Https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/seguridad-salud-en-el-trabajo/ley%2029783%20_%20ley%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf

Portales , C., Araiza , z., & Velarde, E. (2018). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa de transporte*. Universidad autónoma de coahuila., monclova. Http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_pf601_satisfacci__n_laboral_y_rotaci__n_d_e_personal.pdf

Portillo, T. M. (2017). *Educación por habilidades: perspectivas y retos para el sistema educativo*. Educación, 30- 50.

Rico, R., & Sánchez, J. (1996). *Manual de prticas de psicología organizacional*. Salamanca.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*.

Rosales, A., & Espinoza, Y. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción de los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Barranca, 2017*. Barranca, Barranca, Perú. [Http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/unjfsc/2532](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/unjfsc/2532)

Samuel, I., Amogre, M., Krugu, J., & Ruitter, R. (2020). Psychosocial risk, work-related stress, and job satisfaction among domestic waste collectors in the municipality of Ghana. *International journal of environmental research and public health*, 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082903>

Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en una industria de cereales*. Facultad de psicología y relaciones humanas, Rosario.

Sanchez, A., & Ruiz-Muñoz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos de Andalucía. *Saúde soc. Paulo*, 26 (3), 798-810. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017162878>

Sánchez, C., & Maritnez, S. (2014). *Condiciones de trabajo. Salud de los trabajadores de docentes, satisfacción exigencias laborales y daños a la salud*, 22(1), 19-28.

Schein, E. (1994). *Psicología de la organización*. Juárez.

Schlemenson, A. (1998). *Análisis organizacional y empresas*. <https://inssanbernardo-cha.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/05/schlemenson-cap-2.pdf>

Schoof, T., Manzanares, E., & Grimaldo, M. (2018). Red de soporte social y apoyo comunitario en miembros de una organización de desplazados por violencia política residentes en Cañete, Perú. *Revista costarricense de psicología*, 107-129. [Http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v37i02.02](http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v37i02.02)

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medea.

Uribe, D. (2015). El impacto de las condiciones del trabajo en la satisfacción laboral. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65.

Vieco, G. & Ilanos f. (2014). Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world, *psicología desde el caribe*, 31(2), 354-385. Retrieved september 12, 2021. [Http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=s0123-417x2014000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=s0123-417x2014000200009).

Ynfante, R. (26 de noviembre de 2008). Los incentivos y la motivación. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de las variables.

Condiciones de trabajo y satisfacción de los operarios de limpieza pública de la empresa Copelisa.						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General	General	General				
¿Cuál es la relación entre las Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020?	Determinar la relación entre las Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020	Existe asociación significativa entre las Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.	V1. Condiciones de trabajo	Estructura del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de las funciones • Control en el tiempo de trabajo • Recursos para realizar la labor • Estabilidad laboral • Espacio físico de trabajo 	Tipo de investigación: Básica y método aplicado
Específicos	Específicos	Específicos		Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de relación social • Relación con los jefes • Relación con los compañeros 	Diseño: No experimental con corte transaccional, tipo descriptiva correlacional
¿Establecer la relación de las estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020?	Establecer la relación de las estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.	Existe asociación significativa entre las estructura del trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.		Condiciones remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> • Política salarial • Incentivos económicos adicionales 	Enfoque: Cuantitativo
¿Establecer las entomo laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020?	Establecer las entomo laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.	Existe asociación significativa entre las entorno laboral y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.	V2. Satisfacción laboral	Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad con la labor • Identificación con la labor • Valoración del labor realizada • Posibilidades de desarrollo 	Población: 50 operarios de recolección de residuos sólidos
¿Establecer la relación de las condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020?	Establecer la relación de las condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.	Existe asociación significativa entre las condiciones remunerativas y la satisfacción laboral de los operarios de recolección de residuos sólidos de la empresa Copelisa, 2020.		Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con el equipo de trabajo • Líderes tolerantes 	Muestra probabilística: 25 operarios de recolección de residuos sólidos
				Remuneración y beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad con la Remuneraciones • Equidad de beneficios 	Técnica: la encuesta
						Instrumento: el cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2. Matriz de la operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS DEL CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones de trabajo	Estructura del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de las funciones • Control en el tiempo de trabajo • Recursos y espacio físico para realizar la labor 	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11 y 12	La escala de medición es ordinal Tipo LIKERT que corresponden a las valoraciones siguientes: 1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de relación social • Relación con los jefes y compañeros 	13,14,15,16,17,18,19,20,21 y 22	
	Condiciones remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> • Política salarial • Incentivos económicos adicionales 	23,24,25,26,27,28,29 y 30	
Satisfacción laboral	Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad con el labor • Identificación y valoración de de la tarea 	1,2,3,4,5,6,7,8,9, y 10	Totalmente de acuerdo
	Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidades de desarrollo personal • Comunicación con el equipo de trabajo • Líderes tolerantes 	11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20, 21 y 22	
	Remuneración y beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad con la Remuneraciones • Equidad de beneficios 	23,24,25,26,27,28,29 y 30	

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 3. Instrumento de investigación 1.



CUESTIONARIO SOBRE SASTIFACCIÓN LABORAL

Instrucción:

Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros.

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

N°	Ítemes	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El horario de trabajo le es agradable					
2	El trabajo que hace es justo para su manera de ser					
3	El trabajo que realiza le hace sentir útil					
4	Le complace los resultados de su trabajo.					
5	El ambiente donde trabaja es confortable.					
6	El ambiente físico en el que labora se siente cómodo.					
7	El trabajo le permite aprender nuevas cosas					
8	La empresa dispone de su compromiso					
9	Las personas externas reconocen para bien la labor que realizó					
10	La empresa lo motiva a trabajar					
11	El jefe considera su opinión cuando le asignan tareas					
12	El trabajo que realiza lo hace sentir realizado como persona					
13	El ambiente de trabajo permite expresar sus opiniones					
14	Le es fácil seguir las normas de su trabajo					
15	El trabajo me permite tiempo libre para realizar otras actividades					
16	El jefe le permite tener un buen trato					
17	El trabajo que realiza requiere iniciativa					
18	El jefe valora el esfuerzo que le pone a su trabajo					
19	La empresa reconoce ante los demás sus logros en el trabajo					
20	Le es agradable trabajar con sus compañeros					
21	La empresa le ofrece una línea de carrera					
22	Los compañeros de trabajo están dispuesto a ayudarlo					
23	La empresa es responsable en las fechas del pago					
24	En el trabajo siente que forma parte de un grupo					
25	El jefe lo considera responsable					
26	El sueldo que obtiene es bastante aceptable.					
27	El trabajo que realiza le permite cubrir sus expectativas económicas					
28	El trabajo que realiza lo hace sentir feliz					
29	La empresa se encuentra en constante crecimiento					
30	La empresa brinda programas de beneficios no económicos					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4. Instrumento de investigación 2.



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Instrucción:

A continuación encontrará un conjunto de enunciados referidas a las actitudes y sentimientos que la gente tiene acerca de su trabajo, o de las posibilidades que su trabajo le brinda. Le pedimos que indique en qué medida cada oración refleja lo que Ud. siente o piensa de su trabajo.

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

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Los colaboradores muestran disposición en trabajo en equipo					
2	La empresa le dice como debe hacer su trabajo					
3	El ambiente físico permite que realice su labor					
4	La distribución de tareas es de forma igualitaria para todos los trabajadores					
5	La empresa le da la libertad sobre el orden en el que realizar las labores					
6	La empresa ofrece un lugar confortable para descansar					
7	La empresa le fija los tiempos y ritmo del trabajo					
8	La ropa es adecuada para la labor que realiza					
9	La empresa le proporciona los implementos, herramientas y materiales para el buen desempeño de sus labores.					
10	La empresa le permite tener autonomía en su trabajo					
11	Los jefes inmediatos planifican bien el trabajo					
12	El ritmo de trabajo siempre es el mismo					
13	La relación con su jefe es muy buena					
14	En un situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario					
15	La empresa genera que usted hable con entusiasmo de su trabajo a otras personas					
16	El inmediato superior le presta ayuda y apoyo cuando lo necesita					
17	Los jefes directos le otorgan permisos cuando lo necesita					
18	La empresa lo capacita en uso de EPP					
19	Le preocupa que le cambien las tareas contra su voluntad					
20	El trabajo que realiza cumple las expectativas de la empresa					
21	La comunicación es fluida entre los compañeros					
22	La empresa considera un sueldo razonable por sus labores					
23	Los horarios de trabajo le permite compartir tiempo con su familia y amigos					
24	El contrato de trabajo depende de su rendimiento en el trabajo					
25	La empresa lo capacita constantemente					
26	La empresa le ofrece contrato estable de trabajo					
27	La empresa le otorga seguro de salud y/o atención médica					
28	La empresa tiene un sistema de remuneración mensual considerando incentivos económicos adicionales					
29	La empresa le permite elegir su día de descanso					
30	La empresa valora que usted sea parte de la empresa					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 5. Solicitud para realizar el proyecto de investigación.

San Luis, 10 de diciembre 2020.

Asunto:

Permiso para ejecución de tesis

El presente es para aprobar el permiso para ejecución de tesis solicitado por la Srta. Sthefany Gálvez Espejo, con la participación de los operarios de recojo de limpieza pública.

Atentamente,



Vanessa Díaz Ronder
Jefe de Recursos Humanos
Copelisa S.A

ANEXO 6. Instrumento validado: Condiciones de trabajo



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

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO														
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA DEL TRABAJO														
1	Los colaboradores muestran disposición en trabajo en equipo			x				x				x		
2	La empresa le dice cómo debe hacer su trabajo			x				x				x		
3	El ambiente físico permite que realice su labor				x				x				x	
4	La distribución de tareas es de forma igualitaria para todos los trabajadores			x				x				x		
5	La empresa le da la libertad sobre el orden en el que realizar las labores			x				x				x		
6	La empresa ofrece un lugar confortable para descansar			x				x					x	
7	La empresa le fija los tiempos y ritmo del trabajo				x				x				x	
8	La ropa es adecuada para la labor que realiza			x				x					x	
9	La empresa le proporciona los implementos, herramientas y materiales para el buen desempeño de sus labores.			x				x					x	
10	La empresa le permite tener autonomía en su trabajo			x				x					x	
11	Los jefes inmediatos planifican bien el trabajo			x				x					x	
12	El ritmo de trabajo siempre es el mismo				x				x				x	
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL														
13	La relación con su jefe es muy buena				x				x				x	
14	En un situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario			x					x				x	
15	La empresa generara que usted hable con entusiasmo de su trabajo a otras personas			x					x				x	
16	El inmediato superior le presta ayuda y apoyo cuando lo necesita			x					x				x	
17	Los jefes directos le otorgan permisos cuando lo necesita				x				x				x	
18	La empresa lo capacita en uso de EPP				x				x				x	
19	Le preocupa que le cambien las tareas contra su voluntad				x				x				x	
20	El trabajo que realiza cumple las expectativas de la empresa			x					x				x	
21	La comunicación es fluida entre los compañeros				x				x				x	
22	La empresa considera un sueldo razonable por sus labores			x					x				x	
DIMENSIÓN: CONDICIONES REMUNERATIVAS														
23	Los horarios de trabajo le permite compartir tiempo con su familia y amigos			x					x				x	
24	El contrato de trabajo depende de su rendimiento en el trabajo			x					x				x	
25	La empresa lo capacita constantemente				x				x				x	
26	La empresa le ofrece contrato estable de trabajo				x				x				x	
27	La empresa le otorga seguro de salud y/o atención médica			x					x				x	
28	La empresa tiene un sistema de remuneración mensual considerando incentivos económicos adicionales			x					x				x	
29	La empresa le permite elegir su día de descanso				x				x				x	
30	La empresa valora que usted sea parte de la empresa				x				x				x	

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable {x} aplicable después de corregir { } no aplicable { }

Apellido y nombres del juez validador: Lupe Esther Graus Cortez. DNI: 07539368.

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.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
METODOLÓGICO

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

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO														
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA DEL TRABAJO														
1	Los colaboradores muestran disposición en trabajo en equipo			x					x				x	
2	La empresa le dice cómo debe hacer su trabajo			x					x				x	
3	El ambiente físico permite que realice su labor				x					x				x
4	La distribución de tareas es de forma igualitaria para todos los trabajadores			x					x				x	
5	La empresa le da la libertad sobre el orden en el que realizar las labores			x					x				x	
6	La empresa ofrece un lugar confortable para descansar			x						x				x
7	La empresa le fija los tiempos y ritmo del trabajo				x					x				x
8	La ropa es adecuada para la labor que realiza			x						x				x
9	La empresa le proporciona los implementos, herramientas y materiales para el buen desempeño de sus labores.			x						x				x
10	La empresa le permite tener autonomía en su trabajo			x						x				x
11	Los jefes inmediatos planifican bien el trabajo			x						x				x
12	El ritmo de trabajo siempre es el mismo				x						x			
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL														
13	La relación con su jefe es muy buena				x					x				x
14	En un situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario			x						x				x
15	La empresa generara que usted hable con entusiasmo de su trabajo a otras personas			x						x				x
16	El inmediato superior le presta ayuda y apoyo cuando lo necesita			x							x			
17	Los jefes directos le otorgan permisos cuando lo necesita				x						x			x
18	La empresa lo capacita en uso de EPP				x						x			x
19	Le preocupa que le cambien las tareas contra su voluntad				x						x			x
20	El trabajo que realiza cumple las expectativas de la empresa			x							x			x
21	La comunicación es fluida entre los compañeros				x						x			x
22	La empresa considera un sueldo razonable por sus labores			x							x			x
DIMENSIÓN: CONDICIONES REMUNERATIVAS														
23	Los horarios de trabajo le permite compartir tiempo con su familia y amigos			x							x			x
24	El contrato de trabajo depende de su rendimiento en el trabajo			x							x			x
25	La empresa lo capacita constantemente				x						x			x
26	La empresa le ofrece contrato estable de trabajo				x						x			x
27	La empresa le otorga seguro de salud y/o atención médica			x							x			x
28	La empresa tiene un sistema de remuneración mensual considerando incentivos económicos adicionales			x							x			x
29	La empresa le permite elegir su día de descanso				x						x			x
30	La empresa valora que usted sea parte de la empresa				x						x			x

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable {x} aplicable después de corregir { } no aplicable { }

Apellido y nombres del juez validador: Luis Torres Cabanillas. DNI:08404690

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.



.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 METODOLOGICO**

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

Nº	DIMENSIONITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO														
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA DEL TRABAJO														
1	Los colaboradores muestran disposición en trabajo en equipo			X				X				X		
2	La empresa le dice cómo debe hacer su trabajo			X				X				X		
3	El ambiente físico permite que realice su labor			X				X				X		
4	La distribución de tareas es de forma igualitaria para todos los trabajadores			X				X				X		
5	La empresa le da la libertad sobre el orden en el que realizar las labores			X				X				X		
6	La empresa ofrece un lugar confortable para descansar			X				X				X		
7	La empresa le fija los tiempos y ritmo del trabajo			X				X				X		
8	La ropa es adecuada para la labor que realiza			X				X				X		
9	La empresa le proporciona los implementos, herramientas y materiales para el buen desempeño de sus labores.			X				X				X		
10	La empresa le permite tener autonomía en su trabajo			X				X				X		
11	Los jefes inmediatos planifican bien el trabajo			X				X				X		
12	El ritmo de trabajo siempre es el mismo			X				X				X		
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL														
13	La relación con su jefe es muy buena			X				X				X		
14	En un situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario			X				X				X		
15	La empresa generara que usted hable con entusiasmo de su trabajo a otras personas			X				X				X		
16	El inmediato superior le presta ayuda y apoyo cuando lo necesita			X				X				X		
17	Los jefes directos le otorgan permisos cuando lo necesita			X				X				X		
18	La empresa lo capacita en uso de EPP			X				X				X		
19	Le preocupa que le cambien las tareas contra su voluntad			X				X				X		
20	El trabajo que realiza cumple las expectativas de la empresa			X				X				X		
21	La comunicación es fluida entre los compañeros			X				X				X		
22	La empresa considera un sueldo razonable por sus labores			X				X				X		
DIMENSIÓN: CONDICIONES REMUNERATIVAS														
23	Los horarios de trabajo le permite compartir tiempo con su familia y amigos			X				X				X		
24	El contrato de trabajo depende de su rendimiento en el trabajo			X				X				X		
25	La empresa lo capacita constantemente			X				X				X		
26	La empresa le ofrece contrato estable de trabajo			X				X				X		
27	La empresa le otorga seguro de salud y/o atención médica			X				X				X		
28	La empresa tiene un sistema de remuneración mensual considerando incentivos económicos adicionales			X				X				X		
29	La empresa le permite elegir su día de descanso			X				X				X		
30	La empresa valora que usted sea parte de la empresa			X				X				X		

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: aplicable {x} aplicable después de corregir {..} no aplicable { }

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

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.



.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 METODOLOGICO**

ANEXO 7. Instrumento validado: Satisfacción laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SASTIFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS														
1	El horario de trabajo le es agradable			X					X				X	
2	El trabajo que hace es justo para su manera de ser				X			X					X	
3	El trabajo que realiza le hace sentir útil				X			X						X
4	Le complace los resultados de su trabajo.				X			X					X	
5	El ambiente donde trabaja es confortable.			X				X					X	
6	El ambiente físico en el que labora se siente cómodo.			X				X						X
7	El trabajo le permite aprender nuevas cosas			X				X						X
8	La empresa dispone de su compromiso			X				X						X
9	Las personas externas reconocen para bien la labor que realizó				X			X						X
10	La empresa lo motiva a trabajar			X					X					X
DIMENSION: RECONOCIMIENTO PERSONAL														
11	El jefe considera su opinión cuando le asignan tareas			X				X					X	
12	El trabajo que realiza lo hace sentir realizado como persona			X				X						X
13	El ambiente de trabajo permite expresar sus opiniones				X			X						X
14	Le es fácil seguir las normas de su trabajo				X				X				X	
15	El trabajo me permite tiempo libre para realizar otras actividades			X					X					X
16	El jefe le permite tener un buen trato				X				X				X	
17	El trabajo que realiza requiere iniciativa				X				X				X	
18	El jefe valora el esfuerzo que le pone a su trabajo				X				X					X
19	La empresa reconoce ante los demás sus logros en el trabajo				X				X					X
20	Le es agradable trabajar con sus compañeros				X				X					X
21	La empresa le ofrece una línea de carrera				X				X				X	
22	Los compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarlo				X				X				X	
DIMENSION: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES														
23	La empresa es responsable en las fechas del pago			X					X					X
24	En el trabajo siente que forma parte de un grupo			X				X						X
25	El jefe lo considera responsable				X			X						X
26	El sueldo que obtiene es bastante aceptable.				X			X						X
27	El trabajo que realiza le permite cubrir sus expectativas económicas				X				X					X
28	El trabajo que realiza lo hace sentir feliz			X					X					X
29	La empresa se encuentra en constante crecimiento				X				X					X
30	La empresa brinda programas de beneficios no económicos			X					X					X

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable {x} aplicable después de corregir { } no aplicable { }

Apellido y nombres del juez validador: Lupe Esther Graus Cortez. DNI: 07539368.

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.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
METODOLÓGICO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SASTIFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 2				CLARIDAD 3				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
VARIABLE: SASTIFACCIÓN LABORAL														
DIMENSION: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS														
1	El horario de trabajo le es agradable				X			X					X	
2	El trabajo que hace es justo para su manera de ser			X				X					X	
3	El trabajo que realiza le hace sentir útil			X				X					X	
4	Le complace los resultados de su trabajo.			X				X					X	
5	El ambiente donde trabaja es confortable.			X				X					X	
6	El ambiente físico en el que labora se siente cómodo.			X				X					X	
7	El trabajo le permite aprender nuevas cosas			X				X					X	
8	La empresa dispone de su compromiso			X				X					X	
9	Las personas externas reconocen para bien la labor que realizó			X				X					X	
10	La empresa lo motiva a trabajar			X				X					X	
DIMENSION: RECONOCIMIENTO PERSONAL														
11	El jefe considera su opinión cuando le asignan tareas			X				X					X	
12	El trabajo que realiza lo hace sentir realizado como persona			X				X					X	
13	El ambiente de trabajo permite expresar sus opiniones			X				X					X	
14	Le es fácil seguir las normas de su trabajo			X				X					X	
15	El trabajo me permite tiempo libre para realizar otras actividades			X				X					X	
16	El jefe le permite tener un buen trato				X			X					X	
17	El trabajo que realiza requiere iniciativa			X					X				X	
18	El jefe valora el esfuerzo que le pone a su trabajo			X				X					X	
19	La empresa reconoce ante los demás sus logros en el trabajo				X			X					X	
20	Le es agradable trabajar con sus compañeros			X				X					X	
21	La empresa le ofrece una línea de carrera				X			X					X	
22	Los compañeros de trabajo están dispuesto a ayudarlo			X				X					X	
DIMENSION: REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES														
23	La empresa es responsable en las fechas del pago			X				X					X	
24	En el trabajo siente que forma parte de un grupo				X			X					X	
25	El jefe lo considera responsable				X			X					X	
26	El sueldo que obtiene es bastante aceptable.				X			X					X	
27	El trabajo que realiza le permite cubrir sus expectativas económicas				X			X					X	
28	El trabajo que realiza lo hace sentir feliz			X				X					X	
29	La empresa se encuentra en constante crecimiento			X				X					X	
30	La empresa brinda programas de beneficios no económicos			X					X				X	

Observaciones: El instrumento presenta suficiencia para ser aplicado en la muestra seleccionada.

Opinión de aplicabilidad: aplicable { X } aplicable después de corregir { } no aplicable { }

Apellido y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor **DNI:** 10596867

Especialidad del validador: Administrador de Empresas

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.



.....
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 METODOLOGICO**