

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



TESIS

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2019**

Presentado por:

JOSELINE ROSARIO, PACORA CRUZ

Asesor:

Dr(a). HAYDÉE, RAMOS PACHECO

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2019**

JOSELINE ROSARIO PACORA CRUZ

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr(a). HAYDÉE, RAMOS PACHECO

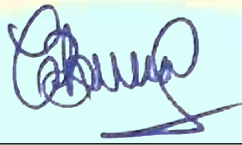
**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO**

2021



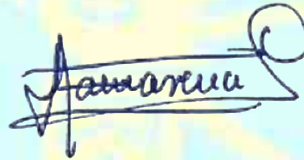
Dr(a). HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

ASESOR



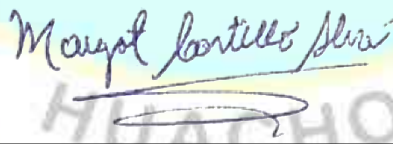
Dr(a). CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

PRESIDENTE



M(a). EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

SECRETARIO



M(a). MARGOT ALBINA CASTILLO ALVA

VOCAL





DEDICATORIA

Gratitud a mis progenitores quienes han sido el pilar fundamental para mi desarrollo intelectual y a mi familia quienes han sido mi soporte constante en cada etapa de mi desarrollo como profesional. Por lo consiguiente gratitud a las personas que me apoyaron.

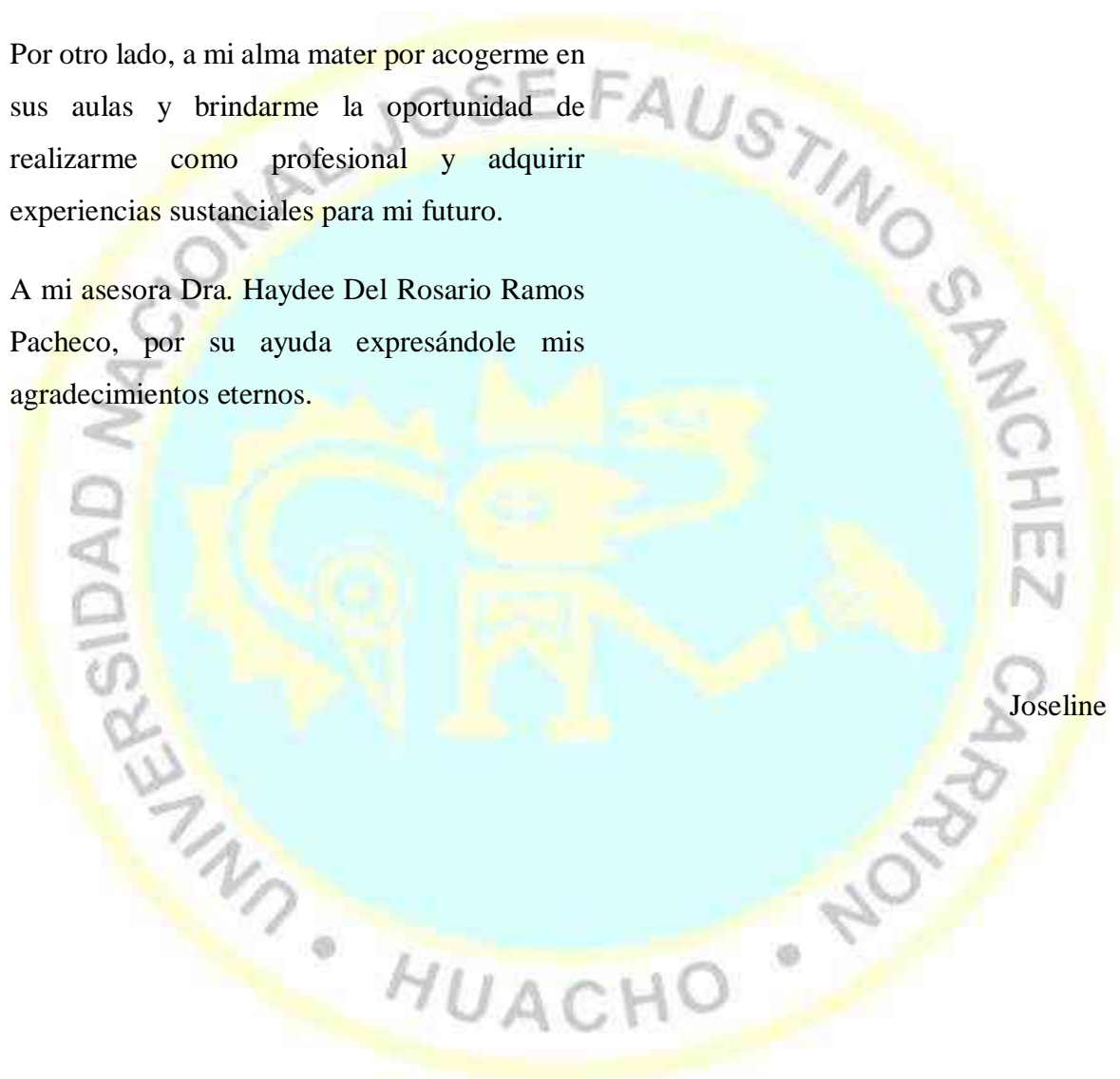
Joseline Rosario Pacora Cruz

AGRADECIMIENTO

Afectuoso agradecimiento a Dios por el soporte emocional y el constante apoyo en mis momentos de flaqueza para no desistir en mi emprendimiento estudiantil.

Por otro lado, a mi alma mater por acogerme en sus aulas y brindarme la oportunidad de realizarme como profesional y adquirir experiencias sustanciales para mi futuro.

A mi asesora Dra. Haydee Del Rosario Ramos Pacheco, por su ayuda expresándole mis agradecimientos eternos.



Joseline

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	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	18
1.6 Viabilidad del estudio.....	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas.....	29
2.4 Definición de términos básicos	29

2.5 Hipótesis de investigación	30
2.5.1 Hipótesis general.....	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30
2.6 Operacionalización de las variables	31

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	32
3.1.1 Tipo de investigación.....	32
3.1.2 Nivel de investigación.....	32
3.1.3 Diseño de investigación	32
3.1.4 Enfoque de investigación	32
3.2 Población y muestra	33
3.2.1 Población.....	33
3.2.2 Muestra.....	33
3.3 Técnicas de recolección de datos	33
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	36

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	37
4.2 Contrastación de hipótesis	43

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

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

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	50
6.2 Recomendaciones.....	51

REFERENCIAS.....	52
7.1 Fuentes documentales.....	52
7.2 Fuentes bibliográficas.....	53
7.3 Fuentes hemerográficas	53
7.4 Fuentes electrónicas	53
ANEXOS	56
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	56
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS	58
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	61
04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de la población	37
Figura 2: Estado civil de la población	38
Figura 3: porcentaje de condiciones laborales y satisfacción laboral.....	39
Figura 4: porcentaje de jornada laboral y satisfacción laboral.....	41
Figura 5: porcentaje de motivación laboral y satisfacción laboral	43
Figura 6: porcentaje de seguridad laboral y satisfacción laboral	45
Figura 7: porcentaje de clima laboral y satisfacción laboral.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo de la población	37
Tabla 2: Estado civil de la población	38
Tabla 3: Tabla cruzada de condiciones de trabajo y satisfacción laboral	39
Tabla 5: Tabla de cruzada de jornada laboral y satisfacción laboral.....	41
Tabla 6: Tabla de correlación de jornada laboral y satisfacción laboral.....	42
Tabla 7: Tabla de cruzada de motivación laboral y satisfacción laboral	43
Tabla 8: Tabla de correlación de motivación laboral y satisfacción laboral.....	44
Tabla 9: Tabla de cruzada de seguridad laboral y satisfacción laboral.....	45
Tabla 10: Tabla de correlación de seguridad laboral y satisfacción laboral	46
Tabla 11: Tabla de cruzada de clima laboral y satisfacción laboral	47
Tabla 12: Tabla de correlación de clima laboral y satisfacción laboral.....	48

Resumen

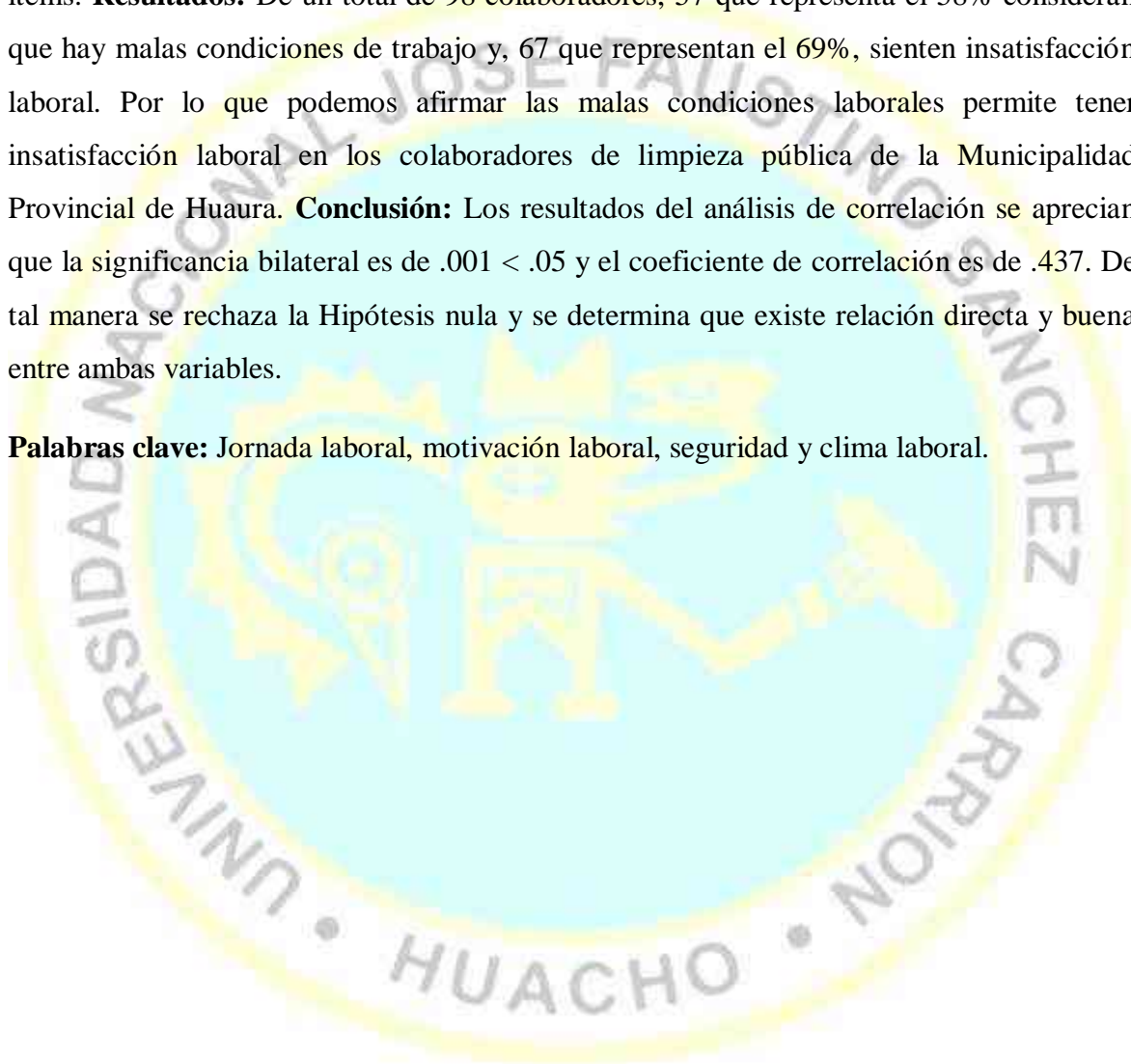
Objetivo: Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Métodos: La población utilizada para este caso estuvo compuesta por 98 trabajadores de limpieza pública. Se utilizan 2 cuestionarios para cada variable las cuales constan de 35 ítems.

Resultados: De un total de 98 colaboradores, 57 que representa el 58% consideran que hay malas condiciones de trabajo y, 67 que representan el 69%, sienten insatisfacción laboral. Por lo que podemos afirmar las malas condiciones laborales permite tener insatisfacción laboral en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Conclusión: Los resultados del análisis de correlación se aprecian que la significancia bilateral es de $.001 < .05$ y el coeficiente de correlación es de $.437$. De tal manera se rechaza la Hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables.

Palabras clave: Jornada laboral, motivación laboral, seguridad y clima laboral.



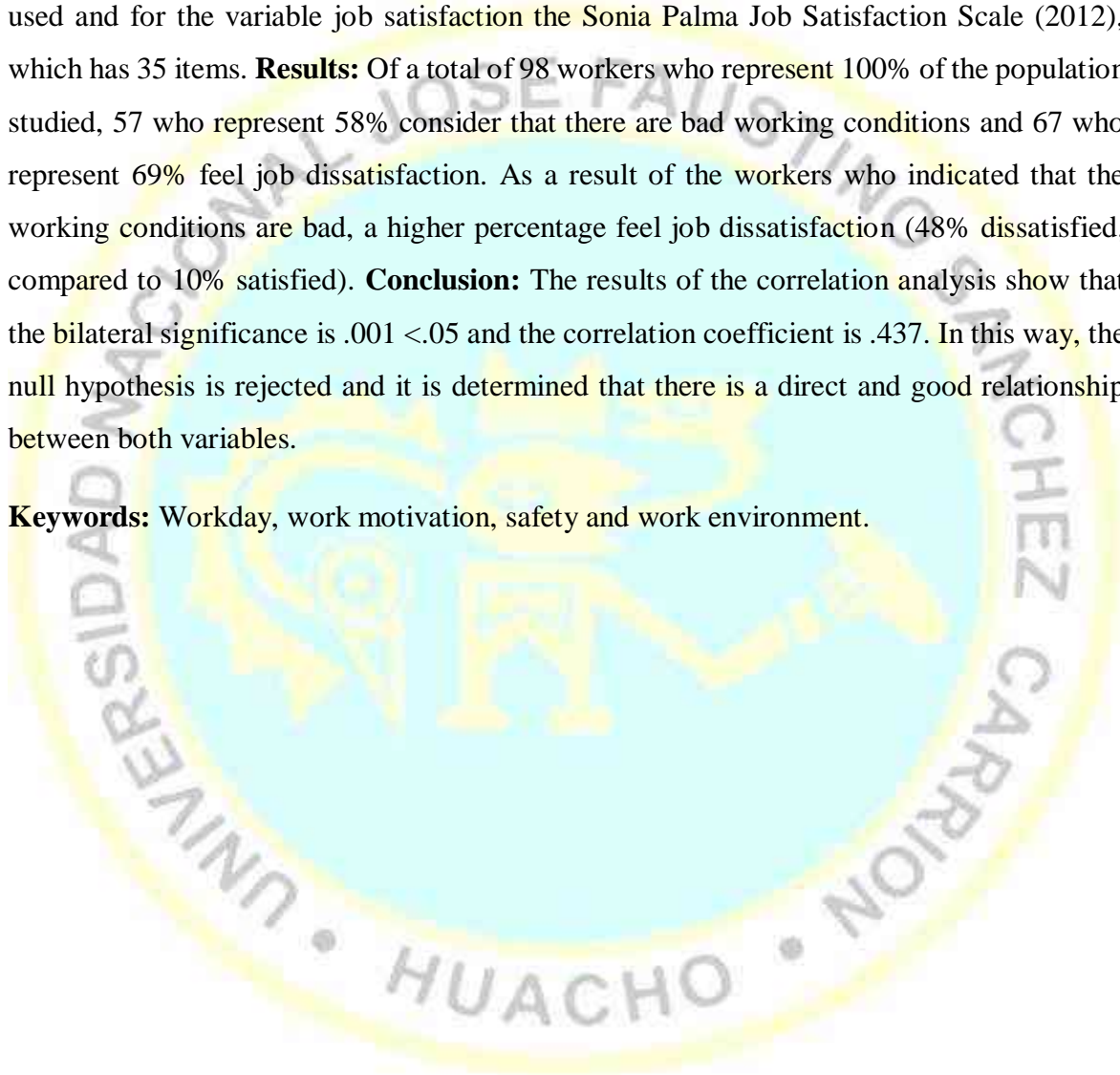
Abstract

Objective: Determine the existing relationship between working conditions and job satisfaction of public cleaning workers of the District Municipality of Huaura, 2019.

Methods: The population used for this case was composed of 98 public cleaning workers. For variable 1, the Working Conditions Questionnaire prepared by Zelada A. (2010) was used and for the variable job satisfaction the Sonia Palma Job Satisfaction Scale (2012), which has 35 items.

Results: Of a total of 98 workers who represent 100% of the population studied, 57 who represent 58% consider that there are bad working conditions and 67 who represent 69% feel job dissatisfaction. As a result of the workers who indicated that the working conditions are bad, a higher percentage feel job dissatisfaction (48% dissatisfied, compared to 10% satisfied). **Conclusion:** The results of the correlation analysis show that the bilateral significance is $.001 < .05$ and the correlation coefficient is $.437$. In this way, the null hypothesis is rejected and it is determined that there is a direct and good relationship between both variables.

Keywords: Workday, work motivation, safety and work environment.



INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación es un trabajo en la que se ha establecido la relación entre la variable relevantes como son, por un lado, las condiciones laborales y por otro la satisfacción laboral de los trabajadores específicamente de limpieza pública de la institución. Los que tratan en esencia la calidez de los trabajadores en su medio laboral la cual cualquier organización va a ser un buen referente para deducir cuanto están involucrados y cuanto están identificados estos trabajadores con la organización.

Por otro lado, hablar de la satisfacción laboral es también tratar de explorar respecto a cómo se presenta las condiciones de trabajo en la realidad investigada, seguidamente se deberá tener en cuenta los beneficios remunerativos considerando que nadie trabaja por amor al arte, simplemente se trabaja porque como compensación al esfuerzo que se desarrolla en el trabajo habrá también un compensación de tipo económico que a la vez servirá para satisfacer las necesidades variadas que tiene el trabajador para sobrevivir y también poder desarrollarse. Seguidamente estará las políticas administrativas o de gerencia en apreciación explícita de la Municipalidad Distrital de Huaura. También hablar de la satisfacción laboral es analizar y ver en cómo se presentan las relaciones interpersonales dentro de esa realidad laboral. Asimismo, es muy interesante analizar y tener en cuenta el cómo perciben ellos su desarrollo personal, su futuro, individual, grupal y también de la familia. Por otro lado, también se consigna el tema del desempeño de tareas de como también se presenta la relación de los trabajadores con la autoridad como con los directivos que periódicamente se cambia por las mismas características del Institución.

Es por ello que en mi investigación he realizado la siguiente esquematización:

Capítulo I: en este espacio desarrollaremos la descripción de la realidad problemática, La formulación del problema, continuando con los problemas y objetivos. Para finalizar se hablará de la justificación, la delimitación y viabilidad del estudio.

Capitulo II.- referido al Marco Teórico, Antecedentes, las investigaciones internacionales, así como las nacionales; seguidos por las bases teóricas, las bases filosóficas. También la hipótesis general y las específicas, ultimo la operacionalización de las variables.

Capitulo III.- esta todo lo referido a la metodología, tales como el diseño metodológico, la población y muestra; recolección de los datos y el procesamiento de la información.

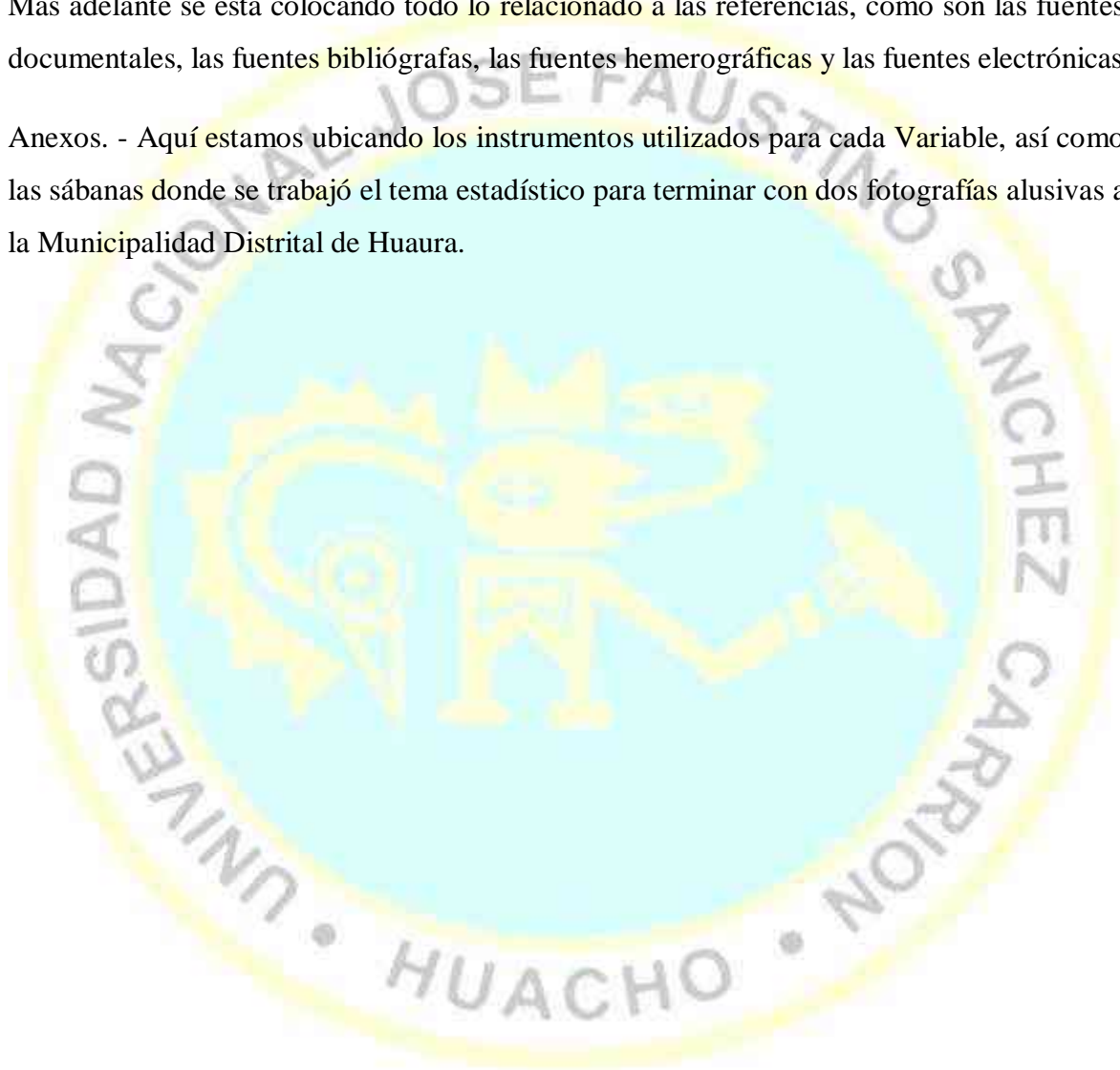
Capítulo IV.- se trata de encontrar los resultados, análisis y las hipótesis contrastadas.

Capítulo V.- Los resultados son discutidos con resultados de otras investigaciones. Que no es otra cosa que ponemos en debate nuestros resultados comparados con otros resultados hallados en otros trabajos de investigación.

Capítulo VI. - Esta todo lo referido a las conclusiones y recomendaciones

Mas adelante se está colocando todo lo relacionado a las referencias, como son las fuentes documentales, las fuentes bibliógrafas, las fuentes hemerográficas y las fuentes electrónicas

Anexos. - Aquí estamos ubicando los instrumentos utilizados para cada Variable, así como las sábanas donde se trabajó el tema estadístico para terminar con dos fotografías alusivas a la Municipalidad Distrital de Huaura.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Al hablar de satisfacción laboral estamos también tomando en cuenta la dimensión actitudinal lo cual es protagónico en el ámbito organizacional; haciéndose más relevante a lo largo de la historia. Se puede ver que es muy necesario la combinación de nuevas tecnologías y factor humano para así tener eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. Es por ello por lo que se sugieren en diversas organizaciones que se analice, evalúe y se den soluciones a los problemas que existan dentro (Gutiérrez W. 2013).

En la actualidad es muy importante el poder entender el comportamiento que tiene cada individuo. Evaluar los cambios producidos en las instituciones respalda lo que se menciona anteriormente. Por ejemplo, el que las empresas se reestructuren y los costos sean reducidos son factores de productividad; la competencia global necesita que los colaboradores tengan más flexibilidad y que se adapten a los cambios e innovaciones. El comportamiento organizacional a diario tiene retos y oportunidades. Las personas que se encuentran dentro de las organizaciones son quienes se encuentran en constante supervisión sobre el mejoramiento que se produce. Todo el personal y encargados interactúan por el bien de las organizaciones, trabajan en equipo, siendo esto importante ya que al haber estos cuidados la organización podrá crecer. Dentro de la organización existen bases del comportamiento organizacional las cuales deben ser conocidos y bien manejados por el sistema administrativo, ya que son ellos son quienes tienen el importante rol de tomar decisiones. De esta manera existirá una mejor relación entre la organización y quienes la conforman. Los gerentes crean un ambiente de motivación para las personas haciendo a la vez que su desempeño sea productivo y eficiente.

Uno de los aspectos más importantes en este marco referencial es la del colaborador respecto a la satisfacción frente a las funciones que desempeña y todo lo que se encuentre relacionado

con su trabajo. Las teorías humanistas mencionan que el trabajador satisfecho es aquel que ve por conveniente satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales en su lugar de trabajo desempeñándose mejor en sus funciones. La dirección de las organizaciones siempre desease que exista satisfacción entre los empleados debido a que de esta manera existirá desarrollo empresarial positivo (García, A. 2012).

La existencia de factores de riesgo es originada por decisiones ineficaces según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), haciendo que el trabajador tome malas decisiones y su desempeño se vea afectado. A la vez se encuentran relacionados con situaciones negativas que se dan dentro de las organizaciones, como lo son los accidentes dentro del centro laboral, un mal clima laboral, la baja productividad, problemas que tenga el colaborador (Atalaya, M. 1999).

Las nuevas tendencias laborales en América Latina y la necesidad de presupuestar mejor los costos en las organizaciones, generaron un pensamiento enfocado en el trabajo en equipos como algo habitual, para alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones modernas, teniendo en cuenta que las organizaciones requieren de talentos que muchas veces no se encuentra en un solo ser humano, nos referimos al trabajo en equipo. Se concluye teniendo claro que es conveniente para la organización que existan equipos de trabajo para obtener resultados que sean eficaces (Retamal 2010).

Para García E. (2012), el Perú está pasando por un momento interesante en el aspecto económico, siendo una de las economías más estables. Se a generado cambios que cumplen múltiples aspectos de disociación económica, es decir el vínculo de la organización tiene como relación la productividad y conglomerado de múltiples aspectos que aportan al crecimiento social económico de un determinado territorio, buscando soluciones para poder llegar a un buen clima social. Es por ello que el PYME aportan múltiples aspectos que ayudan a relacionar los resultados más productivos de una sociedad ganancial.

Dentro del contexto la Municipalidad Distrital de Huaura es un Órgano de Gobierno, el cual brinda oportunidades a los ciudadanos, a la vez brinda servicios que su lo calidad necesita. Su principal objetivo es el desarrollo de su localidad y el velar por los ciudadanos.

Por otro lado es bueno también señalar que este sector es bastante álgido porque los servicio que brinda la Municipalidad distrital de Huaura no son del todo satisfactorio para los vecinos y la ciudad misma, porque por un lado son los mismos vecinos los que se muestran morosos

en el cumplimiento de los pagos por servicios de baja policía y limpieza pública de manera puntual, llegando al extremo en donde algunos deben varios años por este concepto la gerencia respectiva se ve limitada en hacer los cobros de manera coactiva por lo que hay el riesgo de declararse en quiebra. Sin embargo, el sector que cumple con sus respectivos pagos también exige el cumplimiento de la responsabilidad de la Municipalidad en la limpieza de los espacios públicos ejerciendo presión en las respectivas subgerencias de esta Institución, debiéndose buscar alternativas de solución al respecto que hacen complicadas la ejecución de actividades oportunas y adecuadas para el beneficio y desarrollo de toda la ciudad y su vecindario.

Con la viabilidad de este proyecto repercutirá en este sector importante de la ciudad lo que se busca establecer es, como las variables condiciones laborales que depende mucho de las decisiones que la Gerencia correspondiente determine determinadas políticas para potenciar el accionar de los trabajadores que tiene una particularidad, porque son trabajadores que en el día a día se exponen a una serie de riesgos de tránsito, riesgos de higiene y adquisición de algunas enfermedades por el indebido uso de los elementos protectores que le son brindados por los empleadores. Por otro lado, estos hechos y situaciones relacionan de esta Municipalidad Distrital de Huaura de manera diagnóstica. De este modo si la Municipalidad distrital como Institución lo considera el tomar los resultados y conclusiones a la que arribemos al término del trabajo de investigación en proceso de desarrollo, pueden disponerlo como referencia con el objetivo de desarrollar algunos cambios y mejoras que les permita desarrollar de manera mucho más eficiente el posibilitar algunas mejoras directas que permitan mejores condiciones materiales de trabajo u como consecuencia de ello obtener cambios en las conductas de los trabajadores particularmente de este sector importante de trabajo logrando en lo posible el que estos experimenten niveles adecuados de satisfacción laboral que redundará en que estos sientan un nivel de identidad natural hacia la Institución que los acoge para el desempeño de sus labores correspondientes. Porque hipotéticamente consideramos que a mejores condiciones laborales será posible tener trabajadores con mayores satisfacciones laborales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Determinar la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica:

Se tiene el propósito de esclarecer y dar a conocer panorama amplio, acerca de este tema dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019. Existen investigaciones realizadas en esta Institución, sin embargo, no hemos encontrado una investigación con el título nuestro, por lo que consideramos que esta puede ser un aporte para otros

investigadores que se dediquen a desarrollar trabajos similares o quieran profundizar respecto a los investigamos ahora.

Práctica:

Considerando que la Municipalidades distritales son entidades de gobierno de la localidad, que podría contar con nuestro trabajo de investigación que le podría servir como un elemento diagnóstico y tener información fresca en cuanto a que su trabajadores de limpieza pública que es un sector vulnerable por el tipo de trabajo que ellos desarrollan se encuentran satisfecho o no teniendo en cuenta las condiciones materiales de trabajo y de este modo tomar alguna medidas correctivas en la búsqueda de esta condición que la misma OIT, recomienda a todos los que manejar y dirigen organización a que se esmeren en tener trabajadores satisfechos ya que ello redundara en el bienestar del propio trabajador, en la familia del mismo y también de la organización o entidad que requiere del colaborado.

Social:

En primera instancia lo beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el trabajo serán los colaboradores o colaboradores del área de limpieza. porque el seguro se les brindara mejores condiciones laborales. Estos al sentirse satisfechos seguro que desarrollarán sus labores con más compromiso y gusto beneficiando a la misma comunidad que son los vecinos quienes reciben la atención de estos trabajadores, pero también la Institución Municipal como entidad tendrá una valoración mejor por parte de los habitantes del distrito de Huaura, como consecuencia tendrá una mejor imagen.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación geográfica:

Este distrito este situado dentro de la Provincia de Huaura; por el sur con los distritos de Sant María teniendo como población a todos los trabajadores de limpieza pública que suman un total de 98 trabajadores, se consto de 53 colaboradores de sexo femenino y 45 son de sexo masculino. En tal sentido nuestro ámbito geográfico se circunscribe a ese sector de trabajadores. Huaura en un Distrito Emblemático no solo para lima Provincias, sino que es un pueblo histórico que lamentablemente se encuentra muy postergado para la realidad actual.

Delimitación temporal:

Investigación desarrollada en el año 2019 de allí que se emite la de reconocimiento de Asesora el 13 de setiembre del 2019, en la idea de trabajarla hasta fines del año y en todo caso sustentarlo los primeros meses del año 2020. Sin embargo, es en el mes de marzo se declara la emergencia por el problema de la pandemia por el Covid - 19 que nos posterga de manera indefinida. Si embargo como ya teníamos aplicadas los instrumentos de evaluación nos pusimos a trabajar ya que nos quedamos sin trabajo y con una serie de restricciones y la imposibilidad de pedirle alguna opinión a nuestra asesora debido a que no había claridad respecto a cómo comunicarnos o reiniciar los trámites para terminar nuestro trabajo. Pero ahora que nos han facilitado la continuidad de y hay relativa claridad para utilizar ciertos canales de comunicación tenemos la idea de una vez aprobado nuestro borrador, trabajar para sustentar la tesis en el mes de marzo del año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio**Humana**

Hemos desarrollado con una serie de inconvenientes básicamente por el problema de la pandemia por el Covid -19, sin embargo, estamos culminando este proceso gracias a la predisposición de nuestra asesora y el gentil apoyo del Jurado calificado.

Temporal

Como lo hemos mencionado antes luego de una serie de inconvenientes la idea nuestra es que el trabajo de investigación debemos estarlo sustentando en el mes de marzo dando por culminado este esfuerzo limitado por las dificultades que a toda la población afecto.

Financiera

Este estudio ha sido solventado desde el inicio hasta su culminación por la suscrita en tanto que es de nuestro interés desarrollar la investigación propuesta.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Coello (2014) en su investigación titulada: “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)”. Objetivo: Desempeño laboral de los asesores Inbound de la compañía American Call Center (ACC). Metodología: cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa. Resultado: apreciación y discernimiento al trabajo en equipo esto incluyendo la atención y la satisfacción de los actores sociales que ayudan y aportan a la creatividad y la efectividad del cumplimiento de múltiples niveles. Aportando conocimiento a los trabajadores de las múltiples áreas con su disyuntiva de progreso y de sociabilización.

Mercado (2015) Tesis de título: “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador”, Universidad Autónoma del Estado de México, para obtener el título de Licenciada en Psicología la autora resume (p. 8) que hablar acerca sobre el tema es de importancia ya que se puede apreciar el interés y preocupación del investigador ya que muchas veces este tema pasa desapercibido y cuando los resultados no son conforme, y uno de los factores que hace que no exista un buen desempeño son las condiciones laborales en las que ejerce sus funciones. Resultado: revela que el 67% consideran que van a estar insatisfechos por las condiciones materiales de trabajo, el 24% refiere que estaría medio satisfecho y solo 09 % dice está satisfecho ya por el trabajo que tiene.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Reyes (2016) en su Tesis: “Condiciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. Objetivo: Determinar la relación entre ambas variables,

Metodología: se obtuvo una muestra representativa de 30 colaboradores que fueron seleccionados a través de un muestro no probabilístico, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Resultado: se pudo identificar la relación que existen en las dos disyuntivas que portan a un porcentaje muy semejante a la investigación es decir existe relación directa que es mas de manera relevante y prioritaria para la satisfacción laboral y semejante para la toma de decisiones en múltiples aspectos, cumple la función de satisfacción de sus colaboradores dentro de la organización, encontrando la viabilidad con un 80% de satisfacción y dando credibilidad a sus expectativas.

García (2018) Tesis titulada: “Condiciones laborales de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca”. Universidad del Centro del Perú para optar el título de Licenciada en Trabajo Social, Objetivo: principal describir las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de Metodología: nivel descriptivo, carácter cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental descriptivo, la muestra fue la misma de la población, método análisis síntesis, para la recolección de datos. Resultados: se pudo identificar las disyuntivas ambientales el 55.10% de los empleados que manifiestan que MPCH “nunca” les brinda la estabilidad y calidad de clima laboral esto forma una disyuntiva que aparte de la realidad y las carencias físicas de un trabajador a la hora de realizar sus actividades primarias.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Para la variable condiciones laborales.

Está vinculado a una cantidad sustancial de colaboradores que se mantienen a cargo de una labor asignada o de un individuo o a un conjunto de ellos por lo cual se trata de abordar múltiples panoramas, por eso es fundamental tener en cuenta que es necesario tener medidas de solución acertadas para saber solucionar conflictos; (Castillo, J. y Prieto, C., 1990).

Jornada laboral: Actividad realizada por un salario establecido con condiciones óptimas.

Motivación laboral: Aplicación de emociones de manera general para priorizar la productividad de labores.

Seguridad laboral: Parte fundamental para cuidar la integridad de los individuos dentro de una organización.

Clima laboral: Es el calor psico-emocional que experimenta un trabajador o grupo de trabajadores o recibe en un medio de trabajo de parte del resto posibilitando el trabajo en equipo.

Las múltiples apreciaciones que van formando un conglomerado de caracteres que aporten a la variación de complementos en seguridad y riesgos laborales, en el Art 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 7 es la conjugación y el aporte especializado de actores sociales que se vinculen al aspecto de salud e integridad de los empleados, es muy eficaz y realista ver los múltiples caracteres que se asemejan a las necesidades del ministerio de salud y su múltiples reglamentos que protegen y dan la seguridad al empleado y a sus empleador.(Castillo, J. y Prieto, C., 1990)

Las definiciones más prioritarias se relacionan el aspecto cognitivo que aporta un valor más extrínseco para la socialización dentro del ámbito de trabajo y productividad, es por ello que es muy útil contar con actores sociales que no ayuden a la identificación de necesidades y que nos den un panorama más eficaz a la realidad con sus distintas disyuntivas ya sea aspectos más complejos o fáciles de acuerdo a las necesidades.

Pueden percibirse múltiples conceptos o categorías para relacionar la calidad y la estabilidad del empleado en su entorno laboral, pero dejemos claro que la mayor conceptualización se basa en la perspectiva racional y afinada a los rasgos extrínsecos que aporten la mayor viabilidad para el cumplimiento de necesidades ya sea con caracteres psicosociales o relaciones interpersonales. (Castillo, J. y Prieto, C., 1990)

La percepción de un psicólogo en expectativas de un empleado es la identificación de interés o capacidades que apoyen a cumplir las tareas de un trabajador, es por ello que prima un rol muy fundamental en el apoyo emocional y cognitivo vinculando las necesidades de su entorno, esto abarca muchos aspectos, como la socialización y la integración de capacidades que aporten a la mejora continua y al desprendimiento de falencias y mejorando sus capacidades. (Castillo, J. y Villena, J., 1998)

(Pérez y Merino, 2014) refieren: “el aspecto laboral derivado de factores que aporten a una buena socialización y que prime los principios básicos de iluminación, tipo de máquinas, comodidades e incluso estaría orientada a los estereotipos que se implementan a los aspectos más resaltantes de un tiempo laboral”.

El aspecto laboral está reflejado en como el círculo social está bien orientado a cumplir con las expectativas de su líder, esto aportando ideas más centralizadas y una buena toma de decisión, esto quiere decir que es fundamental la organización para lograr un buen clima laboral.

El cumplimiento con los grupos de trabajo mencionaremos 3 condiciones que se asemejan a lo mencionado por el autor (Chiavenato A., 1999):

- Condiciones ambientales de trabajo: se manifiesta por las características o rasgos físicos del empleado a la hora del cumplimiento de sus funciones.
- Condiciones de tiempo: es la realización de una coordinación con múltiples apoyos logísticos en la implementación de caracteres que aporten al cumplimiento de metas plantean dentro de una organización, esto va más vinculado por el lado de los empleados a la hora de realizar sus jornadas diarias, por horas predeterminadas de su contratador.
- Condiciones sociales: interacción de vínculos con aspectos Prismatizados a la comunicación y la relación entre los actores sociales, esto implica el entendimiento y el bien desarrollo entre un individuo o una masa con disidentes aspectos que los vinculen a una buena relación o interacción.

Consecuencias de las malas condiciones laborales:

(OIT, 2010), señala: que todo espacio de trabajo debe estar supervisado por un especialista de campo en acciones rápidas para el cuidado y protección de los colaboradores inmediatos, es por ello que se hace imprescindible de un prevencionista de riesgo o de un SSOMA, para tener la percepción más clara del cuidado de una organización y la entidad de mitigación para cualesquiera aspectos de bienestar en el entorno.

Precisemos los riesgos que se tienen dentro del ámbito laboral, en particular con los implementos que se manejan a la hora de realizar una acción para ello se implementa medidas de seguridad que aporten al apoyo de los colaboradores, que dan como resultado el cuidado de los colaboradores dentro de la organización, por un tiempo prolongado y relacionado a mejorar como imagen en las acciones que realicen cada uno de los agentes sociales.

Podemos encontrar múltiples aspectos de lugares de trabajo que están relacionados a la satisfacción, es por ello que precisamos lo siguiente como medida de prevención y cuidado:

Los riesgos químicos: específicamente a ambientes con productos químicos o lugares de poca ventilación por riesgo de inhalación de gases tóxicos.

Los riesgos físicos: relacionado al espacio físico no implementado de manera arbitraria y concatenada.

Los riesgos biológicos: El desarrollar ciertos protocolos que eviten que los trabajadores por estas razones se contaminen y expongan una serie de agentes patógenos que pone en peligro su salud, plasmados a una condición patógena que altere el organismo en sus múltiples aspectos.

Los riesgos psicológicos: bajas expectativas proactivas y nivel nulo de probabilidades de capacidad de interacción, empezando por la mala organización dentro del puesto laboral infringiendo oportunidades de comprensión y entendimiento.

Los riesgos de no considerar la ergonomía: implementación no calificada y con bajo nivel de proyección y control de empleados.

Las condiciones laborales y su importancia

(Rodríguez, 2009), presenta su teoría sobre la interacción de los individuos y su perspectiva sobre el puesto laboral, en la circunstancia cuando son contratados o empleados para una labor en específico. Por otro lado, el individuo se cruza con la realidad de la búsqueda del empleo esperado o acorde a sus necesidades, al no poder encontrarlas está en la búsqueda de encajar o vincularse al puesto que se le designa luego de su contratación. es de este modo que el lado económico para el individuo es fundamental y está enfocado de manera incondicional para su beneficio personal y familiar.

Es común la búsqueda del empleo anhelado según la perspectiva salarial y estado de ánimo que aporta o ayuda a la mejora de la satisfacción de sus proyecciones del individuo en la búsqueda de un empleo, es por ello que se enfatiza en el bienestar y la relación en un puesto laboral para generar expectativas proactivas y de beneficio como un entre los colaboradores, ya que no solo el individuo se simplifica en el sino en medio que lo rodea. Por otro lado, la búsqueda de empleo genera superación de ballas personales y estudios que complementen los cargos deseados, ya que implica responsabilidad y compromiso ala hora de conseguir el empleo anhelado.

2.2.2 Para la variable satisfacción laboral.

En la VI. se utilizó el Cuestionario de condiciones laborales inicialmente elaborado por Zelada A. (2010) quien hizo este instrumento para su Tesis de su licenciatura, constituida por 28 ítems enfatizados de preguntas que cuentan con integridad y credibilidad a la aplicación 1) siempre; 2) casi siempre; 3) a veces; 4) nunca. Las catalogaciones hay 3 maneras de identificar las condiciones de trabajo:

Estabilidad laboral es el sentimiento y bienestar que siente un trabajador cualquiera en una organización que tiene claramente definida su cultura organizacional (Palma Sonia 2012)

El autor describe como la satisfacción laboral está relacionado al bienestar del colaborador dentro y fuera de centro laboral, esto incluyéndole los indoles de relación e interacción entre individuos de su mismo entorno o círculo social. (Gómez García, 2012), para esto pone hincapié a los medios de interacción o herramientas que apoyen a la mejora y la productividad en el trabajo, esto va relacionado a la interacción de los mismos individuos a su área. (Dakduk, Gonzáles, & Montilla, 2008) el autor se asemeja a la carga laboral por parte de colaboradores internacionales, que se ve la eficacia y la manera de laborar en múltiples campos, que si bien es cierto aportar al desarrollo y la satisfacción dentro y fuera de la organización. Y esto es un foco de interacción ya que relación al núcleo familiar y sus costumbres y formas de expresión.

La satisfacción señala como estado de ánimo favorable vinculada a emociones y personalidad de afecto es decir sentir amor, calidez, tranquilidad e incluso se puede vincular a la aceptación de parámetros que ayuden a mejorar las relaciones intrapersonales, es por ello por lo que el autor nos da a entender que todo individuo debe sentirse en paz para cumplir múltiples labores. (Jefferson Molina, 2014).

La satisfacción laboral es fundamental ya que está apoyada a la realización de aspectos que involucren la tranquilidad del empleado (Locke, 1968) Para (Palma, 2005), por ello el autor pone hincapié en como los individuos miden y tienen la disposición para afrontar múltiples estándares de trabajo, basada a respeto y múltiples experiencias laborales en campos más extensos.

Características determinantes de satisfacción laboral

Autor manifiesta plantear a ver la satisfacción laboral más allá de un aspecto psicológico ya que también hay que identificarlo como una necesidad esencial dentro de un ambiente de trabajo o de estudio por lo cual es fundamental, las características enfocadas de manera personal con sus múltiples factores que están vinculadas a su vida laboral. Es necesario tener en cuenta de cómo nos vamos relacionando con los aspectos más fundamentales en el aspecto de cómo nos relacionamos con el entorno de manera asertiva identificando variables primordiales entre ellas podemos identificar y explicar las necesidades insatisfechas dentro y fuera del ambiente laboral, esto ayudara a sobre salir y ver resultados óptimos en el entorno (Ruiz Segura, 2009)

Teoría sobre satisfacción laboral

El modelo por tratar esta específicamente señalada de dos maneras que describen la satisfacción ya sea de un factor intrínsecos y factores extrínsecos, por lo cual podremos identificar, Herzberg:

Teoría bifactorial: está más identificada y aterrizada a como el individuo tiene la capacidad de discernir y tener toma de dediciones, la cual existen factores de medida higiénico, que son mal llamados insatisfacción, esto va derivado a como el individuo se va relacionando con su propio entorno de trabajo, esto implica la comunicación perenne entre colaboradores en un buen ambiente laboral, es por ello que se debe precisar la satisfacción en un ambiente de trabajo, ya que estos desencadenan múltiples factores que están vinculadas a la relación de satisfacción y como esta desempeñada una labor.

Es por ello que el autor Herzberg denomina como sabe fundamental las necesidades encontradas en su entorno ya sea de carácter individual o colectivo que busquen la motivación y el cumplimiento de necesidades. Esto ira dependiendo de múltiples jerarquías que están estandarizadas por un patrón correspondiente. el autor también nos habla sobre múltiples necesidades que pueden ser recompensas o resultados que se asemejan a sus propias necesidades. (Jefferson Molina, 2014)

Causas de la satisfacción laboral

Tomemos en consideración, no solo se basa en el tema económico también hay que tener en cuenta lo que repercute en la estabilidad emocional del empleado ya que puede

identificarse de manera positiva o incluso negativa para ello la organización debe estar preparada para afrontar necesidades.

La satisfacción profesional esta identificados de múltiples factores las cuales suelen ser muy acertadas con el entorno en donde el individuo se encuentra inmerso. Hay que tener en cuenta que el empleado está en la capacidad de explorar múltiples alternativas que lo ayuden a salir adelante con sus propias metas y sueños, esto ayudará de manera indirecta a la organización ya que si se cuenta con un personal calificado podrá cumplir mejor su labor y tendrá la capacidad de expresarse y actuar a dificultades. (Jefferson Molina, 2014)

Consecuencias de la satisfacción laboral

Las semejanzas alcanzadas para la identificación de la satisfacción en el área de trabajo, ayudaran al mejor manejo de posibilidades de solución además de todo se verá reflejado como el individuo se puede involucrar con su entorno, en aspecto de interacción con los demás trabajadores e incluso en su manejo del área de trabajo determinado, esto le dará las capacidades necesarias para sobresalir y esto se verá reflejado en cómo se relación con su propio entorno social, esto ayudara como en cómo se relaciona con su familia.

Hay que tener en cuenta las repercusiones que causan la mala relación en un ambiente laboral, es por ello que se plantea muchas medidas de relación que nos ayudaran identificar esas variables.

- Poca percepción.
- Deserción.
- Baja valoración de estándares.
- Nulo material productivo.
- Descoordinación y poco entendimiento. (Jefferson Molina, 2014)

Instrumentos para medir la Satisfacción Laboral

Mencionaremos algunos instrumentos que nos ayudaran a dar la confiabilidad sobre la satisfacción laboral mediante escalas que han sido valorados por el estado peruano.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Las encuestas están basadas a multiples estándares por los cuales el autor (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) ha diseñado

una mejor visión de un cuestionario poniendo así un trabajo de 100 ítem, para fundamentarlos en un formato más acertado que ayude a visualizar prioridades básicas y sea posible algunas modificaciones sin causar algún desorden o desorganización.

Job Descriptive Index (JDI). Menciona que lo primordial de una encuesta debe estar constituida 90 ítems y que en las cuales estén consideradas múltiples factores que ayuden a la identificación de necesidades de la satisfacción laboral es por ello que menciona de manera general algunas: tener un ambiente laboral saludable, contar con más oportunidades, trabajo mutuo, mejor organización, supervisiones permanentes, descansos justificados para tranquilidad de los colaboradores (Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C., 1969)

Cuestionario Font Roja. Constituida por 27 ítems correctamente identificadas y con un valor predeterminado en la cual se podrá afianzar mediante una escala Likert del 1 al 5, la satisfacción de labores está constituida por 8 dimensiones, la cual es: presión laboral, identidad de cultura, competitividad, interacciones intrapersonales, también puede identificarse cantidades favorables para abordar en puntos de trabajo que apoyen a las dimensiones mencionadas (Aranaz, J., & Mira, J., 1988)

El autor (Meliá, J. L., & Peiró, J. M., 1989) señala que toda investigación debe estar medida a través de 23 ítems la cual han sido implementadas buscando la identificación de prospectos que aporten satisfacción en el trabajo. Es por ello que los cuestionarios son elaborados de propia autoría, es la cual ayuda a buscar un enfoque más amplio que permita tener una visión más clara con la finalidad de llegar al resultado. Tener en cuenta que cuenta con un nivel favorable de viabilidad. Estas encuestas ayudan a medir satisfacción, ambiente laboral y monitoreo y vigilancia

Escala de Satisfacción Laboral – Es fundamental para la identificación de variables que apoyen a la identificación de calidad de los colaboradores dentro del entorno laboral. Teniendo en cuenta los objetivos trazados por sus empleadores, ya que es fundamental a lo que se quiere llegar. La organización debe estar debidamente reglamentada para no causar incomodidad y/o insatisfacción entre los trabajadores ya que hay que tener en cuenta que la base fundamental de toda organización es como uno lo maneja de manera más adecuada al contexto, circunstancia u metas trazadas. La satisfacción también puede ser medida mediante el bienestar de sus colaboradores apoyados en reconocimientos por la labor brindada dentro de la organización. Por ello es fundamental elaborar medidas pertinentes. (Anaya, D., & Suárez, J.M., 2004)

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. El enfoque de Chiavenato respecto a las condiciones de trabajo.

Nuestro trabajo de investigación en lo referente a las condiciones de trabajo, nos hemos guiado por Chiavenato (2011), quien sostiene que las condiciones de trabajo inciden mucho en el comportamiento del cualquier trabajador, sobre todo en lo relacionado a la jornada laboral, asimismo lo relacionado a la motivación laboral, a la seguridad laboral que se le brinda al trabajador y finalmente el clima laboral que se le brinda al trabajador en los diferentes contextos organizacionales.

2.3.5. El enfoque se Sonia Palma de la satisfacción laboral.

Para la presente investigación nos hemos guiado por el académico filósofo de Sonia Palma (2005), quien considera que el bienestar de los colaboradores es fundamental para crear un buen clima dentro de la organización, esto implica el mejor desarrollo y similitud entre condiciones laborales y relación de acciones a aplicarse en el campo designado. De allí que hemos tomada de la misma autora su instrumento que lo hemos adaptado de acuerdo a nuestra realidad DIM

2.4 Definición de términos básicos

Condiciones laborales. - Prestación reglamentada por estatutos de empleo y conglomerado de reglamentos para la adquisición de colaboradores dentro y fuera de un organismo empresarial, teniendo funciones e implementación en entidades como seguridad, SSOMA, entre otros. (Castillo, J. y Prieto, C., 1990)

Satisfacción laboral. – Vinculación del empleador con su colaborada para un clima favorable vinculada a emociones y personalidad de afecto es decir sentir amor, calidez, tranquilidad e incluso se puede vincular a la aceptación de parámetros que ayuden a mejorar las relaciones intrapersonales. (Jefferson Molina, 2014)

Motivación laboral. – La priorización de la fuerza la cual impulsa a seguir adelante cumpliendo expectativas con un debido comportamiento proactivo de los trabajadores de un panorama amplio, (Chiavenato I., 2011).

Seguridad laboral. – Cumpliendo parámetros reglamentados en la que se diseñan dentro de la organización con el fin de brindar tranquilidad y confort a la hora de realizar una labor determinada de una organización determinada cualquiera (Chiavenato I., 2011).

Clima laboral. – Es el estado emocional que a la vez condiciones reacciones emocionales en cada uno de los trabajadores pudiendo ser estas positivas o negativas que tendrán incidencia directa en la capacidad de rendimiento y performance de cada trabajador, (Chiavenato I., 2011).

Relaciones interpersonales. – es una forma más eficaz de comunión entre los trabajadores y personas interactuando entre si teniendo como objetivo de cumplir sus responsabilidades de manera óptima dentro de un contexto de trabajo determinado. (McClelland, 1975).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CONDICIONES LABORALES Estipulado por las organizaciones en brindar calidez y confort a sus colaboradores o a un conjunto de ellos por lo cual se trata de abordar múltiples panoramas, por eso es fundamental tener en cuenta que es necesario tener medidas de solución acertadas para saber solucionar conflictos.	CONDICIONES LABORALES	Jornada Laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
		Motivación Laboral	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
		Seguridad Laboral	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
		Clima Laboral	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
SATISFACCIÓN LABORAL Es la estabilidad en el centro laboral por lo cual se trata de buscar un ambiente con objetivos claros y que sumen a tu experiencia profesional (Palma, 2005)	SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Materiales	1, 2, 4, 5
		Beneficios Remunerativos	6, 7, 8, 9, 10
		Políticas Administrativas	11, 12, 14, 15
		Relaciones Interpersonales	16, 17, 19, 20
		Desarrollo del Personal	21, 22, 24, 25
		Desempeño de Tareas	26, 27, 29, 30
		Relación con la Autoridad	31, 32, 34, 35

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Nivel básico, cual realizará revisando una serie de antecedentes que anteriormente se han investigado y que son semejantes al trabajo nuestro. También se recurrió a otros estudios realizados por autores quienes han aportado significativamente para que el trabajo mantenga coherencia de inicio hasta la finalización (García y Lujan, 2001).

3.1.2 Nivel de investigación

El trabajo es correlacional ya que nos hemos planteado como objetivo general el de buscar el punto de intersección entre la V1 Condiciones laborales y la V2: Satisfacción laboral.

3.1.3 Diseño de investigación

El proyecto realizado es de manera correlacional en la cual desarrollaremos procurando determinar la relación existente entre mis 2 variables. Es de manera transversal, los dos instrumentos para recolectar los datos necesarios para este trabajo se realizarán en un solo momento (García y Lujan, 2001).

3.1.4 Enfoque de investigación

Nuestro proyecto realizado en forma cuantitativo porque utilizaremos el estadístico de Spearman, que al procesarlos nos permitirá elaborar las tablas y figuras con su respectiva descripción fin de hacerlo entendible para el lector o quien necesite consultar (García y Lujan, 2001)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se trabajó con en su totalidad con los colaboradores de limpieza pública que laboran en la Municipalidad Distrital de Huaura en el año 2019, constituida en 98 personas, 53 mujeres y 45 varones.

SEXO	CANTIDAD
Sexo femenino	53
Sexo masculino	45
TOTAL	98

3.2.2 Muestra

No se aplicó la muestra por la cantidad de colaboradores ya que se trabajó con toda la población de los trabajadores de limpieza, que suman 98 personas de ambos sexos quien trabajan en este sector municipalidad Distrital de Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Observación no estructurada. Se verá un campo más amplio para la obtención de datos fue administrada por los colaboradores de la Institución. de Huaura mientras ellos están siendo evaluado mediante una encuesta, se enfocará la manera de expresión para discernir. Finalidad de obtención de datos para la investigación.

Cuestionario. La investigación es un instrumento fundamental para la obtención de resultados a base de preguntas precisas de condiciones laborales elaborado por la Mg. Zelada A. (2010). Los mismos que han sido actualizados y adaptados por además se han sometido a criterios de jueces, quienes son docentes Universitarios por la autora de la tesis.

Estos instrumentos fueron de gran utilidad para nuestra investigación porque los datos obtenidos los analizamos con sumo cuidado además de someterlos al estadístico de Spearman, finalidad de ver con claridad la similitud próxima o no, entre nuestras variables relevantes.

V1: Condiciones laborales. -

Utilización del Cuestionario de condiciones laborales inicialmente elaborado por Zelada A. (2010) quien hizo este instrumento para su Tesis de su licenciatura, proporcionada por 28 ítems forma de preguntas las mismas que tienen cuatro alternativas de respuesta: 1) siempre; 2) casi siempre; 3) a veces; 4) nunca. Las catalogaciones hay 3 maneras de identificar las condiciones de trabajo:

De 01 – 37 : Malas condiciones laborales.
De 38 – 74 : Regulares condiciones laborales.
De 75 – 112: Buenas condiciones laborales.

Dimensiones que evalúa:

Jornada laboral. – Actividad realizada por un salario establecido con condiciones óptimas.

Motivación laboral. – Aplicación de emociones de manera general para priorizar la productividad de labores.

Seguridad laboral. – Parte fundamental para cuidar la integridad de los individuos dentro de una organización.

Clima laboral. - Es el calor psico-emocional que experimenta un trabajador o grupo de trabajadores o recibe en un medio de trabajo de parte del resto posibilitando el trabajo en equipo.

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Alfredo Vílchez (2012)

Adaptado por Pacora J. (2019)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento	: Cuestionario de Condiciones Laborales
Autor	: Alfredo Vílchez 2012
Adaptación	: Pacora, Joseline. (2019)
Objetivo	: Evaluar percepción de condiciones laborales
Sujetos de aplicación	: Trabajadores diversos
Tiempo de duración	: 20 minutos (promedio)
Material	: Se compone de 28 ítems
Descripción	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: Bajo: 1 punto; Medio: 2 puntos y Alto: 3 puntos.
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

Para la variable 2: Satisfacción laboral

Utilización de la Escala de satisfacción laboral que tiene 35 Ítems, en la cual nos darán un apoyo más claro y preciso de lo que queremos llegar en aras de encontrar una mejor solución, adaptado por Pacora J. (2019) que este compuesto por 35 ítems; se aplicó de manera individual o el otro modo es la aplicación grupal, con una duración aproximada de 30 minutos como promedio

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Revisado y adaptado por Pacora J. (2019)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala de satisfacción Laboral
Autor	: Sonia Palma
Adaptación	: Pacora J. (2019)
Objetivo	: Medir los niveles de satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores adultos.
Forma de aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5: Totalmente de acuerdo (TA); 4: De acuerdo (DA); 3 Indeciso (I); 2 En desacuerdo (ED); y 1: Total desacuerdo (TD).
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Obtuvo la realización del basado de información se usó aspectos necesarios para aplicar el cuestionario en las cual nos ayudara para la obtenían de resultados, por eso se aplicó el procedimiento de análisis de esta con el software SPSS versión 22, la cual ayudara a cumplir nuestros objetivos trazados. Es ahí donde se realiza cálculos y utilizó estadígrafos, tablas y figuras estadísticas teniendo en cuenta la variable correlacional.

Prueba de correlación por rangos de Spearman.

En este aspecto fue fundamental la utilización del Coeficiente de correlación por rangos de Spearman para correlacionar las variables de la investigación, que se involucran y dan una percepción más arraigada de la escala orinal

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Resultados de sexo de la población:

Tabla 1: Sexo de la población

N.º	Sexo	Frecuencia	%
1	Femenino	53	54
2	Masculino	45	46
	Total	98	100

Fuente: Test aplicado por la tesista – 2019

98 trabajadores de la población en total: pertenecen al sexo femenino 53 representando el 54% y del sexo masculino 45 representando el 46%.

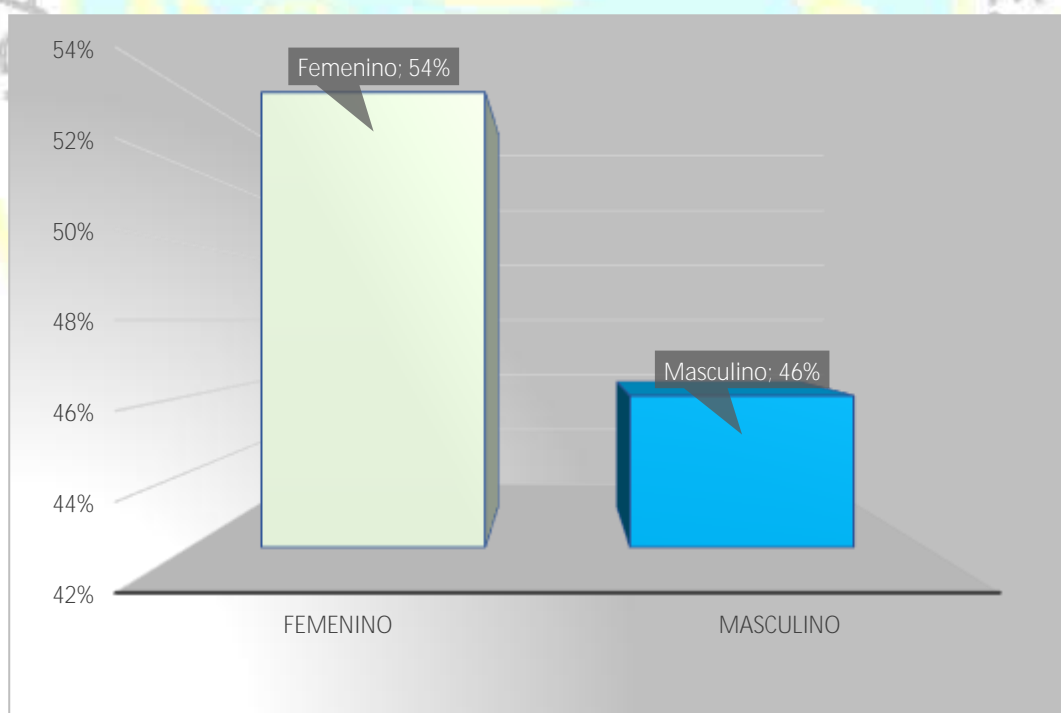


Figura 1: Sexo de la población

Estado civil de la población

Tabla 2: Estado civil de la población

N.º	Sexo	Frecuencia	%
1	Casados	19	19
2	Divorciados	24	25
3	Solteros	38	39
4	Viudos	17	17
	Total	98	100

Ídem

De 98 Colaboradores que representan el 100% de la población: 19 que representan el 19% son casados; 24 que representan el 25% son divorciados; 38 que representan el 38% son solteros; 17 que representan el 17% son viudos.

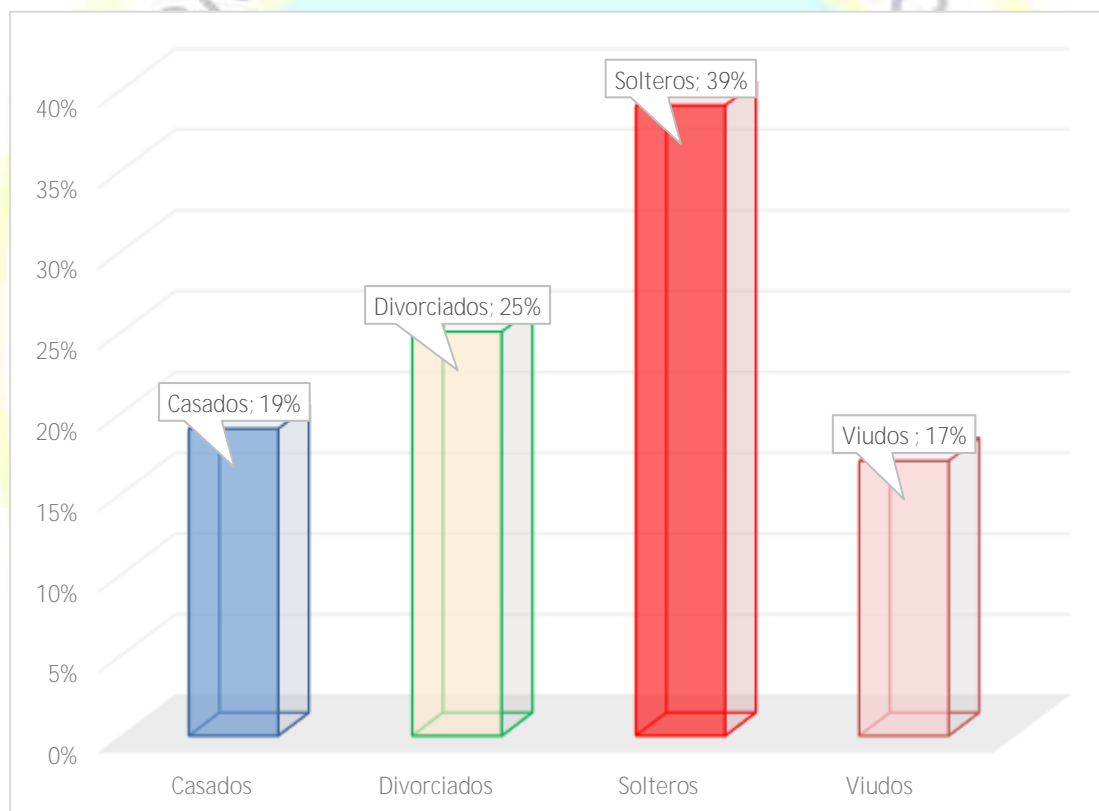


Figura 2: Estado civil de la población

Resultados de la Variables relevantes

Hipótesis General

Tabla 3: Tabla cruzada de condiciones de trabajo y satisfacción laboral

	Satisfacción laboral				Total	
	insatisfecho		Satisfecho			
Buenas	1	1%	3	3%	4	4%
Condiciones laborales Regular	19	20%	18	18%	37	38%
Malas	47	48%	10	10%	57	58%
Total	67	69%	31	31%	98	100%

Ídem

Tal como se aprecia en la tabla 3, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores de limpieza pública, 57 que son el 58% perciben que hay malas condiciones de laborales y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos que afirmar a malas condiciones laborales mayor será la insatisfacción laboral.

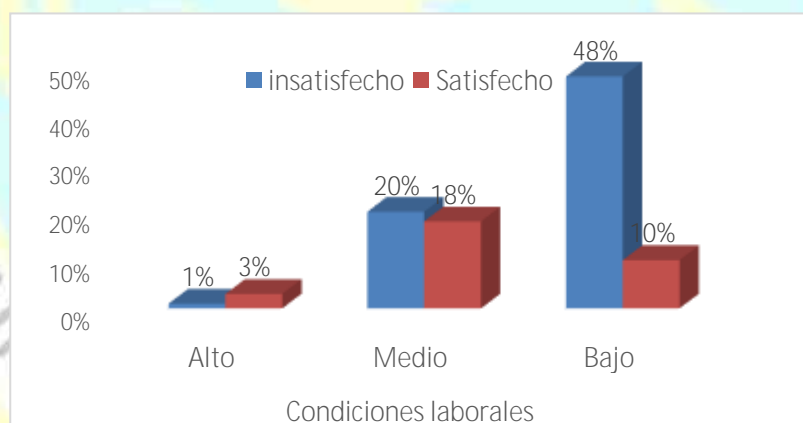


Figura 3: porcentaje de condiciones laborales y satisfacción laboral

Análisis de contrastación de hipótesis

- Hipótesis H_0 $P < 0.05$
Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son independientes
- Hipótesis H_i $P = 0.05$
Las condiciones de trabajo probabilísticamente están relacionadas con la satisfacción laboral
- Nivel de confianza: 0.95
- Nivel de significancia: .05 cuando p es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 4: Tabla de correlación de Cond. de trabajo y satisfacción laboral

		Condiciones de Satisfacción Trabajo laboral		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.437	
	Condiciones de Trabajo	Sig. (bilateral)	.001	
	N	98	98	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.437	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	98	98

Ídem

En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de .001 < .05 y el coeficiente de correlación es de .437. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables.

Es decir, según como se encuentre las condiciones de trabajo afectara de manera positiva o negativamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Tabla 5: Tabla de cruzada de jornada laboral y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total	
		insatisfecho		Satisfecho			
Jornada laboral	Buena	0	0%	2	2%	2	2%
	Regular	17	18%	17	17%	34	35%
	Mala	50	51%	12	12%	62	63%
Total		67	69%	31	31%	98	100%

Tal como se aprecia en la tabla 5, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 62 que son el 63% perciben que hay malas jornadas laborales y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos que afirmar a mala organización de las jornadas laborales mayor será la insatisfacción laboral.

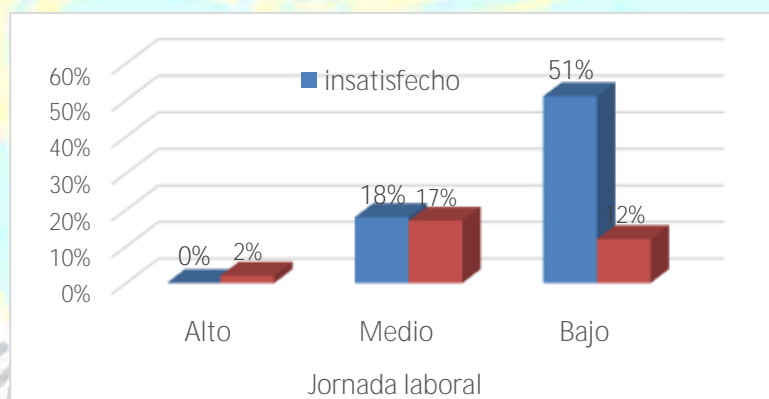


Figura 4: porcentaje de jornada laboral y satisfacción laboral

Análisis de contrastación de hipótesis

a. Hipótesis H_0 $P < 0.05$

La jornada laboral y la satisfacción laboral son independientes

b. Hipótesis H_1 $P = 0.05$

La jornada laboral probabilísticamente está relacionada con la satisfacción laboral

c. Nivel de confianza: 0.95

d. Nivel de significancia: .05 cuando p es < 0.05 se rechaza la H_0

e. Prueba estadística: Coeficiente de Correlación rho de Spearman.

Tabla 6: Tabla de correlación de jornada laboral y satisfacción laboral

		Jornada laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.371
	Jornada laboral Sig. (bilateral)		.007
	N	98	98
	Coeficiente de correlación	.371	1.000
	Satisfacción laboral Sig. (bilateral)	.007	
	N	98	98

Idem

En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de .007 < .05 y el coeficiente de correlación es de .371. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables.

Es decir, según como esté la jornada laboral afectara de manera positiva o negativamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Tabla 7: Tabla de cruzada de motivación laboral y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total	
		insatisfecho		Satisfecho			
Motivación laboral	Buena	32	33%	14	14%	46	47%
	Regular	32	33%	16	16%	48	49%
	Mala	3	3%	1	1%	4	4%
Total		67	69%	31	31%	98	100%

Ídem

Tal como se aprecia en la tabla 7, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 48 que son el 49% perciben que hay regular motivación laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos que afirmar a regular y mala motivación laboral, mayor será la insatisfacción laboral.

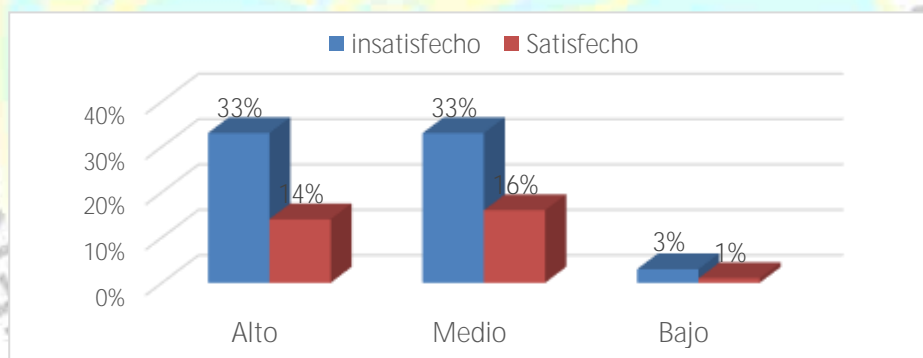


Figura 5: porcentaje de motivación laboral y satisfacción laboral

4.2 Contrastación de hipótesis

a. Hipótesis H_0 $P < 0.05$

La motivación laboral y la satisfacción laboral son independientes

b. Hipótesis H_i $P = 0.05$

La motivación laboral probabilísticamente está relacionada con la satisfacción laboral

c. Nivel de confianza: 0.95

d. Nivel de significancia: .05 cuando p es < 0.05 se rechaza la H_0

e. Prueba estadística: Coeficiente de Correlación rho de Spearman

Tabla 8: Tabla de correlación de motivación laboral y satisfacción laboral

		Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.075
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	.086
	N	98	98
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.075	1.000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.086
	N	98	98

Ídem

En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de .086 < .05 y el coeficiente de correlación es de .075. De tal manera se acepta la hipótesis nula y se determina que no hay evidencia suficiente para establecer la relación entre ambas variables.

Es decir, la satisfacción laboral de los trabajadores no necesariamente está relacionada a su motivación, dado que un mayor porcentaje de trabajadores están motivados y también sienten insatisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 9: Tabla de cruzada de seguridad laboral y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total	
		insatisfecho		Satisfecho			
Seguridad laboral	Alto	1	1%	4	4%	5	5%
	Media	24	25%	17	17%	41	42%
	Bajo	42	43%	10	10%	52	53%
Total		67	69%	31	31%	98	100%

Ídem

Tal como se aprecia en la tabla 9, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 52 que son el 53% perciben que hay mala seguridad laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos que afirmar a mala seguridad laboral, mayor será la insatisfacción laboral.

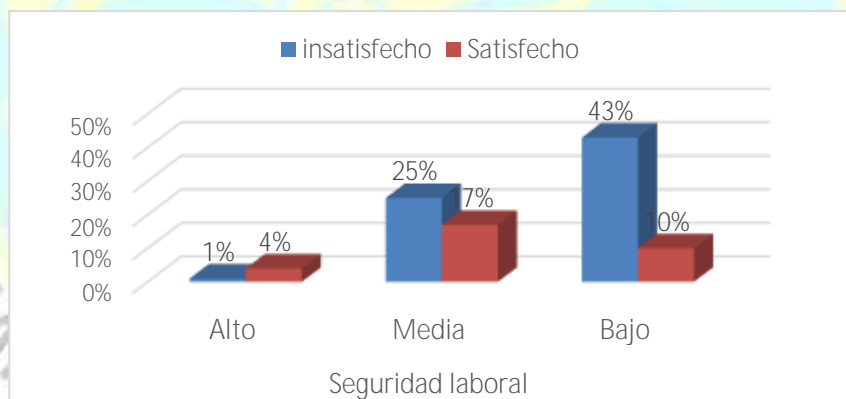


Figura 6: porcentaje de seguridad laboral y satisfacción laboral

Análisis de contrastación de hipótesis

- Hipótesis H_0 $P < 0.05$
La seguridad laboral y la satisfacción laboral son independientes
- Hipótesis H_i $P = 0.05$
La seguridad laboral probabilísticamente está relacionada con la satisfacción laboral
- Nivel de confianza: 0.95
- Nivel de significancia: .05 cuando p es < 0.05 se rechaza la H_0
- Prueba estadística: Coeficiente de Correlación rho de Spearman

Tabla 10: Tabla de correlación de seguridad laboral y satisfacción laboral

		Seguridad laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.049
		N	98
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.365
		Sig. (bilateral)	.05
		N	98

En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de .049 > .05 y el coeficiente de correlación es de .365. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación directa y moderada entre ambas variables. Es decir, según la situación de seguridad laboral podrá influir en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Hipótesis específica 4

Tabla 11: Tabla de cruzada de clima laboral y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total	
		insatisfecho		Satisfecho			
Clima laboral	Bueno	1	1%	4	4%	5	5%
	Regular	9	10%	20	20%	29	30%
	Mala	57	58%	7	7%	64	65%
Total		67	69%	31	31%	98	100%

Ídem

Tal como se aprecia en la tabla 11, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 64 que son el 65% perciben que hay mal clima laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos afirmar que cuando el clima laboral es malo, mayor será la insatisfacción laboral.

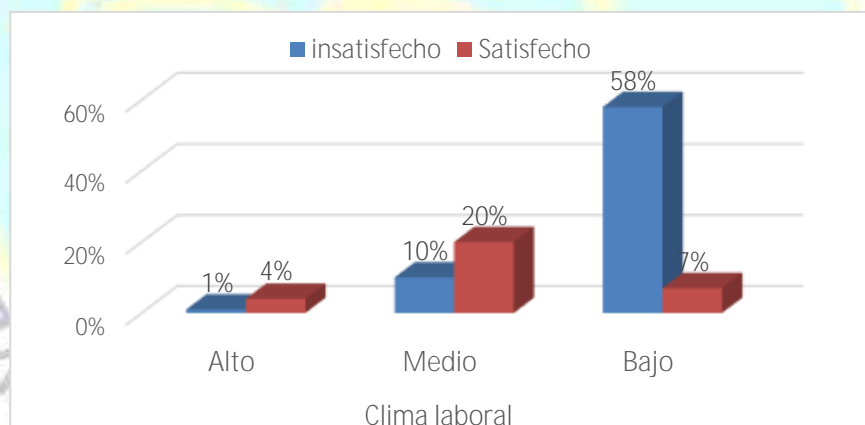


Figura 7: porcentaje de clima laboral y satisfacción laboral

Análisis de contrastación de hipótesis

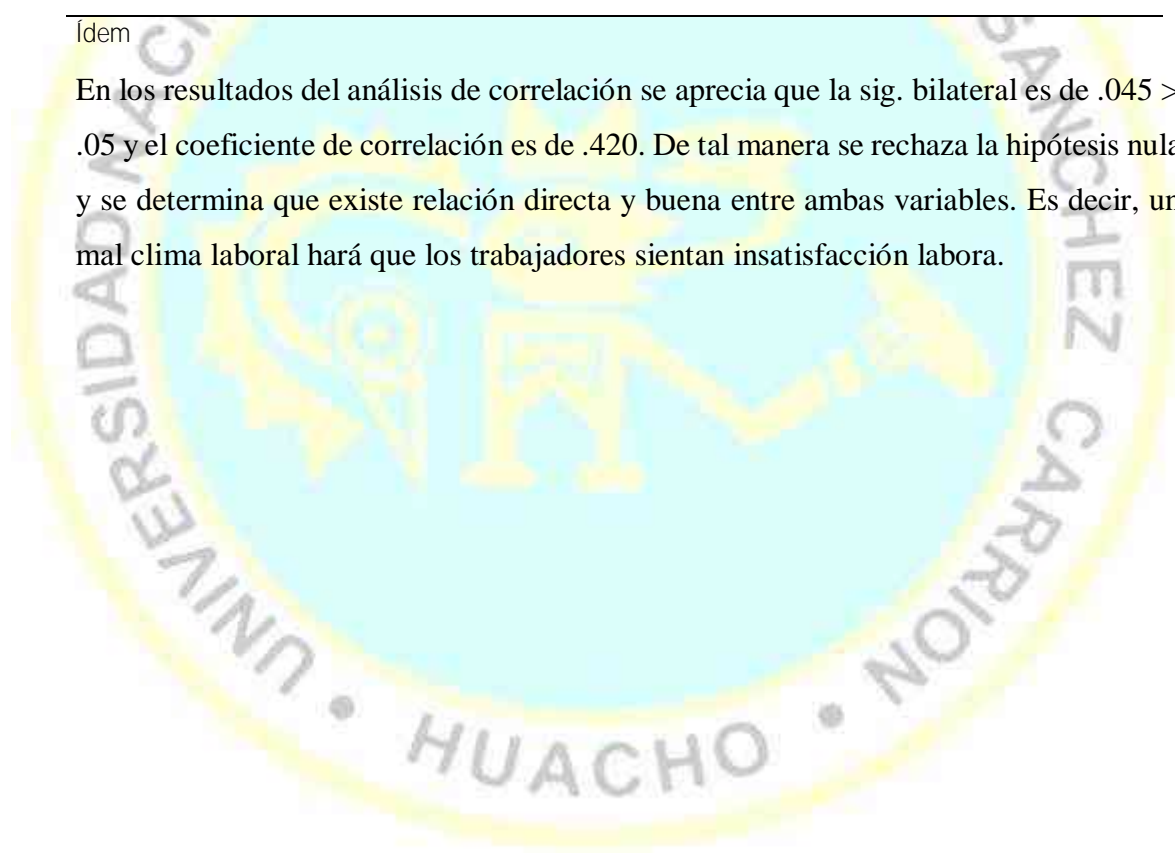
- Hipótesis H_0 $P < 0.05$
El clima laboral y la satisfacción laboral son independientes
- Hipótesis H_1 $P = 0.05$
El clima laboral probabilísticamente está relacionado con la satisfacción laboral
- Nivel de confianza: 0.95
- Nivel de significancia: .05 cuando $p < 0.05$ se rechaza la H_0
- Prueba estadística: Coeficiente de Correlación rho de Spearman

Tabla 12: Tabla de correlación de clima laboral y satisfacción laboral

		Clima laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.045
		N	98
		Coefficiente de correlación	.420
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.045
		N	98

Ídem

En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. bilateral es de .045 > .05 y el coeficiente de correlación es de .420. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables. Es decir, un mal clima laboral hará que los trabajadores sientan insatisfacción labora.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Luego de un paciente trabajo hemos concluido que de un total de 98 trabajadores que representan al 100% de la totalidad estudiada, 57 están representadas en 58% consideran que hay malas condiciones de trabajo, el 67 que representan el 69%, sienten insatisfacción laboral. Por lo que los trabajadores que señalaron que son malas las condiciones laborales un mayor porcentaje siente insatisfacción laboral (48% insatisfechos, frente a 10% satisfechos). En este caso encontramos mucha insatisfacción laboral que son factores muy denigrantes para un buen vínculo laboral que implican poca importancia al cumplimiento de protocolos estandarizados que apoyen a los colaboradores de la institución donde brinden servicio.

En el trabajo desarrollado por Reyes (2016) en su Tesis: “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”. tuvo una percepción más dramatizada a la realidad o al estado laboral de los colaboradores dentro de una empresa esto conllevando a una deserción a los puestos asignados, y dejando puestos vacíos y colaboradores indecisos para asumir responsabilidades que depende el área o lugar de dependencia. De tal modo que en ambas investigaciones se determinan que la calidad o buen trato laboral tienen relación con la satisfacción laboral.

Asimismo, lo investigado por Mercado (2015) Tesis de título: “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador”, apreciación y sistematización de la información conllevando a una viabilidad y aporte a las labores social dentro de la proyección de investigación. El resultado revela que el 67% consideran que van estar insatisfechos por las condiciones materiales de trabajo, el 24% refiere que estaría medio satisfecho y solo 09 % dice está satisfecho ya por el trabajo que tiene. Por lo que también concluye que entre las variables condiciones de trabajo tiene una relación directa con la satisfacción laboral del trabajador en este trabajo realizado en la ciudad de México y que los que dirigen las organizaciones deberían hacerlo posible por mejorar las condiciones laborales si quieren obtener mejores resultados

Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Tal como se aprecia en la tabla 3, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores de limpieza pública, 57 que son el 58% perciben que hay malas condiciones de laborales y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la significancia bilateral es de $.001 < .05$ es de .437.

Segunda: Por otro lado, tenemos en la tabla 5 de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 62 que son el 63% perciben que hay malas jornadas laborales y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de $.007 < .05$ y el coeficiente de correlación es de .371. De tal manera se determina que existe relación directa. Es decir, a mala jornada laboral habrá insatisfacción laboral.

Tercera: Asimismo, Tal como se aprecia en la tabla 7, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 48 que son el 49% perciben que hay regular motivación laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de $.086 < .05$ y el coeficiente de correlación es de .075. De tal manera aceptación de la hipótesis nula que la motivación no necesariamente está relacionada con la estabilidad cooperativa de colaboradores sustancialmente distribuida. están motivados y también sienten insatisfacción laboral.

Cuarta: Por otro lado, tal como se aprecia en la tabla 9, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 52 que son el 53% perciben que hay mala seguridad laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. En los resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. Bilateral es de $.049 > .05$ y el coeficiente de correlación es de 365. Es decir, a mala seguridad laboral habrá insatisfacción laboral de los colaboradores.

Quinta: Finalmente, tal como se aprecia en la tabla 11, de un total de 98 que representan el 100% de los colaboradores, 64 que son el 65% perciben que hay mal clima laboral y 67 que son el 69%, perciben insatisfacción laboral. Por lo que podemos reflejar que cuando el clima laboral es malo, mayor será la insatisfacción. resultados del análisis de correlación se aprecia que la sig. bilateral es de $.045 > .05$ y el coeficiente de correlación es de $.420$. De tal manera que un mal clima laboral hará que los trabajadores sientan insatisfacción laboral.

6.2 Recomendaciones

Sensibilizar a las autoridades vigentes y los funcionarios correspondientes a que se esmeren en conocer de mejor manera la realidad en la que van a trabajar y de este modo puedan desarrollar de manera adecuada la gestión y, que si es necesario se organicen estrategias específicas que les permita capacitarse en algunas áreas de conocimiento y gestión de las Municipalidades a fin de que su accionar dentro de la Institución sea de provecho no solo para las autoridades que están administrando la gestión sino que beneficie a la población quien los eligió y no se sientan defraudados.

Es muy conveniente que los Regidores y Directivos responsables quienes van a ocupar ciertas cargos como el gestionar la limpieza pública como responsabilidad de mucho riesgo ya que a los colaboradores de la limpieza pública se los posterga con mucha facilidad y se les saca al campo a desarrollar sus labores sin dotarles de la protección más elemental como es dotarles de sus Equipos de Protección Personal - EPP, por ser un trabajo además de la capacitación que deben recibir, será necesario también que se organicen una serie de entrenamientos y capacitaciones específicas relacionadas con la limpieza pública.

Asimismo, los que van a hacer la gestión en el rubro de limpieza pública tiene que ser capacitados y asesorados en todo lo relacionado y entender de que hay la necesidad de desarrollar ciertos protocolos que eviten que los trabajadores por estas razones de su propio trabajo se contaminen y se expongan una serie de agentes patógenos que pone en peligro su salud. Los colaboradores de limpieza pública por el tipo de trabajo que desarrollan están expuestos a una serie de riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos psicológicos, riesgos situacionales que necesitan ser comprendidos y atenuados de manera amplia por los encargados de hacer gestión en estas áreas; como es mejorar los horarios, dotarles de sus Equipos de Protección Personal – EPP de manera oportuna.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Correa Inche, M. L. (2016). *La Satisfacción Laboral y el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A-SILSA*. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- García, K. L. (2018). *Condiciones laborales de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? . *Revista de Economía Aplicada*, XX, 60.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74.
- Jefferson Molina, A. (2014). *Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para región de Latinoamérica y estados unidos ubicada en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Mercado, S. J. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. Toluca - México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Pérez Porto Julián y Merino, María. (2014). *Definición de condición de Laboral - ¿Qué es?, Significado y Concepto*. España.
- Ramírez Roja, A. L., & Benítez Guadarrama, J. P. (2011). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de México.

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*. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Yonclei Merlin, G. H. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

7.2 Fuentes bibliográficas

Anaya, D., & Suárez, J.M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22.

Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. . (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Universum*, 23.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Dakduk, S., Gonzáles, A., & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas , Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 42.

7.3 Fuentes hemerográficas

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

7.4 Fuentes electrónicas

Alva Zapata Jose Luis y Juárez Morales, Junior Alexander. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo- 2014. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

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

Correa Inche, M. L. (2016). La Satisfacción Laboral y el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A-SILSA. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de La Vega.

Fuentes Navarro, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

García y Lujan. (2001). Metodología de la Investigación.

García, K. L. (2018). Condiciones laborales de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? . Revista de Economía Aplicada, XX, 60.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. Journal of Applied Psychology, 74.

Jaramillo Pescador, N. J. (2010). Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de la Celia Risaralda. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.

Jefferson Molina, A. (2014). Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para región de Latinoamérica y estados unidos ubicada en la ciudad de Guatemala. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Mercado, S. J. (2015). Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador. Toluca - México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Nottoli, H. (2017). Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores. Buenos Aires: Diseño.

Ramírez Roja, A. L., & Benítez Guadarrama, J. P. (2011). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de México.

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. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Yonclei Merlin, G. H. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.



<p>Municipalidad Distrital de Huaura 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y satisfacción los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019?</p>	<p>colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p> <p>Determinarla relación existente entre la seguridad laboral y la satisfacción los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p> <p>Determinarla relación existente entre el clima laboral y la satisfacción los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p>	<p>limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p> <p>Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019.</p>		<ul style="list-style-type: none"> -Políticas administrativas -Rel. Interpersonales -Desarrollo del personal -Desempeño de tareas -Relación con la autoridad 	
--	--	---	--	---	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Instrucciones. – Se le plantea múltiples alternativas la cual está en la capacidad de responderla de la mejor manera, **marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta.** No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Nunca 1

A veces 2

Casi siempre 3

Siempre 4

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4
I	JORNADA LABORAL				
01	El trabajo me da tiempo para estar con mi familia.				
02	Tenemos trabajo extra pagados que nos ayudan				
03	Los jefes son flexibles con nuestra jornada de trabajo				
04	Nadie se enferma a causa del trabajo				
05	La jornada de trabajo es equitativa para todos				
06	Te dan trabajos extras para mejorar tus ingresos				
07	Los jefes conocen y manejan bien el tema de la jornada laboral				
II	MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4
08	Me gusta trabajar en esta organización				
09	Los jefes siempre nos motivan a sentirnos bien				
10	Te dan espacios para las capacitaciones				
11	Da gusto trabajar aquí porque existen señales de seguridad				
12	Cuando hay necesidad se hacen jornadas con las parejas				
13	Si hay necesidad puedo solicitar permiso para mis asuntos propios.				
14	Los fines de semana hacemos deportes con los compañeros				

III	SEGURIDAD LABORAL	1	2	3	4
15	En esta organización hay señales de seguridad en zonas adecuadas.				
16	De acuerdo a mi puesto de trabajo en la que me desarrollo me dan el uniforme adecuado.				
17	Cada mes se nos da útiles de aseo personal.				
18	Si tenemos algún problema de salud, nos envían a centros de salud.				
19	Te recuerdan siempre que hay zonas de riesgo				
20	Tenemos los beneficios de acuerdo a las normas establecidas por el sector salud.				
21	Estamos recibiendo estímulos en nuestro centro de trabajo				
IV	CLIMA LABORAL				
22	Trabajar con mis compañeros es agradable				
23	En el trabajo nos dan charlas de cómo llevarnos bien				
24	Las diversas actividades nos permiten interactuar entre nosotros.				
25	Podemos tener diferencias, pero existe mucho respeto				
26	Los jefes no muestran maltrato hacia los colaboradores.				
27	Los jefes nos piden sugerencias casi siempre				
28	En el trabajo trataos de evitar los conflictos y peleas				
PUNTAJES PARCIALES:					
PUNTAJE TOTAL:					

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La calificación se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

PUNTAJE POR DIMENSIONES:

De 20 – 28 : Buenas condiciones laborales
De 10 – 19: Regulares condiciones laborales
De 00 – 09: Malas condiciones laborales

PUNTAJE TOTAL:

De 75 – 112: Buenas condiciones laborales
De 38 – 74 : Regulares condiciones laborales
De 00 – 37: Malas condiciones laborales

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	
01	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	1	1	1	2	3	2	
02	2	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	
03	1	1	2	2	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	1	1	1	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
04	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	
05	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	1	5	4	
06	1	1	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
07	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	1	4	4	5	5	
08	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4
09	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	
10	5	4	4	4	5	4	4	5	0	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	0	3	3	
11	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	
12	1	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
13	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	
14	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	1	
15	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2
16	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	
17	1	2	3	2	3	4	5	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	3	4	2	2	2	
18	1	2	3	2	1	3	4	2	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	
20	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	
21	1	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	2	1	1	1	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	
22	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	
23	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	4
24	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	5	
25	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	5	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2	4	4	5	4	3	
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	3	
28	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1	1	4	3	4	1	3	4	4	
29	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	
31	1	1	1	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	4	
32	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	5	5	3	3	1	
33	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1
34	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	
35	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
36	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
37	5	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
38	2	2	2	1	1	4	4	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	
39	1	1	1	2	2	2	3	1	3	4	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	4	4	
40	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
41	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
42	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	
43	2	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	
44	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
45	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
46	3	2	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	5	4	0	5	5	3	3	2	
47	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	
48	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	
49	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	4	4	3	2	2	
50	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	
51	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2
52	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
53	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	
54	2	2	1	1	1	1	2	3	2	4	2	4	2	5	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
55	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
56	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	4	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	
57	1	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
58	2	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	
59	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	
60	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	0	4	4	4	
61	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	
62	1	1	1	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
63	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	

	IT1	IT2	IT3	ITT2	IT4	IT5	ITT3	IT6	IT7	ITT4	IT8	IT9	ITT5	IT10	IT11	ITT6	IT12	IT13	ITT7	IT14	IT15	ITT8	IT16	IT17	ITT9	IT1
01	2	1	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
02	2	2	1	1	1	2	1	3	3	4	3	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3
03	1	2	1	2	2	1	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
04	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3
05	3	2	2	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	2	2
06	1	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3	1	2	1	2	3	2	1	0	1	2	3	3
07	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1
08	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	3	1	1	1	0	3	2	1	1
09	1	2	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
10	2	2	2	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1
11	1	2	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1
12	1	2	1	1	2	1	2	3	4	4	3	4	3	4	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1
13	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3
14	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
15	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
16	1	2	2	2	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1
17	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3
18	2	1	2	1	2	1	1	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2
19	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3
20	2	2	3	2	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3
21	1	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1
22	2	2	1	2	1	2	1	4	4	3	3	2	4	4	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2
23	2	2	2	3	1	3	1	4	4	4	3	2	4	4	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2
24	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2
25	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	1
26	2	3	3	1	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1
27	2	2	1	1	3	1	1	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1
28	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2
29	2	2	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3
30	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3
31	2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3
32	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	4	4	3	0	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2
33	2	2	1	2	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
34	1	2	1	1	2	1	2	4	3	3	2	4	4	3	1	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1
35	1	1	2	2	1	3	1	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
36	3	2	3	2	1	1	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
37	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2
38	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	4	4	2	2	2
39	2	2	2	1	1	3	1	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	0	3	2	3	3
40	1	1	1	2	3	4	1	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2
41	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1
42	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	4	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
43	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
44	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	0	2	2	2	2
45	1	2	2	2	3	1	1	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1
46	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0
47	1	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
48	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3
49	1	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
50	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
51	1	2	1	1	3	1	1	3	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1
52	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1
53	1	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	1	3	3
54	1	2	1	2	1	3	1	3	4	4	3	4	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1
55	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	3	4	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	3
56	1	2	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3
57	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3
58	1	2	1	2	1	1	2	3	4	3	4	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2
59	1	2	3	2	3	2	1	3	4	4	4	2	4	4	1	2	3	1	2	2	1	4	2	2	1	1
60	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2
61	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	4	4	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	2
62	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3

04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

