

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



TESIS

**Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de limpieza pública de la
Municipalidad Provincial de Barranca, 2017**

Presentado por:

Bach. Alejandra Sabina ROSALES REYES

Bach. Yerme Shely ESPINOZA JUIPA

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – 2017

**Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de limpieza pública de la
Municipalidad Provincial de Barranca, 2017**

Presentado por:

Bach. Alejandra Sabina ROSALES REYES

Bach. Yerme Shely ESPINOZA JUIPA

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

HUACHO – 2017

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza
ASESOR

**M(a). Olimpia Martha CAMARENA LINO
PRESIDENTA**

**M(a). Haydee Del Rosario RAMOS PACHECO
SECRETARIA**

**Lic. Angélica CASTAÑEDA CHINGA
VOCAL**

DEDICATORIA:

**A Nuestros padres, por haberos inculcado
principios y valores con amor y confianza.**

AGRADECIMIENTO:

Al *Dr. Hugo Rojas Carranza* por su amistad, tiempo, paciencia y habernos brindado sus conocimientos durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO:

A nuestros padres, ejemplos de vida y lucha.

A nuestros familiares en general

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	
CONTRAPORTADA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN/ ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del problema.....	06
1.2.1. Problema general.....	06
1.2.2. Problemas específicos.....	06
1.3. Objetivos de la investigación.....	07
1.3.1. Objetivo general.....	07
1.3.2. Objetivos específicos	07
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	08
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Definiciones conceptuales.....	37
2.4. Formulación de la hipótesis.....	38
2.4.1. Hipótesis general.....	38
2.4.2. Hipótesis específicas.....	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Diseño metodológico.....	39
3.1.1. Tipo de Investigación.....	39
3.1.2. Enfoque de la Investigación.....	40
3.2. Población.....	40
3.3. Operacionalización de variables.....	41
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	47

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos.....	49
--	----

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.....	72
5.2. Conclusiones.....	74
5.3. Recomendaciones.....	76

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS

6.1. Fuentes bibliográficas.....	78
6.2. Fuentes hemerográficas.....	78
6.2. Fuentes electrónicas.....	79

ANEXOS

01. Matriz de consistencias

02. Escala para la evaluación de Condiciones laborales de Asunciona Zelada.
Validado.

03. Inventario de satisfacción laboral. Validado.

INDICE DE TABLAS y FIGURAS

Tablas

Tabla 01: Sexo de la población	50
Tabla 02: Lugar de residencia	51
Tabla 03: Resultado general de la V1	52
Tabla 04: Resultado general de la V2	53
Tabla 05: Tabla de doble entrada V1 y V2	54
Tabla 06: Correlación de las V1 y V2	56
Tabla 07: Tabla de doble entrada He1	57
Tabla 08. Correlación He1	59
Tabla 09: Tabla de doble entrada He2	60
Tabla 10: Correlación He2	62
Tabla 11: Tabla de doble entrada He3.....	63
Tabla 12. Correlación He3	64
Tabla 13: Tabla de doble entrada He4	66
Tabla 14: Correlación He4	68
Tabla 15: Tabla de doble entrada He5	69
Tabla 16: Correlación He5	71

Figuras

Figura 01: Sexo de la población.....	50
Figura 02: Lugar de residencia.....	51
Figura 03: Resultado general de la V1	52
Figura 04: Resultado general de la V2.....	53
Figura 05: Figura de doble entrada V1 y V2.....	55
Figura 06: Figura de doble entrada He1	58
Figura 07: Figura de doble entrada He2.....	61
Figura 08. Figura de doble entrada He3.....	64
Figura 09: Figura de doble entrada He4.....	67
Figura 08. Figura de doble entrada He5.....	70

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre las variables relevantes Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca en el 2017. **Métodos:** La investigación es básica de tipo correlacional, su diseño es no experimental y de corte transversal. Para estos efectos se utilizaron los Instrumentos de medición Escalas de evaluación. Para la variable 1 se utilizó el Cuestionario de Condiciones de trabajo cuya autora es la Lic.: Azunciona Zelada López que consta de 30 ítems y para medir Satisfacción laboral se utilizó la Escala de satisfacción laboral Sonia Palma Carrillo que tiene 35 Ítems, validados con el Alpha de Cronbach (0,945 y 0,960) La prueba de Rho Speraman. **Resultados:** Del total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 38% (41) siente alta insatisfacción y el 32% (35) parcial insatisfacción laboral. **Conclusión:** Tal como se puede apreciar el análisis de Chi cuadrado se halló un p-valor de $0.001 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis Ho, porque el coeficiente de correlación Rho 0.456, ha determinado la relación directa y buena entre las 2 variables relevantes;

Palabras claves: Condiciones materiales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal.

ABSTRACT

The present research entitled, Working conditions and satisfaction of public cleaning workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2017, aimed to determine the relationship between the relevant variables Labor conditions and satisfaction of public cleaning workers of the Provincial Municipality of Barranca in the current year. The research is basic of correlational type, its design is non-experimental and cross-sectional. The population consisted of a total of 108 public cleaning workers of the mentioned institution, 32 of them are female and 76 mal. For these effects, the measurement instruments were used. For the variable 1 was used the Questionnaire of Working Conditions whose author is the Lic.: Azunciona Zelada López that consists of 30 items by way of questions the same ones that have four alternatives of answer: a) always; b) almost always; c) sometimes; d) never validated with Cronbach's Alpha (2017) and measure Labor Satisfaction was used the Labor Satisfaction Scale that has 35 items. It is graded taking into account the templates with responses that are evaluated under the Likert scale: 5 = Totally agree (TA), 4 = Agree (DA), 3 = undecided, 2 = disagree, 1 = total disagreement). In addition, it has seven dimensions: material conditions, remunerative benefits, administrative policies, interpersonal relationships, personal development, task performance and relationship with authority (2002), also valid with Cronbach's Alpha (2017), working with the first 5 dimensions; which allowed us to collect all the necessary information. These instruments, structured with closed questions, have allowed us to perform data collection in order to get a closer look at the problematic reality that is the subject of our research. He verified the Hypotheses raised both general and specific, that there is a relationship between working conditions and satisfaction in public cleaning workers of the Provincial Municipality of Barranca 2017. Finally, the existence of the problem was obtained, taking into account that with the studies made it was verified the relationship between the two relevant variables: Labor conditions and satisfaction of the labor population of the aforementioned institution.

Key words: Material conditions, remunerative benefits, administrative policies, interpersonal relationships, personal develo

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada, Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017, es una investigación que pretende establecer la relación existente o no entre las variables Condiciones laborales y la satisfacción de los mismos, es decir de cómo se relacionan o no la variable 1 con la variable 2 de nuestra investigación.

Si bien la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Barranca que es el objeto de estudio es de tipo multifactorial, porque en su configuración intervienen una serie de fenómenos sociales, desde la salud del evaluado pasando por el tipo de alimentación y otros aspectos de la vida propia del trabajador; también es cierto que la forma como se desenvuelven los Directivos, gerentes y administradores, grupo en general con sus actitudes y formas de comportarse van condicionando un tipo de reacción, de agrado o desagrado en los trabajadores.

Para Gutiérrez, A. (2013), en su investigación describe que si bien la satisfacción laboral de los trabajadores de las organizaciones modernas es multifactorial, también es muy cierto que esta situación se debe mucho a ciertas condiciones específicas, como laborar con ciertas condiciones materiales y físicas, asimismo el rendimiento y la satisfacción tendrá relación con los beneficios remunerativos con el trabajador pueda resolver sus problemas que se le presente en el día a día más aún si es que este tiene una carga familiar.

En esta dirección, el trabajo de investigación tiene los siguientes capítulos a considerar:

En el Capítulo I.- En este capítulo se está consignando el planteamiento del problema, que a la vez tiene la descripción de la realidad problemática, la

formulación del problema tanto general como las específicas y terminando con el señalamiento de los objetivos tanto general como los específicos.

En el Capítulo II.- En este capítulo se ubica el marco teórico, asimismo los antecedentes de la investigación, seguida por las bases teóricas, las definiciones conceptuales y terminando con la formulación de las hipótesis tanto general como las específicas.

En el Capítulo III.- En este capítulo se consigna la metodología utilizada que comprende el diseño metodológico, el tipo de investigación, el enfoque de la misma, la población utilizada, seguida por la operacionalización de las variables, las técnicas para el procesamiento de la información.

En el Capítulo IV.- En este capítulo se ubica todo lo consignado a los resultados obtenidos, inicialmente variable por variable e ítem por ítem en cada caso, expresados en tablas y figuras correspondientes, seguidas por los consolidados en cada caso, pasando luego a la contrastación de los resultados y la validación con la estadística de Spearman, para dar pie al siguiente capítulo.

En el Capítulo V.- En este capítulo presentamos la discusión de lo hallado por mi trabajo de investigación con otras investigaciones similares las me sirven de argumento para afirmar que mi trabajo lo realicé con la seriedad del caso. Asimismo, estamos consignando todas las conclusiones y las recomendaciones que a manera de sugerencias que lo proponemos.

En el Capítulo VI. - En este capítulo se ha ubicado las fuentes de información a las que he recurrido, tanto las bibliográficas, así como las fuentes de información que se encuentran en internet como fuentes electrónicas.

Finalmente se ubican los anexos de la investigación

LAS AUTORAS

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática. -

El fenómeno de la satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa el protagonismo en el ámbito organizacional; además, adquiere relevancia en el desarrollo de la humanidad durante el último tramo de su historia. Se hace notorio la necesidad de combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. Para ello, diferentes organizaciones mundiales sugieren el análisis, evaluación y soluciones para la problemática existente dentro de las empresas con respecto al talento humano que ellas albergan, (Gutiérrez W. 2013).

Entender el comportamiento de los individuos en una organización nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad. Realizar una revisión del proceso de cambios dentro de las organizaciones respaldará nuestra afirmación. Por ejemplo, la reestructuración de las empresas y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar

los cambios rápidos y las innovaciones. En pocas palabras, el comportamiento organizacional enfrenta muchos retos y tiene muchas oportunidades. Quienes integran las organizaciones, se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos interactúan entre sí, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este contexto, los gerentes que representan el sistema administrativo (quienes toman las decisiones) deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización. Los gerentes tratan de crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente.

En este marco referencial, uno de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial, (García, A. 2012).

Cabe señalar que Wright y Davis (2003) analizaron como el rol del ambiente de trabajo, como parte de la satisfacción laboral, puede tener influencia en el sector público. Señalaron que los empleados del sector público pueden sentirse menos satisfechos que sus contrapartes del sector privado con respecto a aspectos específicos del trabajo, como son el cumplimiento de su estima, autonomía y sus necesidades de actualización. Por otro lado; el análisis global de la satisfacción es un indicador de poca utilidad para la puesta en marcha de medidas correctoras y del seguimiento de dichas medidas. Los indicadores basados en cada una de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a los

cambios introducidos en la organización de personal. Por tal motivo, es interesante utilizar cuestionarios que puedan analizar las dimensiones de la satisfacción laboral.

Estos factores de riesgo se originan, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por interacciones infructuosas entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización, y pueden generar percepciones y experiencias negativas en el trabajador. Además, estos factores están asociados con situaciones organizacionales desfavorables, como los accidentes laborales, la baja productividad, el clima laboral negativo y problemas de salud tanto físicos como psíquicos de los trabajadores. Si bien se han planteado varios modelos que explicarían la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la actividad laboral como el modelo de demanda control y el modelo de balance esfuerzo/recompensa, todos coinciden en que pueden influir en la percepción que un empleado tiene acerca de su trabajo, (Atalaya, M. 1999).

Las nuevas tendencias laborales en América Latina y la necesidad de presupuestar mejor los costos en las organizaciones, los llevaron a pensar en los equipos como una forma de trabajo habitual, alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones modernas la cual requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo, nos referimos al trabajo en equipo. Concluyendo que es importante la utilización del trabajo en equipo para movilizar las energías y en las condiciones deseada para canalizar los comportamientos para la obtención de resultados positivos (Retamal 2010).

Para García E. (2012), el Perú está pasando por un momento interesante en el aspecto económico, siendo una de las economías más estables. Así, se ha presentado una evolución que no sólo abarca lo económico, sino que involucra a toda su sociedad. Nuestras empresas han sido protagonistas de este progreso, pasando en estos últimos cincuenta años por diferentes situaciones determinadas por sus entornos altamente turbulentos. En el ámbito empresarial, el Perú vive hace algunos años, los

fenómenos de la PYME, del emprendimiento omnipresente y de la gastronomía como actividad económica bandera y piedra angular de nuestro orgullo nacional, aunque aún faltan dinamizarse las entidades públicas como las Municipalidades.

Dentro de este contexto la Municipalidad Provincial de Barranca es un Órgano de Gobierno, promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Conforme a la Constitución Política del Perú, ejerce actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico. La finalidad de la Municipalidad Provincial de Barranca es representar al vecindario de la Provincia y sus distritos y promover la eficiente prestación de los servicios en el área de limpieza pública (Atalaya, M. 1999).

Particularmente en lo referido a limpieza pública es conocido que es uno de los sectores de gestión más álgidos porque internamente los colaboradores están expuestos a una serie de riesgos en lo relacionado a la salud considerando que trabajan con productos en descomposición y que las familias las generan de manera constante y que para afrontar de manera responsables este tipo de trabajos las Municipalidad no ha terminado de diseñar una política de control y protección con las vestimentas correspondientes, con los alimentos que les podría brindar una salud de mejor calidad para resistir a los embates de la contaminación.

Por otro lado es bueno también señalar que este sector es bastante álgido porque los servicio que brinda la Municipalidad Provincial de Barranca no son del todo satisfactorio para los vecinos y la ciudad misma, porque por un lado son los mismos vecinos los que se muestran morosos en el cumpliendo de los pagos por servicios de baja policía y limpieza pública de manera puntual, llegando al extremo en donde algunos deben varios años por este concepto la gerencia respectiva se ve limitada en hacer los cobros

de manera coactiva por lo que hay el riesgo de declararse en quiebra. Sin embargo, el sector que cumple con sus respectivos pagos también exige el cumplimiento de la responsabilidad de la Municipalidad en la limpieza de los espacios públicos ejerciendo presión en las respectivas subgerencias de esta Institución, debiéndose buscar alternativas de solución al respeto que hacen complicadas la ejecución de actividades oportuna y adecuados para el benéfico y desarrollo de toda la ciudad y su vecindario.

Con esta investigación en este sector importante lo que se busca establecer es, como las variables condiciones laborales se relacionan con el trabajo en equipo de los colaboradores de limpieza pública de esta Municipalidad Provincial de Barranca de manera diagnóstica a fin de que si los funcionarios correspondientes si consideran conveniente nuestro modesto aporte podría tomarlo como referencia lo que le alcanzamos para realizar algunos cambios que consideren conveniente.

1.2. Formulación del Problema:

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?

1.3. Formulación de los Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

1.2.2. Problemas específicos

- Establecer la relación entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. Para la variable 1: Condiciones Laborales

A continuación, se muestran algunos estudios

Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO), Guayaquil, Ecuador.*- El objetivo fue determinar si los factores que afectan en el desempeño laboral de los asesores de la compañía para dar atención en los procesos postventa de sus clientes Corporativos que pertenecen al rango de Cuentas Pymes, dada la disminución del nivel de satisfacción de los clientes. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, porque no se manipularon ninguno de la variable. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, pues los datos fueron recolectados dentro del tiempo planificado en el cronograma previamente elaborado. Además, se elaboraron cuadros y se hizo uso de la estadística. Como antecedentes del estudio se consideró los índices de productividad y eficiencia de los tres últimos meses en que la campaña. La población estuvo conformada

por 145 evaluados. De este modo los resultados logrados fueron que el 79% del evaluado percibía buenas condiciones laborales y solo el 21% mala condiciones laborales.

Delgado, D. (2012) *Riesgos derivados de las condiciones de Trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. - El objetivo de esta investigación fue describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España. La Metodología ha sido diseñada un estudio fue el descriptivo y correlacionar con un diseño transversal que incluye un con un diseño análisis cuantitativo a partir de la información de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) efectuada de diciembre 2009 - abril 2011. La población estudiada son 11,056 trabajadores de ambos sexos registrados en el censo de afiliación de la Seguridad Social en España. Los resultados indican que el 65% de los evaluados perciben riesgos de diferente tipo en malas condiciones de trabajo. El 18% percibe regulares condiciones de trabajo y solo el 17 % de los miles de evaluados percibe buenas condiciones d de trabajo. Se han estimado las prevalencias de exposición según variables individuales y agrupadas a estas condiciones de trabajo según sexo y se ha determinado el impacto de asociación entre características sociodemográficas-laborales y condiciones de trabajo y mental del trabajo, riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, accidente de trabajo y diagnostico o reconocimiento de alguna enfermedad profesional, eleva hasta nueve veces la probabilidad de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con una mujer con las mismas características.

Pablo, E. (2011). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria*. Facultad de Ciencias Médicas (U.N.L.P.) - Altos de San Lorenzo, La Plata. Buenos Aires, Argentina. - El objetivo de esta investigación fue evaluar las condiciones y medio ambiente de trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria, principalmente en la actualidad donde el número de pacientes que acude al Sector Público en la República Argentina se ha incrementado. El enfoque del estudio es de tipo cuantitativo, considerando que se hicieron uso de formula estadísticas a fin de analizar y explicar lo hallado. Las condiciones y medio ambiente de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica de que se trate. Se realiza en un principio una mera comparación entre el enfoque tradicional del trabajo y la concepción renovadora del mismo. Posteriormente se hace una breve presentación de los factores que forman parte de la noción renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo. Se hace hincapié en el proceso y específicamente en las condiciones y medio ambiente. Se describen someramente los riesgos o contaminantes físicos del medio ambiente de trabajo, los riesgos o contaminantes químicos, los contaminantes biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad y de manera complementaria los riesgos provenientes de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. En conclusión, que se localizan estos riesgos, en los casos de existencia de los mismos, en un Centro de Primer Nivel de Salud N° 8, Altos de San Lorenzo, La Plata, Provincia de Buenos Aires, República Argentina. De este modo el 67% percibe que las condiciones de trabajo no son las mejores; el 10% no expresan con claridad sus percepciones sol el 23 % considera que existe buenas percepciones.

Jara, V.; (2012). *Condiciones de trabajo y estrés en los operarios de la Planta de Cerdos Santa Rosa de Chincha de la Empresa San Fernando S.A.* Tesis para optar el título de licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú. El objetivo de esta investigación fue el establecer la relación existente entre las condiciones de trabajo y estrés. Es una investigación de tipo correlacional no experimental ya que se trató de establecer la relación existente entre las variables relevantes. Su diseño es transversal porque los instrumentos utilizados se aplicaron en un mismo momento a dichos operarios. Por otro lado, es importante señalar que el enfoque es cuantitativo considerando que para la elaboración de los resultados utilizaron estadísticas y a partir de ello hicieron las explicaciones correspondientes. Así mismo es importante señalar que trabajaron con la población total ya que está conformada por 25 operarios cuyas edades oscilan entre 21 a 65 años que los agrupamos en adulto jóvenes de (21 a 40) y adultos intermedios de (41 a 65) años. Para el análisis e interpretación de lo obtenido, utilizaron el enfoque Lazarus R. (1986) el transaccional, que sostiene que el estrés es la respuesta de la persona que tiene sus propias características frente a las demás y exigencias del contexto externo. Asimismo, para el tema de condiciones laborales utilizaron la teoría de las RR.HH. de Chiavenato que afirma que las personas necesitan de condiciones externas adecuadas para relacionarse mejor y desarrollarse de buena manera. La investigación concluye que existe relación entre las buenas condiciones de trabajo, asimismo., De 25 operarios que representa el 100% de la población evaluada., según la encuesta de condiciones de trabajo, 15 que representan el 60% señalan que hay buenas condiciones de trabajo y 10 que representan el 40% señalan que hay regulares condiciones de trabajo. Por lo que el 100% se ubican en un rango positivo, ninguno señala que hay mala condiciones de trabajo. Asimismo, de 25 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada según el test de estrés, 11 que representan el 44% tienen estrés leve, 14 que representan el 56% tienen

un estrés moderado y ninguno presenta un estrés severo. Por lo que el 100% se ubican en un rango positivo, comprobándose así, la hipótesis planteada.

Pando, A. (2012). *Condiciones de trabajo y estrés de los trabajadores administrativos, proyecto Toromocho, Morococha Junín – JJC. Contratistas Generales S.A.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú. - El objetivo establecer la existencia entre condiciones de trabajo y estrés. El enfoque de las investigaciones cuantitativa porque se utilizó la observación, el análisis y la descripción y comparación utilizando resultados estadísticos. Que en el transcurso de la investigación se estableció la correlación existente entre las variables que indicamos anteriormente. Su diseño es transversal porque los test como instrumentos utilizados se aplicaron en un mismo momento a todos los trabajadores. Así mismo es importante señalar que se trabajó con toda la población, es decir involucramos a todos los trabajadores administrativos que prestan servicios a JJC. Contratistas Generales S.A. que vienen haciendo trabajos de infraestructura para el proyecto Toromocho de la Minera Chinalco Perú S.A. Para la recolección de datos hemos utilizado dos instrumentos: El Cuestionario de condiciones de trabajo cuya autora es Asunciona Zelada quien elaboró dicho instrumento para su tesis de Licenciatura y por otro lado para medir la existencia de estrés utilizamos en Test valorativo de Estrés de Patricia Curibancoy y Maribel Medina que se viene utilizando desde el año 2000 en una serie de investigaciones previas a la nuestra. En esta investigación trabajaron con toda la población de trabajadores administrativos que en total suman 68, tanto de sexo femenino como de sexo masculino. Para el tema de las condiciones de trabajo se ha utilizado el enfoque humanístico de Carl Rogers y para el tema del estrés utilizamos el enfoque trascendental de Lázarus y folkman. La investigación concluyó que de 68 trabajadores administrativos que representa el 100% de la población evaluada según el test de condición de trabajo, 55 que representa el 81% percibe buenas condiciones

laborales, 13 que representan el 19% perciben regulares condiciones laborales., por lo que el 100% percibe adecuadas condiciones para trabajar ubicándose el 100% en el rango positivo, ninguno señala que hay malas condiciones de trabajo. Asimismo, de 68 trabajadores administrativos evaluados que representa el 100% de la población evaluada según el test valorativo del estrés, 51 que representa el 75% vive con un estrés leve, 17 que representan el 25% vive con un estrés moderado y ninguno padece un estrés severo.

Sauñe, W., y Bendezú, C.; (2012). *Condiciones laborales y nivel de satisfacción en enfermeros de un Hospital Público Peruano*. Lima, Perú. - El objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión. El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se utilizó la observación, el análisis y la descripción y comparación utilizando resultados estadísticos. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de satisfacción, el 52% presenta nivel de insatisfacción, el 34% nivel de satisfacción medio y un solo14% presenta satisfacción. Conclusiones: las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de insatisfacción tienen relación en los enfermeros de un hospital público peruano.

2.1.2. Para la variable 2: Satisfacción Laboral

A continuación, se muestran algunos estudios a nivel nacional relacionado a la variable relevante 2.

Alfaro, R. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima, Perú. - Las municipalidades distritales o gobiernos locales deben contar con el personal idóneo, motivado y satisfecho; por ello, se estudió la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: Condición Laboral, Género y Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres Municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, y Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

León, B. (2011) *Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao – Perú*. - La presente investigación realizada por León tuvo como objetivo principal de identificar los niveles de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao. La muestra poblacional fue segmentada mediante los resultados según institución, edad y tiempo de servicio; conformada por 76 docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao. El diseño fue

descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Cabe señalar, que se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. Por otro lado, los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Ruiz, E.; Reyes, B. y Suárez, O. (2014) *Clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, Distrito de Llapa, Provincia San Miguel – Cajamarca, Perú.*- Esta investigación se formuló el problema de Cómo es la relación entre el clima Laboral y la satisfacción laboral del personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, Distrito de Llapa de la Provincia de San Miguel – Cajamarca; para cumplir con su objetivo trazado de determinar la relación entre sus dos variables. Cabe señalar, que la muestra poblacional constó de 18 docentes y 20 no docentes. Así mismo, la información sobre el tipo de estudio correspondiente para la presente investigación pertenece a un tipo de investigación descriptiva - correlacional, orientada a describir, explicar, predecir o retraducir la realidad. El enfoque de investigación es cuantitativo porque tiene el propósito de explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables del clima y satisfacción laboral. También, es deductivo porque se sigue un proceso sintético-analítico ya que se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las que se aplican; concluyéndose en que el 83% percibe un clima laboral bueno y el 89% a la vez percibe una satisfacción laboral. Solo un porcentaje mínimo percibe mal clima laboral e insatisfacción laboral se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas y

así poder realizar potenciales recomendaciones. Para el desarrollo de esta investigación se empleó la técnica de la encuesta; así mismo se aplicó dos cuestionarios para evaluar las dos variables: Satisfacción laboral y clima laboral, para posteriormente analizar los datos obtenidos y así emitir resultados a través de cuadros estadísticos.

Rodríguez, M.; Retamal, M. Lizana, J. Cornejo, F. (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal*. Santiago-Chile. El objetivo de este estudio fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. Los cuestionarios fueron contestados de forma individual y en un solo momento. Esta aplicación fue realizada junto al proceso de evaluación anual de desempeño de la institución. En esta evaluación se aplicó un cuestionario confeccionado por la institución cuyo objetivo era evaluar tres dimensiones del desempeño de los funcionarios (“comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad). Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar un total de 96 trabajadores de una organización pública de la Región del Maule perteneciente al sector agrícola, para la realización del estudio se consideraron todas las oficinas existentes en la región (dos de ellas ubicadas en Talca, una en Curicó, una en Linares, una en Cauquenes y una en Parral). La evaluación tuvo en cuenta a la totalidad del personal, considerando todos los niveles jerárquicos (jefes de oficina, profesionales técnicos, supervisores, profesionales de apoyo, administrativos y secretarios). Del total de participantes 54 eran hombres (56.3%) y 42 eran mujeres (43.7%). El promedio de edad es de 41.5 años. Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en

conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.

Díaz, I. (2012) *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la corporación ecuatoriana de aluminio S.A. CEDAL*. Quito - Ecuador. - Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, Salud Ocupacional, específicamente Clima Laboral. El objetivo fundamental fue determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. El nivel de insatisfacción de los trabajadores de una empresa industrial de aluminio y el impacto negativo a su desempeño, por ende, a la productividad; incita a probar si el clima laboral influye en la satisfacción. La Investigación es de tipo correlacional, no experimental, con método inductivo deductivo. La muestra seleccionada fue de doscientos setenta y cuatro trabajadores para detectar el nivel de satisfacción en relación al clima laboral, se ha observado indirectamente a través del comportamiento la relación directa en estas dos variables de forma muy significativa. Se comprobó que el clima laboral y satisfacción laboral tienen una relación directa porque el 78% de los evaluados consideró que no existe buen clima laboral; el 13% afirmó que existe regular clima laboral y tan solo el 09% percibió un buen clima laboral. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente que fue es la satisfacción laboral el 83% sentía la no existencia de satisfacción laboral, este aspecto para el autor hace que en la comprobación estadística haciendo uso de la Chi cuadrada arriba a que existe una correlación entre ambas variables.

Fonseca, Y. (2010) *Estudio de la Satisfacción Laboral y las condiciones laborales en trabajadores de la empresa comercializadora de medicamentos de la provincia de Granma - Cuba*. - El presente trabajo el objeto de estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales de los trabajadores de la Empresa

comercializadora de medicamentos de la provincia de Granma de Cuba. El enfoque del presente trabajo es cuantitativo y para ello se aplicó una encuesta de satisfacción laboral y otra de la percepción respecto a las condiciones laborales a todos los trabajadores de las diferentes áreas de la droguería se encuentren en un nivel de moderadamente satisfechos. El tipo de esta investigación es correlacional. A pesar de que en la empresa se lleva un sólido sistema de atención al trabajador, aún quedan algunas insuficiencias que no permiten alcanzar un nivel mayor de satisfacción, teniendo en cuenta que este factor es directamente proporcional a los niveles de productividad en nuestro quehacer. Se trabajó con el total de la población que estuvo conformado por 121 trabajadores. Como resultados podemos afirmar que 88 trabajadores que representan el 73% refieren que se sienten insatisfechos y solo 27% se encuentra satisfechos. Asimismo 63 que representan el 52% perciben mala condiciones laborales, 23 que representan el 19% perciben condiciones medias y solo 14 que representan el 12% perciben buenas condiciones laborales. Por lo mismo se recomienda a la administración de la empresa la elaboración de un plan de acción encaminado a eliminar y/o disminuir los factores que provocan la insatisfacción, de forma tal que el trabajador pueda sentirse en un ambiente laboral positivo y de bienestar para su óptimo rendimiento. A manera de conclusiones puede decirse que los trabajadores estudiados de la empresa presentan un nivel de insatisfacción. Los que laboran en el área de Dirección son los más satisfechos, y los menos satisfechos son los de Recepción. Por último, predominó entre todas las sugerencias de los trabajadores el no laborar los sábados con un alto nivel de prevalencia, seguido de la búsqueda de la estabilidad de la merienda y del aseo.

Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su Influencia en la productividad -estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala.* - El objetivo principal del presente estudio guatemalteco fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Por

otro lado, los objetivos específicos fueron evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. El procedimiento estadístico empleado fue la significación y fiabilidad de la correlación. En base a los resultados, se estableció que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad; los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial es un buen patrono. Los resultados en las encuestas de productividad el 87% de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se obtuvo como conclusión que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Además, se recomendó efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1. Para la variable condiciones laborales

Teoría de las relaciones humanas. - (Chiavenato, 1992):

El trabajo fue y es utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades a partir de las acciones sobre el ambiente, y como no siempre puede hacerlo solo, se reúne con otros de sus semejantes para de forma coordinada lograr sus objetivos. Se crean de esta manera las organizaciones, estas son infinitamente variables. Si se desea trabajar con ellas o dirigirlas, es necesario comprender su funcionamiento y estructura.

Las organizaciones son algo más que la simple suma de sus partes. Exige considerarlas como sistemas complejos debido al alto nivel de integración y complejidad entre componentes para lograr los objetivos propuestos y su permanencia mediante el mantenimiento de su estabilidad interna. El enfoque de una organización desde el punto de vista sistémico hace necesario identificar sus recursos fundamentales, de los que Chiavenatto señala cinco:

1. Recursos materiales de producción, conformados por los edificios, fábricas, maquinarias, equipos, materias primas, así como el proceso productivo y la tecnología.
2. Recursos financieros: constituidos por el capital, la facturación, las inversiones, préstamos, financiación y crédito. Así como también los aspectos contables y presupuestales, tesorería y valoraciones bancarias.
3. Recursos de mercadotecnia: nombrados en ocasiones, recursos comerciales, incluyen en su consideración más amplia las ventas, la promoción, propaganda, distribución, la asistencia técnica, las relaciones con el mercado y la investigación de mercadeo.
4. Recursos administrativos: que integran las distintas partes y elementos de la organización en sí, así como la de integración está a su entorno, incluye todos los subsistemas de toma de decisiones y de comando de la organización.
5. Recursos humanos: que incluyen a todos los miembros de la organización, en todos sus niveles y subsistemas.

El destino de la organización depende en gran parte de sus recursos humanos, si estos son capaces, pueden enfrentar con éxito la competencia y aprovechar al máximo los recursos técnicos y

materiales de que se dispone, entonces la organización podrá lograr sus objetivos, por lo tanto, los recursos humanos constituyen el recurso estratégico. El factor humano no ha sido considerado de la misma forma consecuentemente los teóricos y prácticos que se han ocupado del asunto no lo han valorado de igual modo. Actualmente cuando parece estar lejos la concepción del factor humano como factor de producción minimizando su costo, se intenta considerarlo como el recurso “motor” que permite incrementar la competitividad de la organización, logrando sinergia entre lo económico y lo social. En fin, se consideran como “capital humano” en el cual se invierte cada día más.

La gestión de recursos humanos es el conjunto de acciones encargada de lograr la visión y atención integral de los mismos considerándolos como estratégicos en y para cada área. Significa conquistar y mantener a las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de si, con actitud positiva y favorable, además debe constituir un punto clave para gestionar la interacción entre las aptitudes, intereses, necesidades, motivación, talento, hábitos y valores del ser humano con la cantidad y calidad de resultados y la satisfacción que la persona pueda conseguir de su trabajo, por ello debe crear un medio que aproveche esas cualidades logrando una comunicación y acción tal que permita alcanzar los objetivos y fines tanto individuales como organizacionales.

La gestión de los recursos humanos conforma un sistema de distintas actividades en forma de subsistemas interdependientes estrechamente relacionados, aspecto que hace que cualquier alteración que ocurra en uno provoque influencia sobre los demás, con las consecuencias y alteraciones de las mismas. Las alteraciones que se produzcan en cualquiera de los componentes de la organización pueden generar situaciones susceptibles de actuar como agentes

estresantes, es por ello que el estrés resulta una alerta para la organización.

Además, Chiavenato en el 2006 señala que los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento del individuo en el trabajo, como cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales. (Dependerá de las condiciones que ofrezca las organizaciones)

Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en las relaciones interpersonales de los miembros del grupo, aumenta la rotación de personal, disminuye la comunicación, baja la moral, etc. Los periodos de descanso son muy importantes porque no solo reducen la fátiga física individual, sino principalmente son un medio para que las personas interactúen y formen grupos sociales (organización informal) lo cual es motivador para el trabajador.

Teoría de la disonancia cognitiva (Festinger (1957)). -

Se sustenta en la premisa en que el individuo se esfuerza para establecer un estado de consonancia o coherencia con el mismo, si una persona tiene conocimiento de sí mismo y de su ambiente (contexto laboral) y no son coherentes entre sí, resulta un estado de disonancia cognitiva que es una de las principales causas de incoherencia en el comportamiento del trabajador. Las personas no toleran la incoherencia y cuando ello ocurre el trabajador se halla motivado para reducir el conflicto el cual se denomina disonancia. El elemento cognitivo es una creencia, conocimiento u opinión que el trabajador tiene de sí mismo o del ambiente externo.

El hombre como ser que realiza transacciones. - puesto que solo recibe insumos del ambiente y actúa entre ellos, sino que también adopta una actitud proactiva anticipándose y muchas veces provocando los cambios que ocurren en el ambiente. El hombre cuyo comportamiento se dirige a un objetivo- ya que es capaz de establecer objetivos o aspiraciones y realiza grandes esfuerzos para alcanzarlos. El hombre como modelo de sistema abierto.- en que “se dirige hacia objetivos, interdependientes del medio físico y social, y está involucrado activamente en transacciones con el ambiente en la medida en que busca sus objetivos” En una empresa, el comportamiento de la persona es complejo, depende de factores internos (derivados de sus características de personalidad) factores externos que influyen en el comportamiento de las personas, pueden incluirse las precisiones del jefe, las influencias del compañero de trabajo, los cambios tecnológicos en la empresa, los pedidos y las precisiones de la familia, los programas de capacitación y desarrollo puesto en práctica por la empresa y las condiciones ambientales.

Podemos señalar que las condiciones laborales son determinantes para el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización, por ejemplo, si las condiciones son adecuadas el comportamiento podrá ser proactivo, si las condiciones son inadecuadas, lo más probable es que su comportamiento sea reactivo o desmotivado.

Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT

La salud y la seguridad laboral constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación.

- La prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud.
- La protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud.
- La colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- La adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona". Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador:

- Si, por lo que fuere, las condiciones de trabajo son malas, pueden influir en la salud y la seguridad del trabajador.
- Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales - se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo, los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está "al aire libre" y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad.
- Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus

familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

Es muy importante la salud y la seguridad laboral, debida a que el trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud. En los países en desarrollo se producen más accidentes mortales que en los países industrializados, lo que aumenta la necesidad de programas de formación en salud y seguridad centrada en la prevención.

Objeto de la salud ocupacional:

1. Tiene por objeto el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
2. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivada de las condiciones de trabajo.
3. Proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, biológicos, químicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
4. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de
5. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
6. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento y transporte, expendio, uso de sustancias peligrosas para la salud pública

2.2.3. Para la variable: Satisfacción Laboral

Concepto de satisfacción laboral. -

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas que se han estudiado con más intensidad en el campo de la psicología industrial y organizacional. La Satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Muchos autores coinciden en que la definición mejor sustentada es la de Locke (1976). Para dicho autor, la satisfacción laboral es: “Un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto”. Además, propone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global; abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros. En este sentido, se asume que este conjunto de facetas está articulado en un concepto integrador denominado: Satisfacción Laboral.

Por otro lado, Robbins (1998) precisa que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Según otros autores, existen factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo: la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición

socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc.

También, es preciso señalar, que existe un grupo de autores que la satisfacción laboral trasciende de las emociones y de ahí radica la importancia que esta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo. Alfaro (2012) realizó las siguientes conclusiones acerca de la satisfacción laboral; está compuesta por los elementos; afectivo, cognitivo y conductual; estos componentes pueden variar en consistencia y magnitud, pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Asimismo, indica que las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.

Para Davis & Newstrom, (2003), la satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados:

Dedicación al trabajo. -

Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima. Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

Compromiso organizacional. -

Llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

Estado de ánimo en el trabajo. -

Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo.

Por otro lado, Wright y Bonett (2007) enfocaron su estudio en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal. Señalan que “la investigación meta analítica ha demostrado que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal; además, la satisfacción laboral total explica mucho mejor la varianza

que cada una de sus facetas consideradas de manera individual (satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas, satisfacción con la supervisión, etc.). Añaden además que “cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo”.

Para Wright y Davis (2003) señalan que: “el ambiente de trabajo está compuesto de dos componentes: las características del trabajo y el contexto del trabajo. Mientras que el primero describe cómo los aspectos del trabajo o la tarea de un individuo contribuyen a encontrarle sentido al trabajo, hacerle crecer y desarrollarse; las variables del contexto de trabajo corresponden a las características de la organización, tales como son los sistemas de recompensa o los grados de formalización, en los cuales los empleados deben desempeñar sus labores. Las combinaciones de ambos representan factores externos al empleado que, llevarán a que éste forje su satisfacción laboral.

Determinantes de la satisfacción laboral. -

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de

fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

Como se ha visto, la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1990).

Manifestación de insatisfacción de los empleados. -

Los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades.

- Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.
- Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.
- Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

Respuestas a la insatisfacción laboral (Fuentes 1985)

La conducta de abandono y negligencia abarca las variables rendimiento: productividad, ausentismo y rotación. Sin embargo, este modelo amplía la respuesta de los empleados e incluye expresión y lealtad: conductas constructivas que permiten a los individuos tolerar situaciones desagradables o revivir una situación laboral satisfactoria. Ayuda a comprender situaciones como las que se presentan, en ocasiones, en el caso de trabajadores sindicalizados, donde la escasa satisfacción laboral va unida a una baja rotación. Con frecuencia, tales trabajadores manifiestan su insatisfacción mediante quejas o negociaciones contractuales formales. Estos mecanismos de expresión permiten a los trabajadores seguir en su empleo, al tiempo que se convencen de que están actuando para mejorar la situación (Robbins, 1993).

Factores de satisfacción según Herzberg. -

De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía, pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo.

Modelo dinámico de la satisfacción laboral. -

La satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral.

De este modo, la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Existen seis formas de satisfacción laboral

La satisfacción laboral progresiva

- El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- La satisfacción laboral estabilizada. El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.

- La satisfacción laboral resignada El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- La insatisfacción laboral constructiva. El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones de buscar formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración
- La insatisfacción laboral fija El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.
- La pseudo-satisfacción laboral. El individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables y mantiene su nivel de aspiraciones

Factores de situación relacionados con la satisfacción en el empleo. -

De acuerdo a Gruenfield (1992), uno de los procedimientos típicos que se utilizan para esta clase de estudios requiere que los empleados estudien una lista de características de empleos y que les adjudiquen rango o clasificación de acuerdo con la importancia que tengan para ellos. Una de las conclusiones más importantes de dichos estudios es que con frecuencia ni los funcionarios ejecutivos ni los líderes gremiales comprenden bien las necesidades de los empleados.

Factores de situación específicos. -

Esto se encuentra referido a las actitudes de los empleados con respecto a aspectos del ambiente del empleo y del trabajo:

Pago.- Suele existir una tendencia de concederle demasiada importancia al pago como factor determinante de satisfacción en el empleo. La importancia que le dan los empleados suele estar relacionada con lo que pueden adquirir con lo que ganan, comparación del salario que reciben con respecto a otros que desempeñan la misma labor, etc.

Seguridad del Empleo. - La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos intrínsecos del empleo, tales como el pago o el reconocimiento de los méritos personales varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo, lo cual ha sido confirmado por investigaciones como las de Hersey.

Participación y reconocimiento personal. - La sensación de satisfacción y de orgullo personal que le produce al artesano de su capacidad de transformar la materia prima en un producto acabado, muy pocas veces se experimenta dentro de la estructura fabril actual. El empleado del presente tiene la misma necesidad que su predecesor de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal.

Posición profesional. - De acuerdo a estudios de Robinson, aun cuando la mayoría de los empleados están satisfechos con sus empleos o mantienen una actitud de relativa neutralidad al respecto, el grado de satisfacción que reportan varía de acuerdo con la posición profesional del empleado. Cuanta más alta sea su posición dentro de la jerarquía profesional, tanto más probable es que informe sentirse satisfecho con su empleo.

Supervisión. - Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los empleados mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre supervisores y subordinados parecía generalizarse en un clima favorable de trabajo.

Aumento de la satisfacción en el empleo. - Para acrecentar la satisfacción en el empleo y facilitar la adaptación personal, se requiere que se reconozca personalmente al empleado y se le acepte como individuo con su patrón propio de necesidades, fortalezas y

debilidades. Uno de los enfoques tradicionales, consiste en atender los descontentos de los trabajadores hasta que ellos se quejan, suponiendo que antes de eso ellos se sienten satisfechos.

Comunicación y Participación. - Muchas de las causas potenciales de queja se pueden evitar mediante un sistema eficaz de comunicaciones a través de toda la estructura de la compañía, en la cual se les transmitan a los empleados las razones en las cuales se fundan cambios, diseños, políticas, etc. Algo que va más allá de la comunicación, es la participación efectiva de los empleados en los programas de modificaciones.

Soluciones Diversas. - Existen por lo menos otras tres prácticas que influyen sobre la satisfacción en el empleo: la selección y colocación inicial de los empleados, hacerles comprender a los empleados que la administración reconoce y aprecia su contribución para la compañía; y la previsión de oportunidades de obtener asesoramiento industrial.

Enfoques para solucionar la insatisfacción. -

Actualmente, se reconoce la existencia de tres enfoques fundamentales dirigidos a solucionar la insatisfacción. El primero consiste en realizar ajustes en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación y el diseño del puesto; de tal forma que estas se adecuen lo máximo posible a las necesidades y exigencias de los trabajadores. El segundo enfoque consiste en trasladar a los obreros a otro puesto laboral o grupo de trabajo; con el propósito de alcanzar un mayor grado de compatibilidad entre sus particularidades subjetivas y las características de la actividad laboral. El tercer enfoque consiste en intentar cambiar las apreciaciones y expectativas que tienen los trabajadores con respecto a su labor.

2.3. Definiciones Conceptuales

Jornada laboral. - Es el tiempo que están laborando los trabajadores en su puesto de trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Motivación laboral. - Energía intrínseca y extrínseca que hace posible una conducta eficiente y proactiva en un contexto de Trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Seguridad laboral. - Condiciones externas que les dan seguridad y tranquilidad a las personas que laboran en un puesto de trabajo, (Chiavenato, I. 2011).

Condiciones materiales. – Es el contexto que rodea al trabajador potenciando o disminuyendo sus posibilidades de rendimiento, (Chiavenato, I. 2011).

Beneficios remunerativos. – Entiéndase por el pago o retribución que percibe un trabajador por el trabajo que realiza en un determinado periodo, (Chiavenato, I. 2011).

Políticas administrativas. - La forma como los líderes o responsables del equipo administran una forma de control, estimulación, motivación, (Mc Lelland, 1975).

Relaciones interpersonales. - Es la forma como se relacionan los colaboradores de una determinada organización dentro del trabajo.

Desarrollo del personal. - Son las formas concretas de cómo se manifiesta y perciben los colaboradores cuanto avanzan en sus expectativas (Mc Lelland, 1975).

2.4. Formulación de la Hipótesis:

2.4.1. Hipótesis general. -

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas. -

He1. Existe relación entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

He2. Existe relación entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

He3. Existe relación entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

He4. Existe relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

He5. Existe relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1. Diseño Metodológico:

El diseño metodológico de la investigación es correlacional no experimental, porque se realizará sin manipular las variables y que se observarán los fenómenos en un ambiente natural y para más tarde analizarlos. (García y Lujan, 2001, Pág. 73)

Es una investigación de corte transversal porque los datos se recolectarán con los instrumentos en un momento único, su propósito es establecer la relación existente entre la variable 1 y la variable 2 y las dimensiones de esta última y las diferencias preferenciales en un momento dado. (García y Lujan 2001, Pág. 171).

3.1.1. Tipo de investigación. -

La investigación es básica porque se realiza con conocimientos y teorías de nivel analítico y comparativo, considerando que se establecerá la relación o no de las variables de manera general y las dimensiones de la segunda (García y Lujan,

2001. Pág. 80). En este caso se trata de establecer el nivel de correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de servicio público de Municipalidad provincial de Barranca, 2015.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos, la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población. (García y Lujan, 2001. Pág. 80).

3.2. Población. -

La Población que estudiar en la presente investigación está conformada por todos los colaboradores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial de Barranca 2017, que hacen un total de 108 personas, 32 de ellos son de sexo femenino y 76 de sexo masculino.

SEXO	CANTIDAD
Sexo femenino	32
Sexo masculino	76
TOTAL	108

3.3. Operacionalización de las Variables Relevantes

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE
CONDICIONES LABORALES	JORNADA LABORAL	Tiempo laboral	CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES
		Tiempo para satisfacer necesidades	
	MOTIVACIÓN LABORAL	M. intrínseca	
		M. extrínseca	
	SEGURIDAD LABORAL	Higiene	AUTOR: AZUNCIONA ZELADA LOPEZ
		Salud general	
	CLIMA LABORAL	Relaciones interpersonales	
		Trabajo en equipo	

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
SATISFACCION LABORAL	Condiciones materiales	01, 02, 03, 04, 05,	ESCALA DE SATISFACCION LABORAL Sonia Palma (2012)
	Beneficios remuneraciones	06, 07, 08, 09, 10	
	Políticas administrativas	11, 12, 13, 14, 15	
	Relaciones interpersonales	16, 17, 18, 19, 20	
	Desarrollo personal	21, 22, 23, 24, 25	
	Desempeños de tareas	26, 27, 28, 29, 30	
	Relación con la autoridad	31, 32, 33, 34, 35,	

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. -

3.4.1. Descripción de los Instrumentos:

a. Para la variable 1: Condiciones laborales. -

Para la variable 1 se utilizó el **Cuestionario de Condiciones de trabajo** cuya autora es la Lic.: Azunciona Zelada López, quien utilizo este instrumento para el logro de su licenciatura, consta de 30 ítems a manera de preguntas las mismas que tienen cuatro alternativas de respuesta: a) siempre; b) casi siempre; c) a veces; d) nunca.

Y las catalogaciones finales se dan en tres formas de percibir las condiciones de trabajo:

De 91 – 120 : Buenas condiciones laborales.
De 61 – 90 : Regulares condiciones laborales.
De 30 – 60 : Malas condiciones laborales.

DIMENSIONES QUE EVALÚA:

1. **Jornada laboral.** - Es el tiempo que están laborando los trabajadores en su puesto de trabajo.
2. **Motivación laboral.** - Energía intrínseca y extrínseca que hace posible una conducta eficiente y proactiva en un contexto de trabajo
3. **Seguridad laboral.** - Condiciones externas que le da seguridad y tranquilidad a las personas que laboran en un puesto de trabajo.
4. **Clima laboral.** - Es el calor psico-emocional que experimenta un trabajador o grupo de trabajadores o recibe en un medio de trabajo de parte del resto posibilitando el trabajo en equipo.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Azunciona Zelada (2010)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Cuestionario de condiciones de trabajo
Revisión y estandarización	: Hualmay-Huacho (2010)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 45 minutos promedio
Significación	: Evalúa la percepción de las condiciones de Trabajo de una organización
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 140 trabajadores de la Municipalidad de Huacho y Hualmay

Observación no estructurada. - Se aplicó el análisis y la observación del comportamiento de los colaboradores administrativos del Consorcio Vial Huaura mientras responden al cuestionario y cómo actúan en el medio natural. La finalidad es obtener la información necesaria para la investigación.

Cuestionario. - La investigación estará ejecutada haciendo uso del instrumento de medición el Cuestionario El instrumento Escala De Satisfacción laboral de Sonia Palma (2012). La misma que ha sido adaptada a la realidad peruana en el mismo año. La misma que permitió determinar el nivel de satisfacción laboral en general. Asimismo, también se ha determinado el nivel de satisfacción en las siete dimensiones que contiene este Instrumento, el que permitirá recolectar información a través de preguntas cerradas, con el propósito de conocer la realidad problemática.

3.4.2. Descripción del instrumento:

Satisfacción laboral se utilizará la Escala de satisfacción laboral que tiene 35 Ítems. Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5 =Totalmente de acuerdo (TA), 4 = De acuerdo (DA), 3 = indeciso, 2 = en desacuerdo, 1 = total desacuerdo (TD). Además, tiene siete dimensiones: Condiciones materiales, Beneficios remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones interpersonales, Desarrollo personal, Desempeños de tareas y Relación con la autoridad.

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Revisado (2012)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala de satisfacción Laboral
Revisión y estandarización	: UPRP - 2012
Autor	: Sonia Palma
Objetivo	: Medir los niveles de satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores adultos.
Forma de aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5 =Totalmente de acuerdo (TA), 4 = De acuerdo (DA), 3 = indeciso, 2 = en desacuerdo, 1 = total desacuerdo (TD).
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS
I	Condiciones materiales	01, 02, 03, 04, 05
II	Beneficios remunerativos	06, 07, 08, 09, 10
III	Políticas Administrativas	11, 12, 13, 14, 15
IV	Relaciones Interpersonales.	16, 17, 18, 19, 20
V	Desarrollo Personal	21, 22, 23, 24, 25
VI	Desempeño de Tareas	26, 27, 28, 29, 30
VII	Relación con la Autoridad.	31, 32, 33, 34, 35

Protocolo de calificación de la escala de Satisfacción Laboral

Sonia Palma Carrillo

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135: Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90: Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45: Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 18.75 – 25: Alta satisfacción laboral
De 12.50 – 18.75: Parcial satisfacción laboral
De 6.25 – 12.50: Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 6.25: Alta insatisfacción laboral

3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información. -

Para la demostración y comprobación de los objetivos necesitamos las siguientes técnicas:

Se hará uso de los recursos bibliográficos, fuentes institucionales personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, fueron utilizadas para redactar antecedentes y el marco teórico. Una vez terminada la recolección de los datos se procederá a realizar el análisis de esta con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo plantado. En donde se calcula estadígrafos y

cuadros estadísticos considerando que el trabajo de investigación es correlacional.

Asimismo, se obtendrá gráficos de barras en Excel y para la información procesada y pasados a Word para su descripción y análisis respectivo de cada ítem.

PRUEBA DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN. -

Usamos el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman para correlacionar las variables de la investigación, dado que estas tienen una medición de escala ordinal.

El objetivo de la prueba consiste en determinar si existe correlación entre las variables X e Y, cuyo procedimiento es el siguiente:

1°. Planteamiento de las hipótesis estadísticas al nivel de significación del

$$\alpha = 0,05 \text{ ó } 0,01 \quad :$$

$$H_0 : \rho_{rs} = 0 : \text{Las variables no están correlacionadas}$$

$$H_1 : \rho_{rs} \neq 0 : \text{Las variables están correlacionadas}$$

2°. Resultados de la prueba de hipótesis

Serán obtenidos usando el software Estadístico SPSS versión 22

3°. Decisión:

4°. Si p-valor es mayor que $\alpha = 0,05$ ó $0,01$, entonces, aceptamos la Hipótesis Nula, caso contrario se rechaza.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

Luego de culminada la investigación presentamos los resultados finales, de este modo ponemos en primer lugar lo que corresponde a las variables intervinientes como son el sexo, tanto masculino como femenino el año de estudios de la población que está compuesta por todos los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca. Luego estamos colocando los resultados generales de las variables relevantes 1 y 2, para continuar ubicando la contratación de las hipótesis general con las respectivas tablas y figuras, el valor de significancia para el que utilizamos el estadístico de Spearman; asimismo continuamos con las hipótesis específicas del uno al cinco, complementado con las figuras con sus respectivas interpretaciones y explicación a fin de hacer entendible para el lector de lo que hallamos en la presente investigación que a nuestro entender resulto muy interesante.

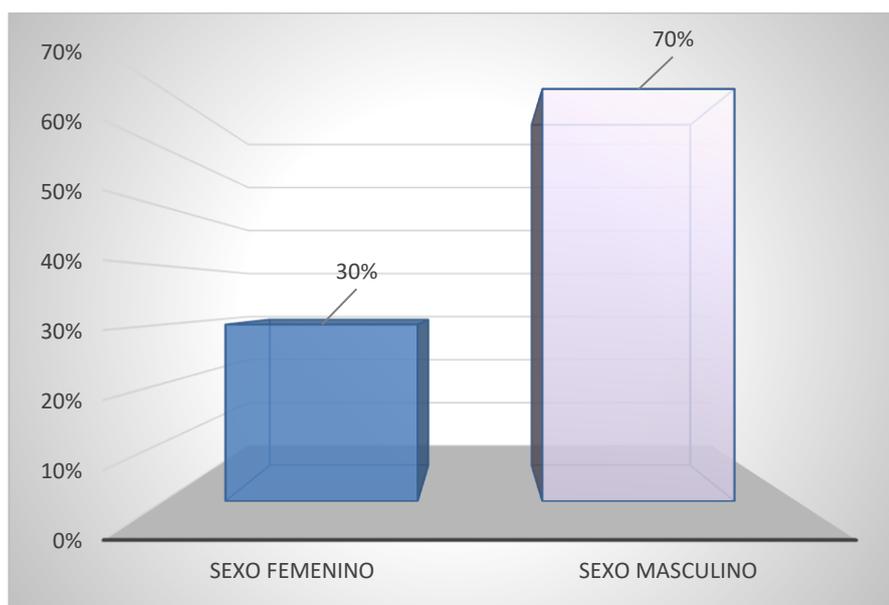
4.2. Características de la población, sexo y año de estudios

4.2.1. Sexo de la población laboral

Tabla 1: Distribución porcentual según sexo

N.º	Sexo	Cantidad	%
01	Sexo femenino	32	30
02	Sexo masculino	76	70
TOTAL		108	100

Fuente: Test aplicado por tesistas, agosto 2017



Figuras 1: Sexo de la población

En la tabla 1: De 108 trabajadores que conforman la población 32 que representan el 30% son de sexo femenino y 76 que representan el 70% son de sexo masculino.

4.2.2. Lugar de residencia del trabajador

Tabla 2: Distribución porcentual de la población por lugar de residencia

Nº	Lugar de residencia	Cantidad	%
01	Barranca	88	81
02	Supe Pueblo	07	6.5
03	Puerto Supe	06	06
04	Paramonga	07	6.5
TOTAL		108	100

Fuente: Idem

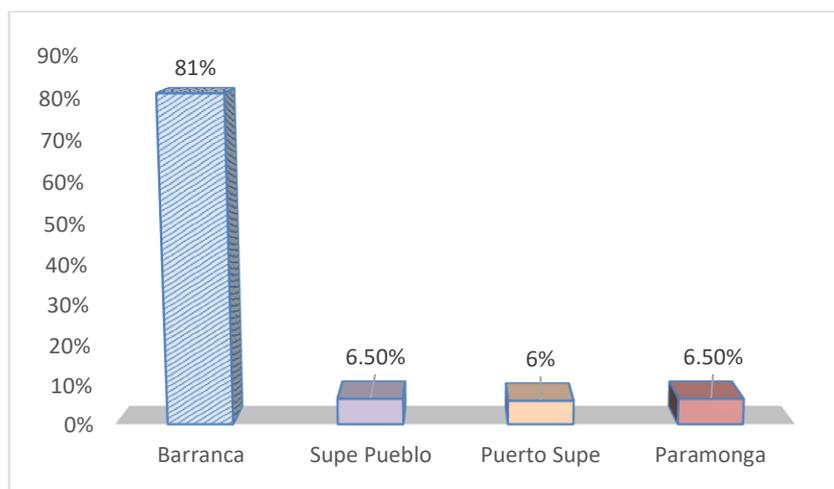


Figura 2: Lugar de residencia de la población

En la tabla 2: De 108 trabajadores que conforman el 100% de la población, 88 que representan el 81% residen en el distrito de Barranca; 07 que representan el 6.5 residen en Supe Pueblo; 06 que representan el 6% residen en Puerto Supe y 07 que representan el 6.5% viven el Paramonga.

4.3. Resultados Totales de la variable 1: Condiciones laborales

Tabla 3: Distribución porcentual en condiciones laborales

Nº	Condiciones laborales	Cantidad	%
01	Buenas condiciones laborales	19	18
02	Regulares condiciones laborales	20	19
03	Malas condiciones laborales	69	63
TOTAL		108	100

Fuente: Idem

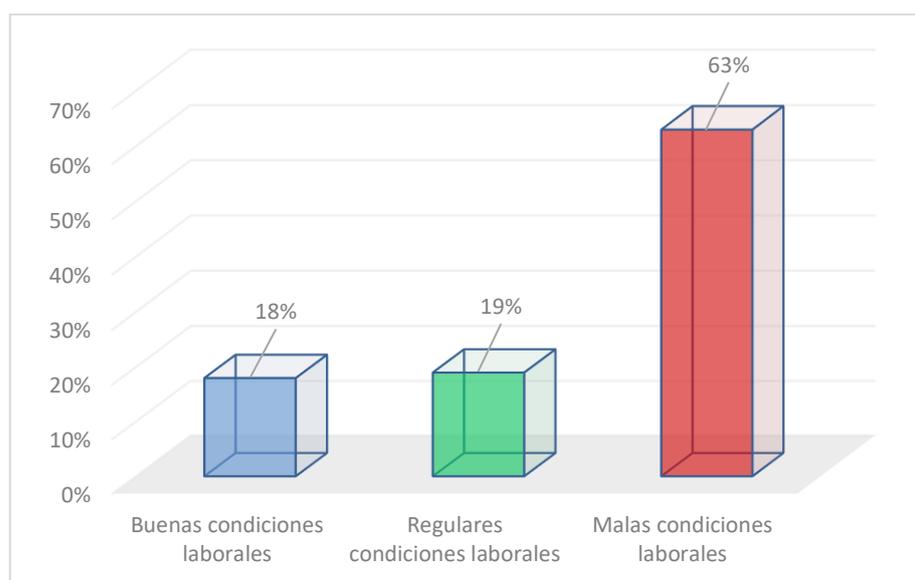


Figura 3: Lugar de residencia de la población

En la tabla 3: De 108 trabajadores que conforman el 100% de la población, 19 que representan el 18% perciben buenas condiciones laborales; 20 que representan el 19% perciben regulares condiciones laborales y 69 que representan el 63% perciben malas condiciones laborales.

4.4. Resultados Totales de la variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 4: Distribución porcentual en condiciones laborales

Nº	Satisfacción Laboral	Cantidad	%
01	Alta insatisfacción laboral	51	47
02	Parcial insatisfacción laboral	27	25
03	Parcial satisfacción laboral	17	16
04	Alta satisfacción laboral	13	12
TOTAL		108	100

Fuente: Idem

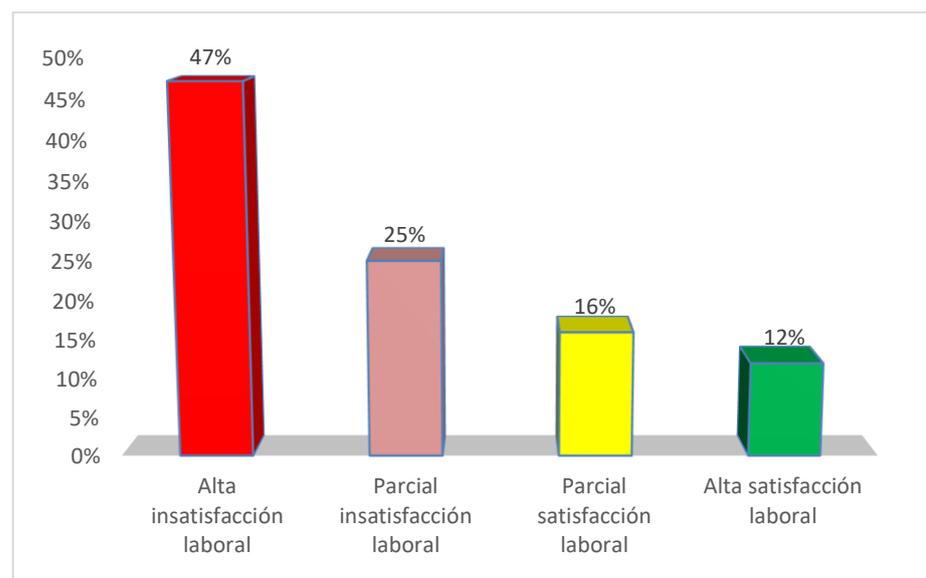


Figura 4: Satisfacción laboral

En la tabla 4: De 108 trabajadores que conforman el 100% de la población, 51 que representan el 47% perciben alta insatisfacción laboral; 27 que representan el 25% perciben parcial insatisfacción laboral; 17 que representa el 16% perciben parcial satisfacción laboral y solo 13 que representan el 12% percibe alta satisfacción laboral.

4.5. Contrastación de las hipótesis científicas y estadísticas

4.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: en la hipótesis general se demostró que existe relación significativa, directa y buena a un valor ($p < 0.05$ $r = 0.456$), entre las condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores. Tal como se aprecia en la tabla 5, del 38% que sienten alta insatisfacción, el porcentaje es mayor en aquellos que consideran que hay malas condiciones laborales (28% de los que perciben malas condiciones laborales sienten alta insatisfacción, frente al 4% de los que perciben buenas condiciones laborales sienten alta insatisfacción), de ello se aprecia que a más desfavorables son las condiciones laborales, hay una tendencia haber alta insatisfacción laboral.

Tabla 5: Relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones		Regulares condiciones		Malas condiciones			
Satisfacción laboral	Alta satisfacción laboral	7	7%	0	0%	6	5%	13	12%
	Parcial satisfacción laboral	6	6%	4	4%	9	8%	19	18%
	Parcial insatisfacción laboral	1	1%	9	8%	25	23%	35	32%
	Alta insatisfacción laboral	4	4%	7	6%	30	28%	41	38%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Ídem

Del total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 38% (41) siente alta insatisfacción y el 32% (35) parcial insatisfacción laboral. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 28% (30) siente alta insatisfacción

laboral, y el 5% (6) siente alta satisfacción; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 6% (7) siente alta insatisfacción laboral y el 4% (4) siente parcial satisfacción; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 4% (4) siente alta insatisfacción y el 7% (7) siente alta satisfacción.

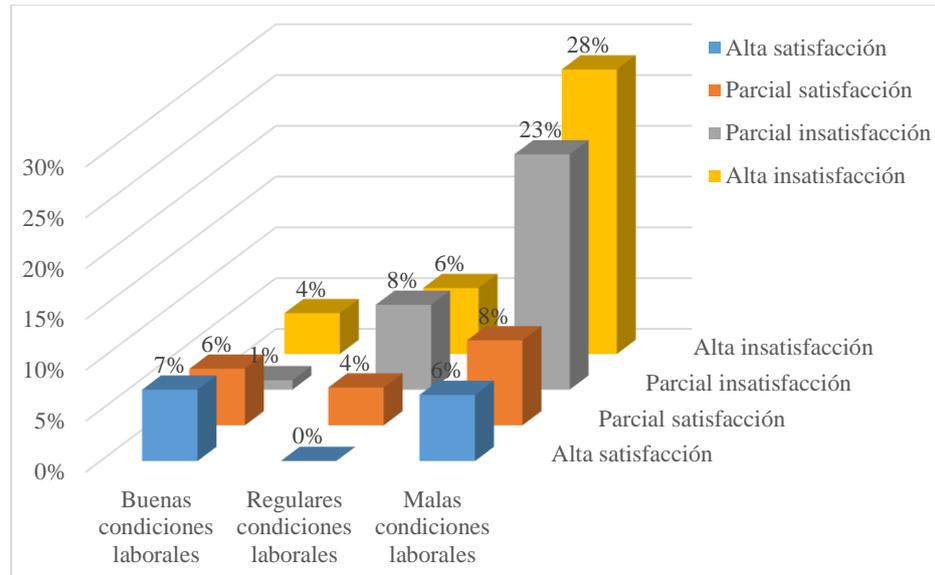


Figura 5: relación porcentual condiciones laborales y satisfacción laboral

Prueba estadística de hipótesis

1. Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y satisfacción laboral, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa H_i : $p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y satisfacción laboral
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal.

Tabla 6: correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman	
			C.L. S.L.
Valor	18.903	C.L.	Coeficiente de 1.000
gl	4		correlación ,456**
Sig. asintótica (2 carcas)	.004		Sig. (bilateral) 0.001
N de casos válidos	108	N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal como se puede apreciar el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.001 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , porque el coeficiente de correlación Rho 0.456, ha determinado la relación directa y buena entre las 2 variables relevantes; es decir a malas condiciones laborales, mayor insatisfacción laboral tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

4.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.-

Existe relación entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: se demostró que existe relación significativa, directa y buena a un valor ($p < 0.05$ $r = .437$), entre las condiciones laborales y las condiciones materiales. Tal como se aprecia en la tabla 7, del 59% que considera que son malas las condiciones materiales, el porcentaje es mayor en aquellos que consideran que hay malas condiciones laborales (49% de los que perciben malas condiciones laborales afirman que hay malas condiciones laborales, frente al 2% de los que perciben buenas

condiciones laborales que afirman que son malas las condiciones materiales). Estos datos demuestran que más desfavorable sean las condiciones laborales hay una tendencia a sentirse más insatisfecho con las condiciones materiales.

Tabla 7: Relación entre condiciones laborales y las condiciones materiales

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones laborales		Regulares condiciones laborales		Malas condiciones laborales			
Condiciones materiales	Buenas condiciones materiales	6	6%	1	1%	2	2%	10	9%
	Regulares condiciones material	10	9%	10	9%	14	13%	34	31%
	Malas condiciones materiales	2	2%	9	8%	54	49%	64	59%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Idem

De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 59% (64) indica que tiene insatisfacción en condiciones materiales. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 49% (54) indica que hay malas condiciones, y el 2% (2) afirma que son buenas las condiciones laborales; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 8% (9) indica que hay malas condiciones y el 9% (10) indica que son regulares las condiciones materiales; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 2% (2) indica que hay malas condiciones y el 6% (6) indica que hay buenas condiciones laborales.

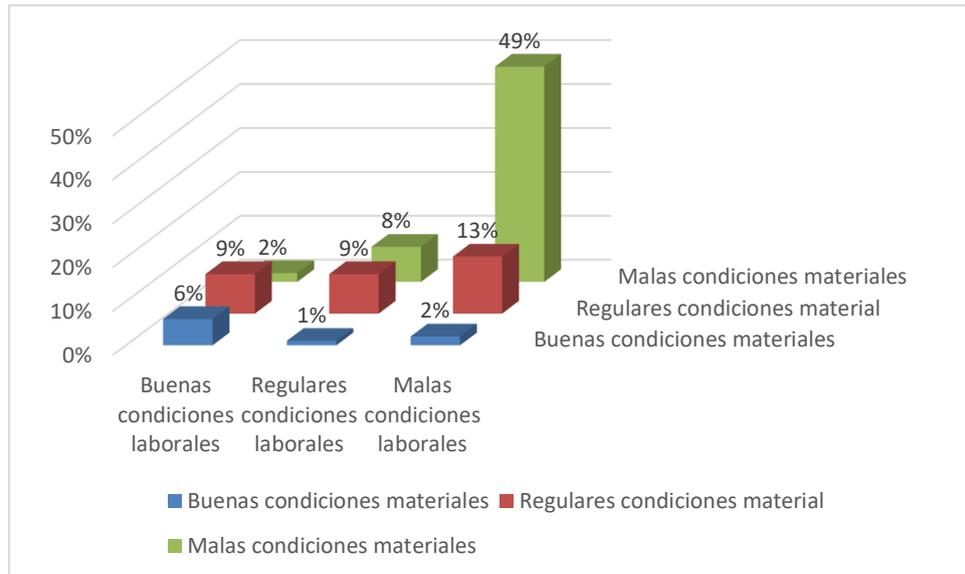


Figura 6: Relación porcentual condiciones laborales y las condiciones materiales

Prueba estadística de hipótesis

1. Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y condiciones materiales, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa H_i : $p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y las condiciones materiales.
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal

Tabla 8: Correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman	
		C.L.	C.M.
Valor	9.148	C.L.	Coeficiente de
gl	4		correlación
Sig. asintótica (2 caras)	.041		1.000 ,437**
			Sig. (bilateral)
N de casos válidos	108	N	0.000 108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.041 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , porque el coeficiente de correlación Rho 0.437, ha determinado la relación directa y moderada entre la variable 1 y la D1 de la variable 2; es decir a malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en las condiciones materiales tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Hipótesis específica 2.-

Existe relación entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: se demostró que existe relación significativa, directa y buena a un valor ($p < 0.05$ $r = 0.483$), entre las condiciones laborales y las condiciones materiales. Tal como se aprecia en la tabla 9, del 58% que sienten insatisfechos con los beneficios remunerativo, el porcentaje es mayor en aquellos que considera que son malas las condiciones laborales (49% de los que perciben malas condiciones laborales sienten insatisfechos con los beneficios remunerativo, frente al 2% de los que perciben buenas condiciones laborales sienten insatisfechos con los

beneficios remunerativo). Estos datos demuestran que más desfavorable sean las condiciones laborales hay una tendencia a sentirse más insatisfecho con los beneficios remunerativos.

Tabla 9: Relación entre condiciones laborales y los beneficios remunerativos

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones		Regulares condiciones		Malas condiciones			
Beneficios remunerativos	Alta satisfacción beneficios remunerat.	3	3%	0	0%	3	3%	6	6%
	Regular insatisfacción beneficios remunerat.	9	8%	8	7%	22	20%	39	36%
	Alta insatisfacción beneficios remunerat.	6	6%	12	11%	45	42%	63	58%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Ídem.

En la Tabla 9 de un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 58% (63) siente alta insatisfacción en beneficios remunerativos. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 42% (45) siente alta insatisfacción con los beneficios y el 3% (3) siente alta satisfacción con los beneficios los beneficios remunerativos; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 11% (12) manifiesta que son malos los beneficios remunerativos; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 6% (6) manifiesta que son malos los beneficios y el 3% (3) manifiesta que son buenos los beneficios remunerativos.

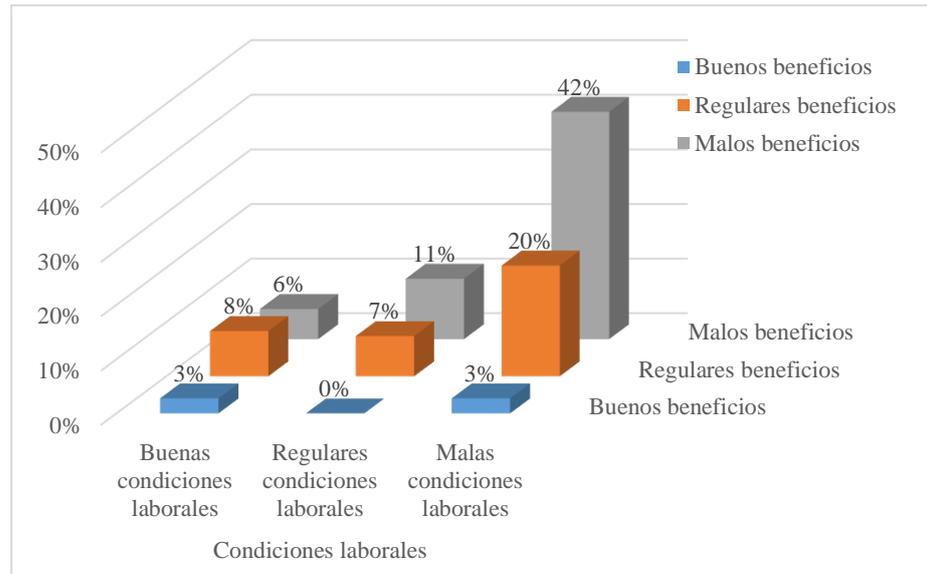


Figura 7: Relación porcentual condiciones laborales y beneficios remunerativos

1. Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y los beneficios remunerativos, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa H_i : $p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos.
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal

Tabla 10: correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman	
		C.L.	B.R.
Valor	13.014	C.L.	Coeficiente de
gl	4		correlación
Sig. asintótica (2 caras)	.011		1.000 ,498** 0.00 1
N de casos válidos	108	N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.011 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asumiendo que indicios suficientes para determinar que existe relación significativa. Porque el coeficiente de correlación Rho 0.498, ha determinado la relación directa y buena entre la variable 1 y la D2 de la variable 2, es decir a malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en sus beneficios remunerativos tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Hipótesis específica 3.-

Existe relación entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: se demostró que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa, directa y buena a un valor ($p < 0.05$ $r = .483$), entre las condiciones laborales y las condiciones materiales. Tal como se aprecia en la tabla 11, del 47% de los que indican que son malas las políticas administrativas, el porcentaje es mayor en aquellos que consideran que son malas las condiciones laborales (33% de los que consideran malas condiciones laborales perciben como malas las

políticas administrativas, frente al 2% de los que consideran buenas condiciones laborales que perciben que son malas las políticas administrativas). De ello se muestra que más desfavorable sean las condiciones laborales hay una tendencia a percibir como malas las políticas administrativas.

Tabla 11: Relación entre condiciones laborales y las políticas administrativas

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones		Regulares condiciones		Malas condiciones			
Políticas Administrativas	Buenas políticas administrativa	4	4%	0	0%	6	6%	10	9%
	Parcial buenas políticas adm.	5	5%	2	2%	6	6%	13	12%
	Parcialmente malas políticas ad.	3	3%	9	8%	22	20%	34	31%
	Malas políticas administrativa	6	6%	9	8%	36	33%	51	47%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Idem

De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; Asimismo el 47% (51) indica que existe insatisfacción en las políticas administrativas. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 33% (36) indica que son malas las políticas, y el 6% (6) indica que son buenas las políticas administrativas; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 8% (9) indica que son malas las políticas y el 2% (10) indica parcialmente buenas las políticas administrativas; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 6% (6) indica que son malas las políticas y el 4% (4) indica que son buenas las políticas administrativas.

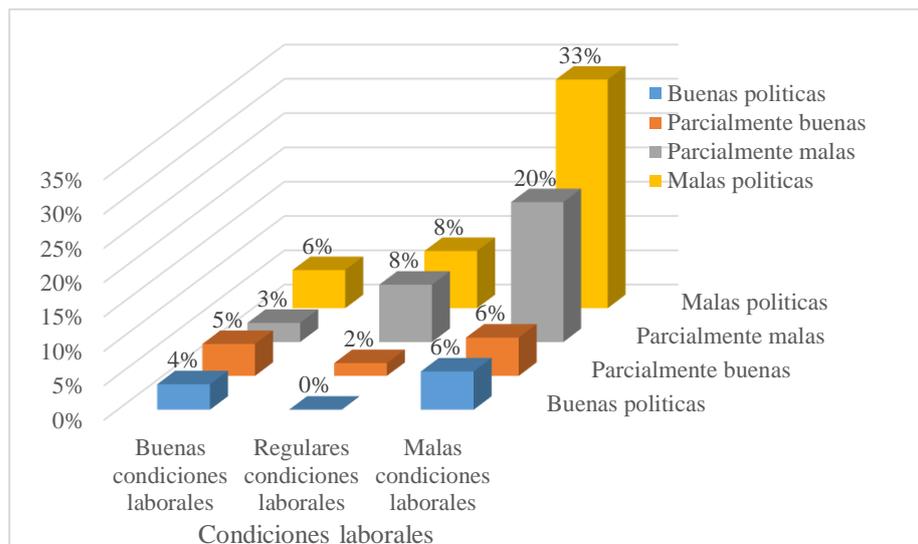


Figura 8: relación porcentual condiciones laborales y las políticas administrativas

1. Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y las políticas administrativas, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa H_i : $p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y las políticas administrativas.
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal

Tabla 12: correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman	
		C.L.	P.A.
Valor	13.061	C.L.	Coefficiente de
gl	4		correlación
Sig. asintótica (2 caras)	.039		1.000
N de casos válidos	108		,483**
			Sig. (bilateral)
			0.001
		N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.039 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente de correlación Rho 0.483, ha determinado la relación directa y moderada entre las variable1 y la D3 de la variable 2; es decir: A malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en las políticas administrativas tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Hipótesis específica 4.-

Existe relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: se demostró que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa, directa y moderada a un valor ($p < 0.05$ $r = .371$), entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Del 36% de los que indican que son malas las relaciones personales, el porcentaje varía según las condiciones laborales (26% considera que son malas y el 5% considera que son buenas). Por tanto, se puede indicar que las condiciones laborales están asociadas a las relaciones de las personales; no obstante, se observa un 38% que sienten que hay buenas relaciones personales, que varía según se perciba las condiciones laborales (19% considera que son malas las condiciones y el 12% considera que son buenas las condiciones laborales).

Tabla 13: Relación entre condiciones laborales y las relaciones interpersonales

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones laborales		Regulares condiciones laborales		Malas condiciones laborales			
Relaciones Interpersonales	Buenas relaciones personales	13	12%	8	7%	20	19%	41	38%
	Moderadas relaciones personales	0	0%	6	6%	22	20%	28	26%
	Malas relaciones personales	5	5%	6	6%	28	26%	39	36%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Idem

De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales. Asimismo, el 38% (41) sienten satisfacción en las relaciones interpersonales. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 26% (28) sienten que son bajas su desarrollo personal y, el 19% (20) sienten que es alto su desarrollo personal; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 6% (6) sienten que son malas las relaciones personales; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 5% (5) sienten que son malas las relaciones personales; y el 12% (13) sienten que son buenas las relaciones personales.

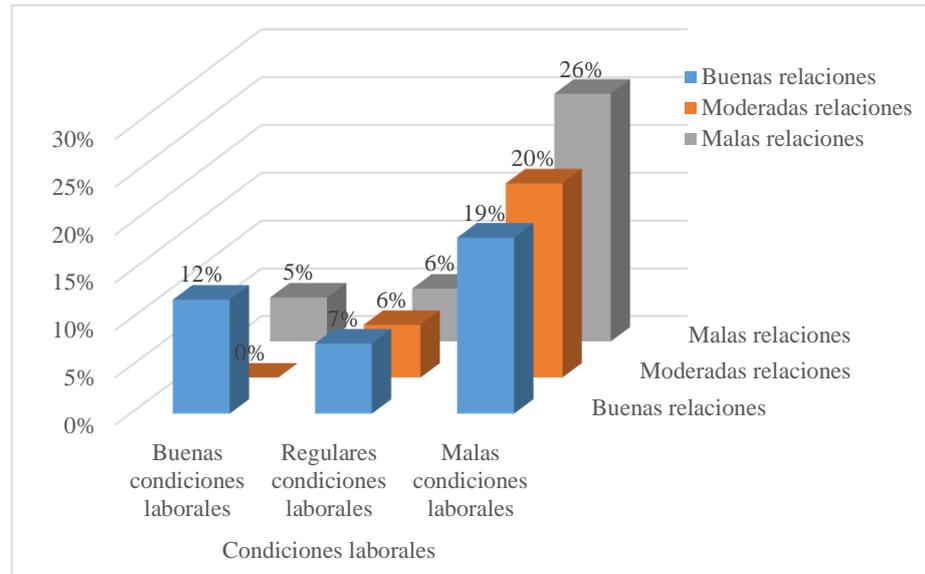


Figura 9: relación porcentual condiciones laborales y relaciones interpersonales

1. Hipótesis Nula H_0 : $p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y las relaciones interpersonales, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa H_i : $p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales.
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal

Tabla 14: correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman	
		C.L.	R.I.
Valor	10.295	Coeficiente	1.000
gl	4	C.L. de	,371**
Sig. asintótica (2 caras)	.036	Sig. (bilateral)	0.001
N de casos válidos	108	N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.036 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente de correlación Rho 0.371, ha determinado la no relación directa entre la variable 1 y la D4 de la variable 2; es decir: A malas condiciones laborales, percibirán de manera indistinta las relaciones interpersonales entre los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Hipótesis específica 5.-

Existe relación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Resultado: se demostró que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa, directa y buena a un valor ($p < 0.05$ $r = .465$), entre las condiciones laborales y el desarrollo personal. Tal como se aprecia en la tabla 16, del 56% de los que se sienten insatisfecho con su desarrollo personal, el porcentaje es mayor en aquellos que consideran que son malas las condiciones laborales (40% de los que consideran malas condiciones laborales sienten que tienen bajo desarrollo personal, frente al 6% de los que consideran buenas condiciones laborales que

sienten que tienen bajo desarrollo personal). De ello se muestra que más desfavorable sean las condiciones laborales hay una tendencia a sentirse insatisfecho con su el desarrollo personal.

Tabla 15: Relación entre condiciones laborales y el desarrollo personal

		Condiciones laborales						Total	
		Buenas condiciones laborales		Regulares condiciones laborales		Malas condiciones laborales			
Desarrollo del personal	Alta satisfacción	5	5%	0	0%	7	6%	12	11%
	Parcial satisfacción	7	6%	9	8%	20	19%	36	33%
	Alta insatisfacción	6	6%	11	10%	43	40%	60	56%
Total		18	17%	20	19%	70	65%	108	100%

Fuente: Idem

De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 56% (41) se sienten insatisfechos en su desarrollo personal. De tal manera los que consideran que hay malas condiciones laborales, el 40% (43) sienten alta insatisfacción con su desarrollo; y el 6% (7) sienten alta satisfacción con su desarrollo personal; del 19% (20) considera que son regulares las condiciones laborales, el 10% (11) sienten alta insatisfacción con su desarrollo personal; del 17% (18) que considera que hay buenas condiciones laborales, el 6% (6) sienten alta insatisfacción con su desarrollo y el 5% (5) sienten que es balto su desarrollo personal.

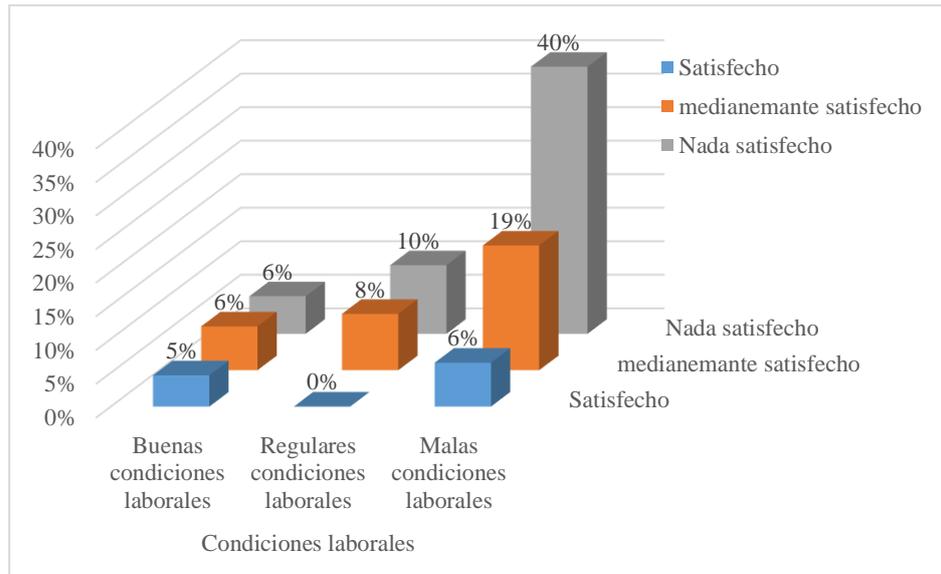


Figura 10: Relación porcentual condiciones laborales y el desarrollo personal

1. Hipótesis Nula $H_0: p > 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p \leq 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Condiciones laborales y el desarrollo personal, son independientes.
2. Hipótesis Alternativa $H_i: p \leq 0.05 \Rightarrow$ acepta & $p > 0.05 \Rightarrow$ se rechaza
Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo personal.
3. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
4. Nivel de confianza: 95%
5. El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
6. Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 correlación negativa y $+1$ correlación positiva, el valor 0 indica que no existe asociación lineal

Tabla 16: correlaciones

Chi-cuadrado de Pearson		Rho de Spearman		
			C.L. D.P.	
Valor	13.672	C.L.	Coeficiente de	1.000
gl	4		correlación	,465**
Sig. asintótica (2 caras)	.008		Sig. (bilateral)	0.001
N de casos válidos	108		N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.008 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente correlación Rho 0.465, ha determinado la relación directa y buena, es decir: A malas condiciones laborales, perciben con insatisfacción el desarrollo personal los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión:

Culminado el trabajo de investigación titulado condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca 2017 y habiendo obtenido resultados que evidencian una relación entre las variables relevantes condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Entidad mencionada, hallamos lo siguiente: De 108 trabajadores evaluados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales el 38% (41) siente alta insatisfacción y el 32% (35) parcial insatisfacción laboral. De tal manera que, a malas condiciones laborales, mayor será la insatisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. Lo encontrado se condice a lo hallado por Sauñe, W., y Bendezú, C.; (2012). *Condiciones laborales y nivel de satisfacción en enfermeros de un Hospital Público Peruano*. Lima, Perú. - El objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión. El enfoque

de la investigación es cuantitativo porque se utilizó la observación, el análisis y la descripción y comparación utilizando resultados estadísticos. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de satisfacción, el 52% presenta nivel de insatisfacción, el 34% nivel de satisfacción medio y un solo 14% presenta satisfacción. Conclusiones: las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de insatisfacción tienen relación en los enfermeros de un hospital público peruano. Por otro lado, la investigación que hiciera Díaz, I. (2012) *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la corporación ecuatoriana de aluminio S.A. CEDAL*. Quito - Ecuador. - Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, Salud Ocupacional, específicamente Clima Laboral. El objetivo fundamental fue determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. El nivel de insatisfacción de los trabajadores de una empresa industrial de aluminio y el impacto negativo a su desempeño, por ende, a la productividad; incita a probar si el clima laboral influye en la satisfacción. La Investigación es de tipo correlacional, no experimental, con método inductivo deductivo. La muestra seleccionada fue de doscientos setenta y cuatro trabajadores para detectar el nivel de satisfacción en relación con el clima laboral, se ha observado indirectamente a través del comportamiento la relación directa en estas dos variables de forma muy significativa. Se comprobó que el clima laboral y satisfacción laboral tienen una relación directa porque el 78% de los evaluados consideró que no existe buen clima laboral; el 13% afirmó que existe regular clima laboral y tan solo el 09% percibió un buen clima laboral. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente que fue es la satisfacción laboral el 83% sentía la no existencia de satisfacción laboral, este aspecto para el autor hace que en la comprobación estadística haciendo uso de la Chi cuadrada arriba a que existe una correlación entre ambas variables. Ambas investigaciones obtienen resultados similares a los hallados en nuestra investigación lo queda sostenibilidad a nuestro trabajo de investigación.

5.2. Conclusiones:

- 5.2.1.** Del total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 38% (41) siente alta insatisfacción y el 32% (35) parcial insatisfacción laboral. Tal como se puede apreciar el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.001 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , porque el coeficiente de correlación Rho 0.456, ha determinado la relación directa y buena entre las 2 variables relevantes; es decir a malas condiciones laborales, mayor insatisfacción laboral tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017
- 5.2.2.** De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 59% (64) indica que tiene insatisfacción en condiciones materiales. Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.041 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , porque el coeficiente de correlación Rho 0.437, ha determinado la relación directa y moderada entre la variable 1 y la D1 de la variable 2; es decir a malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en las condiciones materiales tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- 5.2.3.** En la Tabla 6 de un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 58% (63) siente alta insatisfacción en beneficios remunerativos. Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.011 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asumiendo que indicios suficientes para determinar que existe relación significativa. Porque el coeficiente de correlación Rho 0.498, ha determinado la relación directa y buena entre la variable 1 y la D2 de la variable 2, es decir: A malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en sus beneficios remunerativos tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

- 5.2.4. De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; Asimismo el 47% (51) indica que existe insatisfacción en las políticas administrativas. Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.039 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente de correlación Rho 0.483, ha determinado la relación directa y moderada entre las variable1 y la D3 de la variable 2; es decir: A malas condiciones laborales, mayor insatisfacción en las políticas administrativas tendrán los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- 5.2.5. En la Tabla 9 de un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales. Asimismo, el 38% (41) sienten satisfacción en las relaciones interpersonales. Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.036 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente de correlación Rho 0.371, ha determinado la no relación directa entre la variable 1 y la D4 de la variable 2; es decir: A malas condiciones laborales, percibirán de manera indistinta las relaciones interpersonales entre los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.
- 5.2.6. De un total de 108 encuestados, el 65% (70) considera que hay malas condiciones laborales; asimismo el 56% (41) se sienten insatisfechos en su desarrollo personal. Tal como se aprecia el análisis de chi cuadrado se halló un p-valor de $0.008 < 0.05$, en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis H_0 . Porque el coeficiente correlación Rho 0.465, ha determinado la relación directa y buena, es decir: A malas condiciones laborales, perciben con insatisfacción el desarrollo personal los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.

5.3. Recomendaciones:

- 5.3.1. Que el Departamento de Servicio Social y la Gerencia correspondiente se den trabajo de sensibilizar a los Directivos y autoridades responsables de la necesidad de entender que en la realidad estudiada existe evidentemente una falta de entendimiento por parte de las autoridades, el de que los colaboradores no puede estar abandonados organizacionalmente; más por el contrario tienen que ser atendidos de la manera más adecuada considerando su condición de seres humanos, ya que trabajadores insatisfechos también trabajarán con desgano y no sirviendo de la manera más adecuada a los usuarios que finalmente es la misma población y quienes hacen sus pagos mensuales en la espera de que se les atienda con una limpieza oportuna y adecuada, respetando los horarios y acciones correspondientes.
- 5.3.2. Sensibilizar y capacitar a los colaboradores de limpieza pública para que tengan ciertas habilidades sociales que se permitan hacer las sugerencias y recomendaciones con una serie de propuestas a fin de que sean atendidos de manera oportuna. Asimismo, frente a las dificultades existentes será conveniente que los colaboradores hagan aún mayores esfuerzos de desarrollar los trabajos formando equipos como una condición de sentirse más colaboradores, de ser más eficientes y productivos en el desarrollo de sus trabajos para beneficio de la organización municipal y también de la misma población.
- 5.3.3. La ley orgánica de Municipalidades 27972, título V, Capítulo I, artículo 73, en la parte correspondiente a materias de competencia municipal, específicamente en el numeral 2 referido a los servicios públicos locales habla de una serie de obligación y responsabilidades que tiene esta Institución para con su comunidad. Particularmente en lo referido a saneamiento ambiental, salubridad y salud. En el entendido que todos estos temas requieren de un buen nivel de coordinación entre los encargados de la Gerencia de servicios públicos y locales con el personal que ejecuta las tareas propias de limpieza pública, partiendo

de los primeros. Por lo mismo consideramos que es necesarios brindarles a los trabajadores mejores condiciones de trabajo con el fin de que estos ejecuten sus tareas con satisfacción y con buena disposición, beneficiando de este modo a todos los usuarios quienes abonan mensualmente sus pagos por este rubro.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes Bibliográficas. -

Anón; J., (2012). - *Diez reglas de oro para trabajar en equipo*, Madrid-España.

Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de Psicología. UNMSM. Perú.

Belzunegui, Á. (2001). *El Teletrabajo En España: Implicaciones Sobre Las Condiciones De Trabajo*. - Universidad Rovira i Virgili – España. Consultado en:
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6113.pdf>
(14 agosto 2014)

Chavenato; I., (2009). - *Administración de recursos humanos*. Editorial Manole Sao Paulo-Brasil

García y Lujan, (2001). *La investigación científica*. Editorial Palmar, Buenos Aires, Argentina.

García, M. (1991). *Burnout en los Profesionales de Enfermería de Centros Hospitalarios*. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Gutiérrez, A. (2013), *Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga internacional*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Lencioni; P., (2002). - *Trabajo en equipo.*, Editorial Jossey-Bass. EEUU.

Mendoza, S. (2012). *Autoimagen y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la empresa Green y Flowers S.A.C.* – Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. -Lima.

Schwarz; R., (2013). - *Lideres inteligentes, equipos más inteligentes*. Editorial Jossey-Bass. EU de Norteamérica.

Satir; V., (2002). - *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. Editorial Pax - México.

Wright, T. & Bonett, D. (2007) *Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover*. Journal of Management

5.2. Fuentes Electrónicas. -

Arratia, A., (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Chile.

Consultado en:

http://www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/csarratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

(11 abril 2017)

Belzunegui, Á. (2001). *El Teletrabajo En España: Implicaciones Sobre Las Condiciones De Trabajo*. - Universidad Rovira i Virgili – España.

Consultado en:

<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6113.pdf>

(14 abril 2017)

Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño Laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO), Guayaquil, Ecuador*. -

Consultado en:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

(03 de julio de 2015)

García Emilio (2012), *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria*. Facultad de Ciencias Sociales.

Consultado en:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/5510/Documento_completo.pdf?sequence=1

(03 de mayo de 2017)

Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de Trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. -

Consultado en:

<http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALU%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1> (03 de mayo de 2017)

Fonseca, Y., (2010) Estudio de la satisfacción laboral y las condiciones laborales en trabajadores de la empresa comercializadora de medicamentos de la Provincia de Grama, Cuba,

Consultado en:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/5510/Documento_completo.pdf?sequence=1

(03 de mayo de 2017)

Pablo, E. (2011). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria*. Facultad de Ciencias Médicas (U.N.L.P.)

Consultado en:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/5510/Documento_completo.pdf?sequence=1

(03 de mayo de 2017)

Ros; J., (2006).- *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos Buenos Aires-Argentina* Consultado en: www.tdx.cat/bitstream/10803/5449/1/jarg1de1.pdf

(03 de mayo de 2017)

Sauñe, W., y Bendežù, C.; (2012). *Condiciones laborales y satisfacción laboral en enfermeros de un Hospital Público Peruano*. Lima, Perú.

Consultado en:

<http://es.scribd.com/doc/132176929/Stress-enfermeria-datos#scribd>

(08 de mayo de 2017)

Vacas, F. (2011). Plan estratégico de trabajo en equipo, para Fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública “dos de mayo” de Pacarisca, Distrito de Yanama, provincia de Yungay, región Ancash, Perú. -

Consultado en:

<http://es.scribd.com/doc/63634984/Tesis-de-Maestria-UNPRG-Trabajo-en-equipo-2011#scribd>

(13 de mayo de 2017)

5.3. Fuentes de Tesis. -

Jara, V.; (2012). *Condiciones de trabajo y estrés en los operarios de la Planta de Cerdos Santa Rosa de Chíncha de la Empresa San*

Fernando S.A. Tesis para optar el título de licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú.

Pando, A. (2012). *Condiciones de trabajo y estrés de los trabajadores administrativos, proyecto Toromocho, Morococha Junín – JJC. Contratistas Generales S.A.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho Perú.

Vacas, F. (2011). *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública “Dos de mayo” de Pacarisca, Distrito de Yanama, provincia de Yungay, Región Ancash, Perú.* -

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p>Formulación General ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de limpieza pública estables de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>Problemas específicos P.E.1.-Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>P.E.2.-Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>P.E.3.Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>P.E.4.-stablecer la relación existente entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>PE5.-Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p>	<p>La presente investigación se justifica porque nos permitirá determinar la relación existente las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Barranca en el 2017. Asimismo, puede servir de referencia a futuras investigaciones con variables similares; también busca influenciar a las nuevas generaciones a investigar los temas de interés y que se observan diariamente. Esta investigación aportará con algunas sugerencias y recomendaciones en base a los resultados obtenidos, de la misma manera permitirá hacer de conocimiento a las autoridades responsables de cómo se encuentra su organización y poder tomar medidas que ayuden en el mejor desarrollo y desenvolvimiento de sus trabajadores tanto en su vida diaria como laboral en la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2017.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas. - HE1. Existe relación entre las condiciones laborales y las condiciones materiales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>HE2. Existe relación entre las condiciones laborales y los beneficios remunerativos de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>HE3. Existe relación entre las condiciones laborales y las políticas administrativas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>HE4. Existe relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p> <p>HE5. Existe relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017.</p>	<p>V.1.CONDICIONES LABORALES. -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada Laboral - Motivación laboral - Seguridad laboral - Clima laboral <p>V. 2.: Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones materiales - Beneficios remunerativos - Políticas administrativas - Rel. interpersonales - Desarrollo del personal 	<p>Tipo de investigación El estudio que llevaremos a efecto de tipo correlacional no experimental; estableceremos relaciones entre las variables Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de limpieza pública del Municipio Provincial de Barranca en el año 2017</p> <p>Enfoque de la investigación Nuestra investigación es de tipo cuantitativa, considerando que utilizaremos los Programas de Windows y Excel y la estadística de Spearman para la elaboración de las tablas y las figuras correspondientes a fin de explicar lo hallado en la aplicación de los instrumentos</p> <p>Población. - La población a estudiar está conformada por todos los trabajadores de limpieza pública del Consejo Provincial de Barranca que hacen un total de 108 personas. De ellos 32 son de sexo femenino y 76 de sexo masculino</p>

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, **marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta**. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Nunca A veces Casi siempre Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4
01	¿Tiene tiempo para conversar con su familia?				
02	¿Tiene responsabilidades adicionales a las cotidianas en su centro de trabajo?				
03	¿Se da la rotación de personal para mejorar el trabajo?				
04	¿Teme padecer alguna enfermedad a causa de la labor que realiza en su trabajo?				
05	¿Actúa de acuerdo a su forma de pensar?				
06	¿Realiza trabajos adicionales para mejorar sus ingresos?				
07	¿Sus jefes le sobrecargan de tareas?				
08	¿Hay huelgas laborales en su centro de trabajo?				
09	¿Tiene miedo de sufrir algún accidente en su trabajo?				
10	¿Es forzado a hacer cosas que usted no desea hacerlas?				
11	¿Cumple Ud. con las normas y reglamentos establecidos en su trabajo?				
12	¿Horas qué viene trabajando al día?				
13	¿Ha tenido minutos de descanso en el transcurso de su jornada laboral diaria?				

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
14	¿Recibió sus ingresos económicos puntualmente?				
15	¿El trato que ha recibido de sus jefes es adecuado?				
16	¿Ha venido trabajando horas extras por necesidad?				
17	¿Sus gastos han venido siendo mayores a sus ingresos económicos?				
18	¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo?				
19	¿Le falta tiempo para conversar en familia porque trabaja horas extras?				
20	¿Le sobrecargan de trabajo y no recibe reconocimiento alguno en su centro de trabajo?				
21	¿Viene recibiendo estímulos en su centro de trabajo?				
22	¿Ha recibido útiles para su higiene personal en su centro de trabajo?				
23	¿En su trabajo le brindan charlas relacionadas al cuidado de su salud?				
24	¿Comparte actividades recreativas con sus compañeros de trabajo?				
25	¿Se identificaba con la forma de pensar de su equipo de trabajo?				
26	¿Le preocupaba el maltrato a sus compañeros de trabajo?				
27	¿Teme padecer alguna enfermedad porque no recibe útiles para su higiene personal en su trabajo?				
28	¿Tiene conflictos con sus compañeros porque no coinciden con su forma de pensar (ideología política)?				
29	¿Deja Ud. que se acumule su trabajo?				
30	¿Llega colérico a su casa para ver a su pareja, sus hijos o familiares?				
PUNTAJES PARCIALES:					
PUNTAJE TOTAL:					

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Azunciona Zelada (2010)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: cuestionario de condiciones de trabajo
Revisión y estandarización:	Hualmay-Huacho (2010)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 45 minutos promedio
Significación	: Evalúa la percepción de las condiciones de trabajo de una organización
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 140 Trabajadores de la Municipalidad de Huacho y Hualmay

DIMENSIONES QUE EVALÚA

- 1. Jornada laboral.** - Es el tiempo que están laborando los trabajadores en su puesto de trabajo.
- 2. Motivación laboral.** - Energía intrínseca y extrínseca que hace posible una conducta eficiente y proactiva en un contexto de trabajo
- 3. Seguridad laboral.** - Condiciones externas que le da seguridad y tranquilidad a las personas que laboran en un puesto de trabajo.
- 4. Clima laboral.** - Es el temperamento psico-emocional que experimenta un grupo de trabajadores o recibe en un medio de trabajo.

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La calificación se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

De este modo la calificación por **dimensión** será:

De 21 – 30	: Buenas condiciones laborales.
De 11 – 20	: Regulares condiciones laborales.
De 00 – 10	: Malas condiciones laborales.

La calificación **total** será:

De 81 – 120	: Buenas condiciones laborales.
De 41 – 80	: Regulares condiciones laborales.
De 00 – 40	: Malas condiciones laborales.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

INSTRUCCIONES: A continuación, una serie de opiniones vinculadas al trabajo y mostrar actividades en la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa (X) en columna que considere mejor su punto de vista. Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

Totalmente de acuerdo	=	TA	5
De acuerdo	=	DA	4
Indeciso	=	I	3
En desacuerdo	=	ED	2
Total desacuerdo	=	TD	1

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	Siento que en mi trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.					
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato					
12	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.					
13	No me disgusta mi horario.					
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.					
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

N°	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
16	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
17	Prefiero no tomar distancias de las personas con quienes trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
19	En el trabajo siempre procuramos ser muy empáticos y colaboradores					
20	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho					
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante					
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
29	Mi trabajo no me aburre					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
31	Los jefes son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de los jefes cuando les pido un permiso de carácter personal					
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
34	El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza					
35	La relación entre los jefes es de los mejor					

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135: Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45 : Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 18.75 – 25 : Alta satisfacción laboral
De 12.50 – 18.75 : Parcial satisfacción laboral
De 6.25 – 12.50 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 6.25 : Alta insatisfacción laboral

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD, ALFA DE CROMBACH

El instrumento de Condiciones Laborales se aplica a 25 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2017, antes de aplicarlo como Instrumento de medición a la población a quienes tuvo que evaluarse para este efecto.

PROCEDIMIENTO

Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

El coeficiente de confiabilidad calculado fue el siguiente:

Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Formula: Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\Sigma x_t}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

$\sigma^2_{\Sigma x_t}$: Varianza del Test

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja.

⇔ Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación.

DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS ITEMS (VALIDEZ)

Instrumento de medición de Condiciones de Trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Piloto	
Alfa de Crombach	0.825
N° de Ítems	25
N° de Casos	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
IT_1	71.333	46.33	0.975	0.815
IT_2	71.333	50.33	0.163	0.865
IT_3	71.000	49.00	0.619	0.83
IT_4	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_5	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_6	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_7	71.000	49.00	0.619	0.838
IT_8	71.000	52.00	0.24	0.801
IT_9	71.333	46.33	0.975	0.806
IT_10	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_11	71.333	57.33	0.381	0.85
IT_12	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_13	71.000	63.00	0.982	0.867
IT_14	71.667	54.33	0	0.833
IT_15	71.000	52.00	0.24	0.822
IT_16	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_17	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_18	71.667	44.33	0.676	0.811
IT_19	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_20	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_21	71.000	49.00	0.619	0.837
IT_22	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_23	71.000	52.00	0.24	0.845
IT_24	71.000	49.00	0.619	0.842
IT_25	71.000	49.00	0.619	0.81
IT_26	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_27	71.000	49.00	0.619	0.815
IT_28	71.667	54.33	0	0.803
IT_29	71.333	57.33	0.381	0.845
IT_30	71.000	52.00	0.24	0.831

DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS ITEMS (VALIDEZ)

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.828 (Alfa de Crombach) CONFIABLES.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD, ALFA DE CROMBACH

La Escala satisfacción laboral se aplicó como encuesta piloto a 25 colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, con dos meses de anticipación a la aplicación propiamente dicha.

El Instrumento de medición: Escala general de satisfacción laboral

Se calcula el índice de consistencia interna alfa de Cronbach para el global de los ítems. Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

Las formulas empleadas para los cálculos fue las siguiente

Coefficiente de Confiabilidad según la Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\Sigma x_t}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

$\sigma^2_{\Sigma x_t}$: Varianza del Test

A continuación, se presentan los resultados del análisis de fiabilidad del cuestionar

FIABILIDAD DE LA VERSIÓN PILOTO

PILOTO		
	Alfa de Cronbach	0.943
Instrumento de Satisfacción Laboral	Nº de Ítems	35
	Nº de Casos	25

1: Total desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo

RESULTADOS

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.943 (Alfa de Cronbach) muy satisfactorio, por ello se determina que son **CONFIABLES**.

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.358	2.467	4.400	1.933	1.784	.255	40

Discriminación estadística con trabajadores administrativos (VALIDEZ)

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_1	127.8000	542.743	.474	.942
IT_2	128.7333	545.210	.557	.942
IT_3	127.8000	555.743	.299	.944
IT_4	128.6000	548.971	.372	.943
IT_5	128.4667	548.838	.644	.941
IT_6	128.2000	536.314	.560	.942
IT_7	127.8667	539.695	.557	.942
IT_8	128.4667	533.981	.874	.940
IT_9	127.2667	562.210	.140	.945
IT_10	128.5333	553.124	.402	.943
IT_11	126.9333	547.495	.470	.942
IT_12	128.0000	517.429	.825	.939
IT_13	128.6000	533.686	.838	.940
IT_14	127.8000	529.171	.683	.941
IT_15	127.4000	555.971	.264	.944
IT_16	128.2000	514.600	.865	.939
IT_17	128.0000	556.000	.393	.943
IT_18	127.9333	547.638	.548	.942
IT_19	128.8667	556.124	.633	.942
IT_20	127.4667	528.695	.861	.939

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_21	128.6000	542.114	.703	.941
IT_22	127.7333	531.210	.761	.940
IT_23	127.4000	539.543	.650	.941
IT_24	128.3333	539.238	.812	.940
IT_25	127.7333	540.210	.669	.941
IT_26	128.1333	546.124	.429	.943
IT_27	127.6000	519.257	.743	.940
IT_28	127.5333	525.124	.659	.941
IT_29	128.8000	564.314	.295	.943
IT_30	127.7333	554.067	.312	.944
IT_31	128.6667	557.524	.477	.942
IT_32	127.4000	542.829	.685	.941
IT_33	128.3333	536.381	.743	.940
IT_34	128.3333	551.238	.387	.943
IT_35	128.1333	547.124	.464	.942

Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

Como se puede observar nuestro valor calculado para los ítems – total cada del instrumento de escala de, los coeficientes de (Alfa de Cronbach) es $\alpha > 0.700$, eso quiere decir que todos los ítems con la que se estructuró el instrumento son **CONFIABLES**

