



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Santa María, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Adela Zulema Leña Chamorro

Asesora

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva



*Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"*

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
Docente Universitaria – DNU 534

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Leaño Chamorro Adela Zulema	42592672	19/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Escudero Villanueva Yulliana de Lourdes	10204731	https://orcid.org/0000-0002-2576-6681
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Camarena Lino Eudosia Adela	06251508	https://orcid.org/0000-0002-9297-6937
M(a). Berrios Vega Carmen Luz	15607309	https://orcid.org/0000-0002-2419-1994
M(a). Bernal Villareal Luz Amparo	15600810	https://orcid.org/0000-0001-7472-7593

ADELA ZULEMA LEAÑO CHAMORRO

CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ...

Pregrado - 2026

Unidad de Investigación FCSS - 2026

Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3490137986

Fecha de entrega

24 feb 2026, 11:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 feb 2026, 12:23 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ADELA_LEA_O-TESIS.pdf

Tamaño del archivo

821.9 KB

71 páginas

13.785 palabras

76.601 caracteres



Página 2 de 75 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3490137986

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, especialmente a mi esposo e hijos por darme la fuerza para alcanzar mis sueños.

Adela Zulema Leño Chamorro

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi Padre Celestial, por guiarme y fortalecerme para culminar y alcanzar la meta profesional de optar la licenciatura.

Gracias familia, pilar fundamental de mi existencia, por su incondicional apoyo, su paciencia infinita y su amor inquebrantable. Este logro es tan mío como de ustedes.

A la UNJFSC, por mi formación académica y las herramientas necesarias para desarrollar mi espíritu crítico y mi compromiso social.

Finalmente, extendiendo mi sincero reconocimiento a mi asesora, por su valiosa orientación, sus sabios consejos y su constante dedicación. Su experiencia y su generosidad me permitieron perfeccionar cada aspecto de esta investigación.

Adela Zulema Leño Chamorro

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitación del estudio	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	22
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de investigación	35
2.5.1 Hipótesis general	35

	8
2.5.2 Hipótesis específicas	36
2.6 Operacionalización de las variables	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	38
3.1 Diseño metodológico	38
3.2 Población y muestra	39
3.2.1 Población	39
3.2.2 Muestra	39
3.3 Técnicas de recolección de datos	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	41
4.1 Análisis de resultados	41
4.2 Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	54
5.1 Discusión de resultados	54
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
6.1 Conclusiones	56
6.2 Recomendaciones	56
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
7.1 Fuentes documentales	58
7.2 Fuentes bibliográficas	59
7.3 Fuentes hemerográficas	60
7.4 Fuentes electrónicas	61
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Condiciones laborales</i>	41
Tabla 2. <i>Condiciones físicas y materiales</i>	42
Tabla 3. <i>Procesos y características de actividades</i>	43
Tabla 4. <i>Condiciones del entorno sociogerencial</i>	44
Tabla 5. <i>Satisfacción laboral</i>	45
Tabla 6. <i>Perspectiva de la tarea</i>	46
Tabla 7. <i>Perspectiva socio-organizativa</i>	47
Tabla 8. <i>Perspectiva motivacional</i>	48
Tabla 9. <i>Autorrealización</i>	49
Tabla 10. <i>Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción</i>	50
Tabla 11. <i>Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción</i>	51
Tabla 12. <i>Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción</i>	52
Tabla 13. <i>Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción</i>	53

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Condiciones laborales	41
<i>Figura 2.</i> Condiciones físicas y materiales	42
<i>Figura 3.</i> Procesos y características de actividades	43
<i>Figura 4.</i> Condiciones del entorno sociogerencial	44
<i>Figura 5.</i> Satisfacción laboral	45
<i>Figura 6.</i> Perspectiva de la tarea	46
<i>Figura 7.</i> Perspectiva socio-organizativa	47
<i>Figura 8.</i> Perspectiva motivacional	48
<i>Figura 9.</i> Autorrealización	49

RESUMEN

Objetivo: Demostrar el impacto de las condiciones laborales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024. **Método:** Diseño no experimental, explicativo-causal, con 124 trabajadores de la Municipalidad. **Resultados:** La percepción general sobre las condiciones laborales es predominantemente moderada, con un 50% de los encuestados. Un 33% las percibe como bajas, mientras que solo un 17% las califica como altas. Esto indica que la mitad del personal considera que las condiciones laborales son aceptables, pero aún hay una parte significativa que las percibe de manera negativa. Además, el personal presenta 46% de satisfacción laboral moderado. Un 33% se encuentra insatisfecho (bajo), y un 20% está satisfecho (alto). Esto sugiere que, aunque la mayoría no está completamente insatisfecha, el nivel de satisfacción no es óptimo, lo que podría afectar el rendimiento y la retención del personal. **Conclusiones:** Con significancia de 0,000, las condiciones laborales influyen en la satisfacción. Las condiciones laborales dignas son cruciales para los trabajadores, permitiendo al trabajador social identificar y abordar las carencias sistémicas que impactan negativamente en su satisfacción.

Palabras clave: Condiciones laborales, satisfacción laboral, administrativos.

ABSTRACT

Objective: To demonstrate how working conditions influence the job satisfaction of the administrative at Municipality of Santa María, 2024. **Method:** Non-experimental, cross-sectional, explanatory-causal, with 124 administrative workers. The instruments applied were the Working Conditions Questionnaire (Mota & Oliveira, 2021) and the Job Satisfaction Scale (ESLA) (Oros & Main, 2004). **Results:** The general perception of working conditions is predominantly moderate, with 50% of respondents. 33% perceive them as low, while only 17% rate them as high. This indicates that half of the staff considers working conditions to be acceptable, but there is still a significant portion that perceives them negatively. Furthermore, the staff presents a moderate level of job satisfaction with 46% of the responses. Thirty-three percent are dissatisfied (low), and 20% are satisfied (high). This suggests that, although the majority are not completely dissatisfied, their level of satisfaction is suboptimal, which could affect staff performance and retention. **Conclusions:** The significance level of 0.000, indicates that working conditions significantly influence the job satisfaction. Decent working conditions are crucial for workers' well-being and quality of life, allowing social workers to identify and address systemic deficiencies that negatively impact their satisfaction.

Keywords: Working conditions, job satisfaction, administrative.

INTRODUCCIÓN

La calidad de condiciones laborales y satisfacción se han convertido en temas de alta relevancia para las organizaciones y el bienestar individual de los que forman parte de la misma. La dinámica del mercado laboral, sumada a los retos de la globalización y la tecnología, ha generado la necesidad de crear entornos de trabajo que no solo sean productivos, sino que también promuevan la salud de los trabajadores. Diversas investigaciones han demostrado consistentemente relación significativa entre condiciones laborales (ambientales, físicas y ergonómicas) y el grado de satisfacción. Este interés creciente refleja una comprensión más profunda de que los trabajadores son lo más valioso, y su motivación y compromiso están directamente ligados a la calidad de su experiencia laboral.

Además, la situación del sector público en nuestro país enfrenta desafíos particulares en cuanto a la gestión de recursos humanos un rol crucial en la operatividad y eficiencia de las instituciones estatales. Sin embargo, a menudo se encuentra expuesto a factores que pueden mermar su satisfacción, como la sobrecarga de tareas, la falta de reconocimiento o deficiencias en la infraestructura. Este panorama hace que este estudio sea de vital importancia para las entidades peruanas.

La Municipalidad de Santa María, como organización pública local, alberga al personal administrativo quienes son el pilar de la gestión municipal, encargado de ejecutar las políticas públicas y atender las necesidades de la comuna. Por tanto, la satisfacción es determinante para mejorar la gestión. El trabajo se enfoca en esta institución para obtener un diagnóstico preciso sobre condiciones laborales. Los hallazgos servirán para implementar mejoras específicas y personalizadas que se traduzcan en un mejor clima laboral y, por ende, en un servicio público de mayor calidad.

A pesar de la literatura sobre el tema, existe una brecha de conocimiento en cuanto a la relación específica entre las variables en el ámbito de las municipalidades distritales en Perú. El estudio pretende llenar ese vacío al ofrecer un análisis contextualizado y actualizado. La relevancia de esta tesis radica en que sus resultados proporcionarán una base empírica para la toma de decisiones gerenciales, permitiendo la formulación de

estrategias orientadas a la mejora del bienestar del personal, la retención de talento y el fortalecimiento institucional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente hay diferentes normas y leyes que pretenden regular y proteger a los trabajadores para que accedan a empleos dignos en los cuales predomine el respeto y la consideración hacia el individuo que es la fuerza laboral más importante de las organizaciones. Se viene trabajando en todo el mundo para lograr el ODS 8 respecto al trabajo decente que permita a las personas tener un trabajo que le permita sentirse satisfecho y no solo que sea una forma de subsistir aun en contra del bienestar mismo de las personas. Por lo tanto, trabajar, no solo garantiza una vida digna sino las condiciones en las cuales se ejecute la acción de trabajar para lo cual los gobiernos tienen que prestar especial atención y cambiar sus paradigmas que hasta ahora prevalecen atentando contra el bienestar de las personas. (Pacto Mundial, 2015)

A pesar de tener el deseo de avanzar y mejorar, persiste el hecho que los trabajadores desconocen en muchos casos sus derechos, aceptan trabajos que va en contra de su integridad y dignidad, horarios extensos ca cambio de una retribución exigua, salarios por debajo del mínimo vital y sin beneficios, ambientes de trabajo que no reúnen las condiciones básicas para darle seguridad a los trabajadores que muchas veces pone en riesgo hasta su vida misma.

La OIT (2021) al analizar la situación que ocurre en América Latina explica que subsisten las dificultades en los mercados de la región. Hay presencia de intermitencia laboral, la inestabilidad que mantiene en zozobra a los trabajadores pues no tienen la seguridad de un empleo y en ocasiones para mantenerse en el puesto tienen que dar más de si en cuanto a horas de trabajo sin pago alguno, someterse a la voluntad de sus jefes

sacrificando la vida personal y familiar y a esto se une las condiciones precarias en las cuales se trabaja que no brindan mayor seguridad a los trabajadores.

Por tanto, en Latinoamérica la situación es preocupante pues en su mayoría se habla de que hay insatisfacción pues los trabajadores carecen de oportunidades para mejorar no solo en sueldos sino también en capacitaciones que les permiten ir ascendiendo y asegurando sus puestos de trabajo con leyes y oportunidades de trabajo decente que les favorezcan a la mayoría tanto para lograr el equilibrio trabajo-familia y los salarios que se reciben a cambio de lo que se trabaja.

Es urgente que se aborde a temática de condiciones laborales para mejorar en un lapso perentorio de tiempo las dificultades que hoy en día atraviesan los trabajadores. Es importante que se trabaje para bajar los altos índices de pobreza y desigualdad, de discriminación y marginación, pero esto se va lograr cuando se vayan implementando leyes que favorezcan a la masa trabajadora y se pare con lo que se viene experimentando que es abuso de poder, horarios inflexibles, jornadas extenuantes de trabajo que está trayendo consigo problemas físicos y emocionales. (OIT, 2021)

Roberto Fontes (2002), representante del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboró una guía sobre seguridad y salud en el trabajo en el cual analiza las consecuencias nefastas que está trayendo la forma en la que los países están adoptando que sea la rutina diaria. Una rutina que agobia con el exceso de trabajo, los conflictos laborales, la infraestructura y mobiliario que no se adecúa a las necesidades de los trabajadores, etc. Asimismo, toca el tema que las personas pasan más de un tercio del día trabajando y poco se hace por darles la seguridad en cuanto a los accidentes que puedan ocurrir y hasta los fallecimientos por negligencia sin dejar de lado el afronte de situaciones personales que pueden acompañar y estar haciendo estragos en el rendimiento de los trabajadores.

Ramki es una plataforma peruana que viene estudiando los problemas laborales que se presentan y ha encontrado que uno de los problemas más cruciales es la rotación de personal, es decir, que los trabajadores se van de una organización a otra en búsqueda de mejores condiciones laborales, y no solo tiene que ver con lo económico, porque en la mayoría de los casos no solo hace por lo económico, sino porque las relaciones al interior de las organizaciones son agobiantes. (Espinoza, 2024).

En la Municipalidad, se cuenta con la oficina que hacen cumplir los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo, pero lamentablemente se ven dificultades que no pueden superar con facilidad, en relación a los ambientes de la municipalidad, la cantidad de personas que tiene que atender cada oficina y área, la sobrecarga laboral y a eso se añade que las relaciones interpersonales no son nada gratas.

Ese fue el motivo por el cual se realizó la investigación para así acceder a la información pertinente por parte de la población de estudio. Se espera que la situación actual mejore para beneficio no solo de los trabajadores de la municipalidad sino para que indirectamente sean beneficiados gran cantidad de estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo impactan las condiciones laborales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo impactan las condiciones físicas y materiales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?

¿Cómo impactan los procesos y características de la actividad en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?

¿Cómo impactan las condiciones del entorno sociogerencial en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar cómo impactan las condiciones laborales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo impactan las condiciones físicas y materiales en la satisfacción en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Determinar cómo impactan los procesos y características de la actividad en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Determinar cómo impactan las condiciones del entorno sociogerencial en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación contribuye revisando la literatura existente proporcionando el conocimiento teórico que se requiere para el estudio en este contexto particular. Es necesario que como investigadora sea realmente experta en la temática elegida y solo así se puede lograr el cometido de mejorar la situación más adelante a partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación.

1.4.2 Justificación práctica

La investigación es importante porque el conocimiento que brinda el hecho de haber escudriñado la información teórica y luego de organizarla, es posible llevar a la

práctica alguna propuesta que tiene que ver con condiciones laborales, dirigido a trabajos de investigación.

1.4.3 Justificación metodológica

Se ha seleccionado el enfoque cuantitativo, lo que orienta la recopilación de datos con lo que se obtendrán los resultados de la investigación. Por consiguiente, la metodología permite que el documento se convierta en un antecedente significativo para futuros trabajos de investigación ligados al tema.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 *Delimitación temporal*

Se decide limitar al año 2024, para permitir una evaluación más precisa de las variables de acuerdo a los respondido por la población que se ha elegido.

1.5.2 *Delimitación espacial*

La municipalidad de Santa María es pequeña en contraste con otras de la misma región, y ese fue el motivo por el cual se decidió trabajar en una organización cercana y o tener mayores inconvenientes.

1.6 Viabilidad del estudio

Se ha reunido todas las condiciones para que avance la investigación sin ningún inconveniente. Además, el trabajo es autofinanciado por la investigadora quien tiene especial interés por lograr el título de licenciada en trabajo social

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Hernández & otros (2024) estudiaron satisfacción y condiciones laborales en empresas de la zona de Tamaulipas, para conocer la relación de condiciones y satisfacción laboral para lo cual se consideraron estudios teóricos que mostraron como elementos esenciales de las condiciones laborales los aspectos ambientales, ergonómicas y económicas y en cuanto a satisfacción se consideró trabajar los elementos intrínsecos y extrínsecos. Se utilizó el manejo de la interfaz PROCESS, se procesaron datos en el SPSS. Los resultados adquiridos fueron que las condiciones laborales, excepto la económica se relacionan significativamente con la satisfacción, entendiendo que lo económico no es lo que más interese a los trabajadores, sino que igual de importante es tener un ambiente y relaciones adecuadas en el trabajo para sentirse satisfecho. Se concluye que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción que experimentan los trabajadores en las empresas y que el aspecto económico, si bien es importante pero no lo consideran como único factor que predispone a la satisfacción, sino que son otros los factores que conllevan a percibir este estado de bienestar.

Chicaiza & Espinoza (2023) estudiaron sobre condiciones de trabajo y satisfacción en la Universidad de Cotopaxi, para determinar si las condiciones en las que se trabaja suponen satisfacción en los trabajadores. Para lograr el objetivo se consideró el diseño no experimental correlacional con lo cual se recogió información por parte de los participantes en la investigación. Los resultados permitieron establecer que no se está trabajando en mejorar las condiciones físicas ni en reducir los riesgos laborales, también se tiene por

debajo del nivel promedio a las relaciones interpersonales y los sistemas de reconocimiento. Se concluyó que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción y que en base a esta conclusión en general se sugiere implementar estrategias que involucren no solo la mejora salarial, sino que se debe considerar un salario que no es dinero, pero si reconocimientos, oportunidades de capacitación y mejora, sistemas de reducción de riesgos en el trabajo, mejorar condiciones físicas y las relaciones entre compañeros de trabajo.

Farias-Macías y otros (2021) investigaron sobre ambiente laboral y satisfacción para prevenir estrés en los trabajadores, con la finalidad de conocer el impacto del ambiente laboral en la satisfacción. El diseño fue no experimental, causal, se consideraron 60 trabajadores quienes brindaron información para conocer el estado actual de las variables propuestas. Asimismo, se inició con la recopilación de datos en los cuales se priorizó los últimos años de libros, artículos e investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional. Se obtuvo como resultados que en las teorías revisadas explican la importancia de mantener un ambiente de trabajo óptimo para experimentar satisfacción y que ello conlleve a un estado de bienestar de los trabajadores alejándolos de problemas a nivel emocional como el estrés. Se concluyó que cuando el ambiente laboral es bueno entonces se logra satisfacción en los trabajadores y se baja notablemente el nivel de estrés conllevando a que las organizaciones sean más productivas.

Gallego (2020) realizó un estudio sobre condiciones laborales y satisfacción en una empresa de Pereira para conocer la relación de las condiciones en la satisfacción laboral El diseño fue correlacional, se tuvo en cuenta a 30 trabajadores quienes fueron evaluados a través de la aplicación de instrumentos y de manera voluntaria correspondieron a la evaluación. Se tuvo como resultados que los trabajadores en su mayoría se encuentran en nivel medio de condiciones laborales tales como las físicas, ambientales y emocionales. Los resultados permitieron identificar las dificultades presentes en cuanto a los elementos de condiciones laborales primando las físicas y ambientales y en tercer lugar las recompensas y que están directamente relacionadas con los estados de satisfacción que también presentan niveles medios y bajos. Se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción por eso es necesario mejorar dichas condiciones para que los trabajadores de la empresa comiencen a sentirse mejor en el trabajo.

Molina (2020) realizó una investigación sobre condiciones laborales y clima de las organizaciones con la finalidad de conocer la influencia de las condiciones en las que trabaja una persona en el clima de la organización en Cundinamarca. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de diseño transversal correlacional. Con una población de 25 trabajadores quienes de manera voluntaria participaron respondiendo dos cuestionarios. Los resultados permitieron establecer que en ambos casos la población de estudio se encuentra en nivel medio con tendencia a alto en las dos variables estudiadas y en ninguno de los casos se ha comprobado que el nivel bajo aparezca. Se concluye que las condiciones laborales impactan en el clima organizacional, es decir que el trabajo en equipo, probabilidades de cambio, comunicación efectiva entre otros aspectos influyen en un óptimo clima de la organización y no se tienen que descuidar sino por el contrario ir mejorando en la optimización del clima a través de estos aspectos relevantes tomados en cuenta.

2.1.2 Investigaciones nacionales

López & Sánchez (2023) estudiaron sobre condiciones de trabajo y satisfacción en trabajadores de un hospital para conocer la relación de condiciones de trabajo y satisfacción en enfermeros del hospital. Se eligió el diseño correlacional contando con 85 enfermeros quienes brindaron información a través de la aplicación de los instrumentos. Los resultados permitieron saber que 15% del total presentan condiciones deficientes de trabajo y a su vez perciben satisfacción baja, seguido de 2% con satisfacción media y 7% de condiciones de trabajo regulares. Se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital en el Callao.

Luján & García (2023) investigó sobre condiciones de trabajo y satisfacción en trabajadores de Lima, para conocer la relación de condiciones de trabajo y satisfacción. El diseño fue no experimental transversal. La población la conformaron 48 trabajadores quienes aportaron a la investigación brindando información sobre las variables de estudio a través de responder los instrumentos que los investigadores entregaron a cada uno. Los resultados mostraron que hay relación significativa moderada y positiva entre las variables y se concluyó que las condiciones de trabajo son relevantes para asegurar la satisfacción de los trabajadores.

Gil (2022) investigó sobre condiciones laborales y satisfacción en trabajadores de una empresa en Casagrande para conocer la relación de condiciones laborales y satisfacción entre los trabajadores. El diseño fue no experimental y se contó con 40 trabajadores quienes respondieron los instrumentos aplicados por los investigadores para recoger información con la cual se logró llegar a los resultados, los mismos que indican que las condiciones laborales en la empresa no son en su mayoría las adecuadas con un valor de 58% y al revisar la variable satisfacción se encontró que 60% de los trabajadores siente que hay insatisfacción. Se concluyó que hay relación de condiciones laborales y satisfacción, las mismas que se sugiere deben mejorar para que apoye a optimizar el trabajo dentro de la empresa y que los niveles de satisfacción se eleven en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa.

Huamaní (2021) investigó sobre condiciones de trabajo y satisfacción en una empresa de Juliaca para conocer la relación que existen entre condiciones de trabajo y satisfacción de los conductores de la empresa. Se eligió el diseño correlacional y se contó con 76 conductores quienes respondieron en la aplicación de los instrumentos de manera voluntaria y con la decisión de participar en la investigación. Finalmente, los resultados permitieron saber que 61% de trabajadores manifestaron estar expuestos a riesgos a nivel respiratorio, 51% expuestos a ruidos, 54% a caídas y 65% a posturas incómodas; en cuanto a satisfacción el 52% respondió que se encuentra en nivel de insatisfacción. Se llegó a concluir que hay relación de condiciones de trabajo y satisfacción y es necesario mejorar para el futuro aspectos tales como seguridad, higiene, ergonomía y el aspecto emocional de los trabajadores.

Pacora (2021) estudio sobre condiciones laborales y la satisfacción en personal de limpieza de una institución para conocer la relación de condiciones laborales y satisfacción en una municipalidad. Se eligió el enfoque cuantitativo, el diseño correlacional y la población la conformaron 98 trabajadores de limpieza de dicha municipalidad quienes respondieron los instrumentos que formaron parte de la investigación con los cuales se recogió la información requerida para completarla. Los resultados fueron que 58% considera que las condiciones de trabajo son malas y 69% sienten insatisfacción laboral. Las conclusiones, por lo tanto, fueron que existe relación de las variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Condiciones laborales*

2.2.1.1 **Definición.**

Son el conjunto de circunstancias que caracterizan a las organizaciones y van desde las físicas relacionadas con los aspectos técnicos, regulatorios, jurídicos e infraestructura; y las emocionales tales como las relaciones interpersonales y comunicación dentro de las cuales los trabajadores se desenvuelven diariamente. (Blanch y otros, 2010)

Se entienden como el conjunto de factores ambientales, organizacionales, sociales y personales que interactúan dentro del trabajo y que determinan los niveles de salud, seguridad y bienestar de quienes trabajan al interior de las organizaciones. (Ley N° 29783, 2011)

2.2.1.2 **Dimensiones de las condiciones laborales.**

De acuerdo a los estudios de Oliveira y otros (2013) las dimensiones elegidas para estudiar la variable condiciones laborales son las siguientes:

A) Condiciones físicas y materiales. Es el espacio arquitectónico de las instalaciones, la ubicación geográfica, las condiciones climáticas, las condiciones de seguridad, etc. (Oliveira y otros, 2013)

Describen los aspectos tangibles y concretos del entorno donde se desarrolla una actividad, abarcando la infraestructura, equipos, herramientas, recursos naturales, materias primas y cualquier otro elemento físico o material directamente utilizado o presente que influya en su ejecución y resultados.

B) Procesos y características de la actividad. Tiene que ver con el contenido, la organización, el método de ejecución y la división de tareas. (Oliveira y otros, 2013)

Detallan la secuencia de acciones, métodos, procedimientos y particularidades inherentes a la tarea, incluyendo la descripción de las etapas, la tecnología empleada, los insumos requeridos, los productos o servicios generados, y cualquier rasgo distintivo que defina su naturaleza y operatividad.

C) Condiciones del entorno socio-gerencial. Se refieren a las relaciones que se manejan a nivel de organización con otras del sector públicas o privadas con las cuales se realizan alianzas estratégicas para mantenerse insertado en el mercado y formar parte del mismo cuidando la expectativa que tienen los demás de la misma organización (colaboraciones, redes de trabajo formales o informales, etc. (Oliveira y otros, 2013)

Hacen alusión al contexto social, cultural, político y de gestión en el que se inscribe una actividad, comprendiendo las características de la organización, las relaciones y acuerdos que se generan al interior, las expectativas sociales, la normativa interna y las dinámicas de poder que impactan en el desempeño general.

2.2.1.3 Teorías que sustentan las condiciones laborales.

A) Teoría de las relaciones humanas. Fundamentada en la teoría de Elton Mayo (1945) quien revolucionó la comprensión de las condiciones laborales al desplazar el foco de lo meramente físico y económico hacia lo social y psicológico.

Trujillo (2010) explica cómo las condiciones laborales se entendían predominantemente en términos de salario, horarios, seguridad física e iluminación, creyendo que la optimización de estos factores materiales llevaría automáticamente a una mayor productividad. Sin embargo, los experimentos de Hawthorne revelaron que, incluso con mejoras en las condiciones físicas, la productividad fluctuaba principalmente debido a la atención que se les prestaba a los trabajadores, la dinámica grupal, el sentido de pertenencia y las relaciones con la supervisión.

Esta teoría cambió la visión de las condiciones laborales, demostrando que un salario competitivo y un ambiente físico adecuado, si bien son vitales, pero también es importante, mantener el compromiso y la motivación de manera sostenida. Las condiciones laborales se expandieron para incluir aspectos intangibles como el clima organizacional, la comunicación efectiva, el reconocimiento y las relaciones interpersonales entre compañeros y con los superiores.

El trabajador es un ser social que busca satisfacer necesidades de afiliación y reconocimiento, y que un ambiente laboral que fomente estas necesidades, independientemente de las mejoras materiales, puede generar un impacto significativo en la moral y la productividad.

B) Teoría de las Necesidades. Desarrollada por Maslow (1991), establece que los individuos están motivados a cubrir necesidades que se organizan en una pirámide, desde las más básicas hasta las de autorrealización. En el contexto laboral, las condiciones que se presentan son fundamentales para lograr satisfacción en cada nivel. En la base, las condiciones deben cubrir las necesidades fisiológicas (salario suficiente para vivir, descansos, ambiente físico adecuado) y de seguridad (estabilidad laboral, seguridad en el puesto, beneficios, protección). Sin estas condiciones básicas, los trabajadores experimentarán insatisfacción y dificultad para enfocarse en el trabajo.

Una vez cubiertas las necesidades más elementales, las condiciones laborales también deben propiciar la satisfacción de las necesidades superiores. Las necesidades sociales se satisfacen con un buen clima laboral, relaciones positivas con compañeros y supervisores, y un sentido de pertenencia. Las necesidades de estima se abordan mediante el reconocimiento, la valoración del trabajo y las oportunidades de asumir responsabilidades. Finalmente, la autorrealización se logra cuando las condiciones laborales permiten crecimiento personal, surgimiento de nuevas habilidades y la posibilidad de alcanzar el máximo potencial en el trabajo. Por lo tanto, las condiciones laborales no son solo elementos físicos, sino que abarcan el entorno psicosocial que permite a los individuos progresar en esta jerarquía de necesidades.

2.2.1.4 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para comprender las condiciones de trabajo en la Ley N° 29783 se aborda de manera integral bajo el concepto de ambiente de trabajo. El Principio de Protección (Artículo IX) de la ley es clave, al establecer que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo dignas, esto implica que el empleador tiene la obligación de asegurar que todos los aspectos del entorno laboral contribuyan al bienestar y la integridad del trabajador, previniendo cualquier riesgo para su salud y seguridad.

La ley impone al empleador el deber de prevención, lo que significa que debe identificar los peligros, evaluar los riesgos presentes en todas las facetas de las condiciones de trabajo y tomar las medidas necesarias para eliminarlos o controlarlos. Esto abarca desde la infraestructura física y los equipos hasta los procedimientos, la capacitación y la cultura de seguridad, buscando generar un entorno donde se minimice la exposición a riesgos y se promueva la salud integral.

A continuación, se definen las condiciones de trabajo mencionadas, según el enfoque de la Ley N° 29783 y su Reglamento:

A) Condiciones Ambientales. En el contexto de la ley son los factores físicos, químicos, biológicos y psicosociales que impactan la salud y seguridad. La ley no las define como un término aislado, sino que su objetivo principal es que el empleador garantice que estos factores sean controlados y no representen un riesgo. Esto implica la evaluación y gestión de la exposición a contaminantes, niveles de ruido, temperaturas extremas, vibraciones, y cualquier otro elemento del ambiente que pueda causar enfermedades ocupacionales o accidentes.

B) Iluminación. En el marco de la Ley N° 29783 (2011), la iluminación es entendida como un factor ambiental para la seguridad y salud, aunque no se le brinde una definición textual específica en la ley o su reglamento principal. No obstante, la normativa complementaria, como la Norma Básica de Ergonomía (2008), especifica que debe existir una iluminación homogénea y adecuadamente distribuida en las áreas de trabajo, sea natural o artificial. Esto se hace con el objetivo de asegurar una visibilidad apropiada para las tareas que se realizan y, de esta manera, prevenir accidentes, errores y la fatiga visual en los trabajadores.

C) Seguridad Laboral. La seguridad laboral es el pilar central y la razón de ser de la Ley N° 29783 (2011) en Perú. Se refiere al conjunto de acciones, medidas, políticas y procedimientos técnicos, organizacionales y de gestión, implementados por el empleador para proteger a los trabajadores de peligros y riesgos propios de su actividad laboral. El objetivo primordial es prevenir los accidentes de trabajo, que son eventos súbitos y violentos que causan lesiones, y las enfermedades profesionales, que son afecciones de salud contraídas a causa o con ocasión del trabajo.

D) Ergonomía. La ergonomía es reconocida como una condición de trabajo crítica por la Ley N° 29783, especialmente a través de su referencia a los agentes ergonómicos en el Artículo 56 del Reglamento, y con mayor detalle en la Resolución Ministerial (2008). Es la disciplina científica que busca adaptar el trabajo, las herramientas, el entorno y las tareas a las capacidades de los trabajadores para optimizar su interacción con su puesto, equipos y ambiente.

E) Prevención del Riesgo. La prevención del riesgo es el principio fundamental y la columna vertebral de la Ley N° 29783 (2011). No es una condición de trabajo en sí misma, sino el proceso y la estrategia integral que el empleador debe adoptar para asegurar que las condiciones en las que se halla un trabajador sean saludables. El Principio de Prevención (Artículo IV) de la ley establece que los jefes se preocupan porque los trabajadores cuenten con lo necesario para proteger su vida, salud y logren estados de bienestar. Esto implica una actitud proactiva para conocer los riesgos que podrían causar daño.

F) Equipos de Protección Personal (EPP). Son definidos y regulados en la Ley N° 29783 (2011) como una medida de control de riesgos que debe ser aplicada cuando los peligros no pueden ser eliminados o controlados por medios de ingeniería (modificación de procesos o equipos) o administrativos (procedimientos, señalización). Se refiere a cualquier dispositivo, accesorio o indumentaria que el trabajador utiliza para protegerse de riesgos específicos que pueden amenazar su integridad. Estos incluyen, entre otros, cascos, gafas, guantes, calzado de seguridad, protectores auditivos y respiratorios.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición.

Likert (1976) sostiene que es la percepción emocional y transparente que una persona muestra por medio de su conducta y que refleja lo bien que se siente con el puesto de trabajo asignado y las actividades que realiza.

Es la aceptación que el trabajador realiza del lugar donde trabaja, tanto en el aspecto físico como de las relaciones que encuentra dentro y de las funciones que se le asigna y que van de la mano con su perfil profesional o las habilidades que ha logrado desarrollar y que le permiten sentirse cómodo con el puesto de trabajo asignado.

El autor Salazar (2002) sostiene que es la actitud positiva generada interiormente debido a que este ha encontrado en el trabajo el lugar ideal para realizarse como profesional y para ganar la experiencia que necesita para volverse un experto en determinadas funciones que lo hacen distinto a los demás y que le trae alegría y autorrealización.

Este autor reconoce que entre los elementos que se deben considerar para que fluya la satisfacción entre los trabajadores está el buen clima con un personal idóneo que sepa dirigir a los trabajadores y orientarlos a trabajar en equipo para lo cual primero debe generar la confianza entre los miembros de la organización de tal manera que no haya una competencia negativa entre ellos sino que se vaya forjando la cultura del compañerismo y de la ayuda, sin distinciones de personas sino que se sienta como una sola fuerza que avanza al logro de metas y a que se sientan alegres diariamente. Otro elemento fundamental es la comunicación, la misma que debe ser transparente y horizontal y con respeto, de tal manera que nadie haga abuso de su poder o subestime a otros pues debe entenderse que, en una organización, todos los miembros son importantes.

Por lo tanto, cuando se explica la satisfacción laboral, no puede dejarse de considerar que si un trabajador se siente solo, que los demás compañeros de trabajo no son de confianza sino por el contrario que son quienes están cuestionando permanentemente su trabajo o que son los informantes negativos, entonces los niveles de tensión van ir en aumento y lo único que se va lograr es que el personal no se tenga confianza y por eso no se pongan de acuerdo ni quieran trabajar juntos para lograr un objetivo propuesto. En este

contexto las relaciones interpersonales se tienen que cultivar y mantener y esa tarea viene desde los jefes o líderes de las organizaciones y tiene que ser aceptada y practicada por los trabajadores, solo así se va lograr infundir el respeto entre todos y el trabajo va ser disfrutado por todos. Donde hay confianza, respeto y aprecio sincero, es fácil trabajar y que se unan los esfuerzos, para conseguir objetivos institucionales y las individualidades se van dejando de lado, porque son nocivas y no permiten que las personas brinden su máximo esfuerzo.

2.2.2.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral.

A) Perspectiva de la tarea. Oros y Main (2004) definen como las asignaciones de un trabajador y que forman parte de sus funciones que le han sido asignadas al momento de iniciar en el trabajo, las mismas que debe cumplir en un horario establecido permanentemente y que en algunos casos se deben priorizar de acuerdo a la necesidad que se presente. Para cumplir con estas funciones y actividades, se debe tener en cuenta que el trabajador debe conocer las normas, reglamentos, procedimientos y protocolos a seguir en cuanto a horarios de trabajo, cumplimiento de actividades dentro de los plazos establecidos por sus superiores y documentos que se deben elaborar como parte de las funciones asignadas y que son las evidencias del trabajo realizado.

Para cumplir con las tareas es necesario conocer sobre las funciones, pero también es importante en la actualidad la capacitación constante que le permite al trabajador actualizarse y estar preparado para alinear su capacidad a las necesidades de la organización. Por otro lado, la organización debe preocuparse por dotar al personal de las condiciones necesarias para que el espacio en el cual desarrolla sus actividades sea óptimo y le genere comodidad al momento de realizar el trabajo.

Russel (1976) reafirma cuando explica que las organizaciones deben tener sumo cuidado con respecto al ambiente de trabajo pues un buen ambiente genera bienestar físico y emocional en los trabajadores. Esto conlleva a evitar la fatiga innecesaria y el cansancio que es negativo para lograr los objetivos de la organización.

B) Perspectiva socio-organizativa. Para Oros y Main (2004) son los aspectos ordenados, claros y precisos de las funciones que deben cumplir cada uno de los trabajadores y que permiten que cada uno maneje sus tiempos como crea conveniente y

haga un uso ordenado del mismo, siempre que se considere el cumplimiento de obligaciones dentro de plazos establecidos y que son prudentes y acordes al esfuerzo que van a realizar o de acuerdo a la cantidad de trabajo que se le asigna.

Toro (2002) hace alusión a dos elementos importantes que permiten una adecuada organización dentro de las instituciones, en primer lugar, se refiere a la comunicación, pues si no se fomenta una adecuada comunicación entre los miembros de una organización entonces muy difícil será lograr la unión de esfuerzos para lograr metas comunes, pues es necesario que haya intercambio de ideas, de esa forma se llegan a consensos cuando estas son distintas, y se robustece las relaciones cuando las opiniones de todos son consideradas y aportan a las mejoras de la institución. El otro elemento es la integración y es importante porque vuelve más sólido al equipo de trabajo, además cuando hay opiniones divergentes pero el grupo está integrado es más fácil democráticamente llegar a resolver conflictos y tomar decisiones correctas.

C) *Perspectiva motivacional.* Para Oros y Main (2004) son los estímulos internos y externos que conllevan al trabajador a cumplir con sus funciones y realizar las actividades encomendadas de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo.

Los estímulos internos tienen que ver con el trabajo realizado y que sea de agrado del trabajador por el esmero que le ha puesto y el esfuerzo que ha desplegado para que finalmente su producto sea satisfactorio y sea reconocido no solo por el que lo ha realizado sino por los demás que han sido participes de su esfuerzo, asimismo tiene que ver con el deseo de escalar cada vez más para lo cual se trabaja permanentemente.

Los estímulos externos tienen que ver con la tranquilidad que se siente al cumplir las necesidades económicas con el fruto del esfuerzo y del trabajo, la adquisición de ciertos bienes materiales que le dan comodidad en su vida personal.

Fournies (1991) explica finalmente que para que exista responsabilidad y compromiso se deben tener claras las metas personales y profesionales claras y se sepa que camino es el que debe seguir para lograrlas. Si todo es claro entonces la motivación es la correcta. A medida que se avanza en este camino lo que se va logrando por añadidura es

llegar a ser un profesional eficiente, de confianza y respetado por los demás por lo bien que ejecuta su trabajo.

D) Autorrealización. Oros y Main (2004) define como las ganas de superarse y alcanzar objetivos personales que los hacen sentir satisfechos y felices consigo mismos, además de valorarse a sí mismos y entender que cada uno de nosotros somos importantes y que estamos llenos de aspectos positivos que nos hacen cada vez mejores personas.

En el campo laboral es el deseo de ganar cada vez mayor experticia en su profesión para desenvolverse cada vez mejor en el campo profesional y para sentir la satisfacción de trascender a través de la profesión en su campo haciendo lo que le gusta y a la vez aportando a procesos de mejora con su conocimiento.

Fournies (1991) define a la autorrealización como la felicidad plena del ser humano, es por eso que para sentir esta felicidad es necesario movilizar conocimientos, esfuerzo y pasión en cada cosa que se hace en el campo laboral. Y solo se puede llegar a la autorrealización cuando se está en la profesión correcta en el trabajo correcto que va alineado a la vocación de la persona, a lo que le gusta hacer porque si no es así entonces lo único que se podría lograr es un avance profesional, más no la autorrealización.

2.2.2.5 Teorías de satisfacción laboral.

A) Teoría de los Dos Factores. Desarrollada por Frederick Herzberg explica los dos factores que impactan las condiciones laborales: los de higiene y los motivadores. Los primeros son extrínsecos al trabajo y, si son deficientes, causan insatisfacción, pero su presencia por sí sola no genera motivación positiva e incluyen sueldos, políticas, seguridad laboral, condiciones físicas del ambiente (iluminación, ventilación), la supervisión y las relaciones interpersonales. Un salario adecuado o un ambiente seguro son "condiciones mínimas" que evitan la queja y la insatisfacción, pero no son el motor principal de la motivación y el compromiso.

Por otro lado, los factores motivadores son intrínsecos al trabajo y están directamente relacionados con el contenido de la tarea y el crecimiento personal. Estos factores, si están presentes impulsan la satisfacción, alto desempeño y el compromiso. Para

Herzberg implica no solo asegurar los factores de higiene para evitar la insatisfacción, sino también enriquecer el trabajo y ofrecer oportunidades para que los empleados experimenten estos factores motivadores, lo que los llevará a sentirse plenamente satisfechos y productivos.

B) Teoría desarrollada por John Locke. Es pertinente considerar la discrepancia desarrollada por el autor Locke (1976), quien a pesar de los años que tiene esta teoría se mantiene vigente y ayuda a tener claro los aspectos que determinan la satisfacción de las personas cuando se encuentran ejerciendo en su puesto de trabajo pues se discrepa entre lo que una persona percibe que está recibiendo de la institución y lo que desea o espera recibir. El puesto de trabajo se determina en función de la cantidad mínima para satisfacer las metas de la organización y de los trabajadores.

Locke establece que son diversos aspectos los que se deben considerar para sentir satisfacción, por ejemplo, valores que se alinean a los de los trabajadores, las necesidades de los trabajadores, sus expectativas que tienen de superarse en el puesto de trabajo y que se le den las facilidades y oportunidades para lograrlo, que las actividades propias de la tarea estén relacionadas directamente con la remuneración y prestaciones, que ninguna de ellas sea más que la otra o menos, que las condiciones físicas del trabajo le proporcionen a los trabajadores seguridad y confianza, que existan las retribuciones y la valoración del trabajo, del esfuerzo a través de los ascensos y las felicitaciones según las políticas institucionales, las relaciones con los demás, las mismas que deben ser horizontales y respetuosas de las opiniones de cada uno.

2.3 Bases filosóficas

La base filosófica del humanismo (Grassi, 1993) defiende la premisa fundamental que el ser humano es el valor central y el fin último de toda actividad productiva. Esta perspectiva se aleja de una visión meramente instrumental del trabajador, es decir, de considerarlo únicamente como un recurso o un medio para alcanzar objetivos económicos. En cambio, el humanismo enfatiza la dignidad de cada persona, sus necesidades de desarrollo personal, su capacidad de crecimiento, su autonomía y su bienestar integral. Esto significa que las condiciones laborales no solo deben ser seguras y justas en términos de salario y horas, sino que también deben propiciar un ambiente donde el trabajador

pueda sentirse valorado, respetado, escuchado y con oportunidades para realizar su potencial.

Desde una perspectiva humanista, la satisfacción laboral no es solo un resultado deseable, sino un indicador clave de que la organización está cumpliendo con su responsabilidad. Implica abordar los factores motivadores que realmente nutren el espíritu humano en el trabajo. Esto incluye el reconocimiento de los logros, la provisión de oportunidades, la promoción de relaciones positivas, y el desarrollo del sentido de propósito y pertenencia. Cuando las condiciones laborales se diseñan bajo esta filosofía, no solo se espera una mayor productividad, sino también un mayor compromiso, creatividad y un bienestar general que beneficia tanto al individuo como a la organización.

2.4 Definición de términos básicos

Condiciones laborales.

Conjunto de circunstancias que caracterizan a las organizaciones y van desde las físicas relacionadas con los aspectos técnicos, regulatorios, jurídicos e infraestructura; y las emocionales tales como las relaciones interpersonales, comunicación laboral dentro de las cuales se desenvuelven diariamente. (Blanch y otros, 2010)

Condiciones físicas y materiales.

Espacios arquitectónicos de las instalaciones, la ubicación geográfica, las condiciones climáticas, las condiciones de seguridad, etc. (Oliveira y otros, 2013)

Procesos y características de la actividad.

Contenido, organización, método de ejecución y la división de tareas. (Oliveira y otros, 2013)

Condiciones del entorno socio-gerencial.

Interacciones y prácticas sociales de gestión, según el modo la forma como la organización se inserta al mercado (colaboraciones, redes de trabajo formales o informales, etc. (Oliveira y otros, 2013)

Satisfacción laboral.

Sentimiento de bienestar, genuino y positivo que experimenta el trabajador respecto al lugar de trabajo, teniendo como referencia diferentes elementos como forma de ser de la persona o trabajador, la relación que tiene con su puesto de trabajo y el perfil personal y profesional del mismo, sintiéndose bien consigo mismo y generando. (Likert, 1976)

Perspectiva de la tarea.

Es el conjunto de actividades propias de un puesto de trabajo, y que se desarrollan diariamente dentro del horario de trabajo, para lo cual la institución entrega al personal el horario de trabajo y el reglamento de funciones, de tal manera que los trabajadores saben cuál es la tarea que deben cumplir y para la cual se han preparado pues antes de ingresar a un puesto de trabajo se les evalúa si cumplen con los requisitos para desempeñarse satisfactoriamente a través del cumplimiento de tareas y una vez en el puesto seguir capacitándose para mantenerse vigente en el tiempo. (Oros & Main, 2004)

Perspectiva socio-organizativa.

Es el conjunto de procedimientos que tiene una organización y que le permite a los trabajadores tener claro cuáles son sus funciones y en base a ello cada persona establece el ritmo de trabajo, el avance en cuanto a cumplimiento, las horas de trabajo y el aporte en el trabajo en equipo. Asimismo, un aspecto que ayuda a una adecuada organización es el cuidado que se tiene en cuanto al ambiente laboral, en infraestructura y en relaciones entre trabajadores, la misma que debe ser adecuada y horizontal basado en el respeto. (Oros & Main, 2004)

Perspectiva motivacional.

Rasgos que se desarrollan dentro de las personas y que son el producto de los estímulos en las personas, en el plano interno los deseos que tienen las personas de lograr metas y en el ámbito externo el trato de su entorno y que se evidencia en el resultado de su trabajo. (Oros & Main, 2004)

Autorrealización.

Es la aspiración que posee toda persona y que le posibilita superarse permanentemente a fin de conseguir sus metas luego de haberse preparado y llegar a tener las habilidades propias de una ocupación o profesión. Cuando una persona se prepara y llega a tener el conocimiento para desenvolverse como profesional siente una satisfacción que le hace feliz

ejerciendo su trabajo, esta felicidad es el indicador que se ha logrado la autorrealización. (Oros & Main, 2004)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las condiciones laborales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las condiciones físicas y materiales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Los procesos y características de la actividad impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Las condiciones del entorno sociogerencial impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz operacional de la variable Condiciones de trabajo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Condiciones laborales	Condiciones físicas y materiales	Riesgos psicobiológicos Ambiente Equipamiento y materiales	1, 2, 3
	Procesos y características de actividades	Desafíos Controles/Prescripciones Autonomía Alianzas/colaboración	4, 5, 6, 7

	Condiciones del entorno sociogerencial	Contraindicaciones Informaciones Violencia Oportunidades para el diálogo/protagonismo	8, 9, 10, 11
--	--	--	--------------

2.6.2 Matriz operacional de la variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Perspectiva de la tarea	Jornada laboral	1, 8, 14, 20
		Infraestructura	2, 12, 26
	Perspectiva socio-organizativa	Interacción	3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33
		Unificación	11, 25, 27, 30
	Perspectiva motivacional	Entusiasmo	6, 10, 22, 24, 28
		Certeza	23, 32
	Autorrealización	Aptitudes	4, 7, 21, 29
		Logros	16, 18, 31

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Cuantitativo, según Carrasco (2014), se basa en el recojo de datos numéricos, buscando establecer patrones, correlaciones y leyes generales que puedan explicarse a través de cifras y estadísticas.

3.1.2 Tipo de investigación

Básica, Hernández y otros (2018) mencionan que, busca resolver problemas prácticos inmediatos mediante la aplicación de conocimientos teóricos en situaciones concretas. Su objetivo principal es la utilidad y la generación de soluciones que respondan a necesidades específicas en contextos reales.

3.1.3 Nivel de investigación

Explicativo, según Hernández y otros (2018), permite recoger datos que facilitan un diagnóstico o una caracterización de comportamientos y tendencias de las variables.

3.1.4 Diseño de investigación

No experimental, porque no hay manipulación de variables. Y es transversal, porque se recogió la información es en un solo momento; y, es explicativo-causal porque se medirá la influencia de una variable sobre otra. (Carrasco, 2014)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Conformada por 124 administrativos de la Municipalidad de Santa María.

3.2.2 Muestra

Se aplicó la fórmula para poblaciones finitas lo que permitió establecer que la muestra estuvo conformada por 54 administrativos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la encuesta y se tomaron en cuenta dos instrumentos para medir las variables.

Ficha técnica de instrumento de condiciones laborales.

Nombre	: Cuestionario de condiciones de trabajo
Autor y año	: Valeria Mota y Livia Oliveira (2021)
Finalidad	: Medir el clima organizacional
Aplicación	: Individual
Confiabilidad	: Alpha de Cronbach (0,94)
Validez	: Juicio de expertos (Aplicable)

Baremo:

Niveles	Var. 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Bajo	11 – 25	3 – 7	4 – 9	4 – 9
Medio	26 – 40	8 – 11	10 – 15	10 – 15
Alto	41 - 55	12 - 15	16 – 20	16 - 20

Ficha técnica de instrumento de satisfacción laboral.

Nombre : Escala de satisfacción laboral - ESLA

Autor y año : Oros y Main (2004)

Finalidad : Medir la satisfacción laboral

Aplicación : Individual y grupal

Confiabilidad : Alfa de Cronbach (0,982)

Validez : Juicio de expertos (85%)

Baremo:

Niveles	Rangos				
	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Bajo	33 - 76	7 - 15	12 -27	7 - 15	7 - 15
Medio	77 - 121	16 – 25	28 - 43	16 – 25	16 – 25
Alto	122 - 165	26 - 35	44 - 60	26 - 35	26 - 35

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se recogieron los datos previamente revisados por la investigadora y habiéndose pasado por la confiabilidad y validez. Se procesaron los datos para lo cual se hizo uso de la estadística y del software SPSS. Se pudo comprobar no solo los niveles en los cuales se han ubicado los porcentajes de las variables estudiadas sino la significancia de la influencia existente a través de la regresión lineal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. *Condiciones laborales*

	f	%
Bajo	18	33%
Moderado	27	50%
Alto	9	17%
Total	54	100%

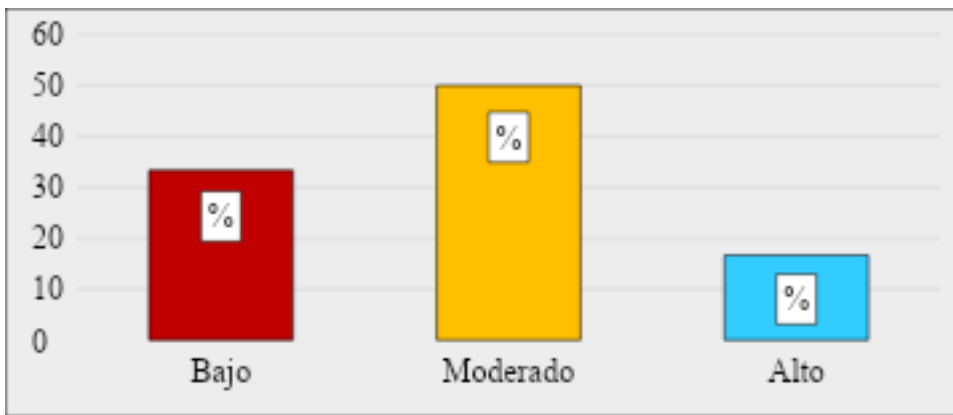


Figura 1. Condiciones laborales

Interpretación:

La percepción general sobre las condiciones laborales es predominantemente moderada, con un 50% de los encuestados. Un 33% las percibe como bajas, mientras que solo un 17% las califica como altas. Esto indica que la mitad del personal considera que las condiciones laborales son aceptables, pero aún hay una parte significativa que las percibe de manera negativa.

Tabla 2. Condiciones físicas y materiales

	f	%
Bajo	15	28%
Moderado	30	56%
Alto	9	17%
Total	54	100%

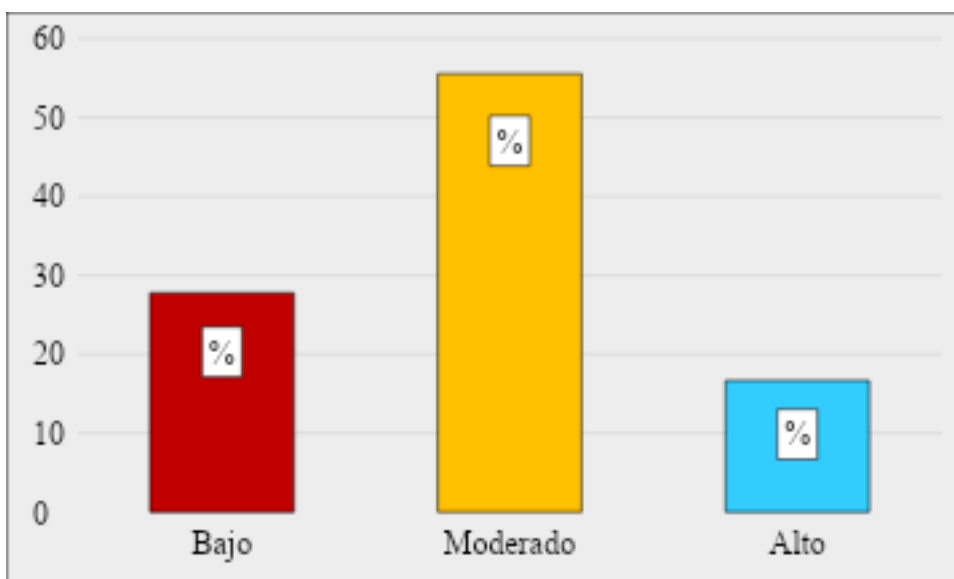


Figura 2. Condiciones físicas y materiales

Interpretación:

Se observa que la percepción sobre las condiciones físicas y materiales también es principalmente moderada, con un 56% de los encuestados. El 28% las considera bajas y un 17% las percibe como altas. Esto sugiere que, si bien la infraestructura y los recursos materiales son adecuados para la mayoría, existen carencias que afectan a una cuarta parte de los trabajadores.

Tabla 3. Procesos y características de actividades

	F	%
Bajo	19	35%
Moderado	26	48%
Alto	9	17%
Total	54	100%

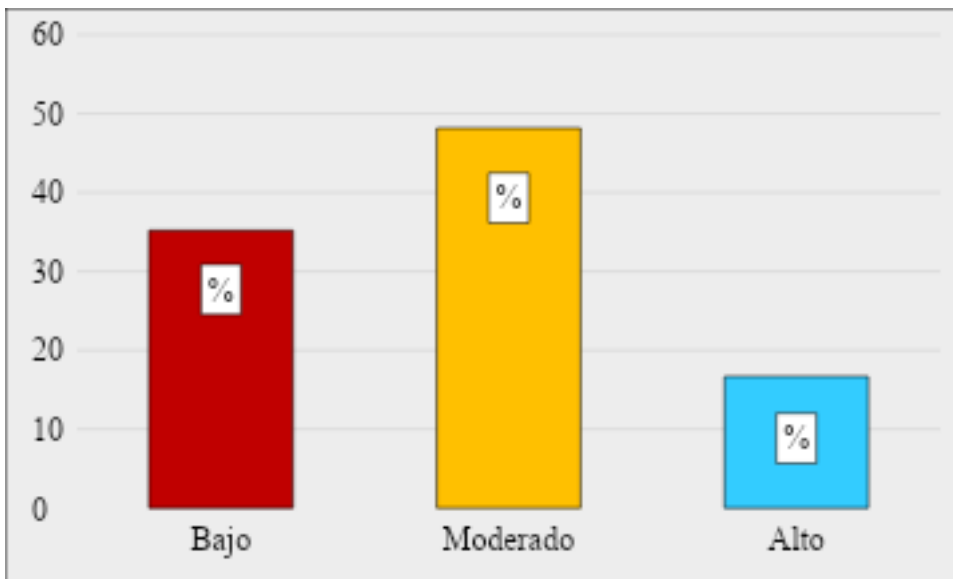


Figura 3. Procesos y características de actividades

Interpretación:

Los procesos y características de las actividades son percibidos como moderados por un 48% del personal. Un 35% los considera bajos y un 17% altos. Esto indica que los procedimientos y la naturaleza del trabajo tienen una aceptación regular, lo que podría implicar oportunidades de mejora para hacerlos más eficientes o motivadores.

Tabla 4. Condiciones del entorno sociogerencial

	f	%
Bajo	21	39%
Moderado	21	39%
Alto	12	22%
Total	54	100%

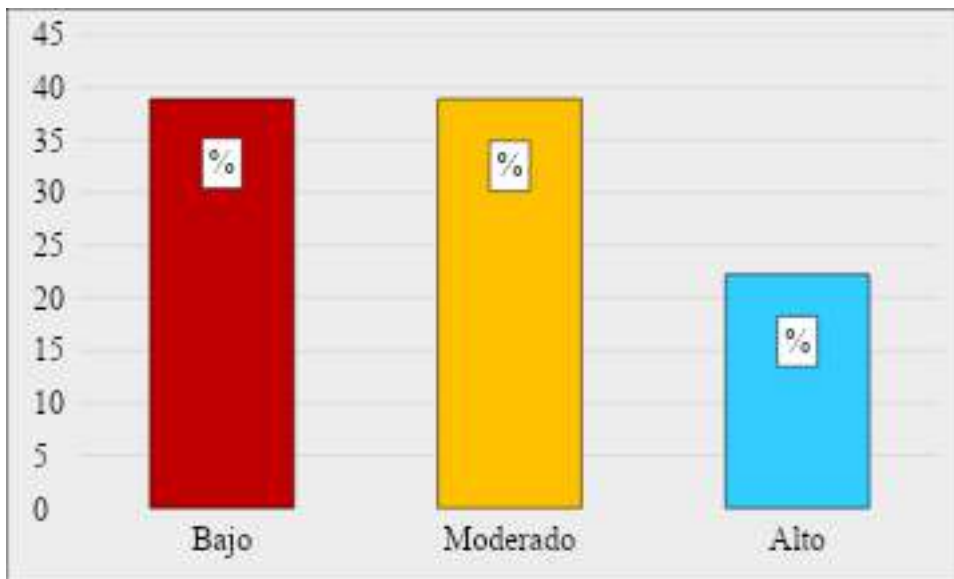


Figura 4. Condiciones del entorno sociogerencial

Interpretación:

Hay una división equitativa en la percepción de las condiciones del entorno sociogerencial. Tanto la categoría baja como la moderada obtienen un 39% de las respuestas. Solo un 22% las considera altas. Este resultado mide cómo la comunicación y el liderazgo son áreas que requieren atención urgente, ya que casi el 80% del personal no los percibe de manera positiva o favorable.

Tabla 5. Satisfacción laboral

	f	%
Bajo	18	33%
Moderado	25	46%
Alto	11	20%
Total	54	100%

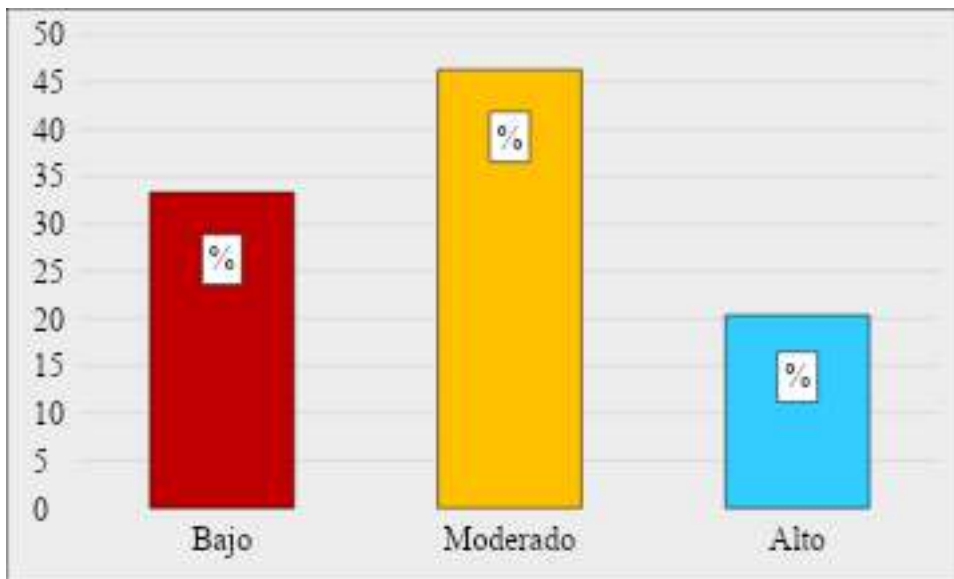


Figura 5. Satisfacción laboral

Interpretación:

El personal presenta satisfacción laboral moderado con 46%. Un 33% se encuentra insatisfecho (bajo), y un 20% está satisfecho (alto). Esto sugiere que, aunque la mayoría no está completamente insatisfecha, el nivel de satisfacción no es óptimo, lo que podría afectar el rendimiento y la retención del personal.

Tabla 6. Perspectiva de la tarea

	f	%
Bajo	13	24%
Moderado	30	56%
Alto	11	20%
Total	54	100%

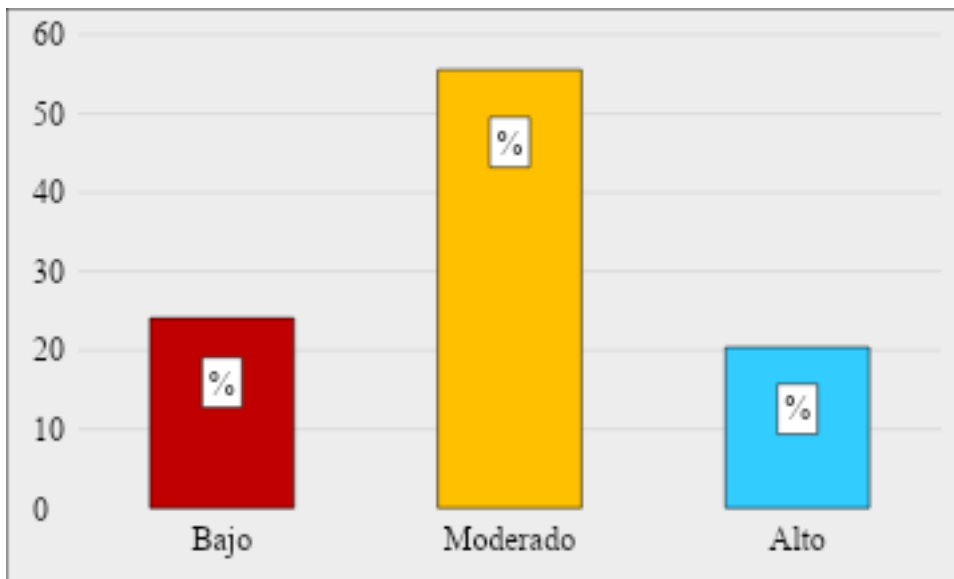


Figura 6. Perspectiva de la tarea

Interpretación:

Respecto a perspectiva de la tarea, el 56% de los encuestados la percibe como moderada. El 24% la considera baja y el 20% alta. Esto significa que la mayoría del personal tiene una percepción aceptable sobre el tipo de trabajo que realiza, el nivel de responsabilidad y los desafíos que implica su puesto.

Tabla 7. Perspectiva socio-organizativa

	f	%
Bajo	16	30%
Moderado	27	50%
Alto	11	20%
Total	54	100%

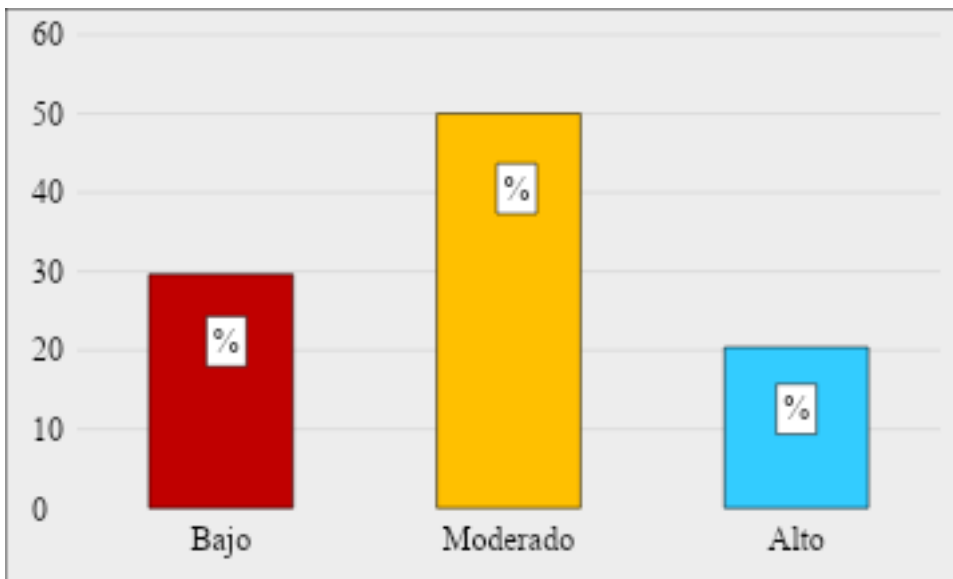


Figura 7. Perspectiva socio-organizativa

Interpretación:

El 50% de los encuestados percibe la perspectiva socio-organizativa como moderada. Un 30% la considera baja y un 20% alta. Esto se alinea con los resultados de las condiciones del entorno sociogerencial, confirmando que la estructura de la organización, la comunicación y las relaciones interpersonales son áreas que necesitan fortalecerse.

Tabla 8. Perspectiva motivacional

	f	%
Bajo	17	31%
Moderado	28	52%
Alto	9	17%
Total	54	100%

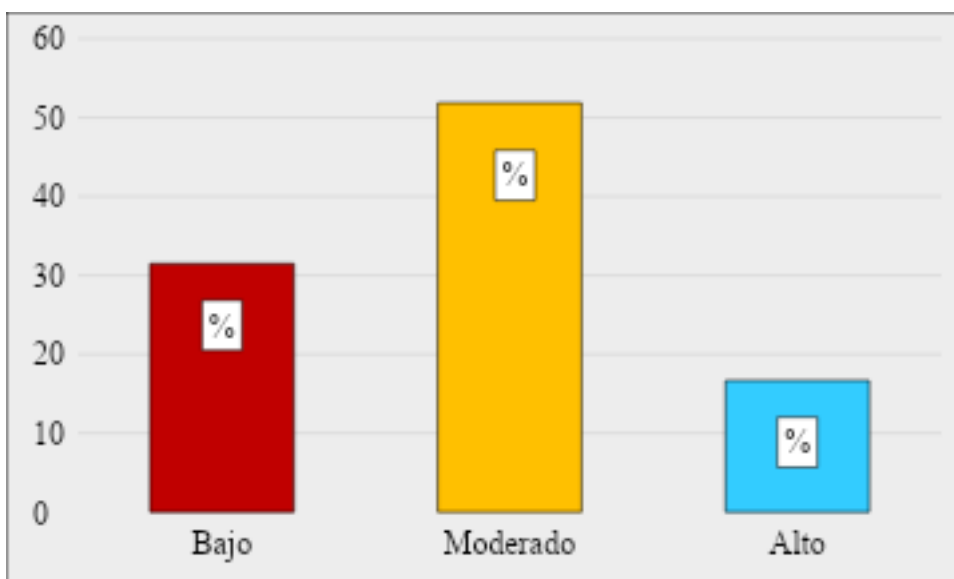


Figura 8. Perspectiva motivacional

Interpretación:

La perspectiva motivacional es percibida como moderada por un 52% del personal. Un 31% la considera baja y solo un 17% alta. Este resultado es crítico, ya que una motivación moderada en la mayoría del personal puede limitar su productividad y compromiso a largo plazo.

Tabla 9. Autorrealización

	f	%
Bajo	19	35%
Moderado	24	44%
Alto	11	20%
Total	54	100%

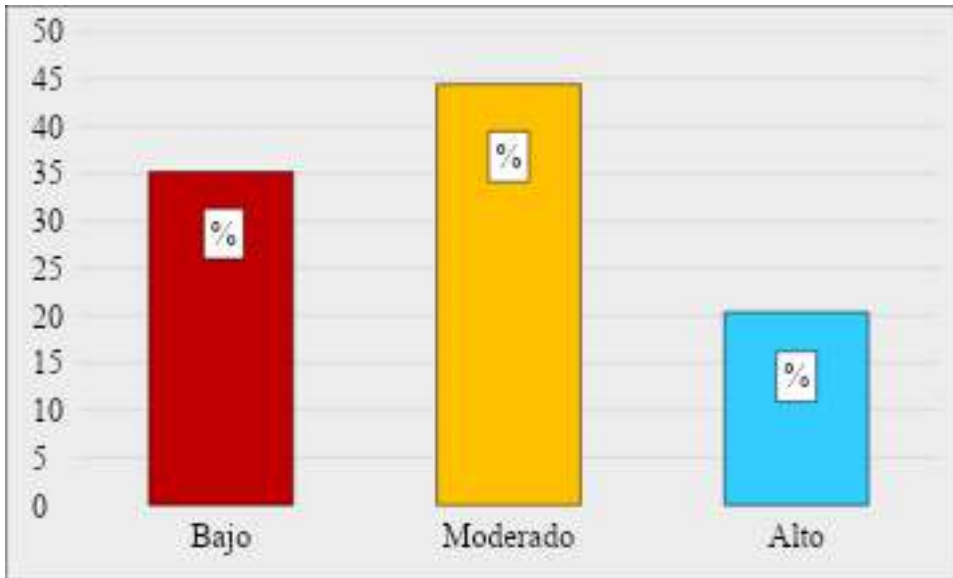


Figura 9. Autorrealización

Interpretación:

La autorrealización es moderada para el 44% del personal. Un 35% la percibe como baja y un 20% como alta. Esto sugiere que casi la mitad del personal no siente que su trabajo le permita alcanzar su máximo potencial o crecimiento profesional.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis estadística general.

Hi: Las condiciones laborales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Ho: Las condiciones laborales no impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Tabla 10. Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,629 ^a	0,396	0,384	0,571

a. Predictores: (Constante), Condiciones laborales
b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	11,112	1	11,112	34,030	,000 ^b
	Residuo	16,980	53	0,327		
	Total	28,093	54			

Interpretación:

El valor 0,000, indica que las condiciones laborales impactan la satisfacción. Además, el valor R cuadrado 0,396 demuestra que 39,6% de la variación en satisfacción puede ser explicada por las condiciones laborales. Esto indica una influencia considerable, aunque no total.

Hipótesis estadísticas específicas.**Hipótesis estadística específica 1.**

Hi: Las condiciones físicas y materiales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Ho: Las condiciones físicas y materiales no impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Tabla 11. Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,712 ^a	0,507	0,497	0,516

a. Predictores: (Constante), Condiciones físicas y materiales
b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	14,231	1	14,231	53,383	,000 ^b
Residuo	13,862	53	0,267		
Total	28,093	54			

Interpretación:

El valor de 0,000, demuestra que las condiciones físicas y materiales impactan la satisfacción. El valor R cuadrado 0,507 indica que condiciones físicas y materiales explican el 50,7% de varianza en satisfacción, lo que representa la mayor influencia entre todas las variables analizadas.

Hipótesis estadística específica 2.

Hi: Los procesos y características de la actividad impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Ho: Los procesos y características de la actividad no impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Tabla 12. Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,616 ^a	0,380	0,368	0,579

a. Predictores: (Constante), Procesos y características de actividades

b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	10,670	1	10,670	31,848	,000 ^b
	Residuo	17,422	53	0,335		
	Total	28,093	54			

Interpretación:

El valor 0,000, confirma que los procesos y características de la actividad impactan la satisfacción. El valor R2 de 0,380 muestra que esta variable explica el 38% de variación en satisfacción.

Hipótesis estadística específica 3.

Hi: Las condiciones del entorno sociogerencial impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Ho: Las condiciones del entorno sociogerencial no impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.

Tabla 13. Regresión lineal condiciones laborales y satisfacción

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,599 ^a	0,359	0,347	0,588

a. Predictores: (Constante), Condiciones del entorno sociogerencial
b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10,096	1	10,096	29,172	,000 ^b
1 Residuo	17,996	53	0,346		
Total	28,093	54			

Interpretación:

El valor 0,000, indica que las condiciones del entorno sociogerencial impactan la satisfacción. El valor R² de 0,359 demuestra que esta variable explica el 35,9% de variabilidad en satisfacción.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los hallazgos muestran impacto significativo de condiciones laborales en la satisfacción, específicamente, el resultado 1 ($\beta=0.396$, $p<0.05$) demuestra que las condiciones laborales en general explican un 39.6% de la variación en la satisfacción laboral. Este hallazgo está alineado con la investigación de Luján & García (2023), quienes encontraron una correlación significativa y positiva ($\beta=0.503$, $p<0.05$) entre variables. De manera similar, la investigación de López & Sánchez (2023) en un hospital del Callao concluyó que las condiciones de trabajo están significativamente relacionadas con la satisfacción, lo que refuerza el hallazgo.

El resultado 2 ($\beta=0.507$, $p<0.05$) destaca la influencia predominante de las condiciones físicas y materiales al explicar el 50.7% de la varianza en la satisfacción laboral, siendo la mayor influencia detectada en tu estudio. Este resultado se corresponde con las conclusiones de Chicaiza & Espinoza (2023) y Gallego (2020), quienes identificaron las condiciones físicas y los riesgos laborales como factores clave que afectan la satisfacción. Pacora (2021) también encontró que las malas condiciones laborales, que a menudo incluyen aspectos físicos, conducen a la insatisfacción.

El resultado 3 ($\beta=0.380$, $p<0.05$) señala que los procesos y características de la actividad explican un 38% de la variación en la satisfacción laboral. Este hallazgo se asemeja a la investigación de Huamaní (2021), que encontró que la capacidad de los trabajadores para influir en la cantidad de trabajo asignado y la percepción de reconocimiento son factores asociados a la satisfacción laboral. Esto subraya la importancia de la autonomía y el reconocimiento en el trabajo.

Finalmente, el resultado 4 ($\beta=0.359$, $p<0.05$) muestra que el entorno sociogerencial explica un 35.9% de la variación en la satisfacción laboral. Este hallazgo es coherente con las investigaciones de Gallego (2020), que encontró que la satisfacción con relaciones con jefes es un factor importante, y de Molina (2020), quien identificó elementos que influyen directamente en el clima y la satisfacción.

En conjunto, estos resultados evidencian que, si bien todas las dimensiones laborales son importantes, las condiciones físicas y materiales tienen un impacto más

significativo. A diferencia de la investigación de Hernández y otros (2024), donde las condiciones económicas no mostraron efectos significativos, tu estudio no incluyó esa variable específica, pero se alinea con la mayor parte de la literatura.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Con el valor hallado de 0,000, las condiciones laborales impactan la satisfacción. Las condiciones laborales dignas son cruciales para asegurar un ambiente positivo de trabajo, permitiendo al trabajador social identificar y abordar las carencias sistémicas que impactan negativamente en su satisfacción.

Segunda: Con el valor hallado de 0,000, las condiciones físicas y materiales impactan la satisfacción. Un ambiente laboral con buena infraestructura previene el agotamiento físico y mental, siendo una prioridad de intervención para el trabajo social.

Tercera: Con el valor hallado de 0,000, los procesos y características de la actividad impactan la satisfacción. El trabajo transparente y la autonomía sobre las tareas fomentan la motivación y el sentido de logro, elementos clave para el desarrollo profesional y personal.

Cuarta: Con el valor hallado de 0,000, las condiciones del entorno sociogerencial impactan la satisfacción. Ser líder empático y mantener relaciones interpersonales sanas son pilares del bienestar colectivo, creando un clima de apoyo mutuo que reduce el estrés y la conflictividad.

6.2 Recomendaciones

Primera: Proponer a la gerencia una evaluación ergonómica de los puestos de trabajo para identificar y corregir deficiencias. Esto puede incluir la inversión en mobiliario adecuado (sillas, escritorios), iluminación apropiada y ventilación.

Segunda: Implementar talleres y programas de capacitación para los líderes y supervisores en habilidades de comunicación, manejo de conflictos y liderazgo participativo.

Tercera: Crear canales formales para que los trabajadores sean partícipes de reuniones donde se tomen decisiones relacionadas a las tareas diarias. Implementar sistemas de reconocimiento no monetario que valore el esfuerzo y el buen desempeño.

Cuarta: Desarrollar un programa que aborde el bienestar físico y mental de los trabajadores. Con sesiones sobre manejo del estrés, pausas activas, y acceso a servicios de apoyo psicológico.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Chicaiza, W., & Espinoza, D. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Latacunga, Ecuador: UTC.
<https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/29b0e159-a9c3-464b-a718-e764eb9da9ec/content>

- Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Pereira, Programa de Psicología. Pereira, Colombia: UCP. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/f8708e61-e717-44f9-a388-06bb9c4e722f/content>
- Gil, J. (2022). *Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial. Casagrande, 2022*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Trujillo, Perú: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101729/Gil_NJL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Huamani, J. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9552/Condiciones_HuamaniSucapuca_Jean.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley N° 29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Congreso de la República. Lima, Perú: Diario El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- López, W., & Sánchez, J. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao - 2022*. Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud. Callao, Perú: UNAC. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7725/TESIS-ESPECIALIDAD-LOPEZ-SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luján, M., & García, B. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022*. Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Ciencias de la Salud. Lima, Perú: UPSJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d9e4aad-fe08-4bc7-9a3c-26846a3b6692/content>
- Ministerio de Trabajo. (2008). *Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR - Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico*. Resolución Ministerial, Ministerio de Trabajo, Lima, Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr>
- Molina, N. (2020). *Estudio de la Influencia de Las Condiciones Laborales Sobre la Percepción de Clima Organizacional en Una Cooperativa de Transportadores*. Universidad Cooperativa de Colombia, UCC. Ibagué, Colombia: UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/682fc40d-9ccf-4128-b4a3-6b917a496436/content>
- Pacora, J. (2021). *Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Huaura 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela Profesional de Trabajo Social. Huacho, Perú: UNJFSC.

<https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5467/JOSELINE%20ROSARIO%2C%20PACORA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (2da. Edición ed.). Lima, Perú: San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Fournies, F. (1991). *Técnicas de dirección de personal. Cómo instruir para aumentar el rendimiento*. España: McGraw-Hill.
- Grassi, E. (1993). *La filosofía del humanismo*. España: Anthropos.
- Hernández, R., Fernández, L., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri-libre.pdf?1443413652=&response-content-disposition=>
- Likert, R. (1976). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A.
https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_y_personalidad/8wPdJ2Jzqg0C?hl=es&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover
- Mayo, E. (1945). *Los problemas sociales de una civilización industrial*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Russel, A. (1976). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Morata.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (diciembre de 2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002
- Farías-Macías, Á., Macías-Moreira, M., Zambrano-Cedeño, L., & Gómez-Bravo, N. (diciembre de 2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 556-601.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>

- Hernández, Á., Rangel-Lyne, L., & Ochoa-Hernández, M. (enero-junio de 2024). Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales moderadas por el género. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 15(1), 77-99.
<https://doi.org/10.29059/rpcc.20240601-174>
- Mota, V., & Oliveira, L. (2021). Questionário de Condições de Trabalho: evidências de validade para trabalhadores de equipes de saúde. *Estudos de Psicologia*, 26(2), 148-160. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210015>
- Oliveira, L., Pires, M., Alves, A., Rodriguez, A., & Rocha, J. (2013). Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225.
- Oros, L., & Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. (U. A. Plata, Ed.) *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Oros, L., & Main, M. (2004). ESLA-educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. (U. A. Plata, Ed.) *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Salazar, A. (2002). Actores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.
- Toro, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología*, 21(2), 53-68.
- Trujillo, M. (setiembre-diciembre de 2010). Lo problemas sociales de una civilización industrial. *Innovar*, 20(38).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512010000300018

7.4 Fuentes electrónicas

- Espinoza, A. (27 de junio de 2024). *infobae*.
<https://www.infobae.com/peru/2024/06/27/peruanos-son-los-menos-satisfechos-con-sus-empleos-en-latinoamerica-y-tienen-una-alta-intencion-de-renunciar/#:~:text=E1%20estudio%20revela%20que%2C%20aunque,de%20trabajo%20es%20del%2038.93%25>.
- Fontes, R. (2002). *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política*. Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible. Departamento de Operaciones 3, Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0009818>

OIT. (2021). *Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

Pacto Mundial. (2015). *UN GLOBAL COMPACT*.
<https://doi.org/https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo impactan las condiciones laborales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?	Determinar cómo impactan las condiciones laborales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.	Las condiciones laborales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.	VI: Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones físicas y materiales ▪ Procesos y características de la actividad ▪ Condiciones del entorno socio-gerencial 	<p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, explicativo-causal.</p> <p>Población: 124 administrativos.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cómo impactan las condiciones físicas y materiales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?	Determinar cómo impactan las condiciones físicas y materiales en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.	Las condiciones físicas y materiales impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.	VD: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva de la tarea ▪ Perspectiva socio-organizativa 	<p>Instrumentos: Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Mota & Oliveira, 2021) Escala de Satisfacción Laboral (ESLA) (Oros & Main, 2004)</p>

<p>¿Cómo impactan los procesos y características de la actividad en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?</p>	<p>Determinar cómo impactan los procesos y características de la actividad en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.</p>	<p>Los procesos y características de la actividad impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva motivacional ▪ Autorrealización 	
<p>¿Cómo impactan las condiciones del entorno socio-gerencial en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024?</p>	<p>Determinar cómo impactan las condiciones del entorno socio-gerencial en la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.</p>	<p>Las condiciones del entorno socio-gerencial impactan significativamente la satisfacción de los administrativos de la Municipalidad de Santa María, 2024.</p>			

Anexo 2. Instrumentos para la toma de datos

**Cuestionario de Condiciones de Trabajo**

Autor: Mota y Oliveira (2021)

Escala de calificación:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Ítems	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Condiciones físicas y materiales						
1	Está expuesto a los riesgos del entorno físico y material y que pueden afectar su salud física y mental.					
2	Te ves afectado por las características del entorno físico de tu lugar de trabajo, como la iluminación, la temperatura, el ruido y el diseño del espacio.					
3	Está expuesto a las características del equipo y la calidad de los materiales utilizados en la actividad.					
Dimensión 2: Procesos y características de la actividad						
4	Enfrentas desafíos intelectuales y emocionales en el entorno laboral.					
5	Sigues protocolos, estándares y procedimientos para el desempeño de tus actividades.					
6	Está sujeto a la supervisión y expectativas de la gerencia, compañeros y clientes sintiendo que puedes influir en tu propio espacio de acción.					
7	Tienes oportunidades para colaborar e intercambiar conocimientos y experiencias en el entorno laboral.					
Dimensión 3: Condiciones del entorno sociogerencial						

8	Te encuentras con contradicciones entre las normas y prescripciones para el desempeño de la tarea y el contexto de la actividad.					
9	Tiene oportunidades para obtener información clara sobre los riesgos en el contexto laboral.					
10	Está expuesto a situaciones de violencia en el trabajo.					
11	Tiene posibilidades de participar en las decisiones sobre la organización del trabajo.					



Escala de Satisfacción Laboral (ESLA).

Autores: Oros y Main (2004)

Escala de calificación:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Ítems	Calificaciones				
		5	4	3	2	1
01	Las horas de trabajo son adecuadas y me permiten cumplir con las tareas diarias encomendadas.					
02	Tengo buena iluminación en mi lugar de trabajo que me permite tener confort.					
03	Mis superiores saben canalizar los mensajes de manera clara, oportuna y sencilla.					
04	Tengo la libertad para decidir la forma cómo realizo mi trabajo con la condición que cumpla los plazos.					
05	La comunicación dentro de la organización es fluida y las reglas son claras para poder cumplirse.					
06	Las tareas que realizo son novedosas y voy adecuándolas de acuerdo a las necesidades.					
07	Mi trabajo y las funciones que cumplo me hacen crecer como profesional lograr ciertas experticias.					
08	Tengo tiempos libres dentro de mi rutina laboral que me permite despejar la mente.					
09	La institución se preocupa de prevenir sobre riesgos laborales y estamos al tanto de ello.					
10	Tengo reglas que cumplir y funciones claras y a ello me doy la libertad de proponer otras que aportan a la institución.					
11	La institución se preocupa porque nos sintamos integrados en medio de relaciones interpersonales positivas.					

12	Tengo un trabajo que me permite ciertas flexibilidades y que no me cansa o me vuelva rutinario.					
13	Para cumplir con mis funciones se me brindan las informaciones necesarias y a tiempo.					
14	Logro terminar mis responsabilidades diarias con tiempo porque lo tengo bien organizado.					
15	Me siento parte de la institución y soy consciente de lo que tengo que hacer para aportar positivamente.					
16	Me agrada el trabajo en equipo porque se disfruta un ambiente grato de compañerismo.					
17	Mis superiores felicitan cada uno de mis logros y los valoran otorgándome la confianza y ciertos beneficios.					
18	Mi vocación va de la mano con el trabajo que desempeño en la actualidad.					
19	La institución se preocupa por darnos un estado de bienestar a sus trabajadores.					
20	Tengo suficiente tiempo para descansar entre una atención y otra sin desperdiciar el tiempo.					
21	El ambiente de trabajo es agradable y me permite desarrollar plenamente mis habilidades.					
22	Me satisface el trabajo que realizo porque me permite tener una economía estable y me da satisfacción.					
23	Tengo seguridad en las actividades que realizo por la confianza con mis colegas.					
24	Siento que constantemente produzco ideas nuevas que ayudan en la institución.					
25	Mis superiores delegan funciones que están alineadas a nuestros perfiles de puestos.					
26	El lugar donde se ubica mi oficina y escritorio tiene una adecuada ventilación.					
27	Cuando tengo que enfrentar inconvenientes en el trabajo me siento acompañado y respaldado.					

28	En todo momento estoy presto para atender a los usuarios t darles un buen servicio.					
29	A través de las tareas que realizo voy mejorando mis experticias, habilidades y capacidades.					
30	La dirección de la institución organiza actividades extras que ayudan a tener espacios de esparcimiento y confraternidad.					
31	Si tuviera que elegir nuevamente una profesión seguiría apostando por la de salud.					
32	Me esfuerzo con cumplir con las expectativas que la institución tiene forjadas en mí.					
33	Mis superiores monitorean mi trabajo para ayudarme a mejorar en caso fuera necesario.					

