

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
IL DIVO S.A.C HUARAL - 2018.**

Presentado por:

LIZ ERIKA AUCCACUSI JIMENEZ

YUDY SARA PAULINO ASENCIO

Asesor:

Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TAVARA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
IL DIVO S.A.C HUARAL - 2018**

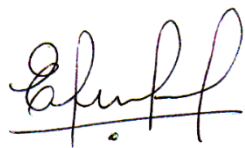
LIZ ERIKA AUCCACUSI JIMENEZ

YUDY SARA PAULINO ASENCIO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TAVARA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**



Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA

ASESOR



Dra. MILAGRO ROSARIO HENRÍQUEZ SUÁREZ

PRESIDENTE



Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

SECRETARIO



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

VOCAL

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion de Huacho is a circular emblem. It features a central figure of a rooster, a symbol of the university, rendered in a stylized, golden-yellow color. The rooster is facing left and has its wings spread. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION" is written in a circular path around the rooster, and "HUACHO" is written at the bottom. The entire logo is set against a light blue background.

DEDICATORIA

A mi padre celestial por ser quien ilumina mi vida y me ayuda a caminar por el camino correcto.

A mi familia porque por medio de ellos es que puedo sentir el amor de Dios.

Liz.

A Dios, y mi madre por siempre estar a mi lado, porque hoy soy profesional por la fuerza que me dieron, para lograrlo.

Yudy.

Decorative wavy lines in blue and olive green colors at the bottom of the page.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por que siendo nuestro creador siempre nos ha dado muchas oportunidades, aun cuando no hemos sabido tomar las decisiones correctas, él ha seguido mostrándonos su gran amor.

A nuestras familias, que en el trayecto de la vida nos han demostrado su amor incondicional dándonos fuerzas ayudándonos a estar donde estamos ahora.

A nuestros compañeros de tesis porque juntos hemos aprendido unos de los otros.

A nuestra Asesora de tesis Dra. Elvia Mercedes Agurto Tavera, que con su amplia experiencia, apoyo incondicional y conocimientos nos orientó al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo para la obtención de la titulación en Trabajo Social.

A nuestros maestros de aula, quienes en todo momento han mostrado su empatía con nosotros, por su paciencia y por habernos compartido de sus conocimientos.

A la Dra. Liz Denis CConavilca jefa de producción por permitirnos realizar las encuestas para nuestra investigación, asimismo agradecer a los colaboradores quienes fueron parte y nos apoyaron.

LIZ ERIKA AUCCACUSI JIMENEZ

YUDY SARA PAULINO ASENCIO

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	17
1.6 Viabilidad del estudio	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18

2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.1.3 Investigaciones a nivel local	20
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Definición de la variable	21
2.2.2. Factores determinantes a las condiciones de trabajo	21
2.2.3. Teorías sobre condiciones de trabajo	24
2.2.4. Dimensiones	31
2.3 Bases filosóficas	32
2.4 Definición de términos básicos	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	34
3.1.1 Tipo de investigación	34
3.1.2 Nivel de investigación	34
3.1.3 Diseño de investigación	34
3.1.4 Enfoque de investigación	34
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 Población	35
3.2.2 Muestra	35
3.3 Operacionalización de las variables	36
3.4 Técnicas de recolección de datos	37
3.4.1 Técnicas a emplear	37
3.4.2. Descripción de los Instrumentos	37
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	38

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	Análisis de resultados	41
4.1.1.	Características generales de la población	41
4.1.2.	Resultados de acuerdo a los Objetivos	42
4.2	Contrastación de hipótesis	48

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1	Discusión	49
------------	------------------------	-----------

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones	51
6.2	Recomendaciones	52
REFERENCIAS		53
7.1	Fuentes documentales	53
7.2	Fuentes bibliográficas	56
7.3	Fuentes hemerográficas	57
7.4	Fuentes electrónicas	57
ANEXOS		59
01	MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS ... ;Error! Marcador no definido.		
03	TRABAJO ESTADÍSTICO DESARRO LLADO	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de porcentaje según edad de la población de estudio	41
Figura 2: Distribución de porcentaje de la variable Condiciones de Trabajo	42
Figura 3: Distribución de porcentaje de la dimensión seguridad en el trabajo.	44
Figura 4: Distribución de porcentaje de la dimensión carga de trabajo.....	45
Figura 5:Distribución de porcentaje de la dimensión organización del trabajo	46
Figura 6:Distribución de porcentaje de la dimensión carga medioambiental.	47

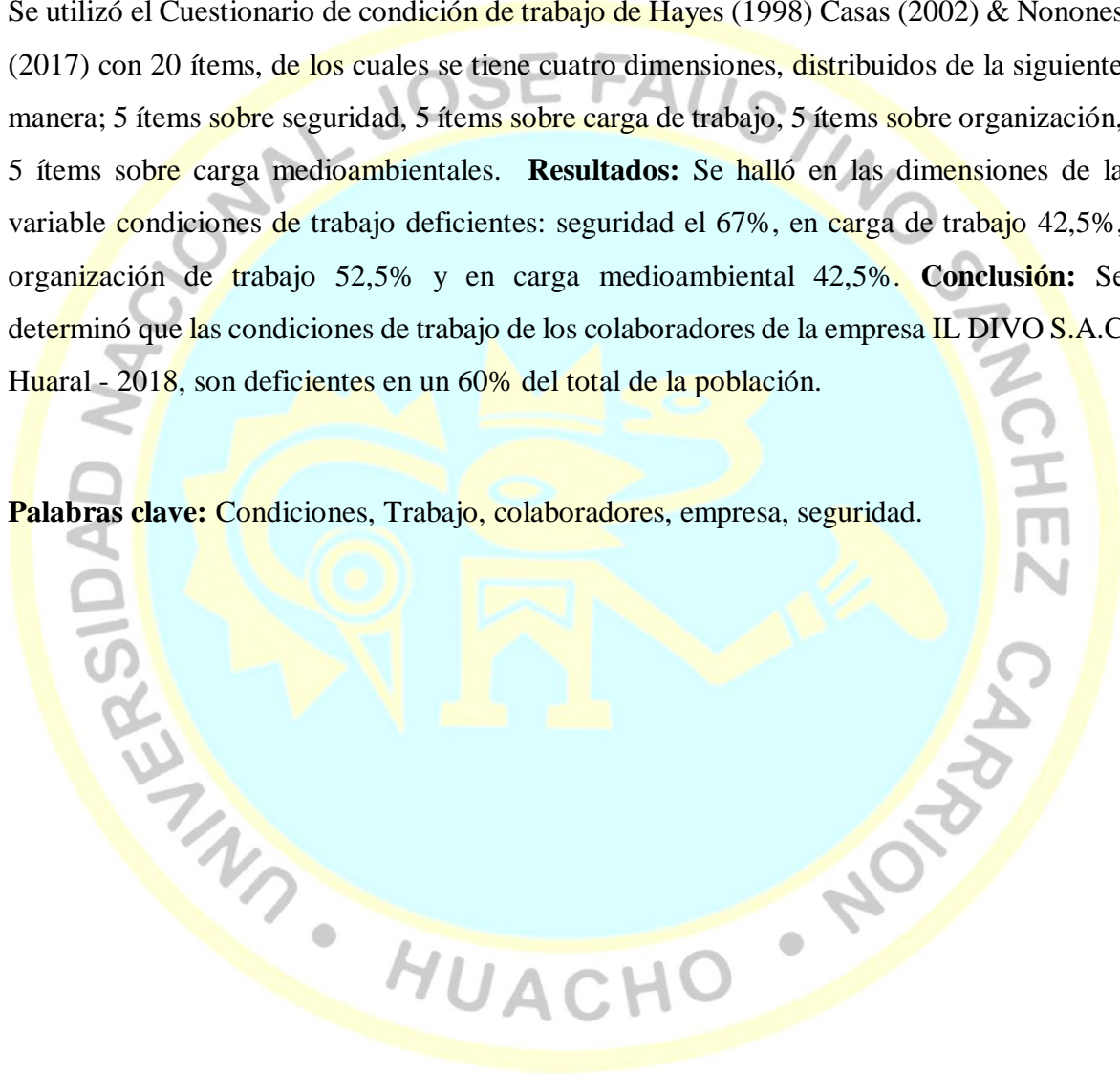
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad en los colaboradores.....	41
Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable condiciones de trabajo	42
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión seguridad en el trabajo.	43
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión carga de trabajo.	44
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión organización del trabajo.	46
Tabla 6.Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión carga medioambiental. .	47

Resumen

Objetivo: Determinar cómo se presentan las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018. **Métodos:** La investigación es tipo básica, de nivel descriptiva diseño no experimental, transversal de enfoque cuantitativo. Con una población 44 Colaboradores del sexo masculino, cuyas edades oscilan entre los 24 y 70 años. Se utilizó el Cuestionario de condición de trabajo de Hayes (1998) Casas (2002) & Nonones (2017) con 20 ítems, de los cuales se tiene cuatro dimensiones, distribuidos de la siguiente manera; 5 ítems sobre seguridad, 5 ítems sobre carga de trabajo, 5 ítems sobre organización, 5 ítems sobre carga medioambientales. **Resultados:** Se halló en las dimensiones de la variable condiciones de trabajo deficientes: seguridad el 67%, en carga de trabajo 42,5%, organización de trabajo 52,5% y en carga medioambiental 42,5%. **Conclusión:** Se determinó que las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, son deficientes en un 60% del total de la población.

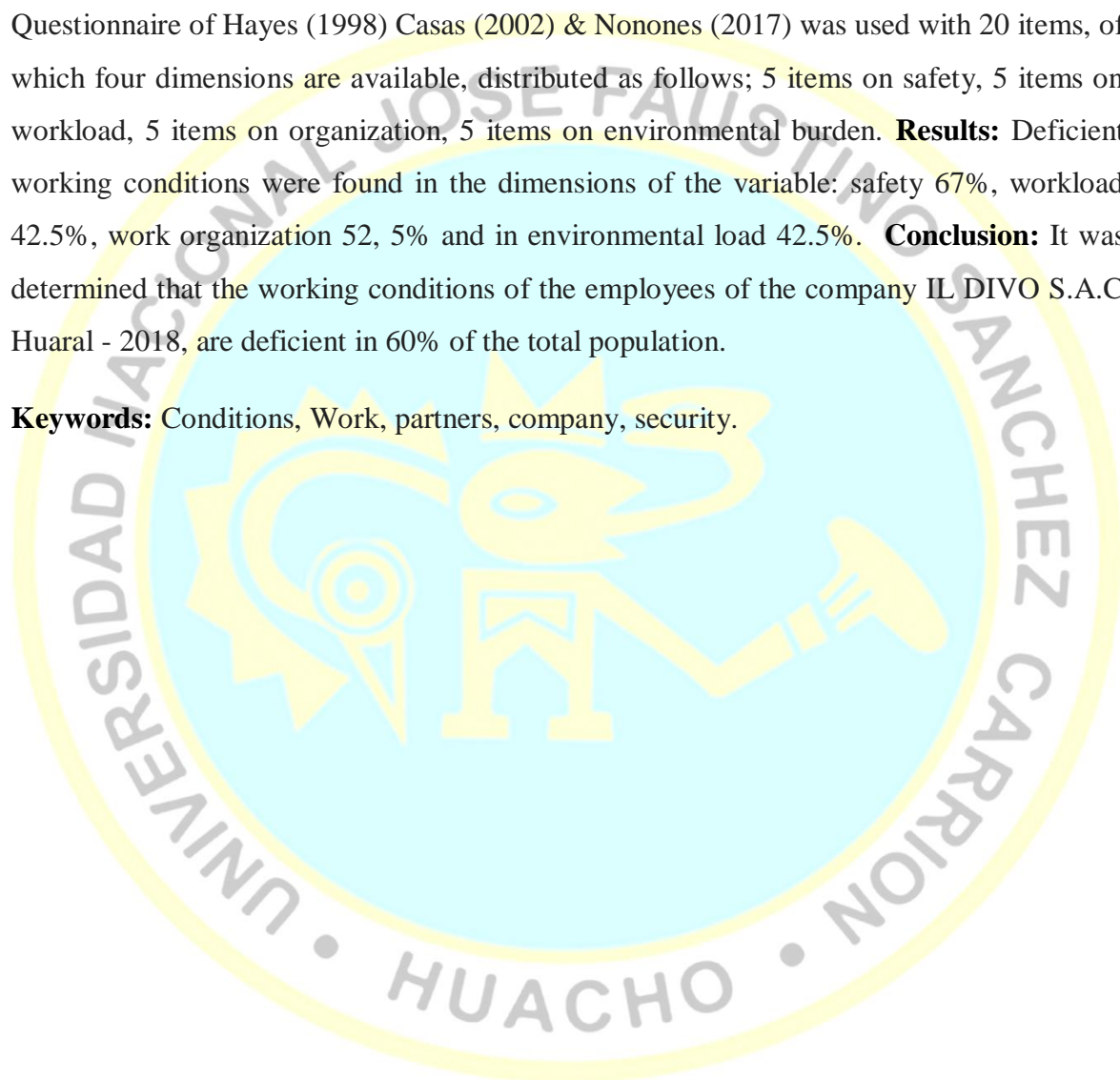
Palabras clave: Condiciones, Trabajo, colaboradores, empresa, seguridad.



Abstract

Objective: Determine how work conditions are presented in the collaborators of the company IL DIVO S.A.C Huaral - 2018. **Methods:** Research is a basic type, descriptive level non-experimental design, cross-sectional quantitative approach. With a population of 44 male employees, whose ages range between 24 and 70 years. The Work Condition Questionnaire of Hayes (1998) Casas (2002) & Nonones (2017) was used with 20 items, of which four dimensions are available, distributed as follows; 5 items on safety, 5 items on workload, 5 items on organization, 5 items on environmental burden. **Results:** Deficient working conditions were found in the dimensions of the variable: safety 67%, workload 42.5%, work organization 52, 5% and in environmental load 42.5%. **Conclusion:** It was determined that the working conditions of the employees of the company IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, are deficient in 60% of the total population.

Keywords: Conditions, Work, partners, company, security.



INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: Condiciones de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018, tuvo como objetivo: Determinar cómo se presentan las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) integra las relaciones de la persona con su entorno tanto en lo social, físico y cultural y con su calidad de vida, esta integración se relaciona directamente los aspectos sociales que forman parte de cada persona o trabajador con aspectos propios de la vida laboral (Posada & González, 2014).

En muchas empresas encontramos que los derechos son vulnerados, para ello es necesario conocer de donde estamos formando parte y conocer la historia del lugar. Las personas necesitan encontrarse en lugares seguros, aún más cuando se encuentran laborando se necesita tener todo aspecto bajo control, teniendo en cuenta que estas personas tienen familias necesitan también ser aseguradas y que su salud pueda encontrarse a la perfección.

Encontraremos empresas que se quejan de la falta de fidelidad de los empleados. Ya que muchos de ellos son capaces de dejar la institución a la que pertenecen siempre y cuando otra le ofrezca mejores condiciones, son capaces de dejar años de servicio. Lo que se debe tener claro es que debe existir un pacto entre la empresa y sus empleados, y así viceversa. Esta queja es innecesaria cuando se sabe que como organización no existe política de retención de talento. Es necesario que exista una contraoferta, ya que de esta manera encontraremos personas comprometidas con su centro de trabajo tomando la decisión de querer quedarse y formar parte de este lugar.

El tiempo en el que un trabajador entraba y hacía sus prácticas y con el tiempo podría laborar en la misma ha quedado olvidada, ya que cada día salen nuevos profesionales y otros van tomando experiencias que les servirán para un mejor curriculum.

En la actualidad es algo común que pasemos por diversas empresas para ganar experiencia e ir formándonos como profesionales. Se asumen que si no tenemos la experiencia determinada no podemos ser contratados o contar con las condiciones correspondientes.

El compromiso debe ser de parte de los dos, tanto trabajador y empresa. El trabajador se encuentra satisfecho cuando la estructura de la empresa suele ser más pequeña, ya que puede relacionarse fácilmente. Si la empresa surge, éste también se sentirá contento ya que su trabajo seguirá siendo estables, pero si es lo contrario entonces existirá preocupación en su persona porque podría existir un posible recorte de personal.

Pero la empresa debe en todo momento satisfacer y tener un buen trato de sus colaboradores ya que de esta manera es como se motiva a cumplir con un buen trabajo. Ellos deben sentirse felices de pertenecer a aquella empresa y sentir que su trabajo es valorado, así mismo la retribución debe ser buena. La empresa tendrá éxito siempre y cuando los colaboradores sean amables y se sientan identificados con ella.

El área de recursos humanos debe velar por el bienestar de los trabajadores haciéndoles conocer cuáles son su derecho y que beneficios les pertenecen por ser colaboradores. Es necesario que tengan un tiempo para pasar en familia, descansar y no siempre deben trabajar horas extras. El horario puede ser más flexible siempre que el trabajo haya culminado.

Aquí es necesario ver un cambio en la empresa para que las personas que pertenecen a ella también cambien y se identifiquen, todos trabajaran mejor cuando sientan respaldo y seguridad y a la vez que exista la confianza de trabajo, que muchas veces es transgredida ya que el jefe no sabe si en cualquier momento el empleado puede dejar de laborar, para ello es necesario que existan todas las condiciones de trabajo adecuadas.

Para mayor comprensión de la investigación, se ha organizado en capítulos, los cuales se menciona. Encontraremos en el capítulo I: El Planteamiento del Problema, donde se describe la realidad problemática de colaboradores de la empresa IL DIVO y que problemática existe en la actualidad a nivel nacional, Capítulo II: Marco Teórico donde se redacta las bases teóricas que sustenta nuestra investigación, Capítulo III: Metodología donde se especifica el tipo y enfoque de investigación, Capítulo IV: Resultados, donde se redacta los resultados esperados, Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, donde se especifica los objetivos logrados así como la comparación con el antecedente base a nuestra investigación, Capítulo VI: Fuentes de Información, donde se detalla cada referencia bibliográfica y electrónica consultada para recabar información. Y finalmente se concluye con el anexo respectivo.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente vivimos en una sociedad donde estamos en un constante cambio de hábitos y costumbres usando a la fuerza y al conocimiento. Y todo ello se logra a través del trabajo que cada uno realiza. A medida a que se desarrolla el trabajo se produce un intercambio tanto en el medio ambiente, personal y con su entorno. (Ari Meléndez, 2013) El cambio y sus tendencias actualmente han establecido realizar un análisis de las sociedades contemporáneas. Durante toda la historia se ha dado modificaciones de distintos tiempos o espacios. Lo que actualmente preocupa no son los cambios sino es el ritmo con la que se está desarrollando, las transformaciones que se está dando con respecto al trabajo ha provocado que exista cambios en la vida de cada persona. Estas modificaciones no solo son relevantes al tiempo que pasa cada persona en el trabajo sino que también en los valores empresariales que sistematiza en comportamiento los empleados (subordinación, competitividad) (Tezanos Tortajada, 2015).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que en el mundo del trabajo fallecen 2,34 millones de personas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dentro de esta cantidad, 350 mil casos pertenecen a accidentes mortales y 1,7 a 2 millones pertenecen a enfermedades profesionales, entonces podemos confirmar lastimosamente que por día fallecen 6300 trabajadores por motivos laborales. (Posada & González, 2014).

A Nivel Nacional según los Boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que de acuerdo con el Sistema Informático de Notificación – SAT, en marzo del 2018 se encontró 1 320 notificaciones los cuales hacen ver que es un porcentaje bajo 9,7% respecto a marzo del año pasado, y un acrecentamiento de 9,3% en el mes de

febrero 2018. Del total de notificaciones, el 95,7% son debido a accidentes de trabajo no mortales, por otro lado, el 3,3% pertenecen a incidentes peligrosos, de acuerdo a enfermedades ocupacionales 0,53% y el 0,5% a accidentes de trabajo que causaron muertes.

En la actualidad en la empresa IL DIVO S.A.C Huaral, cuentan con una población de 44 colaboradores varones los cuales son denominados galponeros y encargados. En dicho lugar se realizó nuestras prácticas pre profesionales, la cual nos permitió observar la problemática existente debido a las constantes renunciadas, esta situación descrita nos ha motivado a las investigadoras el estudio en los colaboradores, para proponer alternativas de solución.

Las labores que realizan los colaboradores, es entendida como la preservación de las aves durante el periodo de su crecimiento. Los colaboradores se encargan del cuidado de las aves de granja, con miras a la venta monitoreando equipos y ambientes con condiciones especiales usados para su crecimiento.

Las condiciones de un puesto laboral son importantes ya que si una persona no se siente bien en un lugar no podrán rendir de manera positiva. De la misma manera de como ellos se esfuerzan y se identifican con la empresa haciendo un buen trabajo, la empresa debe velar por su bienestar y brindarle todas las facilidades para un chequeo de salud, para él y también para su familia, así mismo se deberían programar actividades en las que los trabajadores pueden tener un tiempo para relajarse ya que este tipo de trabajos produce mucho estrés y muchas veces algunos trabajadores se encuentran pasando por problemas personales para ello ayuda psicológica podría ser una alternativa.

En esa perspectiva como futuras profesionales de Trabajo Social, observamos esta realidad y consideramos de suma importancia la investigación que desarrollaremos a fin de contribuir a sensibilizar, concientizar sobre la gran problemática existente, así como a proponer líneas de intervención desde el Trabajo Social. Así mismo poder conocer la acción que realiza nuestra profesión siendo de mucha importancia contar con un trabajador social en este tiempo de empresas y que su equipo multidisciplinario se encuentre completo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta la Seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018?

¿Cómo se presenta la Carga de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018?

¿Cómo se presenta la Organización del trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018?

¿Cómo se presenta la Carga Medioambiental en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se presentan las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar como se presenta la seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018.

Identificar como se presenta la Carga de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018.

Identificar como se presenta la Organización de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018.

Identificar como se presenta la Carga Medioambiental en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018.

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida a los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C de Huaral, a fin de contribuir a sensibilizar, concientizar sobre la gran problemática existente y mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación espacial será la Empresa Il Divo S.A.C. La delimitación temporal será el año 2018. Delimitación social serán los colaboradores de la empresa. Para la delimitación conceptual de condiciones de trabajo, se hará uso del cuestionario de condición de trabajo de Nonones.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación que se está realizando cuenta con suficiente acceso de información necesaria como libros, internet, que nos ayudarán a recoger toda la información que sea posible; nuestra población objetivo está a nuestro alcance y el cuestionario se aplicará con el tiempo disponible de los encuestados en un tiempo breve; se realizará en un espacio de cinco meses. Con respecto al financiamiento, será autofinanciado por los mismos investigadores, de manera que el proyecto no requiere ser auspiciado por ninguna entidad.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Villar, J.(2015) “*Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: del Hospital de España*”. Para este estudio se sumó a todo el personal que laboraba en esta institución para así poder encontrar información precisa. Para poder desarrollar este trabajo se utilizó como medio de recolección de datos la Escala de Calidad de Vida relacionándose con el Trabajo, WRQoL;

Se encontró que en esta institución que los sanitarios se encuentran rodeados de profesionales que cumplen con sus funciones en un ambiente que se encuentra tenso en el cual no existe el control completo por lo que se considera que existe un desequilibrio entre las demandas y los recursos disponibles. Por último, se puede concluir mencionando que es necesario utilizar la resiliencia y poder programar actividades que ayuden al avance de los colaboradores de esta institución.

Coello (2013) “*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)*”. Enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y explicativo, será de periodo transeccional, diseño no experimental. Población: Es el grupo de asesores Inbound Pymes de ACC (American Call Center), del cual se eligió el 100% para que sea la muestra, Instrumento: Cuestionario S20/23 Conclusión: Las Condiciones los resultados fueron de manera satisfactoria encontrándose en un nivel alto, negando que esto afecte el desempeño de los colaboradores.

Delgado, D. (2003) “*Riesgos Derivados de las Condiciones de Trabajo y de la Percepción de Salud en los habitantes de España*”. Todos los colaboradores fueron parte de esta investigación en total una cantidad de 11,056 entre varones y mujeres. Se encontró

que existe una gran diferencia entre las condiciones laborales de los varones y de las mujeres, ya que los varones se encuentran expuestos al riesgo de contaminantes químicos, físicos y carga física del trabajo y mientras que las mujeres pueden encontrar el peligro en los contaminantes biológicos, es por esto que se dicen que son los varones los que encuentran un mayor peligro en cuanto a las condiciones de trabajo.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Nonones, E. (2017) “*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017*”. En esta investigación se quiso conocer si existe relación entre las variables. Siendo esta una investigación de Tipo básica, y teniendo una población de 77 docentes entre varones y mujeres. Para obtener información detallada se utilizó un instrumento de acuerdo a la variable, el cual dio como resultado que la relación entre las variables si existe ($r = 0,422$ y $\text{Sig.} = 0,000$).

Mendoza, M. (2016) “*Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate, año 2016*”. En la actualidad se ha encontrado muchas veces que los trabajadores de limpieza pública son los más olvidados debido a que ven como insignificante su labor, aun cuando esta es la más importante ya que de no ser por ellos, la ciudad estaría llena de residuos. Es así que la exposición que las personas tienen en este trabajo genera infecciones que puede ser graves, sin embargo al realizar este estudio se encontró que estas personas se encuentran en condiciones laborales de nivel adecuado (81,1%), mientras que el estado de salud se encuentra en un nivel regular (82,1%).

Reyes, A. (2016) “*Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores dl SOA- ubicado Tarapoto, año 2016*”. Esta investigación de tipo cuantitativo requiere conocer la relación entre las variables, teniendo la participación de 63 colaboradores entre varones y mujeres. Utilizándose como Instrumento: Condiciones laborales (V1). Conclusión: se afirma que si existe relación de variables en un 95% de confianza, esto quiere decir que el ambiente de trabajo es bueno y hace que el desempeño sea cada día mayor. Esto influye de manera positiva en el trato que se da a los clientes o en este caso a las personas que se encuentran siendo albergadas.

2.1.3 Investigaciones a nivel local

Perez, A. (2009). *Condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2016*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Objetivo: Identificar las condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2016. Población: 33 trabajadores. Instrumento: Cuestionario sobre condiciones de laborales. Resultados: se obtuvo en cuanto a jornada laboral a veces tiene horarios adecuados (60, 6 %) y se designa sobre tiempos a los trabajadores (93, 9 %) por otro lado, sobre motivación laboral señalaron que casi siempre reciben estímulos en el trabajo (63,6%) y reciben sus gratificaciones puntualmente (66,7%) en cuanto a seguridad laboral manifestaron que el control sanitario no son constante la entrega de útiles de higiene y las capacitaciones (87,9) así como no hay participación de los jefes por darles una mejor infraestructura (81,8) y por último en clima laboral al parecer a veces se toman decisiones democráticas (63, 6) y trabajos de consensos que pueda promover trabajo en equipo. Conclusión: Hay evidencias suficientes para afirmar que las condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2016 representan en forma inadecuada, demostrando la hipótesis general planteada.

Vergara, R. (2016) *Condiciones Laborales de los trabajadores golondrinas del distrito de Huaura*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Objetivo: Fue describir las condiciones laborales de los trabajadores golondrinas de distrito de Huaura. Metodología: Tipo básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo. Población: 60 trabajadores por 15 hombres y 45 mujeres. Instrumento: Cuestionario de Condiciones Laborales de Trabajo. Conclusión: los trabajadores golondrinas hace alusión a su estación, que es solo por un corto tiempo, en donde requieren de sus servicios, haciendo de aquel lugar un hogar en donde permanecerán hasta que cumplan el tiempo determinado, , por lo tanto lo que se ha podido desarrollar a lo largo de la presentación de los resultados sobre los trabajadores golondrinas es la existencia de varias características que pasamos a enumerar, son las regulares condiciones laborales, bajos ingresos, largos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, larga jornada laboral, la desmotivación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de la variable

Nonones (como se citó en Castillo y Prieto 1990) Son elementos que encontraremos dentro del ambiente laboral, los cuales influyen en los trabajos a las personas.

Nonones (como se citó en Castillo y Villena 1998) son factores influyentes en la conducta y desempeño de los colaboradores.

El informe que, realizado por la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las condiciones de trabajo y la vida de los trabajadores en el sector minero, con la finalidad de abrir debate sobre las condiciones de trabajo en la minería que muchas veces son en la cual se vulnera los derechos laborales, en la cual se debe tomar conciencia y énfasis sobre temas de seguridad y protección a los trabajadores con respecto a las condiciones en que se encuentran trabajando. (Hiba, 2002).

De acuerdo a la Federación Minera, no existen períodos de descanso en horas laborales, con excepción al refrigerio, y puede ocupar entre 30 y 45 minutos mínimamente. También las horas extras son solo para los trabajadores contratados por la empresa, representado por un 25% de remuneración adicional, los trabajos en días feriados se pagan normalmente. (Hiba, 2002).

Según la Oficina Internacional del Trabajo. Las empresas se preocupan por asegurar las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los trabajadores, realizando acciones de prevención que se realicen en las empresas mineras, asegurando su gestión tanto en la seguridad y salud en el trabajo con la colaboración de todo su personal (Hiba, 2002).

2.2.2. Factores determinantes a las condiciones de trabajo

a) Medio Ambiente

El ambiente en la que se encuentra el trabajador laborando en los diferentes espacios, áreas o departamentos que existe en una empresa, si los trabajadores no se sienten bien en donde están laborando pueden afectar la salud y eso perjudicaría a la empresa (Castillo & Villena, 1998).

b) Ruido

Los ruidos excesivos pueden causar enfermedades, accidentes auditivos, y de esta manera otras partes internas del cuerpo. Se puede prevenir reduciendo el nivel de ruido que llega al oído, utilizando equipos de seguridad personal como los tapones o las orejeras (Castillo & Villena, 1998).

c) Vibraciones

Son oscilaciones de partículas provenientes de alguna maquina o equipo. Son dados frecuentemente en la naturaleza, pero también lo encontraremos en las grandes empresas de producciones las cuales requieren equipos para cumplir funciones. Muchas son las frecuencias las cuales pueden afectar de diversas maneras.

- Cuando existe una frecuencia baja (< 2 Hz) puede provocarse alteraciones en el equilibrio de la persona, produciendo mareos o náuseas en las personas.
- Si la frecuencia es baja o media (2 a 20 Hz) la columna vertebral se ve afectada y así mismo el aparato digestivo.
- Cuando la frecuencia es alta (20 a 300 Hz) pueden producirse quemaduras por rozamiento y problemas vasomotores.

De esta manera puede verse afectado un ser humano cuando se trabaja con este tipo de frecuencias.

d) Radiaciones

Son conocidas como ondas de energía que afectan al ser humano cuando lo percibe ocasionando daños a su salud (UGT: Informe de Condiciones de Trabajo); pueden ser de dos tipos:

- Radiaciones ionizantes: este tipo de ondas en ocasiones afectan la médula ósea y órganos genitales, entre otros. Al reducir el contacto directo con la radiación es como se puede prevenir este tipo de problemas, así mismo empleando distintas herramientas o estrategias.
- Radiaciones no ionizantes: Afecta principalmente a la piel, ocasionándole quemaduras, irritaciones. Para protegerse se debe utilizar diferentes medidas o equipos de protección personal.

e) Termohigrométricas

Los colaboradores se encuentran expuestos a temperaturas bajas, altas, humedad, etc. estas son llamadas condiciones físicas. Y puede afectar la salud de los trabajadores dependiendo de las condiciones de salud y capacidad de adaptación en la que se encuentra, como por ejemplo golpes de calor que hace que una persona pueda sentirse exhausta, deshidratada, la fatiga puede aumentar y así mismo pueden darse otros tipos de accidentes.

f) La iluminación

Determina la calidad de vida y las condiciones de trabajo en el que el trabajador se encuentra expuesto diariamente. Es necesario que para realizar cualquier tipo de actividad se necesite que el ambiente se encuentre iluminado y el contexto debe ser claro, en este aspecto tiene mucho que ver la salud física visual ya que un trabajador que cuenta con problemas en la vista no podrá desempeñarse del todo por ellos es que muchas veces se ha visto que existen campañas de medición de la visión que benefician al colaborador. Así mismo los equipos y luces utilizadas dentro deben ser especiales y que no afecten la visión.

g) Las tareas

Son acciones puestas en marcha que satisfacen y distinguen un puesto de trabajo. Uno de ellos es la carga de trabajo que es un conjunto de deberes excesivos de trabajo que disminuye la capacidad física y mental de un colaborador, luego de haber realizado sus funciones.

Existen diferencias entre los tipos de cargas:

- La carga física

Son las actividades físicas como son las posturas y los esfuerzos que realiza un trabajador durante su jornada laboral.

- La carga mental:

El colaborador al encontrarse todo el día en constante actividad hace que busque estrategias para cada una de ellas, así mismo piensa en que si le va a salir bien o como puede hacerlo mejor. Siempre utilizamos nuestra mente

para realizar algún tipo de actividad y hacer esto hace que constantemente al final de la jornada nos sintamos cansados.

h) Organización del trabajo

Adecua la elaboración conforme a las variaciones de la demanda y para poder mejorar la validez del tiempo de trabajo, eliminando o disminuyendo los tiempos infructíferos.

- Horarios de Trabajo:

Un horario estable de trabajo es elemental pues establece el tiempo libre y de organización, entre los horarios de trabajo, turnos de trabajo y horarios flexibles. La estabilidad ayuda a tener una organización entre la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta las horas de descanso, es por ello tener una estabilidad de horarios, esto no ocurre con los trabajos a turnos puesto que carece de estabilidad laboral.

- Mejora del contenido del trabajo:

En la rotación como la ampliación como el enriquecimiento de tareas ayudan a disminuir la redundancia en el trabajo. En cuanto al cambio de puestos; consta en que el trabajador cambie de puesto temporalmente dentro de una organización y esto permitirá a que tenga conocimientos de las diferentes áreas y adquiera habilidades, la empresa también se ve beneficiada pues responde a las necesidades por su constante cambio.

En ocasiones se ha encontrado personas que creen que las condiciones de trabajo no son importantes, sin embargo, en la actualidad podemos darnos cuenta que sí, ya que si una persona se siente bien podrá hacer bien las cosas y cumplirlas tal y como debe. Lo mismo pasa en una empresa, los colaboradores al sentirse bien hacen que exista un compromiso de poder dar lo mejor de sí para que esta pueda crecer, por otro lado la empresa también debe identificarse con sus colaboradores y brindarle un mejor servicio ya que son ellos quienes hacen que día a día el trabajo pueda continuar y con su trato agradan a los clientes.

2.2.3. Teorías sobre condiciones de trabajo

Teoría de los dos Factores de Herzberg

La Teoría de la Motivación-Higiene, conocida también como Teoría de los dos Factores la cual explica que muchos colaboradores no se sienten satisfechos y que

estos factores son diferentes a los que si motivan y satisfacen al colaborador. Esta teoría explica que todos los seres humanos tenemos necesidades, la primera es que muchos de nosotros evitamos el dolor y a la vez queremos y necesitamos crecer emocional e intelectualmente. Cada uno de las necesidades tiene deferentes de estímulos.

La teoría de los dos factores plantea dos factores que se alinean el comportamiento de los trabajadores:

Factores Higiénicos

Los trabajadores se encuentran expuestos a diversas condiciones dentro de la institución en la que laboran pudiendo ser físicas y ambientales, siendo estos las políticas que cumplen la empresa, el MOF, el ROF. Muchas empresas se aferran a la motivación ambiental para mantener a sus empleados. Teniendo en cuenta que estos factores higiénicos no influyen tanto en la conducta y desempeño de los colaboradores ya que tienen una capacidad limitada.

Factores motivacionales

Se refieren a las funciones que cumplen en el puesto de trabajo, las actividades y obligaciones que se tiene a diario relacionado con éste; produciendo como resultado satisfacción duradera haciendo que la productividad aumente, sobrepasando los niveles normales. Cuando hablamos de motivaciones nos referimos al sentimiento de realización, por algo que se ha hecho lo cual significa mucho. Cuando los factores motivacionales son óptimos, la satisfacción es levada; si no lo son hacen que no exista satisfacción. Por ellos son conocidos como factores de satisfacción.

- a. La responsabilidad es delegada.
- b. Son independientes a la hora de realizar un trabajo.
- c. Pueden ser ascendidos.
- d. Las habilidades personales pueden ser utilizadas.
- e. Se formulan nuevos objetivos y evaluación relaciona- da con éstos.
- f. Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- g. El puesto es ampliado o enriquecido (horizontal o verticalmente).

La teoría de los factores menciona que:

1. Los trabajadores se sienten satisfechos siempre y cuando las actividades que tengan que realizar sea de su agrado y que si no saben hacerlo alguien pueda enseñarles, así mismo esta satisfacción se evidencia cuando existe un ambiente correcto en el que puedan cumplir su labor respectiva a esto se le denomina factores motivacionales.
2. La insatisfacción en el puesto muchas veces es generada por explotación, es decir que muchas actividades deben ser cumplidas sin que el trabajador tenga los medios necesarios para realizarlos, encontraremos que depende mucho del ambiente en el que se encuentre y el trato que tenga con el jefe y compañeros que reciba por parte de quienes conforman la empresa, a ellos se le denomina factores higiénicos

El autor Herzberg menciona que muchos trabajadores se encuentran insatisfechos en sus puestos de trabajo y muchas veces nos hemos preguntados el porqué, lo cual no es el tener que trabajar sino el hacerlo muchas veces por horas mayores a 8 que hacen que uno se sienta cansado y que quizás el sueldo sea menos de lo que se debería recibir.

Hay muchas empresas, instituciones y otros que son conocidas por sus antecedentes en cuanto al trato de su equipo ya que hacen que trabajen en ambientes inadecuados y no les pagan lo necesario, mostrándoles que sus funciones no son del todo valiosas para la empresa.

Para que las personas que formen parte de una empresa se encuentren motivados es necesarios que exista capacitaciones, actividades que desestresen al colaborador, enriquecimiento de las tareas poniéndole retos y dándole un incentivo a los mejores del mes. El área de recursos humanos es el encargado de la planificación de actividades que beneficien al trabajador y que de esta manera este pueda sentirse contento de pertenecer a aquella familia empresarial.

Teoría Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Según (Equipo JC, 2014), esta teoría nos habla el comportamiento humanos respecto a los motivos que hacen que la persona actúe de alguna manera: así mismo tiene alguna motivación que hace que reacciones de manera negativa o positiva muy

dentro de él. Los seres humanos tenemos necesidades que muchas veces nosotros mismos podemos sentir las y en otras son necesidades inconscientes. Una de las más comunes y conocidas en muchos casos por el que pasan las personas habitualmente es la teoría motivacional basada en la jerarquía de las necesidades humanas.

Esta se encuentra ordenada en una pirámide que permite conocer su importancia de acuerdo a la conducta humana. Esta teoría nos enseña las necesidades especialmente de los clientes siendo un punto importante ya que los trabajadores deben adherirse a aquellas necesidades para poder tener un crecimiento empresarial, así mismo se necesita conocer lo que ellos requieren para que ninguno se vea afectado.

Necesidades Fisiológicas

Son necesidades que aparecen desde que venimos a este mundo siendo uno de ellos la necesidad de alimentarnos al igual que tener sed, por otro lado, el tener sueño y querer descansar es porque nos sentimos cansados, o porque nuestro propio cuerpo sabe que al llegar la noche es tiempo de dormir, cuando tenemos frío, necesitamos abrigarnos y por último sentir deseo sexual es parte de lo que sentimos los seres humanos aún más el varón quien posee una hormona más fuerte que la de la mujer. Estas son necesidades biológicas o básicas y es necesario satisfacerlas, ya que de esta manera es como se va dando la supervivencia del individuo. Desde el nacimiento son las que orientan la vida humana. Es decir, que cuando nacemos instantáneamente buscamos satisfacer necesidades elementales que no pueden ser postergadas. Encontrándose relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. Aun siendo iguales para todas las personas la satisfacción tiene un nivel y es dependiendo como sea dada a cada uno.

Necesidades de Seguridad

Se encuentra jerárquicamente en el nivel 2 de las necesidades humanas. Hacen que las personas necesiten protegerse de peligros que habitualmente encuentran en diversos lugares el cual puede ser real o imaginario, físico o abstracto. Cuando una persona se encuentra en peligro lo primero que hace es querer escapar de aquella situación buscando de protegerse, asimismo sucede cuando se siente amenazado trata de ya no exponerse tanto y buscar un mejor ambiente en el que sienta totalmente

seguro. Esta necesidad también forma parte de la supervivencia del ser humano. Es importante ya que cuando una persona trabaja se encuentra expuesta a múltiples peligros los cuales deben ser cada día menor con la capacitación que proviene de parte de los jefes quienes deben velar por el bienestar de los colaboradores. La toma de decisiones también es algo que puede afectar la seguridad de las personas que se encuentran en el puesto de trabajo, ya que si se toma una decisión inconscientemente esto puede desencadenar un círculo en el que existan cada día más situaciones negativas.

Necesidades Sociales

La necesidad de relacionarse unos con otros es importante en cualquier lugar. Esta aparece cuando las necesidades más bajas han sido satisfechas. Es aquí donde aparece la interacción, diálogo, afecto y amor entre las personas. Si estas necesidades no hubieran sido satisfechas se podrá evidenciar resistencia, antagonismo y hostilidad cuando alguien tiene la intención de acercarse. La insatisfacción de esta necesidad muchas veces se encuentra siendo parte de la soledad y aislamiento, por lo que muchas personas no pueden adaptarse fácilmente. La necesidad de poder recibir amor y así mismo entregarlo es parte de las relaciones participativas.

Necesidades de Aprecio

Son las necesidades relacionadas con la forma en que las personas se valoran y como ven su imagen, es decir que se autoevalúan y examinan como se encuentran física y emocionalmente. Así mismo sentirán que lo que hacen vale la pena a comparación de quizás personas que en algún momento le lancen comentarios negativos, esta persona deseará en todo momento crecer en todos los aspectos. La satisfacción de estas necesidades hace que sienta confianza en sí mismo y se crea capaz de cumplir con todo lo que se propone. Si esta no es satisfecha se evidenciará sentimientos de angustia, dependencia, ganas de siempre ser aprobado, le importa la opinión de los demás, los ataques crean en el desánimo.

Necesidades de Autorrealización

Lo encontraremos en la parte alta de la pirámide. Las personas ponen en práctica su potencial emplean su potencial en cualquier actividad. La persona se siente capaz de

hacer más de lo que le piden, teniendo la capacidad de ser proactivos, porque creen en ellos mismos y saben lo que se encuentra dentro de sus capacidades.

Las necesidades de autorrealización se encuentran relacionadas con la toma de decisiones de las personas y el creer que es capaz de hacer lo correcto, así mismo muchas de las necesidades de las que se ha hablado solo pueden ser satisfechas por otras personas o porque son ellos quienes pueden brindarnos algo y así hacer que nos sintamos bien. Mientras que al hablar de la autorrealización es satisfacernos a nosotros mismos con algo que anhelamos tener (como el sentimiento de realización) y que no depende de los demás. La necesidad de autorrealización en ocasiones puede notarse insaciable, ya que mientras va obteniendo más satisfacción se va haciendo más importante y deseara en todo momento más satisfacción.

De acuerdo a la teoría mencionada ciertos aspectos serán encontrados:

1. Cuando se satisface una necesidad no es motivo para una conducta. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en la conducta, haciendo que se planteen objetivos de cada persona.
2. Las personas desde el nacimiento tienen necesidades fisiológicas, que son descubiertas desde el nacimiento y muchas veces dadas de manera hereditaria. La finalidad de estas son ser satisfechas siendo las más importantes, el descansar, tener sed, hambre, etc.
3. Cuando se llega a una cierta edad, aprende nuevas cosas e inician nuevas necesidades. Necesita ser protegido, escapa del peligro y busca un mejor ambiente en el que no se encuentre tan expuesto. Estas necesidades son de importancia para la conservación personal.
4. Luego de haberse logrado estas necesidades ya mencionadas, surgen las de tipo social en la que el individuo se relaciona con los demás y se va adaptando a un nuevo ambiente es así como se da la necesidad de autorrealización. Dando a entender que la necesidad de estima complementa las relaciones sociales; por otro lado, las de autorrealización complementan las de estima. Una vez que las necesidades que se ubican en el nivel bajo han sido controladas y satisfechas surgen los niveles e necesidad elevada.
5. Algo que se debe tener claro es que las necesidades más elevadas no son el resultado a la satisfacción de las necesidades más bajas, sino que son las que

prevalecen respecto al orden jerárquico. Muchas de las necesidades mencionadas influyen en las conductas.

6. Las necesidades más bajas son satisfechas en menos tiempo como el comer, descansar, etc. las necesidades elevadas tienen un tiempo más largo. Si no se satisface la necesidad de nivel más bajo prevalece la necesidad más elevada.

De esta manera se comprende las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para los trabajadores, teniendo en cuenta el orden jerárquico de la teoría de Maslow que comúnmente se encuentra explicando la prioridad del cliente, sin dejar de lado lo que necesita el colaborador.

Dentro de las empresas encontraremos diversas condiciones en las que el trabajador se encuentra. Cuando estas condiciones son dadas de manera correcta es cuando más personas desean estar en aquel lugar y ser parte de una familia empresarial, sin embargo, a lo largo de los años no existe mucha transparencia en los puestos de trabajo ya que no toman en cuenta el profesionalismo, sino que prefieren ocupar puestos de trabajo con personas conocidas que poco a poco van creándose un concepto de jefes y empiezan a maltratar a otras personas que trabajan transparentemente.

Lo que se requiere con esta investigación es que las personas sepan que deben reclamar y hacer valer sus derechos, ya que todo trabajador merece que su trabajo sea valorado, lo que le pertenece no debe ser vulnerado

Teoría de las necesidades aprendidas

Esta teoría también llamada teoría de la motivación debido al logro que obtienen las personas siendo impulsadas a conseguir lo que se propone y llevarlas al éxito cumpliendo tareas difíciles y teniendo las capacidades de poder cumplirlas.

Muchas de las necesidades que hoy podemos observar son aprendidas en la etapa de la niñez ambiente social y cultural lo cual es observable muchas veces dentro de la familia en el lugar donde vivimos y en la institución educativa a la cual asistimos. Es por ello que los individuos requieren satisfacer sus necesidades de manera intensa teniendo como vivencias anteriores.

Según este autor encontraremos tres grupos de necesidades que se encuentran relacionadas a la actividad laboral:

Afiliación:

- Busca agradar a otras personas y ser aceptados
- Priorizan el trabajo en equipo
- No trabajan solos

Poder:

- Les agradan los trabajos competitivos
- Quieren sobresalir para sentirse prestigiosos
- Se interesan por ocupar puestos con cargos relevantes

Logro:

- Desean cumplir objetivos
- Les gusta tener cargos y cumplir con sus funciones
- Entienden que la competitividad puede generar enemistades
- En algún momento sentimos una de estas necesidades, sin embargo es dependiente de la situación o lo que se le ha enseñado a la persona.

2.2.4. Dimensiones**Dimensión 1: Seguridad**

Los ambientes de trabajo deben de ser seguros, si un colaborador se encuentra cumpliendo sus funciones debe de tener todas sus herramientas y así mismo su uniforme que le permita desenvolverse por sí mismo y a la vez sentirse seguro para no sufrir ningún accidente laboral.

Dimensión 2: Carga de Trabajo

Los factores de riesgo relacionados a la carga de trabajo son dados constantemente, ya que al tener tanta responsabilidad el físico trabaja y también la mente y esto genera que exista una carga pesada en las personas.

Dimensión 3: Organización de Trabajo

El crecimiento y avance de empresas, instituciones, puestos de trabajo serán resultado de una buena organización de quienes las conforman, ya que si encontramos alguien que trabaje de manera desordenada no podrá avanzar de la

misma manera con los demás y esto haría que la institución se vea afectada. Cuando los colaboradores son afectados, también lo es su puesto de trabajo.

Dimensión 4: Carga Medioambiental

Las condiciones medioambientales son los eventos físicos que mantiene a la persona como aquella que ocupa un área en el lugar de trabajo cuando va cumpliendo con las actividades designadas (Chiavenato, 2007).

2.3 Bases filosóficas

Condiciones de Trabajo

Son aspectos que influyen en el rendimiento de los colaboradores trayendo consecuencias negativas para su salud, incluyendo. En los lugares de trabajo siempre se requiere encontrarse en un área tranquila que tenga luz y que se sienta cálida, ya que, aunque parezca increíble esto influye en las personas y de ser el adecuado las vuelve más activas.

2.4 Definición de términos básicos

Seguridad

Según la OMS (2008) define a la seguridad como un estado en el que una persona se siente protegidos ya que a diario encontramos en la sociedad muchos peligros que pueden causarnos daños en diversos aspectos los cuales pueden ser de tipo físico, psicológico o material, siendo controlados cuando lo tenemos en cuenta y requerimos atención para sentirnos seguros, no exponiéndonos y previniendo en toda actividad.

Carga de Trabajo

Según (Hiba, 2002) cuando las personas ocupan un puesto del trabajo tiene una gran responsabilidad ya que siendo ellos parte de una empresa, institución, etc. Deben ir de la mano con los demás para el crecimiento financiero que impulsará, a la vez esto hace que se estresen porque muchas veces se sienten presionados.

Organización de trabajo

Según (Hiba, 2002) es el orden y la relación que se encuentra entre los recursos humanos y los equipos de trabajo, así mismo el ambiente en que se labora el cual debe ser seguro para las personas que se encuentren dentro y fuera de la institución.

Carga Medioambiental

Según (Capón, 1999) es la situación actual en la que se encuentran los trabajadores, quienes habitualmente exponen su salud a contextos inadecuados, por ello es importante que los jefes se encuentren al tanto de las medidas que cada trabajador debe tener para que se desenvuelva de una manera adecuada y sin que su salud sea afectada.

Empresa

Es una organización que se encuentran dedicadas a diversos rubros de producción, comercio, etc. Los cuales tienen un fin lucrativo.

Así mismo es el conjunto en el que se encuentran las personas y que tiene un mismo objetivo.

Trabajo

Según (Hiba, 2002) es toda actividad que produce un desgaste de energía, así mismo los seres humanos lo hacen con el objetivo de tener un ingreso económico adecuado para su supervivencia.

Colaboradores

Según (Ramirez, 2016) son llamados así aquellas personas que ocupan un puesto de trabajo y que pretenden una remuneración mensual, quincenal, etc.

En todo momento se encuentra dispuesto a ayudar en lo que se pueda, tiene un cargo dentro de la empresa o institución.

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

De tipo básica, en la cual profundizaremos conocimientos e información de otros materiales que nos servirán como guía para este tema, relacionándolos con la variable de estudio.

No tiene intenciones de intervenir inmediatamente, solo investiga el tema de acuerdo a la realidad. Su objetivo de estudio esta establecidos por teorías científicas.

3.1.2 Nivel de investigación

De nivel descriptivo, porque se describió las características y el comportamiento natural de la variable Condiciones laborales.

Es la determinación de un fenómeno, sujeto o conjunto, estableciendo su organización o conducta. Estos resultados se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la capacidad de conocimientos se representa” (Fidias G. Arias, 2006).

3.1.3 Diseño de investigación

La variable no ha sido manipulada por ello el diseño es no experimental.

Son variables sin manipulación intencional. Investiga y experimenta las causas y hechos luego de haber ocurrido. (Carrasco, 2006)

3.1.4 Enfoque de investigación

De enfoque cuantitativo debido a que el recojo de datos y procesamiento de la información, figuras, medios estadísticos, numéricos y porcentuales.

Según (Hernandez, 2003) Analiza las mediciones, y estableciendo conclusiones. Utilizando cálculo numérico, conteo y estadística para la recolección de los datos.

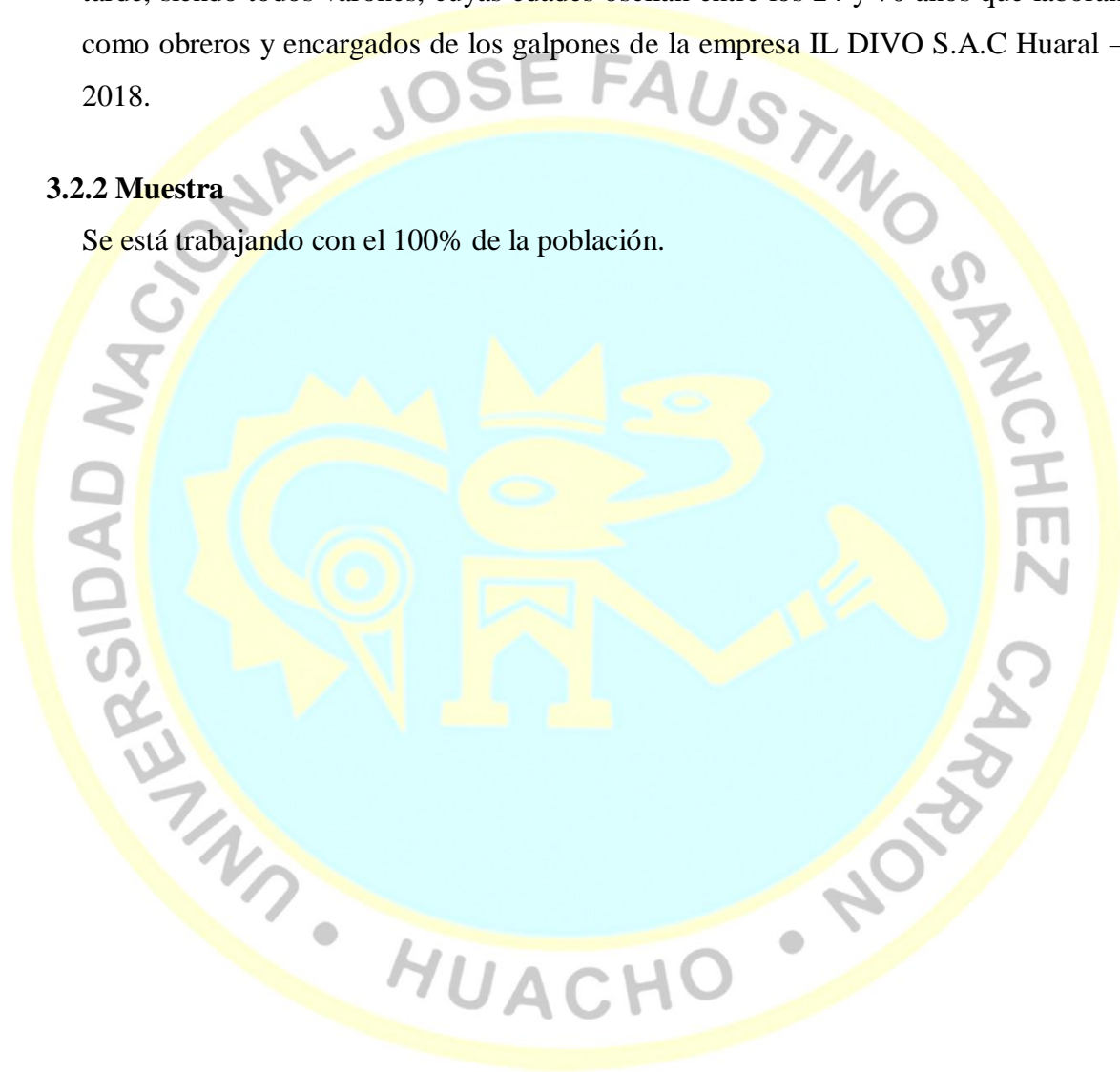
3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de esta investigación consta de 44 Colaboradores del turno mañana y tarde, siendo todos varones, cuyas edades oscilan entre los 24 y 70 años que laboran como obreros y encargados de los galpones de la empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018.

3.2.2 Muestra

Se está trabajando con el 100% de la población.



3.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INTRUMENTOS
CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador” Castillo y Villena (1998)	Seguridad	Organización del área	1, 2	Cuestionario de condición de trabajo Autor: Hayes (1998)& Casas(2002) Adaptado: Nonones (2017)
			Mantenimiento y seguridad	3, 4	
			Desgaste físico	5	
		Carga de trabajo	Carga física	6	
			Carga mental	7 - 10	
		Organización de trabajo	Distribución de funciones	11	
			Objetivos de trabajo	12, 13	
			Actividades recreativas	14	
			Ayuda de directivos	15	
		Carga medio ambiental	Ambiente confortable	16	
			Exposición al ruido	17	
			Iluminación adecuada	18	
			Exposición sustancias tóxicas	19	
Ventilación adecuada	20				

3.4 Técnicas de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

Observación

Es una técnica que consta en visualizar, en forma consecutiva hechos, fenómenos o contextos que ocurren en el entorno, y va en función a los objetivos de investigación preestablecidos. (Fidias G. Arias, 2006).

Cuestionario

Se aplicará una encuesta en las que los colaboradores podrán responder en qué condiciones creen que se encuentran trabajando y si son las adecuadas. Así mismo sobre la satisfacción que sienten al encontrarse en aquella empresa.

Este proceso se encontrará a cargo de las investigadoras, quienes antes de su aplicación explicaran como se podrá desarrollar de manera correcta.

3.4.2. Descripción de los Instrumentos

Instrumento

Es el recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se emplea para conseguir, reconocer o recopilar información. (Fidias G. Arias, 2006, pág. 68).

FICHA TÉCNICA

Título:	VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007. España.
Autor:	Instrumento desarrollado por Hayes et al (1998).
Adaptación:	Adaptado por Nonones, (2017)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de condiciones de trabajo en los colaboradores de la empresa IL DIVO SAC Huaral - 2018.
Descripción:	Cuenta con 68 ítems los cuales se redujeron a 20 en 4 dimensiones con lo que se podrá medir.

Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Baremos o niveles y Rangos

- 1- Deficiente [20;46]
- 2- Regular [47;73]
- 3- Excelente [74;100]

Propiedades métricas: El siguiente Cuestionario se encuentra validado en otras investigaciones por los autores (Chaparro Hernandez & Bernal Uribe, 2005).
Validez: Profesionales expertos han validado este instrumento para que pueda ser utilizado en otras investigaciones que se encuentren relacionados al tema de condiciones laborales.

Confiabilidad: Para poder conocer la confiabilidad del instrumento este se aplicó a 20 docentes de una institución educativa en la que tuvo un grado de confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach arrojando (0,803 de confiabilidad). Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes (Chaparro Hernandez & Bernal Uribe, 2005).

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Luego de aplicarse el instrumento que mide las condiciones de trabajo y sus respectivas dimensiones, se realizó un análisis descriptivo, se ordenaron los datos, se utilizó el programa Spss versión 20 para ordenar y tabular los datos que arrojaron las encuestas al aplicar a la población de estudio, para este proceso la estadística fue utilizada haciendo que cada dato se ordene en cada tabla de frecuencia.

Variable de Condiciones de Trabajo:**Condiciones de Trabajo:**

Ítems 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15+16+17+18+19+20

Baremo:

Min=20 Max=100

Rango=Max-Min=100-20=80/3

BAREMO GENERAL	INTERPRETACIÓN
20-46	Deficiente
47-73	Regular
74-100	Excelente

Dimensiones de Condiciones de Trabajo:**Seguridad:**

Ítems 1+2+3+4+5

Baremo:

Min=5 Max=20

Rango=Max-Min=20-5=15/3

SEGURIDAD	INTERPRETACIÓN
5-9	Deficiente
10-15	Regular
16-20	Excelente

Carga de Trabajo:

Ítems 6+7+8+9+10

Baremo:

Min=5 Max=20

Rango=Max-Min=20-5=15/3

CARGA DE TRABAJO	INTERPRETACIÓN
5-11	Deficiente
12-18	Regular
19-25	Excelente

Organización de Trabajo:

Ítems 11+12+13+14+15

Baremo:

Min=5 Max=20

Rango=Max-Min=20-5=15/3

CARGA DE TRABAJO	INTERPRETACIÓN
5-11	Deficiente
12-18	Regular
19-25	Excelente

Carga Medioambiental:

Ítems 16+17+18+19+20

Baremo:

Min=5 Max=20

Rango=Max-Min=20-5=15/3

CARGA DE TRABAJO	INTERPRETACIÓN
5-11	Deficiente
12-18	Regular
19-25	Excelente



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

En este capítulo presentamos a través de las tablas y figuras los resultados obtenidos a través de la interpretación y descripción de los mismos.

4.1.1. Características generales de la población

Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad en los colaboradores.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
25-30	10	25,0
31-35	8	20,0
36-40	10	25,0
41-50	9	22,5
51 a más	3	7,5
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado por las investigadoras - setiembre del 2018.

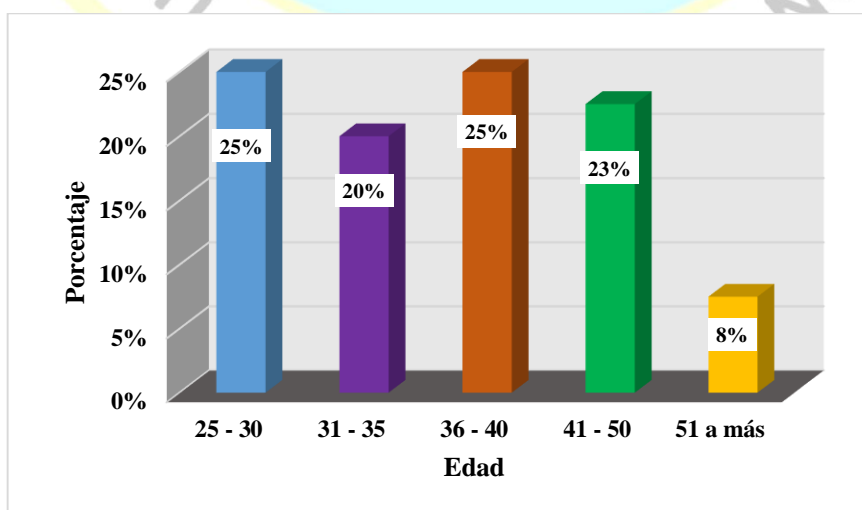


Figura 1: Distribución de porcentaje según edad de la población de estudio

En la Tabla 1 y Figura 1, se observó que los colaboradores en su mayoría son jóvenes con un 25% de 25-30 y 36-40 edad y con un 20% de 31-35 edad y con un mínimo de 7,5% de 51 a más de edad. La población en la empresa está en edad activa para que ejerza funciones productivas., en la empresa IL DIVO S.A.C, Distrito Huaral, Provincia de Huaral 2018.

La edad está referida “Al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo” (Perez Porto & Gardey, 2009), con lo que podemos evidenciar que la población de colaboradores está dentro del rango de jóvenes que debieran estar motivados y con fortaleza para el trabajo.

4.1.2. Resultados de acuerdo a los Objetivos

Objetivo general.

Determinar cómo se presentan las condiciones de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018.

Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	60,0
Regular	15	37,5
Excelente	1	2,5
Total	40	100

Fuente: Ídem.

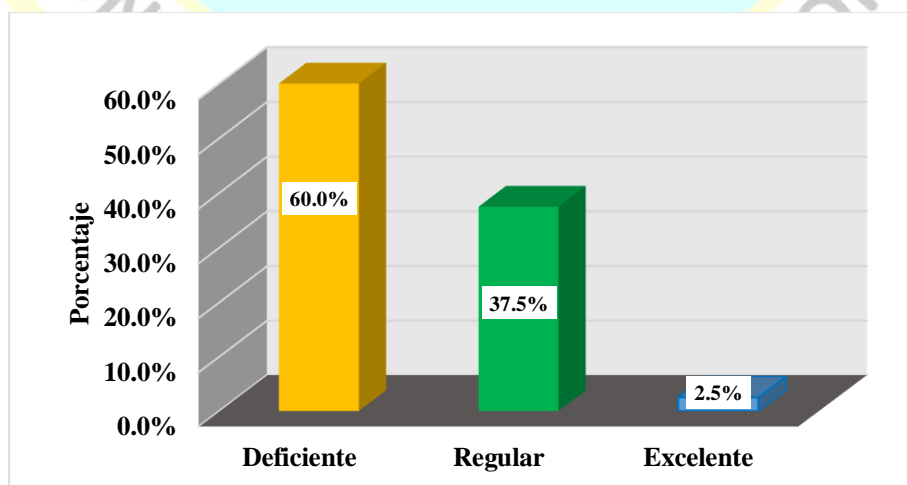


Figura 2: Distribución de porcentaje de la variable Condiciones de Trabajo

En la Tabla 2 y Figura 2, se observa que 24 colaboradores que representan 60 % han manifestado que sus condiciones de trabajo son deficientes. Asimismo 15 colaboradores que representan 37,5% señalaron que sus condiciones de trabajo son regulares. Ante estos resultados se ha halado que la mayoría de los colaboradores han manifestado que sus condiciones de trabajo son deficientes, lo cual resulta totalmente preocupante por ser alto el porcentaje en esta situación, si consideramos lo que se define como Condiciones de Trabajo refiriéndose “A la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, y otros factores que incurren en el bienestar y la salud del trabajador” (Perez Porto & Merino, 2010)

Desde nuestra perspectiva de Trabajadoras Sociales nos queda el imperativo de proponer alternativas que superen esta problemática y estas no pueden dejar de estar plenamente coordinadas con los ejecutivos de la empresa, ya que subyace la imperiosa necesidad de ser ellos quienes prodiguen las condiciones laborales favorables a fin de constituirse en una empresa socialmente responsable.

Objetivo Especifico1

Identificar como se presenta la seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018.

Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión seguridad en el trabajo.

SEGURIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	27	67,5
Regular	13	32,5
Total	40	100

Fuente: Ídem.

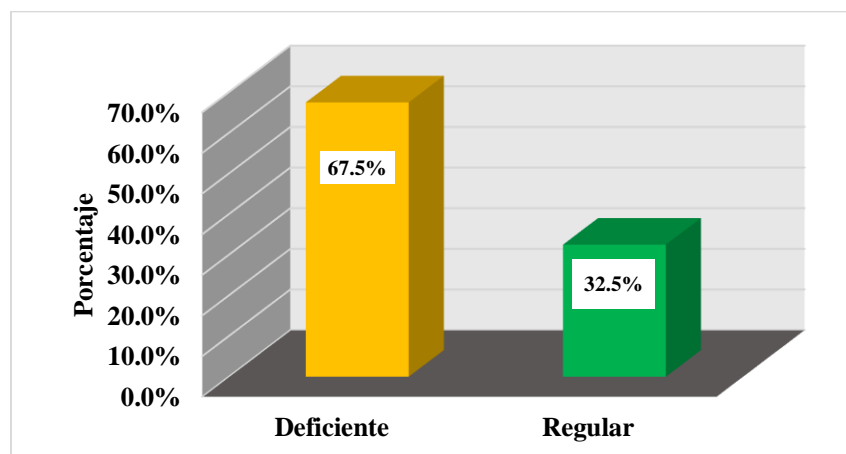


Figura 3: Distribución de porcentaje de la dimensión seguridad en el trabajo.

En la Tabla 3 y Figura 3, se observa que el 67,5 % de los colaboradores manifiestan un nivel alto de deficiencias en la dimensión de seguridad; el 32,5 % regular en la empresa Il Divo S.A.C, Distrito Huaral, Provincia de Huaral 2018. Analizando los resultados como profesionales de Trabajo social nos resulta alarmante que hoy en pleno siglo XXI aún persistan empresas donde la seguridad no es primordial para el buen desempeño del colaborador y se incumpla con la normatividad vigente para tal fin.

Según el (Institut National de Sante Publique du Québec INSPQ, 1998, pág. 9) nos dice que “La seguridad es una etapa que puede provocar daños físicos, psicológicos o material, son fiscalizados preservando la salud y el bienestar de las personas y su entorno”

Objetivo Especifico 2

Identificar cómo se presenta la Carga de Trabajo en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?

Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión carga de trabajo.

CARGA DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	42,5
Regular	22	55,0
Excelente	1	2,5
Total	40	100

Fuente: Ídem.

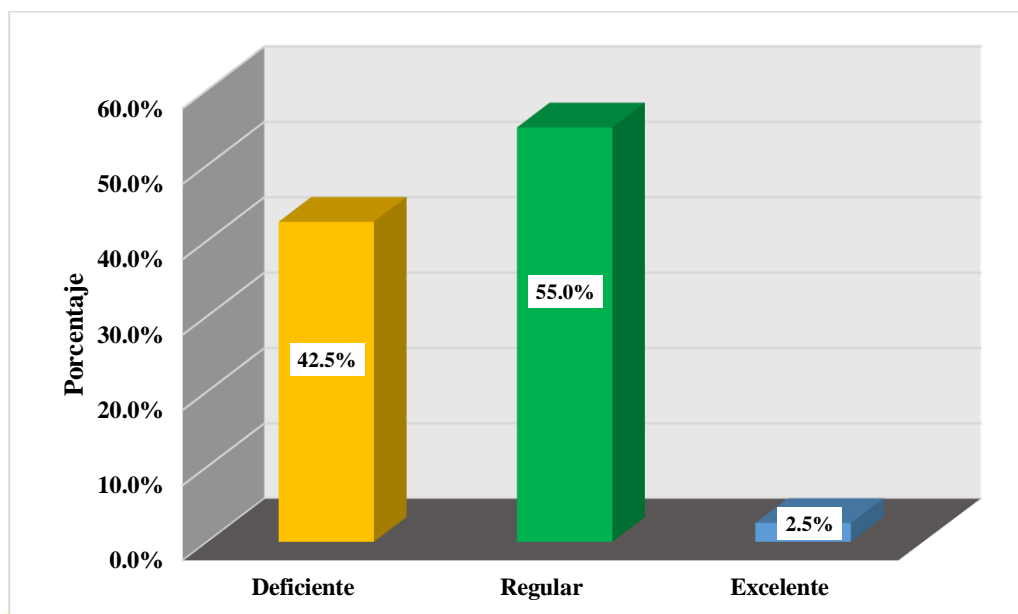


Figura 4: Distribución de porcentaje de la dimensión carga de trabajo.

En la Tabla 4 y Figura 4, se observa que 22 colaboradores que representan el 55% han manifestado que sus condiciones de carga de trabajo son regulares. Así mismo 17 colaboradores indicaron que son deficientes. Ante estos resultados se ha hallado que la mayoría de los colaboradores han manifestado que sus condiciones de carga de trabajo son regulares.

Según los resultados tenemos; que presentan carga de trabajo deficiente un significativo 42,5 %, lo cual resulta totalmente preocupante por ser alto el porcentaje en esta situación, asimismo en condición de regular un 55,0 % y sólo un 2,5% en condición de excelente, si consideramos lo que se define como Carga de Trabajo es “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral” (Chavarria Cosar, 1984), podemos mencionar que es alarmante el resultado y esto es debido a que en la empresa ofrece adecuadas condiciones, por cultura o idiosincrasia muchas veces no se hace uso de los elementos brindados como el uniforme, el uso de espacios, entre otros.

Objetivo Especifico 3

Identificar cómo se presenta la Organización de Trabajo en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018.

Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión organización del trabajo.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	52,5
Regular	16	40,0
Excelente	3	7,5
Total	40	100

Fuente: Ídem.

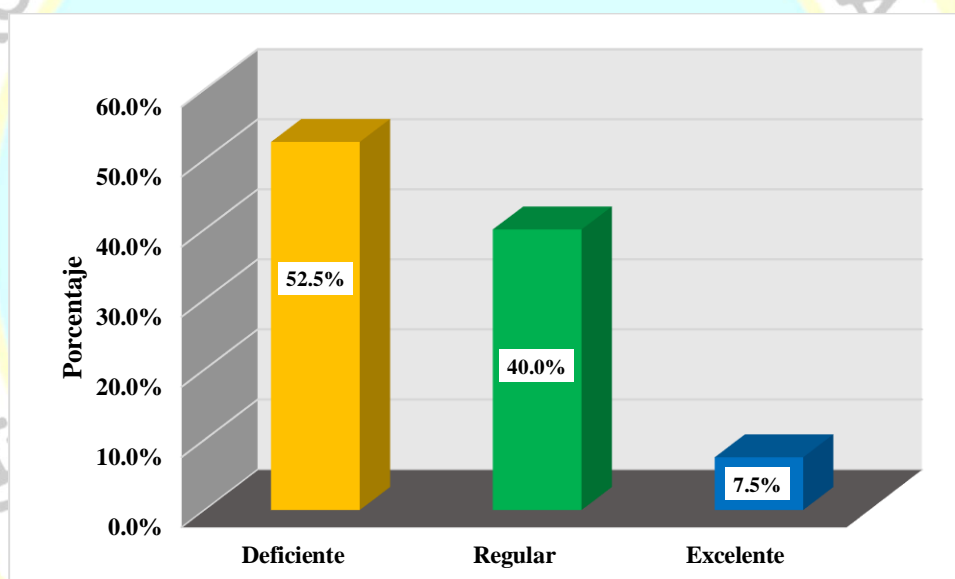


Figura 5: Distribución de porcentaje de la dimensión organización del trabajo

En la Tabla 5 y Figura 5, se observa que el 40,0 % de los colaboradores manifiestan un nivel regular en la dimensión de organización de trabajo, el 52,5 % deficiente y con un mínimo de 7,5 % excelente, en la empresa Il Divo S.A.C, Distrito Huaral, Provincia de Huaral 2018, con los resultados se muestra un nivel deficiente de condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo.

Según los resultados tenemos; que presentan en la dimensión organización de trabajo un significativo 52,5 % en condición de deficiente, lo cual resulta

totalmente preocupante por ser alto el porcentaje en esta situación, si consideramos lo que se define como la organización del trabajo es “La base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales” (Infante Gutierrez & Gonzales Madlum, 2012), que se constituye en un gran problema que atender y buscar soluciones a fin de superar esta circunstancia en la empresa.

Objetivo Especifico 4

Identificar cómo se presenta la Carga Medioambiental en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?

Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión carga medioambiental.

CARGA MEDIO AMBIENTAL	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	42,5
Regular	16	40,0
Excelente	7	17,5
Total	40	100

Fuente: Ídem.

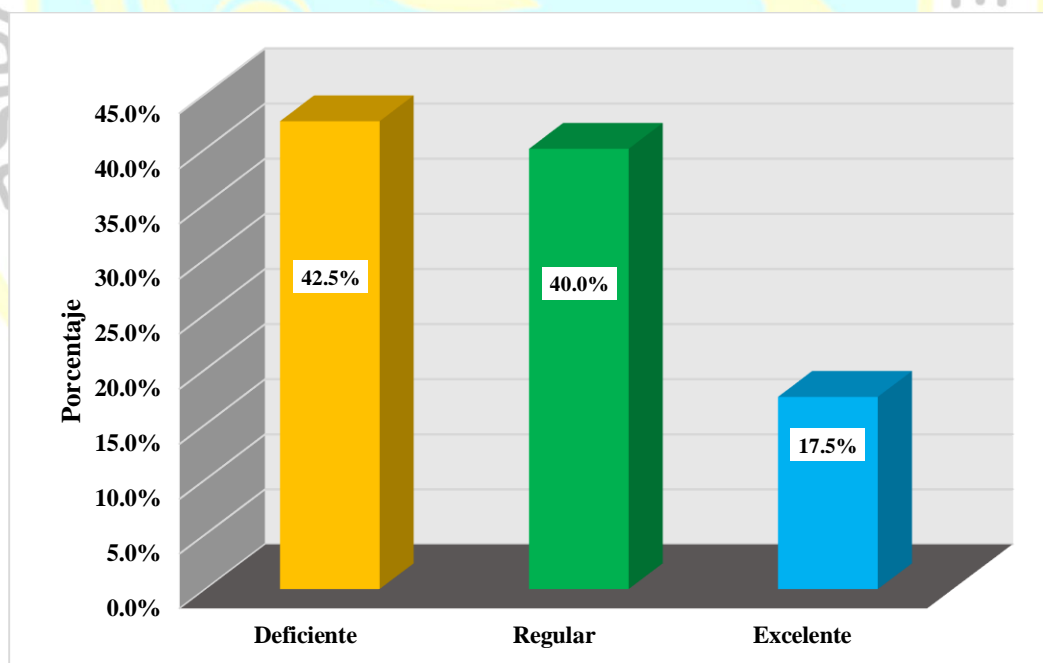


Figura 6: Distribución de porcentaje de la dimensión carga medioambiental.

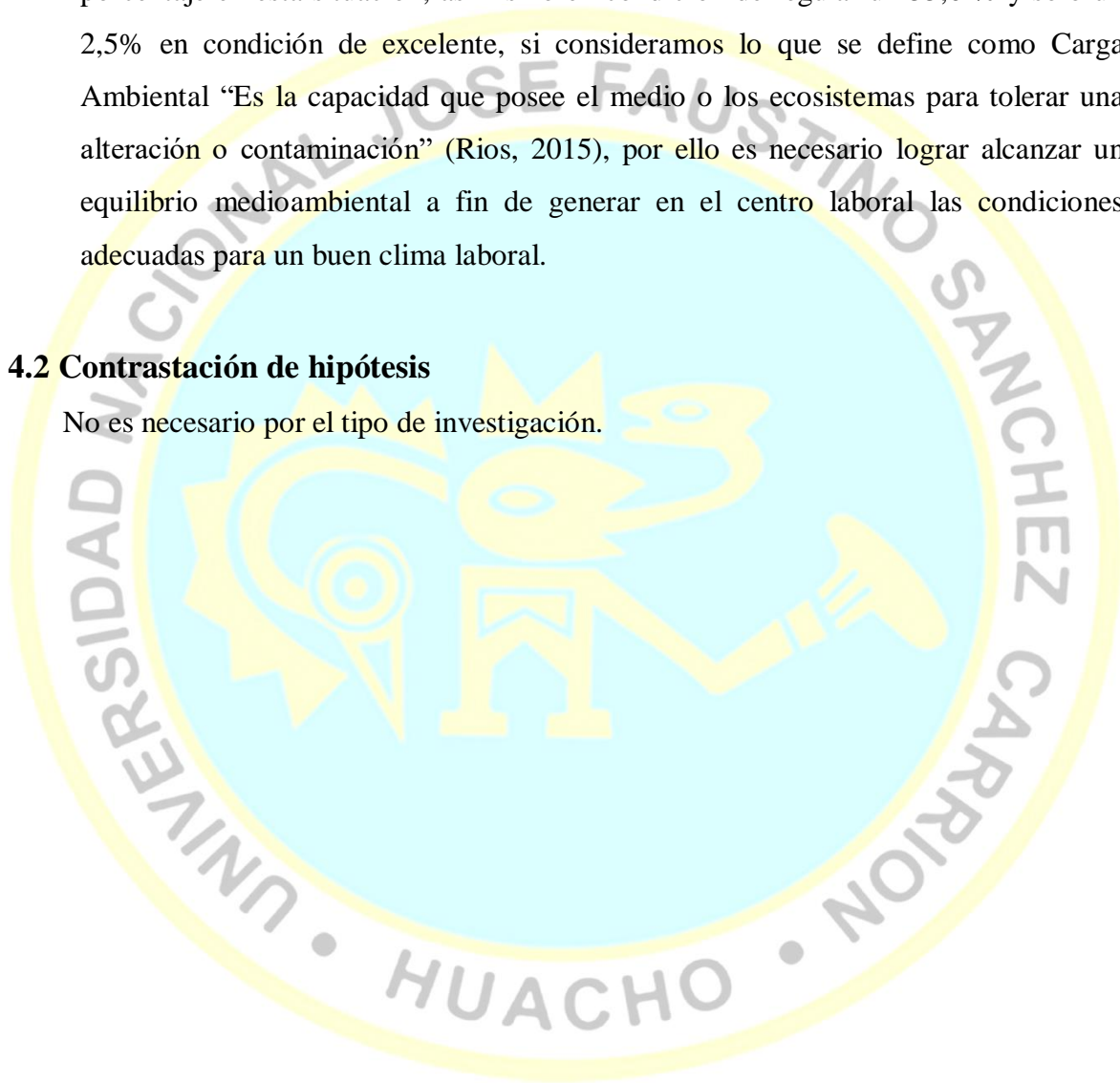
En la Tabla 6, Se observa que el 40,0 % de los colaboradores manifiestan un nivel regular en la dimensión de carga medioambiental, el 42,5 % deficiente y con un

mínimo de 17,5 % excelente, en la empresa Il Divo S.A.C, Distrito Huaral, Provincia de Huaral 2018, con los resultados se muestra un nivel regular de condiciones de trabajo en la dimensión carga medioambiental.

Según los resultados en la dimensión carga medioambiental se presentan deficientes con un significativo 42,5 %, lo cual resulta totalmente preocupante por ser alto el porcentaje en esta situación, asimismo en condición de regular un 55,0 % y sólo un 2,5% en condición de excelente, si consideramos lo que se define como Carga Ambiental “Es la capacidad que posee el medio o los ecosistemas para tolerar una alteración o contaminación” (Rios, 2015), por ello es necesario lograr alcanzar un equilibrio medioambiental a fin de generar en el centro laboral las condiciones adecuadas para un buen clima laboral.

4.2 Contrastación de hipótesis

No es necesario por el tipo de investigación.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Dando respuesta al problema investigado y objetivo general sobre Condiciones de trabajo en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018, se halló que el 60% (24) colaboradores manifiestan que existe una deficiente condición de trabajo, esto significa que los roles de trabajo no están bien establecidos, no hay preocupación de la plana directiva por mejorar estas condiciones y la falta de equipos de protección. Por otro lado, coincidente al nuestro Nonones (2018) halló en su investigación realizado en cañete con algunos docentes de una institución educativa que el 81,8 % (63) señalaron condiciones laborales regulares en dicho instituto. A diferencia de estos resultados Melosich & Vergara (2016) encontraron que el 65% de los trabajadores golondrinos del Distrito de Huaura quienes perciben regulares condiciones laborales en el espacio donde trabajan.

En la dimensión Seguridad, cuyo objetivo fue Identificar como se presenta la seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018. Se obtuvo que el 67,5%(27) de los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C presentan deficiente de seguridad en el trabajo; estos resultados son semejantes al de Pérez (2017) quien realizó su investigación sobre Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública del D.L. N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo quien halló en su dimensión de seguridad laboral que los trabajadores manifestaron que el control sanitario, no es constante la entrega de los útiles de higiene personal y las capacitaciones (97,9%), así como hay no preocupación de los jefes por darles una mejor infraestructura (81,8%); es decir la seguridad en el trabajo en esta institución municipal es regular.

En la dimensión Carga de Trabajo, cuyo objetivo fue Identificar como se presenta la Carga de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018. Se obtuvo que el 42,5%(17) de los Colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C presentan deficiente carga de trabajo, un 55%(22) regular, y con un 2,5%(1) excelente; esto significa que la mayoría ha señalado una regular sobrecarga de trabajo en lo físico y mental en su centro laboral; hallazgos que no están relacionados con lo obtenido por Nonones (2018), quien obtuvo como resultados, en un 68.8% señalaron que tienen una carga de trabajo excelente (no tienen sobrecarga) y solo el 6,5% manifestaron que es regular.

En la dimensión Organización de Trabajo, cuyo objetivo fue Identificar como se presenta la Organización de trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018. Se encontró que el 52,5%(21) de los Colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C presentan deficiente organización de trabajo, un 40%(16) con regular, y con un 7,5%(3) excelente que está relacionada con los resultados obtenidos por Nonones, E. (2018), quien realizó su investigación con docentes de un Instituto Superior quien obtuvo excelencia, por otro lado un porcentaje de 64.9% que evidenciaba un nivel regular y por último se encontró un 10.4% siendo este un nivel deficiente, el 2.6%. Organización de trabajo en dicha institución.

Respecto a la dimensión Carga Medioambiental teniendo en cuenta que tuvo como objetivo Identificar como se presenta la seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018. Se obtuvo que el 67,5%(27) de los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C perciben en forma deficiente de la carga medioambiental que considera los ruidos muy altos, temperaturas no confortables, humedad muy alta entre otros o estos resultados están relacionados con el de Pérez (2017) quien realizó su investigación sobre Condiciones laborales de los trabajadores del D.L. N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo quien halló en su dimensión de seguridad laboral los trabajadores manifestaron que el control sanitario, no es constante la entrega de los útiles de higiene personal y las capacitaciones (97,9%), así como no preocupación de los jefes por darles una mejor infraestructura (81,8%)

Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El 60% (20) se encuentran en una deficiente condición de trabajo, con un 37,5% (15) se encuentran en condiciones regulares y con un porcentaje minoritario de 2,5% (1) se encuentra en condiciones de trabajo excelente.

El 67,5(27) de los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, se encuentran en una deficiente condición de trabajo en la dimensión seguridad. Así mismo el 32,5% (13) se encuentran en condiciones regulares en la dimensión seguridad.

El 42,5% (17) de los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, se encuentran en una deficiente condición de trabajo en la dimensión carga de trabajo. El 55% (22) se encuentran en condiciones regulares y con un porcentaje minoritario de 2,5% (1) se encuentra en condiciones de trabajo excelente.

El 52,5% (21) de los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, se encuentran en una deficiente condición de trabajo en su dimensión organización de trabajo. Así mismo el 40% (16) se encuentran en condiciones regulares y con un porcentaje minoritario de 7,5% (3) se encuentra en condiciones de trabajo excelente.

El 42,5%(17) en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral - 2018, se encuentran en una deficiente condición de trabajo en la dimensión carga medioambiental. Así mismo el 40% (16) se encuentran en condiciones regulares y con un porcentaje minoritario de 7,5% (3) se encuentra en condiciones de trabajo excelente.

Nuestra investigación tiene mucha relación con la teoría que se ha tomado en cuenta, siendo esta la teoría de Maslow la cual nos habla acerca de que residen en las conductas de los colaboradores su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él.

6.2 Recomendaciones

Capacitar continuamente a los colaboradores sobre la seguridad dentro del ambiente laboral, uso adecuado de implementos de seguridad, así lograr que se desempeñen adecuadamente y evitar accidentes dentro del ambiente de trabajo.

Realizar inducción a todo el personal nuevo, acerca de sus beneficios sociales, para que tengan conocimiento, y puedan hacer respetar sus derechos de acuerdo ley.

Incentivar y promover para que los colaboradores participen activamente dentro del comité de seguridad y salud en el trabajo. Lo cual los ayudara a conocer las normativas de trabajo a los cuales están sujetos y de tal manera poder reclamar sus derechos.

Ejecutar continuamente campañas de salud; como vacunas contra la influenza, hepatitis B, el tétano, despistaje de TBC, etc. Los cuales les brindaran mejor estabilidad física y mental.

Desarrollar programas socio-recreativos para los colaboradores y los familiares, lo cuales les ayudaran a fomentar los lasos familiares. También se propiciará incentivación en los colaboradores.

Realizar charlas sobre trabajo en equipo y liderazgo, lo cual ayudara a los colaboradores a mejorar su organización y desempeño.

Fomentar clima laboral con relaciones afectivas, compañerismo y solidaridad. En base a metas. Los cuales tienen que ser reconocidos e incentivados por su empleador.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Centro colaborador de la OMS en Quebec para la promoción de la seguridad y prevención de traumatismos, R. d. (2008). Seguridad y promoción de la seguridad: Aspectos conceptuales y operacionales. *Instituto nacional de salud pública del Quebec*. Obtenido de https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/801_MonographieEspagnol.pdf
- Chaparro Hernandez, & Bernal Uribe. (2005). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a26.pdf>
- Coello Almeida, V. (2013). *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)* . Obtenido de <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>
- Collachagua, M & Macha, I. (2016). Bienestar Social del Trabajador en la Empresa Grañay Montero - Huancayo - 2015. *Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social*. Universidad Nacional Del Centro De Perú, Huancayo, Perú.
- Fidias G. Arias. (2006). Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

- González, P. &. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Hiba, J. (2002). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú*. Obtenido de http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt_145.pdf
- Institut National de Sante Publique du Québec INSPQ. (1998). Obtenido de https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/801_MonographieEspagnol.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Marzo de 2018). *Boletín Estadístico Mensual*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300343/d31059_opt.pdf
- Nonones Alcalá, E. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noruega, D. (2015). *CCIFA*. Obtenido de Centro Comercial, Industrial y Fomento de Atlánta.: https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.ccifa.com.uy%2Fnoticias%2Fnoticias-institucionales%2F218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html&h=AT3gFvf5VW3ZLI4lr2s0fZCI2F1883K9M-fybgxt_8BFwrsBkgFEb7lbt3m9cv0TfbyR6RfYoHANOdXR645XILeTwlkFM-tUWp

- Pinilla, F. (2015). La degradación de Las Condiciones de Trabajo. *Tesis Doctoral*. Madrid, España. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencPolSoc-Fjpinilla/PINILLA_GARCIA_Francisco_Javier_Tesis.pdf
- Posada, M., & González, M. (13 de Julio de 2014). *Educación Obrera para el Trabajo Decente*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
- Ramirez, G. (2015). Condiciones Laborales y Trabajo en Equipo del Área Movilizado de Corporación Ceramica S.A., Lima, 2015. *Tesis para Optar Título Profesional*. Huacho, Lima.
- Reyes, A. (2016). “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Tezanos Tortajada, J. (2015). *La Degradación de las Condiciones de Trabajo*. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencPolSoc-Fjpinilla/PINILLA_GARCIA_Francisco_Javier_Tesis.pdf
- Vergara, M. &. (2016). *Condiciones Laborales de los trabajadores golondrinas del distrito de Huaura*.
- Villanueva, M. (2014). *Condiciones laborales y estrés de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Barranca*.

Villar. (2015). *Repositorio universidad de Sevilla*. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%c3%a9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villar Navarro, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engorgement*. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%C3%A9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1>

7.2 Fuentes bibliográficas

Agurto, E. (2012.). *Epistemología del Trabajo Social*. Huacho., Perú.: UNJFSC-Huacho.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Episteme, C.A.

Capón, R. (1999). *Derecho de Trabajo* (Vol. 2da Edición). Platense. Obtenido de [estado-de-la-clase-trabajadora-en-la-provincia-de-buenos-aires.pdf](#)

Castillo, J y Prieto, C. (1990). *Condiciones de Trabajo*. Madrid, España: CIS.

Castillo, J., & Villena, J. (1998). *Ergonomía, Concepto y Métodos*. Madrid, España: COMPLUTENSE S.A. (2003).

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición).

(L. S. Arevalo, Ed.) Colombia: Nómós S.A. Obtenido de

<https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.upg.mx%2Fwp-content%2Fuploads%2F2015%2F10%2FLIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf&h=AT3gFvf5VW3ZL14lr2s0fZC12F1883K9M->

fybgxt_8BFwrsBgkFEb7lbt3m9cv0TfbyR6RfYoHANOdxR645XILeTwlkFM-
tUWpvbEX_zVjHuq2Jk

Hernández, R. F. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico : MC Graw
HillInteramericana.

Pérez. (2017). *Condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo
N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo* .

7.3 Fuentes hemerográficas

7.4 Fuentes electrónicas

Ari Meléndez, A. (2013). Obtenido de

https://www.academia.edu/7397924/TRABAJO_legislacion_laboral

CCIFA. (04 de Septiembre de 2014). La Importancia de la Seguridad en el Trabajo.

Atlántica, Canelones, Uruguay. Obtenido de

<http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>

Equipo JC. (Agosto de 2014). *Gestión Empresarial*. Obtenido de

<http://degestionempresarial.blogspot.com/2014/08/jerarquia-de-las-necesidades-segun.html>

Infante Gutierrez, M. C., & Gonzales Madlum, C. (12 de Junio de 2012). Obtenido de

<http://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>

ISTAS. (26 de Julio de 2012). Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo:

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>

Perez Porto, J., & Gardey, A. (2009). Obtenido de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

posada, & gonzales. (13 de Julio de 2014). *Educación Obrera para el Trabajo Decente*.

Obtenido de

<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condi>

ciones-

<Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Ramirez, M. (05 de Septiembre de 2016). Obtenido de

<https://www.linkedin.com/pulse/colaborador-y-empleado-son-sin%C3%B3nimo->

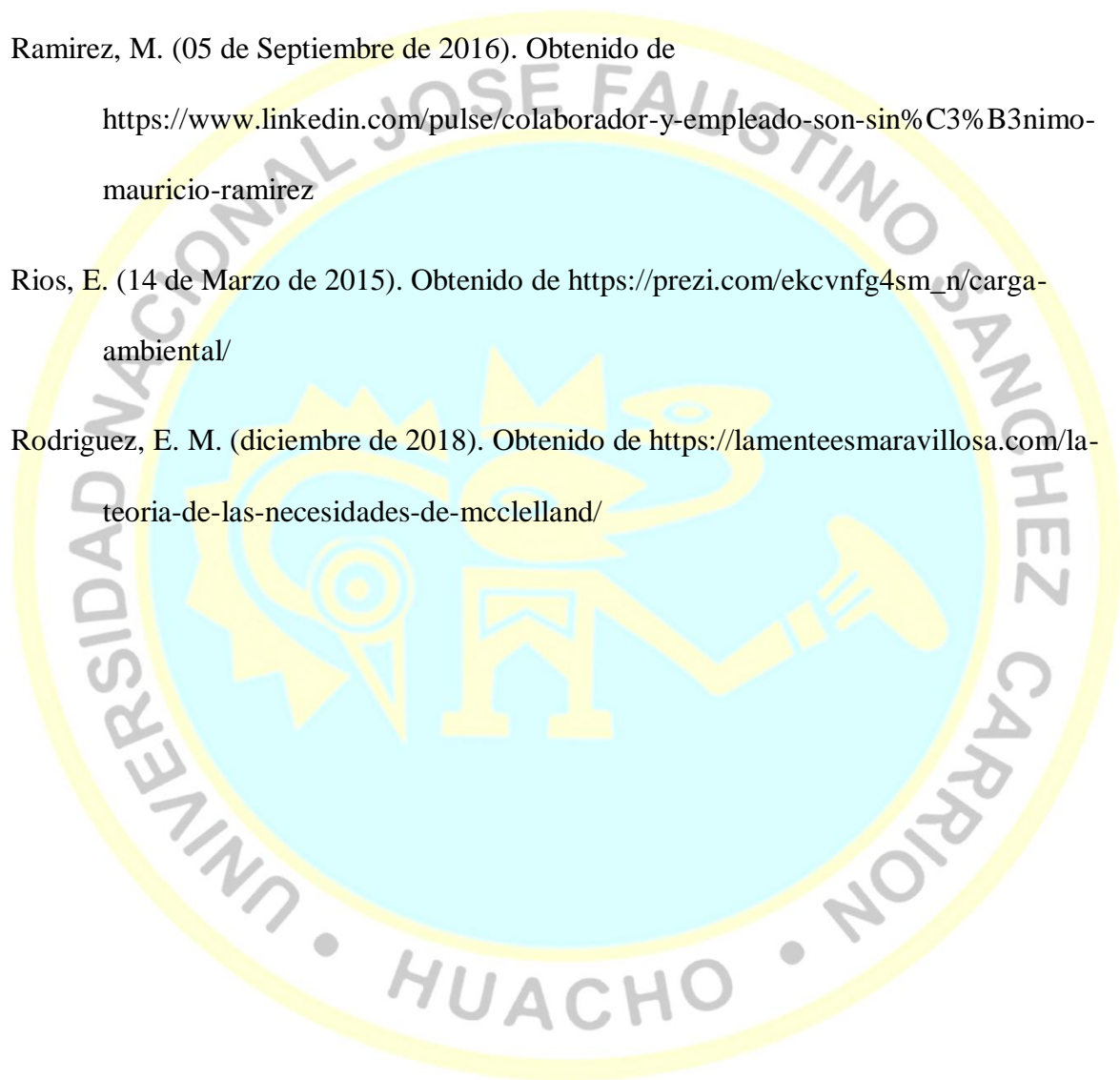
<mauricio-ramirez>

Rios, E. (14 de Marzo de 2015). Obtenido de https://prezi.com/ekcvnfg4sm_n/carga-

<ambiental/>

Rodriguez, E. M. (diciembre de 2018). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la->

<teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IL DIVO S.A.C HUARAL - 2018.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se presenta las Condiciones de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se presenta la Seguridad en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta la Carga de Trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta la Organización del trabajo en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta la Carga Medioambiental en los colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo se presenta las Condiciones de Trabajo en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar cómo se presenta Seguridad en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>Identificar cómo se presenta la Carga de Trabajo en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>Identificar cómo se presenta la Organización de Trabajo en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p> <p>Identificar cómo se presenta la Carga Medioambiental en los Colaboradores de la Empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018?</p>	<p>No es necesario por el tipo de investigación</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p>	<p>Seguridad: Organización del área Mantenimiento y seguridad Desgaste físico</p> <p>Carga de trabajo: Carga física Carga mental</p> <p>Organización de trabajo: Distribución de funciones Objetivos de trabajo Actividades recreativas Ayuda de directivos</p> <p>Carga medio ambiental: Ambiente confortable Exposición al ruido Iluminación adecuada Exposición sustancias tóxicas Ventilación adecuada</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Es de tipo básica, descriptiva, no experimental & transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Técnica e Instrumentos:</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007</p> <p>Población:</p> <p>La población seleccionada para la investigación es de 44 Colaboradores del turno mañana y tarde, del sexo masculino, cuyas edades oscilan entre los 24 y 70 años pertenecientes a la empresa IL DIVO S.A.C Huaral – 2018</p>

INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIÓN DE TRABAJO

Autor: Hayes, **Año:** 1998, **Modificado:** Casas, **Año:** 2002, **Adaptación:** Nonones, (2017)

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de las condiciones de trabajo de los Colaboradores de la Empresa ILDIVO S.A.C Huaral – 2018.

INSTRUCCIONES Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una “X” en el recuadro respectivo.

N°	Aspectos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión 1: seguridad						
1	La distribución física del área de trabajo en la empresa facilita la realización de mis labores.					
2	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo en la empresa se encuentran en perfectas condiciones					
3	La empresa cuenta con dispositivos de seguridad					
4	Los ambientes de trabajo en la empresa cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad					
5	Realizo largas distancia de recorrido a pie para llegar a la empresa					

	Dimensión 2: carga de trabajo					
6	Considera que su ritmo de trabajo en la empresa, es el adecuado					
7	Es aceptable su horario de trabajo en la empresa					
8	Considera que la dificultad o complejidad de las tareas en la empresa son impedimento para realizarlas					
9	Realiza tareas distintas para evitar la monotonía en la empresa					
10	Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que tiene en la empresa					
	Dimensión 3: organización de trabajo					
11	Considera que las tareas a realizar en la empresa, están distribuidas como corresponden					
12	Conoce los objetivos de su trabajo y de la empresa					
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo en la empresa					
14	Realizan actividades de recreación y deporte en la empresa					
15	Sus superiores/jefes en la empresa le brindan ayuda necesaria cuando los pide					
	Dimensión 4: carga medioambiental					
16	Los ambientes en la empresa donde trabajo son confortables					
17	Los ambientes en la empresa están expuestos al ruido					
18	La iluminación en la empresa es la adecuada para realizar mis labores					
19	Mi trabajo en la empresa está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas					
20	La ventilación en la empresa es adecuada					

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Encuesta	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	PRE1	Numérico	8	0	La distribución f...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	PRE2	Numérico	8	0	El mobiliario y l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	PRE3	Numérico	8	0	La empresa cu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	PRE4	Numérico	8	0	Los ambientes ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	PRE5	Numérico	8	0	Realizo largas ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	PRE6	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	PRE7	Numérico	8	0	Es aceptable s...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	PRE8	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	PRE9	Numérico	8	0	Realiza tareas ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	PRE10	Numérico	8	0	Se siente satisf...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	PRE11	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	PRE12	Numérico	8	0	Conoce los obj...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	PRE13	Numérico	8	0	Dispone de info...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	PRE14	Numérico	8	0	Realizan activid...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	PRE15	Numérico	8	0	Sus superiores/...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	PRE16	Numérico	8	0	Los ambientes ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	PRE17	Numérico	8	0	Los ambientes ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	PRE18	Numérico	8	0	La iluminación ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	PRE19	Numérico	8	0	Mi trabajo en la...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	PRE20	Numérico	8	0	La ventilación e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DIMENSION1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	DIMENSION2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	DIMENSION3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	DIMENSION4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

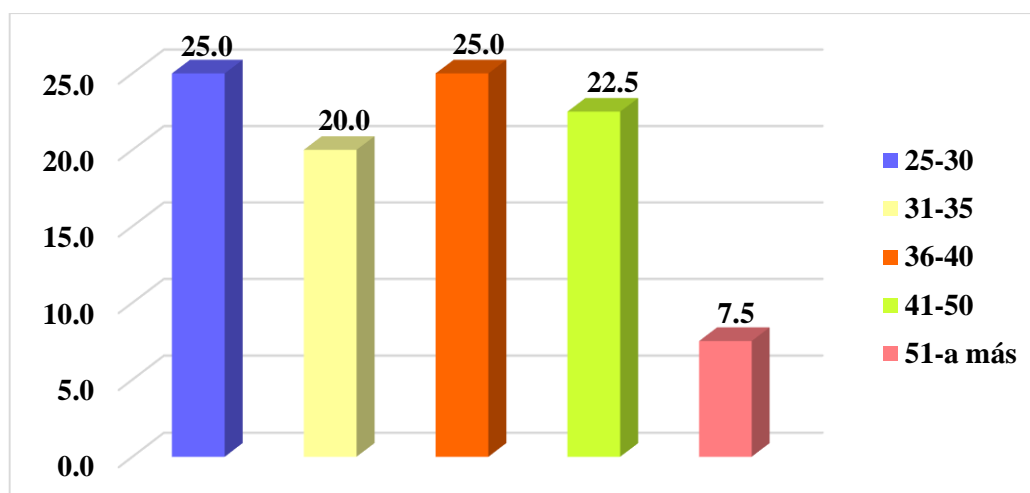
Vista de datos

Vista de variables

	Encuesta	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	I
1	1	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	
3	3	1	2	1	1	4	1	2	4	2	2	2	1	1	1	
4	4	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	
5	5	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	
6	6	1	1	1	2	1	1	1	2	5	3	4	1	1	1	
7	7	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
8	8	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	
9	9	2	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	2	1	2	
10	10	2	2	2	2	2	1	1	5	2	2	1	1	1	1	
11	11	2	1	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	
12	12	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
13	13	1	1	3	1	5	2	3	2	4	3	2	4	1	4	
14	14	2	2	4	5	1	3	1	5	4	1	1	5	5	5	
15	15	3	3	2	2	2	5	5	2	5	5	4	5	4	5	
16	16	2	2	4	2	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	
17	17	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	
18	18	2	1	4	2	2	3	2	3	1	4	2	4	2	2	
19	19	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
20	20	1	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3	3	
21	21	2	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	2	2	
22	22	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	
23	23	1	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	

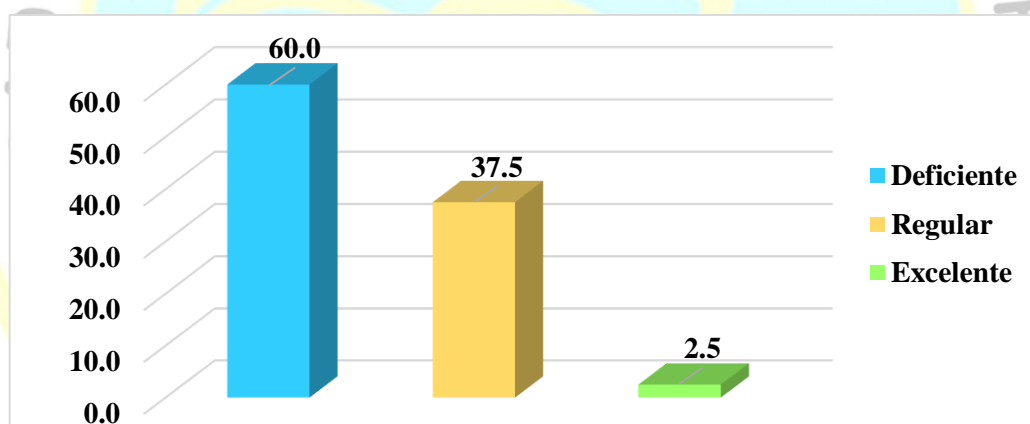
02 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLO

Figura1. Distribución del porcentaje de las edades en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral - 2018.



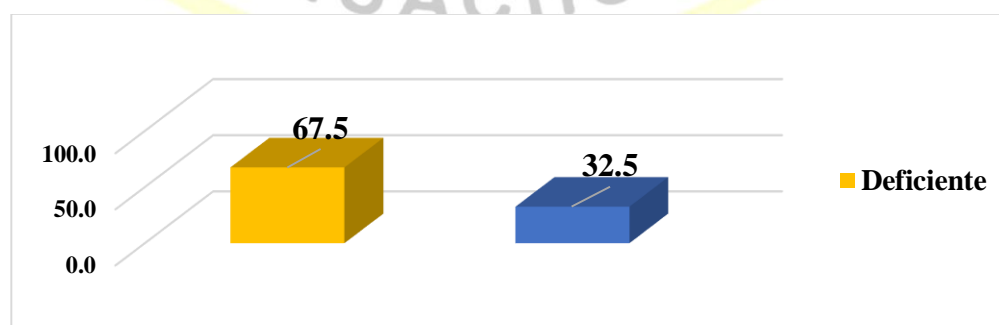
Fuente: ídem

Figura2. Distribución de porcentaje de las condiciones de trabajo en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral - 2018.



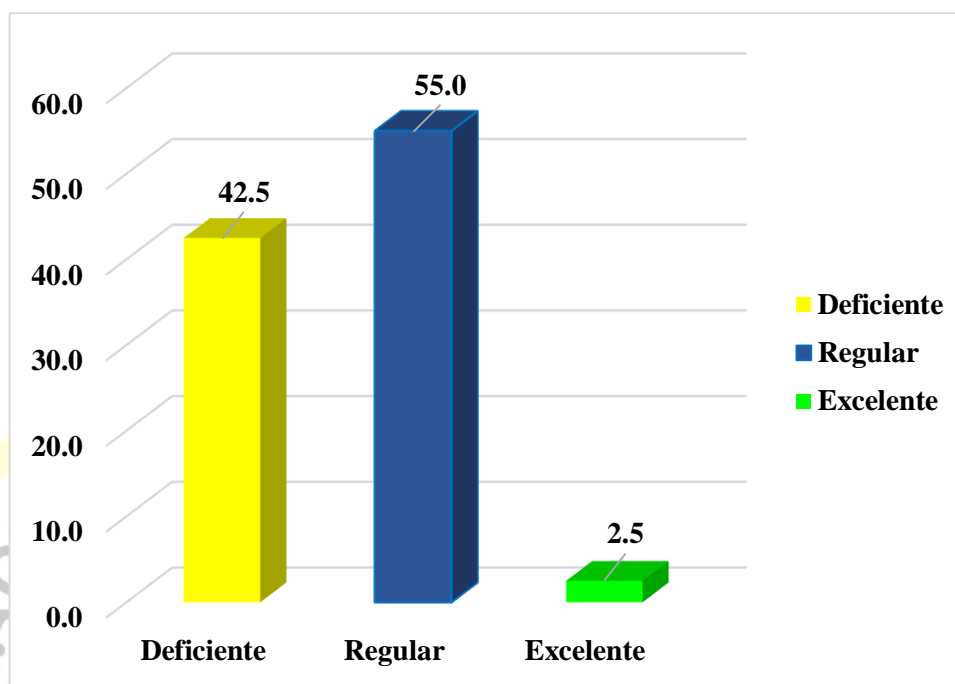
Fuente: ídem

Figura3. Distribución de porcentaje de la dimensión de seguridad en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral - 2018.



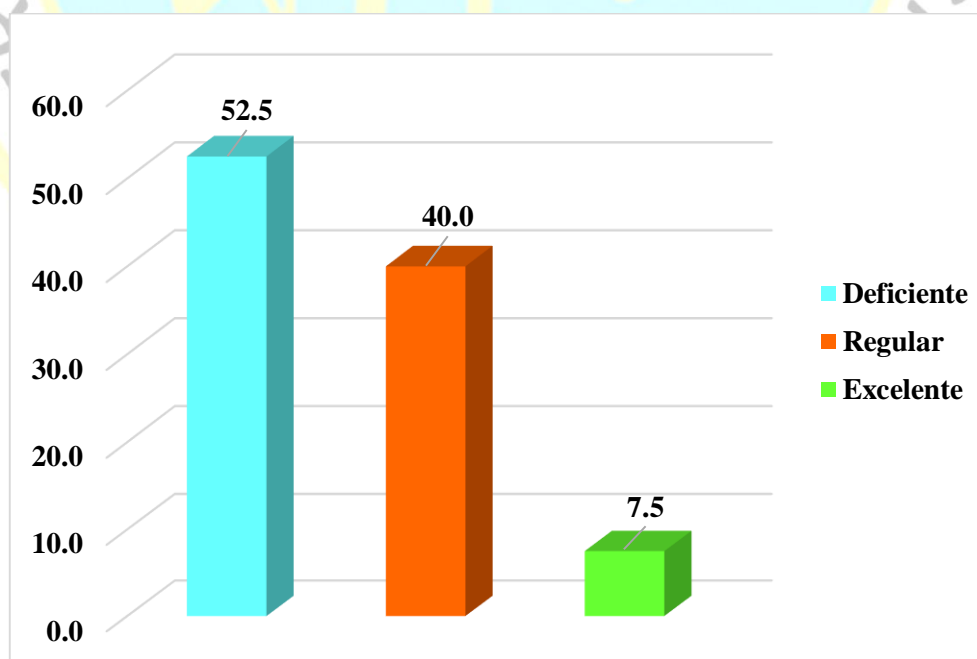
Fuente: ídem

Figura4. Distribución de porcentaje de la dimensión de Carga de Trabajo en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral - 2018.



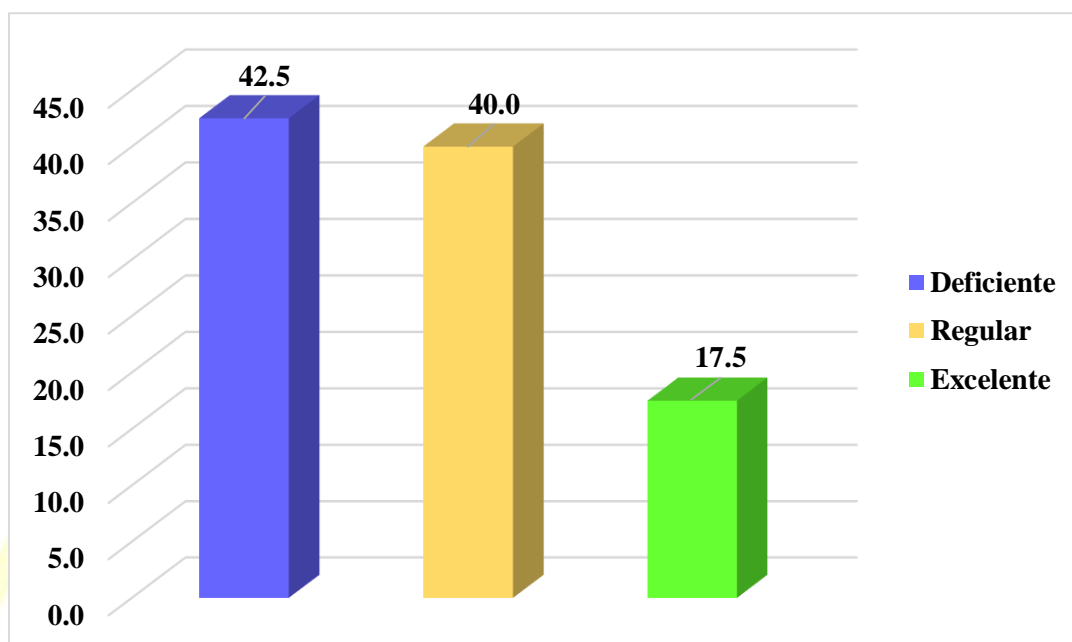
Fuente: ídem

Figura5. Distribución de porcentaje de la dimensión de organización de Trabajo en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral-2018.



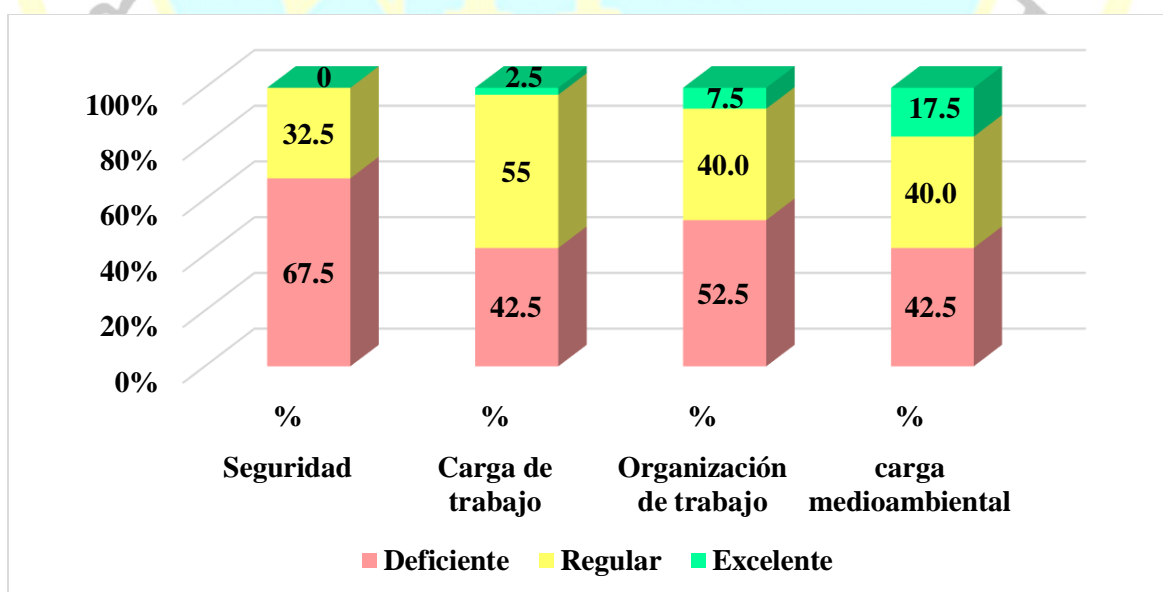
Fuente: ídem

Figura6. Distribución de porcentaje de la dimensión de Carga medioambiental en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral-2018.



Fuente: ídem

Figura7. Consolidado de las dimensiones de condiciones laborales en los colaboradores de la empresa IL DIVO S.A.C. Huaral-2018.



Fuente: ídem