

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**

Presentado por:

MERCEDES ALICIA, CHAVARRÍA ALVARADO

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Asesor:

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

HUACHO PERÚ

2022

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**

Mercedes Alicia Chavarría Alvarado

TESIS DE MAESTRÍA

Asesor: Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Huacho

2022

DEDICATORIA

Con mucho afecto y amor para mi adorado esposo Juan Benito por su paciencia y apoyo en todo este proceso, que no ha sido nada fácil. A mis hijos Karol y Juan Diego por ser el motivo que siempre me han impulsado a superarme y desarrollarme.

A mis Padres Grimaldina y Saturnino y a mis hermanos Carlos y William quienes me siguen ayudando sin poner medidas hasta el presente.

Mercedes Alicia Chavarría Alvarado

AGRADECIMIENTO:

A Dios, que todo lo puede.

A mi asesor, Dr. Hugo Rojas Carranza por su paciencia mostrada durante la Asesoría.

A mis Maestros de la Maestría de quienes aprendí mucho.

A mi escuela de Posgrado y mi Alma Mater que sin ella no sería posible estar escribiendo estas líneas.

Mercedes Alicia Chavarría Alvarado

ÍNDICE

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
 CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 	
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.4 Justificación de la investigación	19
1.5 Delimitación del estudio	20
1.6 Viabilidad del estudio	21
 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	24
2.2 Bases teóricas de las variables.....	27
 CAPITULO III: METODOLOGÍA 	
3.1 Diseño Metodológico	40
3.2. tipo de investigación.....	40
3.2 Población y muestra	40
3.2.1 Población:.....	40
3.2.2 Muestra.....	41
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	42
3.5. Matriz de consistencias.....	44

**CAPITULO IV:
RESULTADOS**

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS FIGURAS E INTERPRETACIÓN.....	45
4.2. Presentación de las variables relevantes.....	46
4.2.1. Resultados de la Variable 1	46
4.2.1. Resultados de la Variable 1	47
4.2.2 Resultados de la Variable relevante 2	51
4.3. Contrastación de hipótesis	52

**CAPITULO V:
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión	65
5.2. Conclusiones.....	67
5.3 Recomendaciones.....	69

CAPITULO VI:REFERENCIAS

5.1 Fuentes bibliográficas.....	71
5.2 Fuentes electrónicas.....	73
5.3. Fuentes de tesis.....	74
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados totales de la variable 1, condiciones laborales.....	46
Tabla 2 Resultados de la dimensión 1: Jornada laboral, variable 1	47
Tabla 3 Resultados de la dimensión 2: Motivación; variable 1	48
Tabla 4 Resultados de la Dimensión 3: Seguridad laboral, variable 1.....	49
Tabla 5 Resultados de la Dimensión 4: Clima laboral, variable1	50
Tabla 6 Resultados totales de la variable 2: Satisfacción laboral.....	51
Tabla 7 Cruce de variables relevantes 1 y 2.....	52
Tabla 8 Correlación de las variables relevantes 1 y 2.....	53
Tabla 9 Cruce de la dimensión J. laboral y V 2 satisfacción.....	54
Tabla 10 Correlación de la dimensión jornada laboral y la satisfacción.....	56
Tabla 11 Cruce de la dimensión motivación laboral y V 2 satisfacción	57
Tabla 12 Correlación dimensión motivación laboral y la satisfacción	58
Tabla 13 Cruce de la dimensión seguridad laboral y satisfacción	59
Tabla 14 Correlación de la variable seguridad laboral y la satisfacción	61
Tabla 15 Cruce de variables clima laboral y satisfacción	62
Tabla 16 Correlación de la variable clima laboral y la satisfacción.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados totales variable 1: Condiciones laborales	46
Figura 2 Resultados de la dimensión 1: jornada laboral, variable 1	47
Figura 3 Resultados de la dimensión 2: Motivación, Variable 1	48
Figura 4 Resultados de la dimensión 3: seguridad laboral, variable 1	49
Figura 5 Resultados de la dimensión 4: Clima laboral, Variable 1	50
Figura 6 Resultados totales de la Variable 2: Satisfacción	51
Figura 7 Cruce de variable 1 y Variable 2	52
Figura 8 Cruce de la dimensión J. laboral y V. satisfacción	55
Figura 9 Cruce de la dimensión motivación laboral y V. satisfacción.....	57
Figura 10 Cruce de la dimensión seguridad laboral y D. satisfacción	60
Figura 11 Cruce de la dimensión clima laboral y D. satisfacción.....	62

RESUMEN

Luego de haber desarrollado nuestro estudio, mediante el cual nos trazamos como **objetivo** principal el de establecer la vinculación presente entre esas variables materia del estudio relevantes Condiciones de trabajo y la satisfacción en la población referida y que para este fin. La **metodología** que utilizamos el Cuestionario de condiciones laborales elaborados en el año 2012 por Asunción Zelada, la misma que ha sido adaptada por Chavarría Mercedes en el año 2022; Por otro lado, siendo muy elemental la determinación de los niveles de bienestar de la misma población, se utilizó el instrumento llamado Escala de Sonia Palma (2012) que será muy beneficiosa para medir las variables, adaptado también por Chavarría Mercedes (2022). **Los resultados** de nuestro trabajo de investigación pueden señalar lo siguiente: se estableció que el 100 %, de la muestra 26 representa el 46% indican que son pésimas las disposiciones del trabajo y 27 que representa el 48% advierten que no están satisfechos. De lo cual se puede deducir que cuando hay malas condiciones laborales, mayor será el nivel de insatisfacción. Como **conclusión** podemos señalar: Como p es $0,014 < 0.05$ los valores del coeficiente tienen significancias a un grado de error de 5% y grados de confiabilidad del 95%, por ello, es rechazada la hipótesis nula; aceptando la Hipótesis alternativa. Respecto a las evidencias hallamos en el baremo interpretativo, que se traduce en correlaciones de forma positiva ($r=.534$), los hallazgos, hacen posible establecer la existencia de vinculación directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, si las condiciones laborales son buenas, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

Palabras claves: Jornada laboral, motivación laboral, seguridad laboral, clima laboral y satisfacción.

ABSTRACT

After having developed our research work entitled Working Conditions and Satisfaction of Administrators' Workers in the District of Pativilca, 2022, for which we set as our main **objective** to establish the relationships between the relevant variables Working conditions and satisfaction in the population referred to and that for this purpose. The **methodology** we used was the Questionnaire of working conditions elaborated in 2012 by Asunción Kelada, which has been adapted by Buy Chavarria Mercedes in 2022; one of the instruments used, to measure the level of satisfaction of the same population were used the instrument called Jobs Satisfaction Scale by Sonia Palma (2012), also adapted by Chavarria Mercedes (2022). The **results** of our research work can point to the following: Out of 56 administrative workers representing 100%, 26 representing 46% perceive poor working conditions and 27 representing 48% perceive dissatisfaction. From which it can be deduced that when there are bad working conditions, the higher the level of dissatisfaction will be. As a **conclusion** we can point out: As p is $0.014 < 0.05$ they are significantly different at a margin of error over 5% and a confidence level of 95%, therefore, the null hypothesis is rejected; accepting their alternative Hypothesis. This result we place into that interpretation scaled whose meanings are of positive Correlations ($r = .534$), these results allow us to conclude that there is a direct and strong relationship between other variables of study. Therefore, if the working conditions are good, it will allow for satisfaction in the studied population.

Keywords: Working time, work motivation, job security, work climate and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En los estudios desarrollados por Molina invocando a Herzberg señala que hay dos factores importantes como los elementos que hacen que el trabajador como personas serán afectados intrínsecamente y se encuentran relacionados, uno de ellos son los factores higiénicos, denominados así mismo con deficiencias en la satisfacción, está supeditado a una serie de aspectos que acordonan a los individuos en su centro laboral, los elementos de motivación son referentes al perfil del cargo, debido a que toda actividad se encuentra vinculada hacia él. En ese sentido, por ello existe la posibilidad de pensar que el bienestar ya sea positivo o negativo son 2 cabos ligados entre sí los cuales se hallan establecidos por distintos elementos.

En este estudio se ha tratado de resaltar con claridad todos los aspectos inherentes para mejorar las labores de los empleados administrativos de la Entidad Edil establecida en Pativilca. Ciertamente y debido a las condiciones laborales no dependen de los trabajadores. Dichas condiciones dependen fundamentalmente de como los directivos y mandos superiores han diseñado la cultura organizacional y como además ha dispuesto la infraestructura ergonómica de los muebles y demás aspectos objetivos del trabajo.

Con todo ello se ostenta que este propósito plasmado en el estudio podrá ser muy útil como material de consulta, a futuros investigadores, que efectúen temas similares al cual estamos tratando.

En consecuencia, este estudio explicará con detalles exactos y precisos, todos los aspectos vinculados al tema referido, por lo cual se desarrolló a través de capítulos, detallando con claridad los temas referenciados con los autores de más trascendencia los cuales han sido citados eficazmente de acuerdo a las normas establecidas, aplicando el estilo Appa exigido por la entidad

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática. -

Las dificultades que siempre existen en lo referente a la satisfacción laboral es estos tiempos un asunto de dimensión actitudinal que tiene un protagonismo en la dinámica de las organizaciones modernas; además es relevante en el desarrollo y evolución de la humanidad en los últimos tiempos de la historia.

De las nuevas y buenas combinaciones entre las tecnologías innovadoras así como el recurso humano resultará la consecuencia con el propósito de obtener la optimización en las organizaciones del siglo XXI.

En consecuencia, distintas entidades a nivel mundial efectuaron propuestas referentes al estudio, diagnóstico y resolución de las dificultades, presentes dentro de las entidades en cuanto a las personas que viene desempeñándose como colaboradores en las organizaciones.

Poder comprender la conducta o personalidades de los trabajadores en una entidad cualquiera nunca se ha podido evidenciar la trascendencia existente actualmente en el mundo moderno. Efectuar revisiones de las etapas de modificaciones dentro de las entidades servirán de respaldo estas afirmaciones. Así como los es la reorganización y la modificación de las organizaciones y la disminución de costos son elementos del rendimiento para cualquier empresa; la competitividad globalizada, requiere que los trabajadores o empleados puedan ser más flexibles y que puedan aprender a asumir los retos ocasionados por las modificaciones rápidas y las innovaciones tecnológicas.

En el seno de la Municipalidad Distrital de Pativilca es similar a las de otras Municipalidades toda vez que no es un Gobierno que tenga una estabilidad como se puede apreciar en las organizaciones privadas en donde su actividad es más o menos predictiva considerando que las políticas las diseñan los encargados de una manera rigurosa y en donde las evaluaciones serán por los resultados que se obtengan luego de un periodo de gestión. En las Municipalidad el problema de la gestión se complica considerando que son organismos que cada cuatro años por ley se van renovando sin la posibilidad de continuar en los cargos toda vez que estas se someten a la dinámica políticas de quienes llevan por el voto de los vecinos que están en la posibilidad de optar por el que les simpatiza, o los convenza en la campaña previa a las elecciones, lo que no quiere decir que eso garantice su compromiso con su población y también mirando hacia el interior interesándose por los trabajadores que laboran en una serie de actividades que permitan ser eficientes a los trabajadores y que como consecuencia de estos hechos los trabajadores que brindan sus servicios en la entidad edil referente, se encuentren también satisfechos con el objetivo de entregarse mejor manera a su labor cotidiana, sabiendo que el conjunto de actividades va traer como consecuencia una percepción de la comunidad respecto a la gestión que desarrollan sus autoridades.

Al desarrollar la investigación presente en un área tan trascendente de la comunidad, buscamos establecer la manera en que las variables utilizadas como son las limitaciones laborales y el bienestar que son materia de investigación cómo se comportan al interior de la Municipalidad Distrital de Pativilca.

Conocedores de que la variable condiciones laborales dependen en gran medida de las decisiones de la Gerencia y los altos funcionarios y a quienes les toca determinar políticas

que permitan al trabajador procure lograr una identificación con la organización y de este modo sus actividades siempre contribuyan a la consolidación de la visión planteada para cierto periodo y que como complemento tengan claro en su accionar cotidiano porque son trabajadores que en el día a día se exponen.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022?

¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022?

¿Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022?

¿Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general:

Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

Establecer la relación existente entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Establecer la relación existente entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Establecer la relación existente entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Establecer la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica:

Respecto a este tema de estudio, sabemos que se han desarrollado una serie de investigaciones utilizando las mismas variables y los resultados han resultado interesantes debido que siempre las investigaciones significan un aporte interesante. Si bien es cierto que en nuestro caso hemos tomado una serie de investigaciones anteriores, la nuestra también será un aporte para los estudiosos y tesis que pretendan desarrollar sus investigaciones tanto para el pregrado, así como también para el posgrado.

Práctica:

Nuestro trabajo de investigación respecto al tema referido, aplicado a los trabajadores que pertenecen a la entidad aludida, puede servir de referencia diagnóstica para las autoridades y funcionarios vigentes de dicha institución siempre que lo decidan y lo tomen de buena

manera como un instrumento a considerarlo para los trabajos de corrección en la gestión pública.

Social:

Las Municipalidades como organizaciones de carácter público de deben a los clientes externos que pertenecen a la comunidad. Particularmente la entidad Edil establecida en Pativilca tiene que brindar atención y servicios a la Comunidad de Pativilca por lo mismo su vida y dedicación se la debe dicho pueblo quienes al pagar sus arbitrios y deberes ciudadanos cumple con sus deberes debiendo recibir como una retribución una sostenida y buena atención.

1.4 Delimitación del estudio. -

Delimitación geográfica:

Para que este propósito sea efectivo lo desarrollaremos en la Municipalidad Distrital de Pativilca. Pativilca es un distrito que es parte de la provincia de Barranca dentro de la Región Lima Provincias. Los límites son del siguiente modo: Por el norte con el distrito de Paramonga; por el sur con el distrito de Barranca; por el este con el distrito de Cochas (Ocros) y por el oeste con el Océano Pacífico. Asimismo, en el Censo del 2007 Pativilca tenía una población de 19, 749 habitantes

Delimitación temporal:

Nuestro trabajo se desarrollará durante los meses de noviembre 2021 a mayo del 2022 teniendo en cuenta que en el transcurso de los meses de noviembre y diciembre será exclusivamente para las revisiones bibliográficas, aspectos teóricos y un conjunto de antecedentes que guardaran relación con la investigación. En el mes de diciembre aplicaremos los instrumentos de investigación culminamos y presentamos el borrador terminado, para la revisión y aprobación y posteriormente desarrollar la sustentación en el mes de mayo del año 2022.

1.5 Viabilidad del estudio

Humana:

La Municipalidad Distrital de Pativilca está colaborando con nosotros, sin mayores intereses salvo el de contribuir con nosotros toda vez que somos integrantes de los trabajadores administrativos, por lo mismo nos han mostrado su interés en querer ayuda para que esta investigación salga adelante y se culmine en un plazo muy corto. También en la Escuela de Posgrado los recursos humanos favorecen la ejecución de nuestro trabajo.

Financiera:

La presente investigación en todos los aspectos desde un inicio hasta la finalización será costeadada por la autora del trabajo de investigación.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales. -

Mercado (2015) en su estudio de título: *“El Clima y el medio ambiente en el trabajo como mecanismos de satisfacción en los empleados”*, Investigación que fue aprobada en la Universidad Autónoma del Estado de México, conclusiones: son aspectos de mucha trascendencia, debido es evidente percibir que en ese sentido lo asumirán aquellos que efectúan las investigaciones de orden teórica de las dificultades y, en consecuencia, de aquellos que se hallan ocupando un lugar adecuado; en ese sentido, en su calidad de trabajadores experimentan o no lo argumentado anteriormente.

Resultados: El tipo de investigación efectuado fue el cuantitativo descriptivo transversal, empleando una serie de interrogantes con la intención de medir los grados de satisfacción laboral percibida por los empleados, en consecuencia, se pudieron determinar las variables vinculantes tales como son: trabajo, características laborales y clima laboral. fueron 37 damas las consideradas por las muestras cuyos propósitos funcionales efectuar la mezcla de artículos en tiempos y formas de acuerdo a los requerimientos efectuado por los usuarios.

Romero Polo, J. A., Mercado, A., Díaz, S., & Archivald, M. (2020). En su investigación *“Niveles de Bienestar y determinantes laborales en salud bucal”* Objetivo: vincular el bienestar las determinantes laborales de los profesionales en salud bucal. Materiales y métodos: estudio descriptivo transversal en una muestra no probabilística de 107 odontólogos generales que brindan sus servicios de forma independiente en centros de salud bucal en el año 2016. Se estructura y emplea las

interrogantes, con el propósito de estudiar los aspectos referentes a la satisfacción laboral. Resultados: en referencia a ello se evidencia que el 55,1 % de los profesionales en salud bucal, estaban completamente a gusto en las labores que efectúan; en tanto el 62,6 % manifiestan disconformidad con los sueldos que perciben en ese sentido el 75,7 % disconformes con las condicionantes hallados en el mercado laboral. se evidenciaron vínculos muy significativos de las variables y contar con menos de 44 años ($p= 0,003$), sexo masculino ($p= 0,007$) y estar casado ($p= 0,038$); de igual forma en la segunda variable (2) ($p= 0,016$), sueldos obtenidos ($p=0,000$), competitividad laboral ($p=0,001$) y haberse encontrado alguna vez sin trabajo ($p=0,034$). Conclusión: se halló grandes vinculaciones entre ambas variables, así como también en sus dimensiones, los hallazgos fueron determinantes para evidenciar la aceptación de la propuesta, la cual fue posible gracias a la aplicación de los factores correlacionales, para ello se emplearon todas las técnicas requeridas de acuerdo a las ecuaciones estadísticas correspondientes.

2.1.2 Antecedentes nacionales. -

Reyes (2016) efectuó un estudio al cual puso como título: “*Determinantes laborales y la satisfacción de los trabajadores pertenecientes a una entidad del estado- establecida en Tarapoto, año 2016*”. Investigación que fue aprobada por la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la que en (p. 11) resume que su investigación, ha sido efectuada en la entidad referida la cual es el propósito de este estudio de grandes trascendencias con el objetivo de establecer los vínculos entre las determinantes del trabajo y obtener niveles del bienestar de los empleados, en ese sentido se pudo lograr una muestra establecida por 30 individuos que brindan sus servicios en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las ecuaciones estadísticas correspondientes a

quienes se les aplicó una serie de interrogantes las cuales fueron plenamente respondidas y analizados por profesionales expertos en estos temas. Luego del procesamiento de las interrogantes se fueron sometidos a la aplicación de los factores correlacionales, que evidenciaron hallazgos positivos, determinando la aceptación de las propuestas establecidas, lo que indicó que las variables se vinculan entre sí. En ese sentido podemos sostener que este tema cuenta con mucha trascendencia, lo cual servirá como material de consulta para otros estudios referentes al nuestro

García (2018) en su Tesis titulada: *“Aspectos condicionantes en la entidad laboral respecto a los empleados que efectúan actividades de limpieza y ornato en una entidad edil”*. Su investigación aprobada por el Centro Superior de Estudios universitarios referidos en el estudio, la autora resume en lo siguiente (p. 10): La indagación determinó como objetivos, detallar los vínculos existentes entre las variables propuestas en este estudio, el tipo de estudio es básico, con niveles descriptivos, forma cualitativa y cuantitativa, diseño no experimental descriptivo, según lo evidenciado en cuanto a los resultados, arrojaron significación aceptable, para ello se emplearon una serie de factores correlacionales aplicados a las hipótesis propuestas, en consecuencia han sido aceptadas, lo que evidencia que las variables analizadas guardan grandes vinculaciones. En ese sentido ello fue posible gracias al empleo de las ecuaciones estadísticas a través de los programas SPSS así como también la J_i^2 .

Reaño (2019) en su tesis *“Vínculos de las determinantes laborales y el agrado percibido por los trabajadores pertenecientes a un Centro superior Universitario”*. El diseño pertinente es el no experimental, toda vez que no hubo manipulaciones, debido a su tipo es correlacional porque vincula dos variables, En ese sentido se pudo aplicar a la muestra una serie de interrogantes con el propósito de hallar hallazgos

relevantes para el desarrollo del estudio. A través de la muestra fue posible analizar todos los elementos referentes de las ecuaciones estadísticas. Ello se efectuó a través de los factores correlacionales lo cual evidencio que las hipótesis propuestas fueron aceptadas de forma significativa. Precedentemente al empleo de las interrogantes a los determinados, ello fue debidamente analizado y examinado por una serie de profesionales con amplia experiencia en estos temas, lo que origino su validez correspondiente

2.2 Bases teóricas de las variables

2.2.1 Condiciones laborales

De acuerdo a los antecedentes se ha determinado diversas definiciones referente a la normativa laboral, en el Art 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 7 está referido a la determinación laboral como “las peculiaridades del mismo que contengan vinculaciones significativas en la obtención de actos riesgosos que atenten contra la seguridad y salud del personal que efectúa prestaciones en la entidad”, apreciando lo determinado por la OMS (1946): *“Las formas de bienestar físico, mental y social, y no verdaderamente la carencia de riesgos y enfermedad”*.

En consecuencia, estos conceptos están incluidos, peculiaridades en cuanto a la infraestructura y la dotación de equipos de trabajo, artículos y otros elementos que deben existir en toda entidad, así mismo la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos, así como las etapas con el propósito de emplear estos componentes y pormenores a los que se exponen las personas que allí laboran y puedan ser muy riesgoso para ellos.

Pese a existir variadas concepciones referentes al tema, lo trascendente es “su

órbita vinculante”, las condiciones laborales son todo lo cual rodea el entorno laboral desde la posición de la forma de repercusión laboral de los trabajadores. En consecuencia, las condiciones laborales únicamente no es la higiene, seguridad, las peculiaridades físicas, sino además establecer ello a los aspectos psíquicos. (Castillo, J. y Prieto, C., 1990)

Al presentarse la evaluación por parte de los profesionales en psicología hacia algún empleado, resulta trascendente efectuar el análisis de su comportamiento, lo cual va depender de las condiciones laborales, en consecuencia, es posible deducir su definición: “es el grupo de componentes determinantes de la conducta del empleado”; estos componentes son además los propósitos impuestos hacia los empleados para posteriormente o examinar como esas condiciones hacia los empleados para que puedan efectuar sus funciones correspondientes con eficiencia y eficacia

En consecuencia, los autores hacen referencia a que: “las determinantes laborales están constituidas por muchas maneras de condiciones, tales como las físicas mediante la cual efectúa sus labores (claridad, bienestar, formas de equipos, vestimenta), las condiciones del medio ambiente (contaminación) y las condiciones de organización (en el desarrollo de sus labores, descansos)”.

Estas condiciones tienen vinculaciones en cuanto a la situación de lo que le rodea en la entidad donde labora. La definición está referida a la calidad, la seguridad el aseo de los ambientes, entre otros elementos que determinan beneficios necesarios a todos los trabajadores.

El crecimiento laboral tiene influencias en tres formas condicionantes en referencia a lo sostenido por Chiavenato, (1999), ellas son:

- **Condiciones Ambientales De Trabajo:** están referidas a las condiciones físicas por las cuales los trabajadores desarrollan sus labores y el bienestar recibido para poder efectuarlas.
- **Condiciones De Tiempo:** está referida al horario de labores, horas extras, etapas de descanso, etc. que el empleado tiene la obligación de desarrollar sus labores con efectividad. Es preciso aclarar que el horario laboral y la jornada son distintas, toda vez que la jornada implica la cantidad de horas que el empleado debe cumplir, y el horario de trabajo son las horas de ingreso y salida al que debe dar cumplimiento
- **Condiciones Sociales:** en ella participan la Organización informal, las que aparecen como consecuencia de los vínculos sociales e interacciones espontáneas entre los individuos ubicados en algunos lugares de la entidad: se hallan estructuradas desde los vínculos de amistad o de la aparición de grupos informales.

Efectos de condiciones laborales de forma pésima

(OIT, 2010) hace mención: ellas son aquellas que tienen presente ciertas peculiaridades que pueda tener vínculos de grandes significancias sobre todo para generar hechos riesgosos; y encubiertas al lado de las determinantes laborales y las determinantes que se viven. Es evidente diferenciar entre las condiciones físicas en la cual se efectúan las labores, las condicionantes del medio ambiente y las maneras de organización en el trabajo.

Los elementos de riesgo que pueden tomarse en consideración para prevenir aquellos riesgos incluyendo los elementos materiales, como es la vinculación entre ellos y los individuos que realizan o supervisan las labores, y la adecuación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de labores y de las operaciones y de las etapas a las

capacidades físicas y mentales de todos los empleados.

Existen condiciones en las labores inseguras patentes como las máquinas que no cuentan con protección, así mismo existen diferentes clases de peligros que son riesgosos, pero no evidencian con claridad; entre otras:

- los peligros químicos ocasionados por gases, líquidos, polvos, sólidos, humos, vapores;
- los peligros físicos: los sonidos fuertes, las vibraciones, la poca iluminación, las radiaciones y los fuertes grados de temperatura;
- los peligros biológicos como los microbios, los virus, los desechos infecciosos y las infestaciones;
- los peligros psicológicos ocasionados por la deficiencia de control sobre las labores, grandes demandas psicológicas, ritmos, presiones, pésima organización en el centro laboral, sobre carga de labores remunerados y no remunerados, discriminaciones, acoso sexual.
- los peligros por la no aplicación de los principios de la ergonomía: inadecuado diseño de maquinarias y herramientas; diseño errados del sitio laboral o unas pésimas prácticas de trabajo

Las condicionantes de trabajo y su trascendencia

De acuerdo a lo manifestado por Rodríguez, (2009), teóricamente, las preferencias de las personas en cuanto al trabajo que anhela se evidencian en el instante en que eligen un empleo determinado. En consecuencia, hallar trabajo anhelado no siempre se encuentra enmarcado en las probabilidades de trabajo de un individuo, debido a la existencia de otros elementos que son determinantes. En consecuencia, las economías no siempre conceden las condiciones correctas para que las personas puedan tener un crecimiento y un desarrollo laboral plenos.

La forma de labores anhelados por alguna persona estaría fundamentada en las capacidades reales con las que cuenta, tal como los grados de capital humano reunido o las vivencias laborales obtenidos. Los vínculos establecidos en las personas con el trabajo anhelado no se encuentran solamente relacionado con la remuneración, en ese sentido, no es una variable uní-dimensional lo que la conceptúa, en consecuencia, se requiere establecer qué variables específicas económicamente acceden a las personas a determinar el agrado que tiene cada uno de ellos respecto su sentir en su centro laboral de cada persona.

De igual forma, los niveles de bienestar que sostienen las personas en vinculación con ciertos elementos del cargo que ocupa en el centro laboral que ellos desarrollan, entre otros aspectos, sus propósitos para poder permanecer o no en la entidad, inclusive se evidencia estudios determinantes que los individuos estiman sus labores como la agrupación de elementos más trascendentes y significativos de acuerdo a sus vivencias, por ello los autores desarrollaron un trabajo integrado por empleados provenientes de Venezuela concluyendo en aspectos generales que, las personas referidas al margen de su sexo, estiman que el trabajo como uno de los elementos de más trascendencia y significativa en su vida. En ese sentido, a pesar de ello, cuando efectúan juicios comparativos en otros ámbitos donde se desarrollo tiene mucha trascendencia, acompañada por las labores. Se podría pensar por consiguiente la población de Venezuela tiene valores esencialmente en 2 ámbitos de la vida: la referida a las labores y la otra respecto a su hogar, las que tienen vinculaciones con ellos. En consecuencia, sobresalen valores instrumentales presentes en las labores como un medio mediante el que se logran ingresos económicos que hacen posible el bienestar de los requerimientos de la familia.

Esto evidencia a los aspectos socioeconómicos que en el momento actual se experimenta en Venezuela, en la cual la gran parte de trabajadores, reciben bajos ingresos, en contraste

con los requerimientos que deben ser subsanados. Como consecuencia de ello, se ubica el ingreso y se conforma en las peculiaridades definitorias de las labores.

Ley de seguridad y salud en el trabajo – 29783.-

En el Título IV; Sistema de gestión de la seguridad y salud en la entidad laboral; capítulo I; Principios concordantes con este el D.S. 005 -2012 – TR-Cap. I, en su Artículo 17 sostiene:

“El empleador podría enfocarse en los sistemas gerencial en el ámbito de seguridad y salud en el sector laboral, concordante con los instrumentos y normativas que rigen en todo el mundo con normas legales que se encuentran presentes”. De igual forma en el Art. 18

Principios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo incisos:

- a) tener la seguridad de poder comprometerse de forma visible por parte del empleador con la salud de los empleados
- b) hacer posible la cohesión de acuerdo a lo programado y que se está efectuando.
- c) Inclinarsse hacia la mejora continua mediante métodos que lo avalen.
- d) Lograr la optimización de la autoestima y fomentar el trabajo grupal a fin de efectuar incentivos y la cooperación de los empleados.
- e) Promover la cultura para poder prevenir peligros en el centro de labores para que toda la entidad pueda interiorizar las concepciones para prevenir y mejora de la actividad haciendo promoción y se mejore las conductas de forma eficaz
- f) Determinar oportunidades con el fin de motivar la empatía que debe tener en cuenta tanto el empleador como también los trabajadores.
- g) Establecer la presencia de elementos de retroalimentación a partir de los empleados al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disposiciones de aspectos que puedan efectuar el reconocimiento a los trabajadores más proactivos que muestren interés en la optimización de la debida organización

en cuanto a seguridad en las labores.

- i) Evaluación de los peligros más elementales que podrían causar grandes daños a la salud y seguridad de los empleados al empleador y otros.
- j) Promover y respetar las actividades que efectúan los trabajadores en cuanto a hechos sindicalistas o las representaciones de los empleados en las determinaciones referente a la seguridad y salud en el centro laboral.

2.2.2 Bases teóricas de la Variable 2: Satisfacción Laboral

Son aspectos emocionales donde imperan los aspectos sentimentales o estímulos afectivos, es el nivel de bienestar que los trabajadores perciben por su desempeño cuando como producto del mismo experimenta efectos que lo hacen sentir muy bien. Son una serie de actitudes que efectúan los individuos hacia su situación laboral. (Jefferson Molina, 2014). El autor lo conceptúa como las actitudes frente a sus labores, las cuales se encuentran definidas como los aspectos emocionales de forma positiva con el bienestar esperado que aparece como consecuencia de las evaluaciones laborales o experiencia en el trabajo de los seres humanos (Locke, 1968) Para (Palma, 2005), este autor efectúa su apreciación respecto a que las disposiciones o tendencias de forma relativas tienen estabilidad hacia las actividades laborales, fundamentada en creencias y valores desarrollados desde su experiencia ocupacional.

Características determinantes de satisfacción laboral

Son investigaciones no solamente de psicología, sino también de bases organizacionales las cuales han tenido la preocupación o se han interesado en el análisis de los vínculos que los determina ya sea de modo personal del empleado como son; edad, género, nivel de estudio, tiempo de experiencia en sus actividades laborales,

desarrollo de niveles de satisfacción laboral. Las peculiaridades individuales vinculadas al bienestar en el trabajo no precisamente deberán ser observadas debidamente, así como también pueden evidenciarse los valores de las personas referente a su desarrollo en el trabajo.

De igual forma, se deberá tomar en consideración las condicionantes de vida como lo es el entorno en el trabajo específicamente en lo referido a las familias, aquellas se han podido integrar como variables en el instante de detallarlas y analizarlas adecuadamente.

Teoría sobre satisfacción laboral

Esta forma indica que la satisfacción laboral sólo podría ser ocasionada por los elementos internos, en tanto que la insatisfacción sería considerada por elementos externos, por lo cual se detalla seguidamente:

Teoría Bifactorial: En esta teoría los individuos presentan dos elementos internamente vinculados, los higiénicos denominados de igual forma de insatisfacción, ello está supeditado de una serie de determinantes que rodean a los individuos en las labores, los elementos motivacionales hace referencia al perfil del cargo desarrollado ya toda acción vinculada con él, en ese sentido, a pesar de las posibilidades de pensar que el bienestar y la poca satisfacción en 02 aspectos continuados en un solo momento, los cuales se encuentran considerados por distintos elementos.

Esta teoría está comprobada como vinculaciones presentes entre el bienestar y el desempeño. De acuerdo a esta teoría, los individuos presentan dos formas de requerimientos Herzberg estableció a los primeros requerimientos de higiene, las cuales tienen influencias por condicionantes referidas los aspectos físicos y psicológicos en la cual laboran los individuos.

En consecuencia, denominó a los segundos requerimientos de motivación manifestando ser muy semejantes a los requerimientos de ordenes elevados presentes en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

El referido investigador sostiene que estas 02 formas de requerimientos poseían grandes satisfacciones por distintas formas de hallazgos o estimulaciones. (Jefferson Molina, 2014).

Motivos de la satisfacción laboral

Este aspecto se le considera no es dependiente de grados de remuneración sino del significado que el trabajador les otorgue el desarrollo de su trabajo cotidiano. Las labores podría ser el motivo de alegría y sentirse cómodo en su área de trabajo de las personas o bien todo lo opuesto.

La satisfacción profesional es dependiente de variados elementos siendo ellos: coherencia con los valores individuales, niveles en cuanto a sus responsabilidades, sentido del éxito profesional, grados de aspiración, niveles de libertad en el desarrollo laboral, entre otros. Cuanto más desarrollado sea la calidad de vida profesional con más satisfacción se encontrará el trabajador, desde otra apreciación algunos desean encontrar en las labores que se les reconozca o implicancias; sin embargo, algunos buscan socializarse buscar las motivaciones (Jefferson Molina, 2014)

Resultados de la satisfacción laboral

La satisfacción en el centro laboral posee una diversidad de resultados para las personas las cuales dañan las actitudes ante la vida, la familia y así como también, el estado de salud y su manera de ver vida. Se encuentra vinculada (indirectamente) con

la salud de la mente de los empleados y desempeñan un rol como consecuencia del ausentismo y el desplazamiento de personal, así mismo bajo ciertas determinantes puede dañar otras conductas en la entidad.

Uno de los desenlaces más elementales para estar satisfechos en el trabajo es la poca presencia, se encuentran presentes aspectos riesgosos en las entidades que producen insatisfacción en el trabajo entre ellos se encuentran:

- Resistencia a las variaciones.
- Carencia de creatividad.
- Abandono.
- Accidentalidad.
- Baja productividad.
- Poca predisposición para trabajos en grupo. (Jefferson Molinar, 2014)

Instrumento estimado para evaluar la Satisfacción Laboral

La interrogante sugerida, han sido tomadas en cuenta para ser valorada mediante la escala correspondiente de uno a cinco y estima evaluaciones de la satisfacción laboral a través de ocho dimensiones:

- (a) aumento opresión de labores,
- (b) ascensos en su puesto de labores,
- (c) bienestar en el cargo que desarrolla en el trabajo,
- (d) ambiente cargado de monotonía
- (e) vínculos entre los demás profesionales,

- (f) ser competitivo profesionalmente
- (g) momentos estresantes debido a la carga laboral, y
- (h) vínculos armoniosos entre compañeros de labores (Arañas, J., & Mira, J., 1988)

Las interrogantes plasmadas S20/23 Melear & Pairó. ha sido estructurado para el logro de una exhaustiva evaluación de las variables. Quien la precede es la versión S4/82 de 82 ítems confeccionada de igual forma por los investigadores citados, distinguiéndose de que la S20/23 obtiene grados ms amplios y acertados óptimamente, así mismo es más reducida. El S20/23 esa constituido por 05 elementos que hacen posible la evaluación de la variable referida con:

- (a) supervisar,
- (b) área física donde se labora,
- (c) el servicio que se ha recibido,
- (d) la satisfacción intrínseca de las labores, y
- (e) la participación.

Escala de Satisfacción Laboral

Será utilizada por los asesores o expertos (ESL-VO).

Ello posibilita efectuar la verificación exacta de la satisfacción en las labores en 03 grados:

- (a) globalizado,
- (b) dimensionado, y
- (c) dimensiones.

El instrumento está constituido por una serie de interrogantes de 37 ítems, analizados con escalas nominales de 1 a 5 y establecidos en 8 dimensiones:

- (a) estructuración de labores,
 - (b) resultados individuales,
 - (c) posibilidades de crecimiento individual,
 - (d) vínculos sociales y momentos libres,
 - (e) valoraciones del mismo desarrollo en el trabajo,
 - (f) reconocimiento social del desarrollo laboral,
 - (g) retribuciones externas, y
 - (h) oportunidades para recibir el ascenso merecido referente a los méritos efectuados
- (Anaya,D., & Suárez, J.M., 2004).

2.3 Definición de términos básicos

Motivación laboral

Firmeza o fuerza innata o exterior que impulsa y posibilita un comportamiento optimo y proactivo de los trabajadores de una organización presentes en el ambiente laboral. (Chiavenato I., 2011).

Seguridad laboral.

Determinaciones de carácter externo estructurado en la entidad con el propósito de otorgar seguridad y tranquilidad a individuos que brindan sus servicios en alguna entidad en cualquier rubro (Chiavenato I., 2011).

Clima laboral.

Es el espacio de tiempo empleados en el proceso del acto productivo para lograr el bienestar y la satisfacción social, en la cual debe destacar la productividad, antes que nada,

como testimonio de la calidad del trabajo efectuado por un grupo de individuos. (Chiavenato I., 2011).

Políticas administrativas.

La manera de liderazgo respecto al grupo organizado o desarrollan una gestión realizando una manera de poder controlar, motivación, bienestar, para con sus trabajadores en un área o espacio de trabajo cumplan con su labor de manera eficiente. (McClelland, 1975).

Relaciones interpersonales.

Esta denominado a la manera de cómo se vinculan los trabajadores y personas de una entidad debidamente establecida interrelacionándose en sus labores cuyo propósito es el cumplimiento óptimo de sus obligaciones enmarcados en el ámbito específico. (Mc Chelan, 1975).

2.4 Hipótesis de la investigación. -

2.4.1 Hipótesis general:

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

2.4.1 Hipótesis específicas:

Existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

2.5 Operacionalización de las variables

a) Variable 1: Condiciones Laborales

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>CONDICIONES LABORALES</p> <p>Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los</p>	JORNADA LABORAL	01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07	<p>Cuestionario de Condiciones laborales Zelada Asunción (2011)</p> <p>Adaptado por Chavarria Mercedes (2022)</p>
	MOTIVACIÓN LABORAL	08, 09, 10, 11, 12, 13 y 14	
	SEGURIDAD LABORAL	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
	CLIMA LABORAL	25, 26, 27, y 28	

b) Variable 2: Satisfacción Laboral.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>SATISFACCIÓN</p> <p>"la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el crecimiento y valores desarrollados a partir de su ocupacional"</p> <p>(Palma, 2005)</p>	Condiciones materiales	01, 02, 03, 04, 05,	<p>Escala de satisfacción laboral de (2012)</p> <p>Adaptado por Chaverra, M.</p>
	Beneficios remuneraciones	06, 07, 08, 09, 10	
	Políticas administrativas	11, 12, 13, 14, 15	
	Relaciones interpersonales	16, 17, 18, 19, 20	
	Desarrollo personal	21, 22, 23, 24, 25	
	Desempeños de tareas	26, 27, 28, 29, 30	
	Relación con la autoridad	31, 32, 33, 34, 35	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico. -

El trabajo desarrollado tiene un diseño de ser una investigación básica ya que hemos tomado una serie de investigaciones anteriores que nos han servido como referencias como referencias. Así mismo, nuestro trabajo de investigación es correlacional porque lo desarrollaremos tratando de determinar los vínculos presentes entre las variables 1 y 2: sin manipular para nada a las variables relevantes (García y Lujan, 2001, pág. 73).

3.2. Tipo de investigación. -

Asimismo, es una indagación de tipo Cuantitativa debido a que utilizaremos el estadístico de Spearman para estructurar nuestras tablas y figuras correspondientes. Es trabajo de investigación de corte transversal porque los instrumentos que son dos para obtener informaciones requeridas para este propósito se emplearan en un mismo tiempo (García y Lujan, 2001).

3.2 Población y muestra. -

3.2.1 Población:

Nuestro estudio la desarrollaremos con toda la población, es decir con todos los empleados de la entidad Edil establecida en Pativilca que hacen una totalidad de 56 personas siendo 30 pertenecientes al 54% son damas y 26 que pertenecen al 46% son varones.

3.2.2 Muestra. –

Se podrá tomar en consideración que trabajaremos con toda la población, no tenemos requerimientos de considerar la muestra en nuestro trabajo de investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos. –

Para la ejecución nuestro proceso de indagación como es la Tesis utilizaremos dos instrumentos que están estructurados a manera de encuestas y en donde el evaluado tendrá que marcar las opciones que a su parecer le parecen adecuadas o las que corresponde como respuesta.

a) Para la variable 1: Condiciones laborales. -

Para investigar lo referente a la variable 1, condiciones laborales utilizaremos el **Cuestionario de Condiciones Laborales** construido y utilizado por Zelanda A. (2010), el autor lo utilizó cuando desarrolló su investigación para lograr título de Licenciatura en Trabajo Social, consta de 28 ítems a manera de preguntas cerradas, contiene cuatro dimensiones como son: Jornada de trabajo, los estímulos asimilados por los trabajadores, Seguridad en el ambiente y clima laboral. Por otro lado, estas preguntas tienen tres formas de respuestas como sigue: Siempre (3); Indeciso (2) y Nunca(1). Las calificaciones al final se dan en tres formas de señalar las condiciones de trabajo:

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

Dimensiones que se someterán a evaluación:

1. **Jornada laboral.** - Es la forma y el total del momento en que desarrollan sus actividades los empleados en su área pertinente en una organización.
2. **Motivación laboral.** - Energía interna y externa que posibilita aportes eficientes y proactivas en un ambiente laboral
3. **Seguridad en el centro laboral.** – Son las condicionantes externas apropiadas para otorgar seguridad y tranquilidad a quienes brindan sus servicios en un área laboral.
4. **Clima en el área laboral.** - Es el ambiente acogedor que se encuentra presente en las vivencias de algún empleado o grupo de empleados al desarrollar su labor.

Para la variable 2: Satisfacción laboral

Para la variable satisfacción laboral se utilizará la **Escala de satisfacción laboral** de Sonia Palma (2010) que está compuesto por 35 Ítems. la calificación, está basada en el formulario de respuestas efectuada por los interrogados las cuales so sometidos a u proceso de evaluación: De acuerdo (DA - 3); Indeciso(I - 2) y En desacuerdo (ED - 1). Si mismo también han sido sometidas a proceso todas las dimensiones consideras en el estudio a través del instrumento referenciado de la autora Palma Sonia (2010), adaptado por Chavarría, M. (2022) que esté constituido por 35 ítems; existiendo la posibilidad de aplicarlo de forma personalizada o también la manera de la aplicación en grupo, tomándose un tiempo establecido de aproximadamente 15 minutos

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En este propósito se tomarán en consideración las medidas de tendencia pertinentes,

con el propósito de poder procesar las informaciones recepcionados. En consecuencia, se utilizará los programas estadísticos denominados como Excel, así como también el SPSS y además la χ^2

a. Prueba de correlación por rangos de Spearman

Se ha considerado emplear las ecuaciones estadísticas, mediante la utilización de los factores correlacionales debido que a través de ella se ha podido lograr verificar las respectiva Hipótesis, determinado que se ha aceptado la hipótesis alterna.

3.5. Matriz de consistencias

TITULO: CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Formulación General ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la jornada laboral y satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y satisfacción los trabajadores de administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Problemas específicos Establecer la relación existente entre la jornada laboral y la satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Determinarla relación existente entre la motivación laboral y la satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Determinarla relación existente entre la seguridad laboral y la satisfacción de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Determinarla relación existente entre el clima laboral y la satisfacción los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p>	<p>Nuestra investigación se justifica porque nos permite determinar la relación existente las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Asimismo, puede servir de referencia a futuras investigaciones con variables similares. También busca influenciar a las nuevas generaciones a investigar los temas de interés y que se observan diariamente.</p> <p>Nuestra investigación aportará con algunas sugerencias en base a los resultados obtenidos, que permitirá hacer de conocimiento a los directivos responsables de cómo es esta organización y poder tomar medidas que ayuden en el mejor desarrollo de sus trabajadores tanto en su vida diaria como laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas.- Existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p>	<p>V.1. Condiciones laborales.-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada Laboral - Motivación laboral - Seguridad laboral - Clima laboral <p>V. 2.: Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones materiales - Beneficios remunerativos - Políticas administrativas - Rel. interpersonales - Desarrollo del personal - Desempeño de tareas - Relación con la autoridad 	<p>Enfoque de la investigación.- El estudio que llevaremos a efecto de tipo correlacional no experimental; estableceremos relaciones entre las variables Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Tipo de la investigación Nuestra investigación es de tipo cuantitativa, considerando que utilizaremos los Programas de Windows y Excel y la estadística de Spearman para la elaboración de las tablas y las figuras correspondientes a fin de explicar lo hallado en la aplicación de los instrumentos</p> <p>Población.- La población a estudiar está conformada por todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, que hacen un total de 56 personas. De ellos 30 son de sexo femenino y 26 de sexo masculino</p>

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de Tablas Figuras e Interpretación

Luego de haber realizado el desarrollo con mucha dedicación el presente propósito de estudio, en el presente capítulo estamos insertando los resultados que son consecuencias de una serie de esfuerzos con el objetivo de presentar un trabajo que se condice con la investigación científica seria y pauta por los protocolos que la Dirección de la Escuela de Posgrado nos alcanzó oportunamente con el fin de que sea aceptado de la mejor manera a fin de se considere una serie de resultados, conclusiones y sugerencias como elementos que podría tomarse en cuenta a los Directivos de la Entidad edil establecida en Pativilca. De este modo en primera instancia estamos colocando los resultados de las variables intervinientes como referencias a fin de que el lector pueda tener una mejor percepción de la población con la que se trabajó. Seguidamente estamos colocando los hallazgos generales de las dos variables, pero además estamos colocando los resultados de cada una de las dimensiones de la variable 1, condiciones laborales, toda vez que estos se van a contrastar de manera particular con los resultados generales de la variable 2 con su respectivo valor de significancia para el que se ha utilizado el estadístico de Spearman.

De este modo lo que los resultados nos permitirán más adelante hacer la discusión correspondiente con otros trabajos de investigación similares a la nuestra, y de este modo argumentar lo sólido que son nuestros resultados y para más adelante también construir las conclusiones de acuerdo a cada objetivo trazado para luego plantear una serie de recomendaciones a manera de sugerencias que podrían tomarlo los Directivos y autoridad de la municipalidad Distrital de Pativilca y de este modo ir resolviendo las dificultades e inconvenientes encontrados en la ejecución de nuestra investigación.

4.2. Presentación de las variables relevantes. –

4.2.1. Resultados de la Variable 1: Condiciones laborales.

Tabla 1: Resultados totales de la variable 1, condiciones laborales

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Condiciones laborales	Buenas condiciones laborales	7	13%
	Regulares condiciones laborales	23	41%
	Malas condiciones laborales	26	46%
Total		56	100%

Fuente: Tabla elaborada por la tesista como parte de la investigación

De 56 trabajadores los cuales representan el 100% de la población, 26 que representa el 46% manifiestan sentir como pésimas las condiciones laborales, el 23 que representa el 41% percibe que hay regulares condiciones laborales y solo 7 que representa el 13% percibe que hay buenas condiciones laborales.

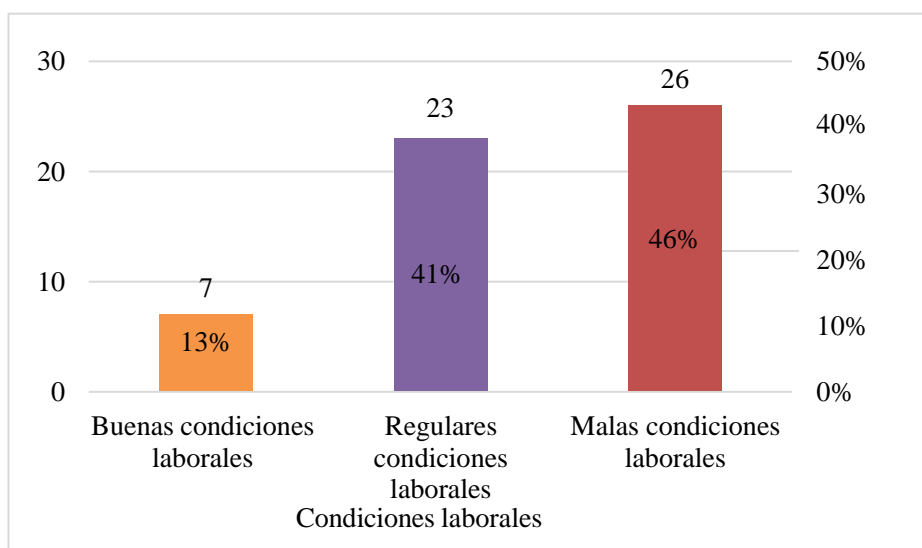


Figura 1 Resultados totales variable 1: Condiciones laborales

4.2.2. Resultados de la Variable 1 por Dimensiones:

Tabla 2: Resultados de la dimensión 1: Jornada laboral, variable 1

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Jornada laboral	Buena jornada laboral	6	11%
	Regular jornada laboral	22	39%
	Mala jornada laboral	28	50%
	Total	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 trabajadores los cuales reflejan el 100% de la población analizada, 28 que representa el 50% manifiestan sentir que son malas la jornada laboral, el 22 que representa el 39% percibe que es regular jornada laboral y solo 6 que representa el 11% percibe que hay buena jornada laboral,

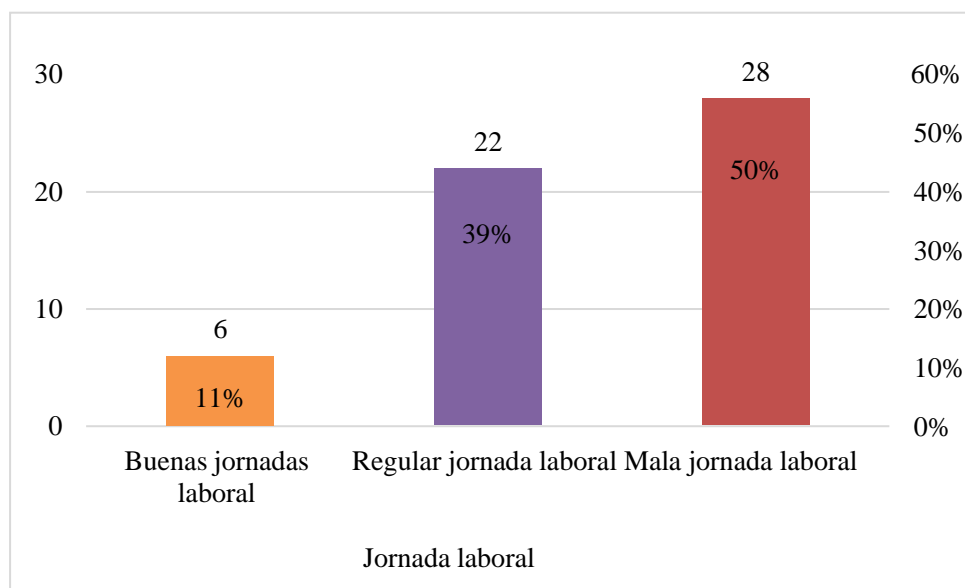


Figura 2 Resultados de la dimensión 1: jornada laboral, variable 1

Tabla 3: Resultados de la dimensión 2: Motivación; variable 1

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Buena motivación	15	27%
	Regularmente motivación	20	36%
	Mala motivación	21	38%
	Total	56	100%
	Ídem		

De 56 empleados administrativos los cuales determinan el 100% de la población estudiada, 21 que representa el 38% sostienen sentir baja motivación laboral, 20 que representa el 36% sostienen sentir regular motivación laboral, 15 que representa el 27% manifiestan sentir buena motivación.

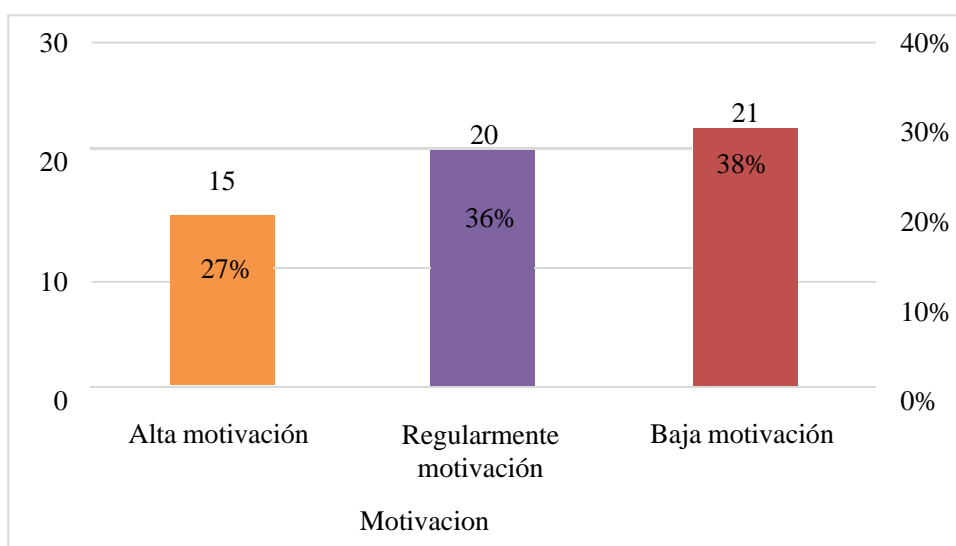


Figura 3: Resultados de la Dimensión 2: Motivación,

Tabla 4: Resultados de la Dimensión 3: Seguridad laboral, variable 1

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad laboral	Buena seguridad laboral	5	9%
	Regular seguridad laboral	22	39%
	Mala seguridad laboral	29	52%
	Total	56	100%

Nota: estructuración realizada por la investigadora

De 56 empleados administrativos los cuales determinan el 100% de la población estudiada, 29 que representa el 52% sostienen sentir que es pésima la seguridad laboral, el 22 que representa el 39% sostienen sentir que es regular la seguridad laboral y solo 5 que determinan el 9% manifiestan sentir que es buena la seguridad laboral.

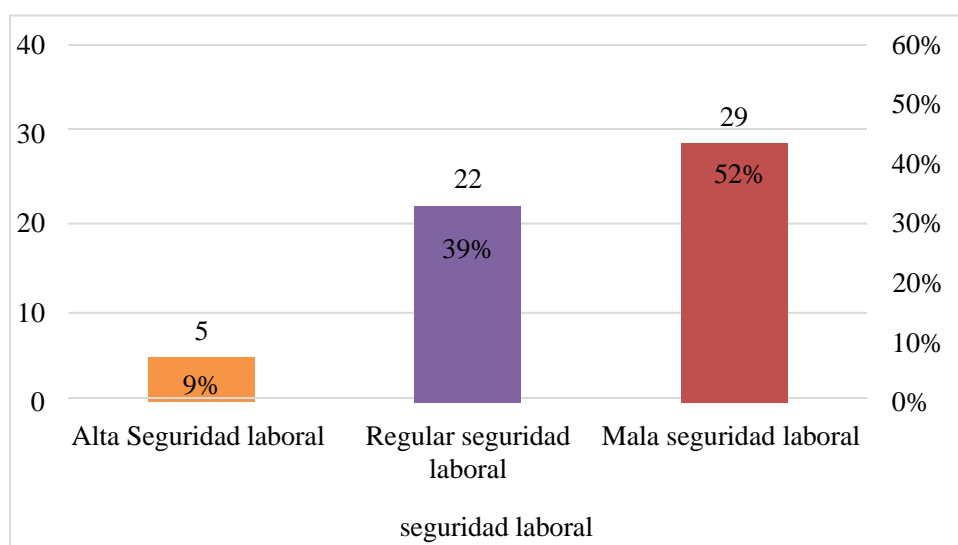


Figura 4: Resultados de la dimensión 3: seguridad laboral, variable 1

Tabla 5: Resultados de la Dimensión 4: Clima laboral, variable 1

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Buen clima laboral	5	9%
Regular clima laboral	24	43%
Mal clima laboral	27	48%
Total	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

Se evidencia que 56 empleados administrativos que determinan el 100% de la población estudiada, 27 que representa el 48% percibe que hay un mal clima laboral, el 24 que representa el 43% percibe que hay un regular clima laboral, y solo 7 que representa el 13% percibe que hay un buen clima laboral.

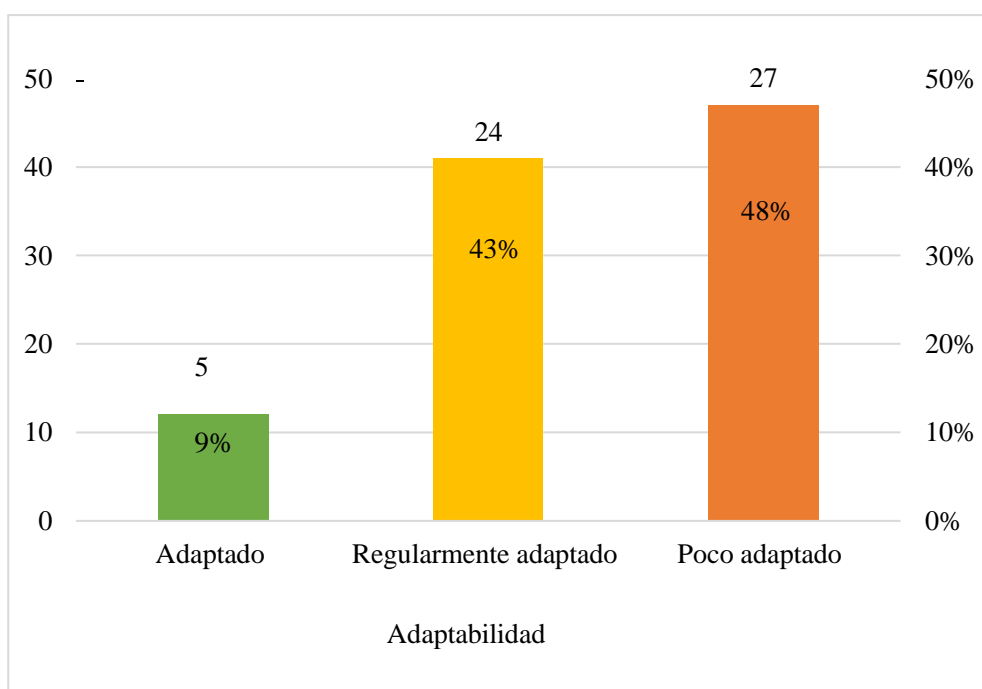


Figura 5 Resultados de la dimensión 4: Clima laboral, Variable 1

4.2.3 Resultados de la Variable relevante 2: Satisfacción laboral

Tabla 6 Resultados totales de la variable 2: Satisfacción laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción	Satisfacción	7	13%
	Regular satisfacción	22	39%
	Insatisfacción	27	48%
Total		56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 empleados administrativos que determinan el 100% de la población estudiada, 27 que representa el 48% evidencian sentir insatisfacción, el 22 que representa el 39% sostienen sentir parcial satisfacción y solo 7 que representa el 13% perciben Satisfacción.

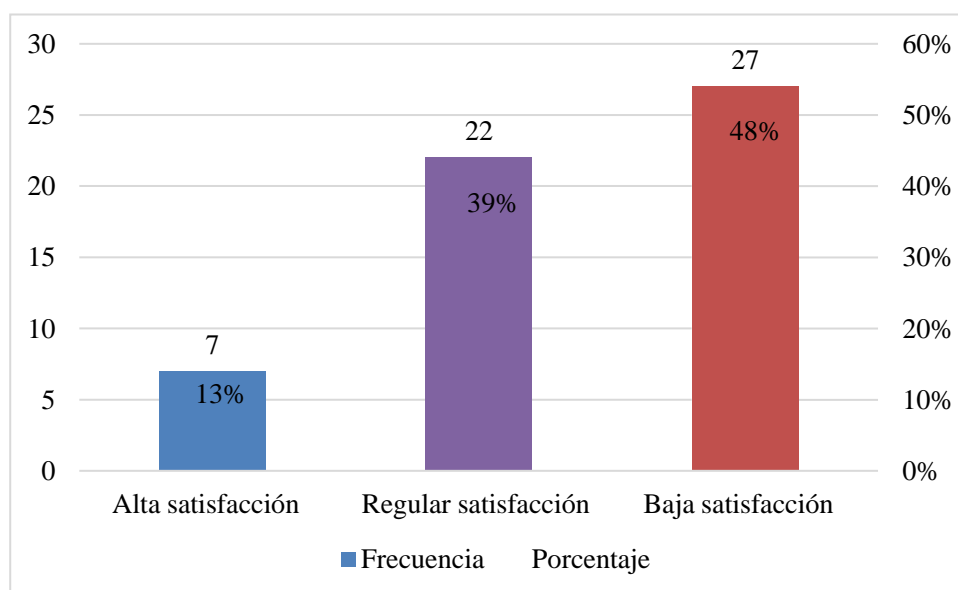


Figura 6: Resultados totales de la Variable 2: Satisfacción

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Tabla 7: Cruce de variables relevantes 1 y 2

		Satisfacción						Total	
		Satisfacción		Parcial satisfacción		In satisfacción			
Condiciones laborales	Buenas condiciones laborales	3	5%	3	5%	1	2%	7	13%
	Regulares condiciones laborales	2	4%	11	20%	10	18%	23	41%
	Malas condiciones laborales	2	4%	8	14%	16	29%	26	46%
	Total	7	13%	22	39%	27	48%	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 empleados determinantes del 100%, 26 que representa el 46% sostienen sentir que son pésimas las condiciones laborales y 27 que representa el 48% sostienen sentir insatisfacción. De lo que se puede deducir que cuando hay malas condiciones laborales, mayor será el nivel de insatisfacción.

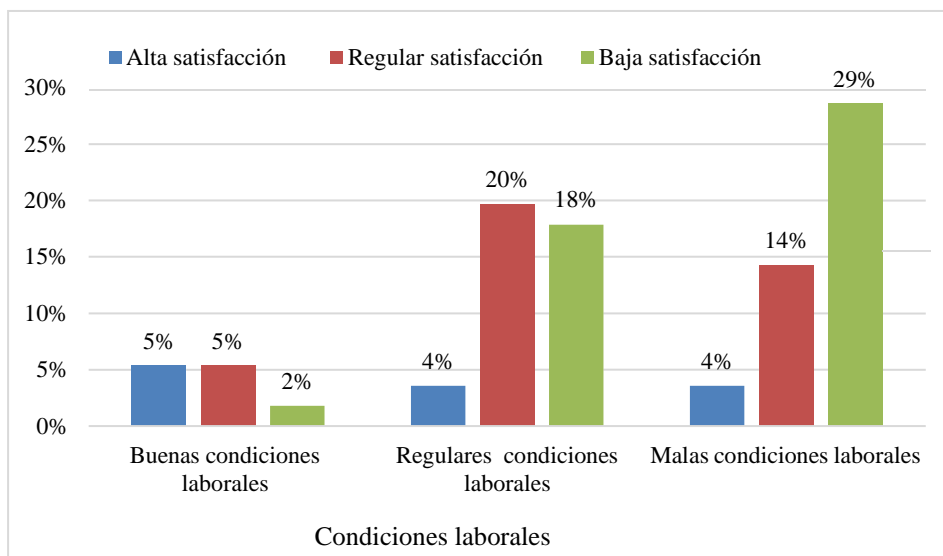


Figura 7: Cruce de variable 1 y Variable 2

Procedimiento de contrastación

b. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H_0 : valor de toma de decisión = $p > 0.05$ se rechaza

Las condiciones laborales y la satisfacción son variables independientes

Hipótesis Alternativa H_i : valor de toma de decisión = $p \leq 0.05$ se acepta

Existe relación entre las variables condiciones laborales y la satisfacción

c. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: $0.95 \rightarrow 95\%$

Error asumido: $0.05 \rightarrow 5\%$

d. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal.

Tabla 8 Correlación de las variables relevantes 1 y 2

		Condiciones laborales		Satisfacción
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)		0,014
		N	56	56
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,014	
		N	56	56

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

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor significado:

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 -0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 -0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 -0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 -0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Se evidencia que p es $0,014 < 0,05$ presenta valores de grandes significancias a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, es refutada la hipótesis nula; y es aceptada la Hipótesis alternativa.

Estos hallazgos se evidencian en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ($r=.534$), el hallazgo hace posible determinar la existencia de una vinculación directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, si las condiciones laborales son buenas, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

Primera hipótesis específica

Existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Tabla 9: Cruce de la dimensión J. laboral y V 2 satisfacción

		Satisfacción							Total	
		Satisfacción		Parcial satisfacción		In satisfacción				
Dimensión jornada laboral	Buenas laboral	jornadas	3	5%	2	4%	1	2%	6	11%
	Regular laboral	jornada	3	5%	11	20%	8	14%	22	39%
	Mala laboral	jornada	1	2%	9	16%	18	32%	28	50%
	Total		7	13%	22	39%	27	48%	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 trabajadores que tienen representatividad del 100% de la población estudiada, 28 que representa el 50% sostienen sentir que son pésimas las jornadas de trabajo y 27 determinados por el 48% manifiestan sentir insatisfacción en el trabajo. En consecuencia, es posible deducir que cuando hay pésimas jornadas en el trabajo, mayor será el nivel de insatisfacción.

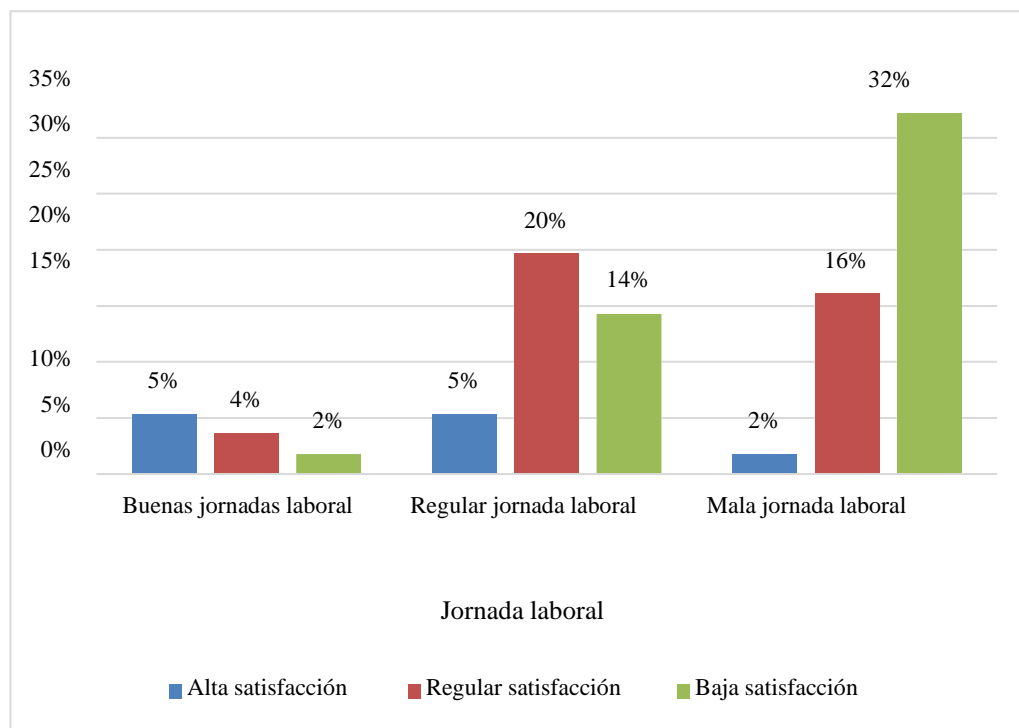


Figura 8 Cruce de la dimensión J. laboral y V. satisfacción

Procedimiento de contrastación

e. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H_0 : valor de toma de decisión = $p > 0.05$ se rechaza

La jornada laboral y la satisfacción son variables independientes.

Hipótesis Alternativa H_i : valor de toma de decisión = $p \leq 0.05$ se acepta

Existe relación entre las variables jornada laboral y la satisfacción

f. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 \rightarrow 95%

Error asumido: 0.05 \rightarrow 5%

g. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación de Spearman

En cuanto a la comprobación de la hipótesis que determina los vínculos entre las variables analizadas se aplicó los factores correlaciones tomando en consideración que las variables analizadas son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal

Tabla 10: Correlación de la dimensión jornada laboral y la satisfacción

			Jornada laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Jornada laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)		0,021
		N	56	56
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,021	
		N	56	56

** . Nota: elaborado por la misma investigadora

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor significado.

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 -0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 -0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 -0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 -0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Se evidencia que p es $0,021 < 0,05$ representan los valores de gran significancia a un margen de error de 5% y grados confiables de 95%, en consecuencia, es rechazada la hipótesis nula.

Los hallazgos se encuentran ubicados en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ($r=.484$), los hallazgos, hacen posible determinar la existencia de vinculaciones directas y fuertes entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando las jornadas laborales sean buenas, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

Segunda hipótesis específica

Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022

Tabla 11: Cruce de la dimensión motivación laboral y V 2 satisfacción

		Satisfacción							
		Satisfacción		Regular satisfacción		In satisfacción		Total	
Dimensión motivación laboral	Buena motivación	5	9%	8	14%	2	4%	15	27%
	Regularmente motivación	2	4%	9	16%	9	16%	20	36%
	Mala motivación	0	0%	5	9%	16	29%	21	38%
	Total	7	13%	22	39%	27	48%	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 trabajadores determinantes del 100%, 21 que representa el 38% percibe mala motivación y, 27 que representa el 48% perciben insatisfacción. De lo que se puede

deducir que cuando hay baja motivación laboral, mayor será el nivel de insatisfacción.

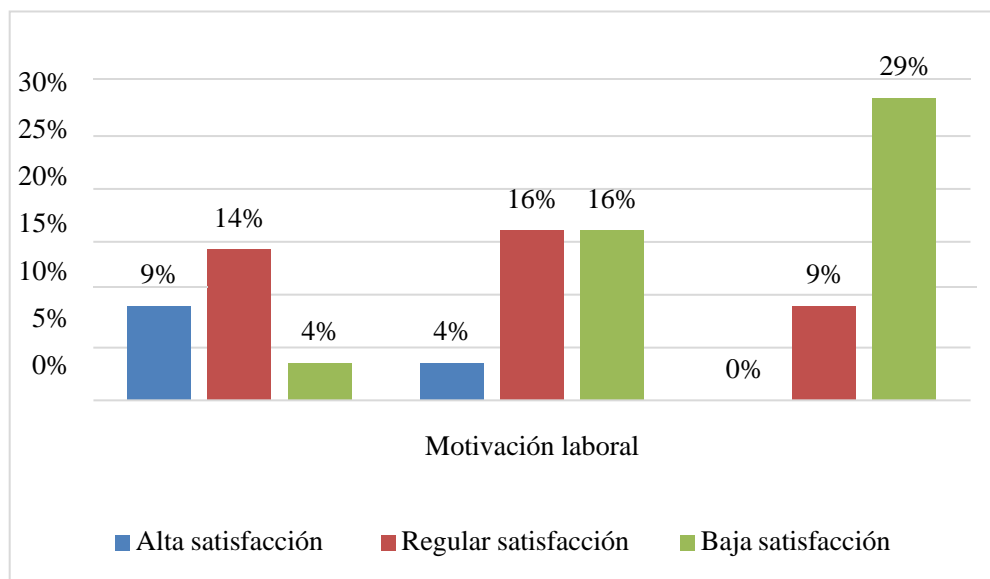


Figura 9: Cruce de la dimensión motivación laboral y V. satisfacción

Procedimiento de contrastación

h. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H_0 : valor de toma de decisión = $p > 0.05$ se rechaza

La motivación laboral y la satisfacción son variables independientes.

Hipótesis Alternativa H_i : valor de toma de decisión = $p \leq 0.05$ se acepta

Existe relación entre las variables motivación laboral y la satisfacción.

i. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 \rightarrow 95%

Error asumido: 0.05 \rightarrow 5%

j. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Con el propósito de efectuar la comprobación de la hipótesis que determina los vínculos

entre las variables analizadas se empleó los factores correlaciones tomando en consideración que las variables analizadas son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal

Tabla 12: Correlación dimensión motivación laboral y la satisfacción

				Motivación laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente correlación	de	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)			0,003
		N		56	56
	Satisfacción	Coefficiente correlación	de	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,003	
		N		56	56

** . Nota: elaborado por la misma investigadora

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor significado.

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 -0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 -0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 -0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 -0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Como p es $0,003 < 0,05$ el valor del coeficiente es significativo a un margen de error de 5% y un nivel de confianza del de 95%, por tanto, es refutada la hipótesis nula.

Las evidencias de los hallazgos están ubicadas en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ($r=.569$), los hallazgos hacen posible

determinar la existencia de vínculos de forma directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando la motivación laboral sea buena, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

Tercera hipótesis específica

Existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción en los trabajadores de administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022

Tabla 13: Cruce de la dimensión seguridad laboral y satisfacción

			Satisfacción							
			Regular		In		Total			
			Satisfacción		satisfacción		satisfacción			
Dimensión seguridad laboral	Buena laboral	Seguridad	2	4%	3	5%	0	0%	5	9%
	Regular laboral	seguridad	3	5%	11	20%	8	14%	22	39%
	Mala laboral	seguridad	2	4%	8	14%	19	34%	29	52%
	Total		7	13%	22	39%	27	48%	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 empleados que comprenden el 100%, 29 que representa el 52% percibe que es mala la seguridad laboral y 27 que representa el 48% tiene baja satisfacción laboral. De lo cual se evidencia deducciones que cuando hay mala seguridad laboral, mayor será el nivel de insatisfacción.

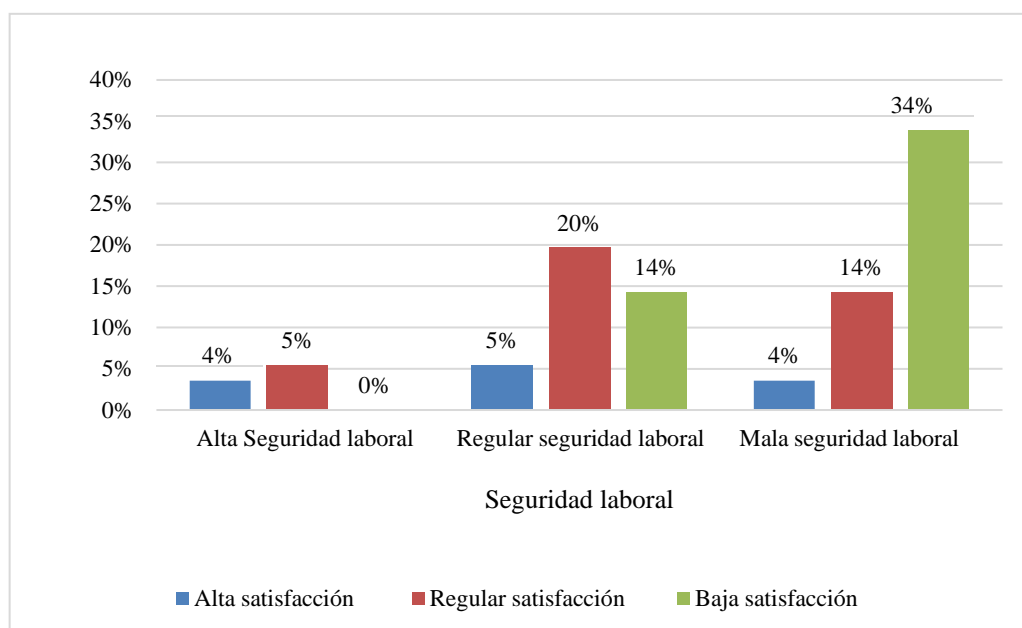


Figura 10 Cruce de la dimensión seguridad laboral y D. satisfacción

Procedimiento de contrastación

k. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H_0 : valor de toma de decisión = $p > 0.05$ se rechaza

La seguridad laboral y la satisfacción son variables independientes.

Hipótesis Alternativa H_1 : valor de toma de decisión = $p \leq 0.05$ se acepta

Existe relación entre las variables seguridad laboral y la satisfacción

l. Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 \rightarrow 95%

Error asumido: 0.05 \rightarrow 5%

m. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman tomando en cuenta que las

variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala ordinal

Tabla 14: Correlación de la variable seguridad laboral y la satisfacción

				Seguridad laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente correlación	de	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)			0,012
		N		56	56
	Satisfacción	Coefficiente correlación	de	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)		0,012	
		N		56	56

** . Nota: elaborado por la misma investigadora

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor significado.

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 -0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 -0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 -0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 -0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Se evidencia que p es $0,012 < 0,05$ con valores de significancia a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad de 95%, en consecuencia, es refutada la hipótesis nula.

Los hallazgos se encuentran ubicados en el baremo de interpretación cuyo significado es una Correlación positiva ($r=.449$), estos hallazgos hacen posible determinar la existencia de vinculaciones directa y fuerte entre las variables

analizadas. Por lo tanto, cuando la seguridad laboral sea buena, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

Cuarta hipótesis específica

Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Tabla 15: Cruce de variables clima laboral y satisfacción

		Satisfacción						Total	
		Regular		In					
		Satisfacción	satisfacción	satisfacción	satisfacción				
Clima laboral	Buen clima laboral	2	4%	3	5%	0	0%	5	9%
	Regular clima laboral	4	7%	11	20%	9	16%	24	43%
	Mal clima laboral	1	2%	8	14%	18	32%	27	48%
	Total	7	13%	22	39%	27	48%	56	100%

Nota: elaborado por la misma investigadora

De 56 empleados que representan el 100%, 27 que representa el 48% percibe que hay un mal clima laboral y 27 que representa el 48% tiene mal clima laboral. en ese sentido se efectúa la deducción que cuando hay mal clima laboral, mayor será el nivel de insatisfacción en la población estudiada.

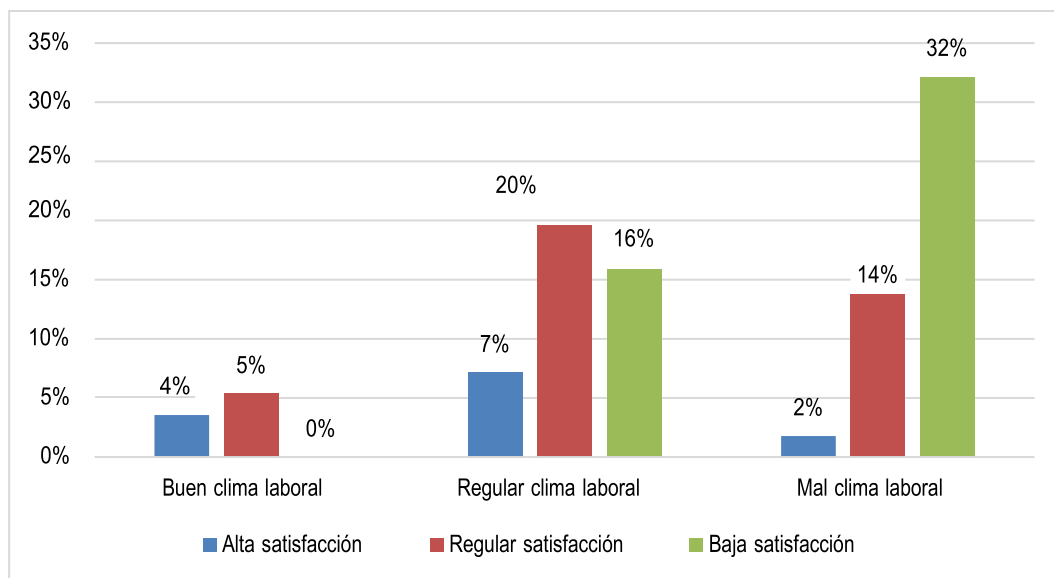


Figura 11: Cruce de la dimensión clima laboral y D. satisfacción

Procedimiento de contrastación

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H_0 : valor de toma de decisión = $p > 0.05$ es refutada

La motivación laboral y la satisfacción son variables independientes.

Hipótesis Alternativa H_i : valor de toma de decisión = $p \leq 0.05$ es aceptada.

Se evidencia vínculos entre las variables motivación laboral y la satisfacción.

b. Establecer grados de vinculaciones y error de Confianza: $0.95 \rightarrow 95\%$

Error asumido: $0.05 \rightarrow 5\%$

c. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

De acuerdo a la verificación de las hipótesis que determina el vínculo entre las variables analizadas, en ese sentido se empleó los factores correlacionales correspondiente, considerándose que las variables sean cualitativas por lo que se pudieron analizar en escala ordinal.

Tabla 16: Correlación de la variable clima laboral y la satisfacción

			Clima laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)		0,018
		N	56	56
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	
		N	56	56

** Nota: elaborado por la misma investigadora

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación (El valor de la correlación es de -1 a 0 y, 0 a 1) Valor significado.

- 1.00 Correlación positiva perfecta
- 0.61 -0.80 Correlación positiva muy fuerte
- 0.41 -0.60 Correlación positiva fuerte
- 0.21 -0.40 Correlación positiva moderada
- 0.01 -0.20 Correlación positiva débil
- 0.00 Probablemente no existe correlación

Interpretación

Se evidencia que $p = 0,018 < 0,05$ los valores resultan con gran significancia a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad del de 95%, en consecuencia, es rechazada la hipótesis nula.

Los hallazgos logrados se encuentran establecidos a través del baremo cuyo significado es una Correlación positiva ($r = .457$), los hallazgos, hacen posible determinar la existencia de vinculaciones directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando el clima laboral sea bueno, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Luego de haberse efectuado el desarrollo de este estudio desarrollado en la institución Edil, referida establecida en Pativilca, 2022, para el cual nos trazamos como **objetivo** principal es establecer los vínculos presentes en las variables relevantes en la población referida y que para este fin. La **metodología** que utilizamos el Cuestionario de condiciones laborales elaborados en el año 2012 por Asunción Zelada, la misma que ha sido adaptada por Chavarría Mercedes en el año 2022; Por otro lado, para calcular el grado de satisfacción de la misma población se utilizó el instrumento correspondiente detallado en la parte final de los anexos la misma que fue adaptado también por Chavarría Mercedes (2022). **Los resultados** de nuestro trabajo de investigación pueden señalar lo siguiente: De 56 empleados tienen una representatividad de 100%, 26 que representa el 46% manifiestan sentir que son pésimas las condiciones en sus labores y 27 que representa el 48% señalan sentir insatisfacción. De lo que se puede deducir que cuando hay malas condiciones laborales, mayor será el nivel de insatisfacción. Como **conclusión** podemos señalar: Como p es $0,014 < 0,05$ los valores evidenciados tienen grandes significancias, frente a un margen de error de 5% grados de confiabilidad del de 95%, en consecuencia, es refutada la hipótesis nula; por lo cual se puede aceptar la Hipótesis alternativa. Los hallazgos se encuentran evidenciados en el baremo donde se interpreta debidamente cuyo significado es una Correlación positiva ($r = .534$), estos hallazgos, hacen posible determinar la existencia de vinculaciones directas y fuertes entre las variables analizadas. Por lo tanto, si las condiciones laborales son buenas, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada. Los estudios desarrollados y las conclusiones a las que hemos arribado son similares a la que desarrollo **Reamo**

(2019) en su tesis “*Vinculaciones Entre Las Condiciones Laborales Y el Bienestar Laboral De los Empleados De La Administración Central De La Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa 2018*”. El diseño correspondiente es no experimental, toda vez no existió manipulación de las variables, por su tipo y nivel de profundidad es correlacional, de acuerdo a la secuencialidad de la investigación es de corte transversal toda vez que las informaciones han sido obtenidas en solo momento o único. En ese sentido este estudio ha sido desarrollado siguiendo los parámetros correspondientes, en consecuencia, para poder analizar las variables estimadas se ha precedido a efectuar las ecuaciones estadísticas pertinentes, en consecuencia, a través de los factores correlacionales se determinó que las hipótesis son aceptadas correctamente

Similar situación se presenta con el estudio efectuado por Reyes (2016) al cual denominó: “*Determinación de las Condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores en una entidad pública, establecida en Tarapoto, año 2016*”. Investigación que fue aprobada por la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la que en (p. 11) resume que su estudio se llevado a cabo a través del empleo de ecuaciones estadísticas con el propósito de poder efectuar la medición de las variables, las cuales a través de la aplicación de los factores correlaciones arrojaron valores de grandes significancias, evidenciando que ambas variables conservan vinculaciones. Determinando en este sentido que las variables propuestas tienen aceptación positiva correspondientemente.

Estos trabajos científicos y los resultados por los objetivos, la metodología que se empleó, los hallazgos evidenciados y las conclusiones arribadas dan soporte de la seriedad con la que hemos desarrollado nuestro trabajo de investigación en la idea que en alguna oportunidad sea leído y consultados por algunos tesisistas del pre y posgrado que los animara a seguir trabajando sus investigaciones correspondientes.

5.2. Conclusiones. –

De 56 empleados efectúan una representación de 100%, 26 que representa el 46% sostienen que las condiciones laborales son pésimas y 27 que representa el 48% manifiestan sentir insatisfacción. En ese sentido, se puede deducir que cuando hay malas condiciones laborales, mayor será el nivel de insatisfacción. Como **conclusión** podemos señalar: Como p es $0,014 < 0.05$ determinan valores de gran significancia un margen de error de 5% y grados de confiabilidad del de 95%, consecuentemente, es refutada la hipótesis nula; aceptando la Hipótesis alternativa. Estos hallazgos se encuentran en el baremo en el cual se interpreta y determina significados determinando Correlaciones positivas ($r=.534$), los hallazgos hacen posible evidenciar la existencia de vínculos directos y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, si las condiciones laborales son buenas, permitirá que haya satisfacción en la población analizada.

De 56 empleados tienen representación del 100% de la población estudiada, 28 que representa el 50% manifiestan que son pésimas las jornadas en las labores y 27 que tiene representación del 48% manifiestan sentirse insatisfechos en sus labores. En consecuencia, se puede deducir que cuando hay pésimas jornadas de trabajo, el nivel de insatisfacción será más grande. Como p es $0,021 < 0.05$ estos valores tienen grandes significancias frente a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad de 95%, en consecuencia, es refutada la hipótesis nula. Ello es evidenciado en el baremo en el cual se interpreta, contando con significancias lo que determina en una Correlación positiva ($r=.484$), los hallazgos, hacen posible determinar la existencia de vínculos de forma directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando las jornadas laborales sean buenas, permitirá que haya satisfacción en la población analizada.

De 56 empleados administrativos que hacen una representación del 100%, 21 que representa el 38% percibe mala motivación y, 27 que representa el 48% perciben insatisfacción. De lo que se puede deducir que cuando hay baja motivación laboral, mayor será el nivel de insatisfacción. Como p es $0,003 < 0.05$ arrojando valores de mucha significancia, frente a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad de 95%, en consecuencia, es refutada la hipótesis nula. Los hallazgos se encuentran ubicados el baremo en el cual se interpreta, cuyo significado es una Correlación positiva ($r=.569$), los hallazgos, hacen posible concluir la existencia de vínculos directos y fuertes entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando la motivación laboral sea buena, permitirá que haya satisfacción en la población analizada.

De 56 empleados administrativos representando el 100%, 29 que representa el 52% percibe que es mala la seguridad laboral y 27 que representa el 48% tiene baja satisfacción en sus labores. De lo cual es deducible determinar que cuando hay mala seguridad laboral, mayor será el nivel de insatisfacción. Como p es $0,012 < 0.05$ los valores evidencian rasgos de mucha significancia a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad de 95%, en consecuencia, es rechazada la hipótesis nula. Estos hallazgos, se encuentran ubicados en el baremo en el cual se evidencia la interpretación respectiva, que arroja significados de ser una Correlación positiva ($r=.449$), los hallazgos hacen posible determinar la existencia de vínculos de forma directa y fuerte entre las variables analizadas. Por lo tanto, cuando la seguridad laboral sea buena, permitirá que haya satisfacción en la población que se estudió.

De 56 trabajadores administrativos que tienen una representación del 100%, 27 que representa el 48% percibe que hay un mal clima laboral y 27 que representa el 48% tiene

baja satisfacción en sus labores. De lo cual es posible poder deducir que cuando hay mal clima laboral, mayor será el nivel de insatisfacción en la población estudiada. Como $p = 0,018 < 0.05$ los valores evidencian grandes significancias frente a un margen de error de 5% y grados de confiabilidad de 95%, en consecuencia, es rechazada la hipótesis nula. Estos hallazgos se pueden ubicar a través del baremo donde se encuentran debidamente representados cuya significancia es una Correlación positiva ($r = .457$), los hallazgos posibilitan determinar que existe vinculaciones directas y fuertes frente a las variables analizadas. Por lo tanto, cuando el clima laboral sea bueno, permitirá que haya satisfacción en la población estudiada.

5.3 Recomendaciones.

Sensibilizar a las autoridades y funcionarios de las más altas esferas de la Municipalidad para que entiendan que si bien es cierto su presencia en el mando de la organización es un derecho porque la votación mayoritaria les otorga, también la comunidad y la población en general les confía una responsabilidad de ser atendidos de la manera oportuna y adecuada en la Municipalidad. No hacerlo es seguir sin entender las expectativas que tienen cada uno de los pobladores y que poco a poco va perdiendo confianza en las autoridades. Solo siendo sensibilizados la autoridades y funcionarios estarán en la capacidad de entender que tiene que redoblar esfuerzos a fin de ir corrigiendo algunas formas de percibir las cosas y poder mejorar las condiciones de trabajo que como los resultados lo indican que existe una relación de estos con la satisfacción de los trabajadores.

Implementar una serie de estrategias de trabajo a fin capacitar a los trabajadores administrativos a que se identifiquen de mejor manera con la Institución Municipal, ya que este es un espacio laboral de la que se benefician los trabajadores porque pueden

tener con cierta seguridad sus sueldos de manera puntual cada fin de mes que son importantes para satisfacer las necesidades propios del hogar de cada quien; pero que también la Organización Municipal y la comunidad Pativilcana espera de ellos una retribución generosa y adecuada siendo atendidos de la mejor manera, con oportunidad, respeto y ayudando a resolver una serie de dificultades que se les presentando en el día a día.

Desarrollar a través de una serie de medios, radiales, periodísticos y los que sean posible a fin de sensibilizar a la población el cumplimiento del pago que les corresponde con la Municipalidad en tanto Gobierno local a fin de que de este modo la Organización Municipal se vea motivada a seguir desarrollando esfuerzos y cumplir con una serie de responsabilidades de atención no solo en el aspecto de la limpieza y el recojo de los residuos generados por la población, sino que también la labor municipal debe extenderse a otras esferas como son la recreativa, la cultural, la informativa y la destructiva con el fin de ligarse al pueblo de manera organizada y responsable.

CAPITULO VI

REFERENCIAS

6.1 Bibliografía

- Anayya, D. (2004). *La Escala de Satisfacción Laboral* . Mexico: Investigacion Educativa.
- Aranaz, y. M. (1988). *Cuestionario Font Roja*. Colombia: Todo Hospital.
- Castillo, y. P. (1990). *Determinantes laborales, un enfoque que renueva la sociología laboral*. Madrid: CEIS.
- Chyavennato. (1999). *Aspectos Teoricos Generales para una buena Administración*. Mexico: McGraw Hill.
- Dakduk, y. G. (2008). *Ralcion de Variables Sociodemograficas*. Mexico: Instramerican.
- Gormez, F. (2012). *Bienestar en el Trabajo y remuneraciones: ¿esta debidamente compensado la rentabilidad en el trabajo hacia las fetermiantes no remuineradas en el centro laboral?* . Mexico: Economiaa Editores.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* San Francisco, : California.
- McClerand. (1975). *Testings fours competentese ratherse thesa intelligenceas*. USA: Americanes : edit. Psicologist. .
- Meliár, L. (1989). *Las determinaciones de la Satisfacción en el trabajo en ambitos institucionales: Las interrogantes de Satisfacción* . Madrid: Psicologermas.
- OIT. (2010). *Condiciones de trabajo, riesgos y género*. España: Saltra.
- Palmar, S. (2005). *Escalar de Satisfacción en el trabajo (SFL-SPGC) Compendio*. Lima, Perú: Editoras y Comercializadora. Lima: CARTTOLANTE EIRL.
- Perez, y. M. (2014). *Algunas Teorias respecto a las deteminantes laborales -¿Cómo se define?, Conceptos- importancia*. España.

- Rodríguez, E. (2009). *Estructuración de índices respecto a las determinantes en el trabajo por sectores* Mexico: Oreggia.
- Romero, A. (2020). *Bienestar en el Trabajo y Determinantes en trabajadores de salud de Cartagena de Indias*. Colombia: Archmed.
- Romero, P. (2020). *Niveles de Bienestar y determinantes laborales en salud bucal*. Colombia: Cartagena de Indias.
- Ruiz, M. (2009). *Grados de Bienestar en el Trabajo en entidades del estado y particulares*. Chile: Chillana.
- Smith, P. K. (1959). *The measurement of satisfactions in work and retirement: A strategy for their study of attitudes*. Chicago: Illinois: Rand McNally's psychology series.
- Yronson, S. B. (1989). *Construction of a Job General scale*. Madrid: Editores Aplicados.

6.2 Fuentes documentales

- Chiang, S. H. (2008). *Clima Organizacional*. Guatemala: Universum.
- Castillo, y. V. (1998). *Ergonomía, Definición y Tácticas*. Madrid: Complutense.
- García, A. (2018). *Aspectos condicionantes en la entidad laboral respecto a los empleados que efectúan actividades de limpieza y ornato en una entidad edil*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro.
- Mercado, J. (2015). *El Clima laboral y el medio ambiente como mecanismos de satisfacción en los empleados*. México: Universidad Autónoma.
- Ore, E. (2019). *Beneficios y Determinantes Laborales del Personal de Salud en el Área de Medicina*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Redaño, R. (2019). *Vínculos de las determinantes laborales y el agrado percibido por los trabajadores pertenecientes a un Centro superior Universitario*. Arequipa: Universidad San Agustín.

Reyes, F. (2016). Determinantes laborales y la satisfacción de los trabajadores que pertenece a una entidad gubernamental. Tarapoto: UCV.

Wiese, D. (1967). *Manuales tour theta Minnesota Satisfacciones Questionnaires*. Estados Unidos: Universidad de Minnesota.

ANEXO

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

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

Nunca A veces Siempre

N.º	PREGUNTAS	1	2	3
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			
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			

N°	PREGUNTAS	1	2	3
III	SEGURIDAD LABORAL			
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:				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONDICIONES LABORALES

~~Zelada~~, A. (2010)

Adaptado por Chavarría, M. (2022)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Cuestionario de condiciones de trabajo
Revisión y estandarización:	Pativilca, Barranca (2022)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 45 minutos promedio
Significación	: Evalúa la percepción de las condiciones de trabajo de una organización
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 20 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pativilca

DIMENSIONES QUE EVALÚA

1. **Jornada laboral.** - Es el tiempo y la forma en que desarrollan sus labores los trabajadores dentro de la organización en su puesto de trabajo.
2. **Motivación laboral.** - Energía intrínseca o extrínseca que hace posible una conducta eficiente y proactiva en un contexto de trabajo en la organización.
3. **Seguridad laboral.** - Condiciones externas que le da protección y tranquilidad a los trabajadores que laboran en un puesto de trabajo en la organización.
4. **Clima laboral.** - Es el temperamento ~~psico~~-emocional que experimenta un grupo de trabajadores o recibe al desenvolverse en el medio laboral.

**PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL
CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

La calificación se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

PUNTAJE POR DIMENSIONES:

De 15 a 21 Puntos	: Buenas condiciones laborales
De 08 a 14 Puntos	: Regulares condiciones laborales
De 01 a 07 Puntos	: Malas condiciones laborales

PUNTAJE TOTAL DE LA VARIABLE:

De 75 a 112 Puntos	: Buenas condiciones laborales
De 38 a 74 Puntos	: Regulares condiciones laborales
De 01 A 37 Puntos	: Malas condiciones laborales

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

Adaptado por Chavarria Mercedes (2022)

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

De acuerdo	=	DA	3
Indeciso	=	I	2
En desacuerdo	=	ED	1

N°	OPINIÓN	DA 3	I 2	ED 1
	I. CONDICIONES MATERIALES			
1	El ambiente de trabajo facilita de mis labores.			
2	El ambiente donde trabajo es confortable.			
3	La comodidad que da el ambiente de mi trabajo es buena.			
4	En el ambiente donde me ubico trabajo cómodamente			
5	Hay comodidad para un buen desempeño en el trabajo.			
	II. BENEFICIOS REMUNERATIVOS			
6	Mi sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizo			
7	Me siento bien con lo que gano.			
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
9	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas			
10	Son muy justos tanto en los pagos como en atenciones.			

	III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			
11	Siento que recibo de parte de mi Institución u buen trato			
12	En mi trabajo es que no me están explotando.			
13	No me disgusta mi horario.			
14	El horario de trabajo me resulta muy cómodo.			
15	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas			
	IV. RELACIONES INTERPERSONALES			
16	El ambiente creado es bueno para el trabajo			
17	No tomar distancias de las personas con quienes trabajo			
18	La solidaridad es una virtud en nuestro grupo de trabajo			
19	En el trabajo siempre procuramos ser colaboradores			
20	Llevarse bien con todos los que trabajas ayuda mucho			
	V. DESARROLLO PERSONAL			
21	El trabajo que hago es justo para mi manera de ser			
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente			
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo			
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			
25	Mi trabajo me hace sentir realizado.			
	VI. DESEMPEÑO DE TAREAS			
26	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.			
27	Las tareas que realizo las percibo como muy importantes			
28	Me siento realmente útil con la labor que hago.			
29	Mi trabajo no me aburre			
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.			
	VII. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			
31	Los jefes son comprensivos.			
32	Es bueno si los jefes te dan permiso por un tema personal			
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial			
34	El jefe inmediato es un buen mediador y genera confianza			
35	La relación entre los jefes es de los mejor			

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2010)

Adaptado por Chavarría M. (2022)

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

- De acuerdo (DA) 3 puntos
- Indeciso (I) 2 puntos
- En desacuerdo (ED) 1 puntos

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL DE LA VARIABLE
De 71 a 105: Satisfacción laboral
De 36 a 70: Parcial satisfacción laboral
De 01 a 35: Insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 11 a 15 : Satisfacción laboral
De 06 a 10 : Parcial satisfacción laboral
De 01 a 05 : Insatisfacción laboral

MATRIZ DE CÓDIGOS DE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

	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		
1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	
3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
4	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
5	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
6	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
7	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	
8	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
9	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
10	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	
11	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
12	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	
13	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	
14	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
15	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
16	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
17	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	
18	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
19	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
20	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
21	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
22	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
23	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	
24	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
25	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	
26	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
27	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	
28	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
29	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	
30	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
31	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
32	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
33	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	
34	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
35	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
36	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
37	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	

39	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
40	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
41	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
42	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
43	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
44	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
45	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
46	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
47	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
48	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
49	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
50	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
52	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1
53	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
54	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
55	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1

MATRIZ DE CÓDIGO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	ITÇ 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23	IT 24	IT 25	IT 26	IT 27	IT 28	IT 29	IT 30	IT 31	IT 32	IT 33	IT 34	IT 35	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1		
2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	
3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	
4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	
5	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	
8	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	
9	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	
10	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
11	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
12	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	
14	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	
15	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
16	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	
17	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
18	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	
19	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	
20	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
21	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
22	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
23	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2
24	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	
25	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	
26	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	
27	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	
28	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	
29	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	
30	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	
31	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	
32	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	
33	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	
34	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	
35	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	

36	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
37	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
38	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	
39	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	
40	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	
41	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	
42	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	
43	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	
44	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
45	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
46	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	
48	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	
49	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	
50	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	
51	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	
52	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
53	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	
54	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	
55	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	
56	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	

MATRIZ DE LA VARIABLE RECODIFICADA

Condiciones laborales			Jornada laboral		Motivación		Seguridad laboral		Clima laboral	
Nº	Cuant	Cualitativo	Cuant	Cualitativo	Cuant	Cualitativo	Cuant	Cualitativo	Cuant1	Cualitativo
1	44	Malas condiciones laboral	11	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	12	Mal clima laboral
2	68	Buenas condiciones laborales	13	Buena jornada laborales	19	Alta motivación	18	Buena seguridad laboral	18	Buen clima laboral
3	43	Malas condiciones laboral	11	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	11	Mala seguridad laboral	9	Mal clima laboral
4	43	Malas condiciones laboral	8	Malas jornada laboral	14	Regular motivación	13	Regular seguridad laboral	9	Mal clima laboral
5	45	Malas condiciones laboral	8	Malas jornada laboral	17	Alta motivación	8	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
6	40	Malas condiciones laboral	16	Buena jornada laborales	8	Baja motivación	8	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
7	46	Regulares condiciones laboral	8	Malas jornada laboral	17	Alta motivación	13	Regular seguridad laboral	8	Mal clima laboral
8	46	Regular condición laboral	9	Malas jornada laboral	19	Alta motivación	9	Mala seguridad laboral	9	Mal clima laboral
9	64	Buena condición laborales	16	Buena jornada laborales	18	Alta motivación	17	Buena seguridad laboral	17	Buen clima laboral
10	46	Regular condición laboral	9	Malas jornada laboral	15	Regular motivación	9	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
11	44	Malas condiciones laboral	12	Regular jornada laborales	15	Regular motivación	13	Regular seguridad laboral	13	Regular clima laboral
12	46	Regular condición laboral	12	Regular jornada laborales	15	Regular motivación	17	Buena seguridad laboral	17	Buen clima laboral
13	39	Malas condiciones laboral	12	Regular jornada laborales	12	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	9	Mal clima laboral
14	38	Malas condiciones laboral	9	Malas jornada laboral	11	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
15	46	Regular condición laboral	12	Regular jornada laborales	15	Regular motivación	13	Regular seguridad laboral	9	Mal clima laboral
16	68	Buenas condiciones laborales	19	Buena jornada laborales	12	Baja motivación	19	Buena seguridad laboral	16	Regular clima laboral
17	45	Malas condiciones laboral	9	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
18	37	Malas condiciones laboral	9	Malas jornada laboral	10	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
19	43	Malas condiciones laboral	12	Regular jornada laborales	12	Baja motivación	9	Mala seguridad laboral	13	Regular clima laboral
20	44	Malas condiciones laboral	9	Malas jornada laboral	15	Regular motivación	13	Regular seguridad laboral	13	Regular clima laboral

21	46	Regular condiciónlaboral	9	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	8	Mala seguridadlaboral	9	Mal clima laboral
22	46	Regular condiciónlaboral	12	Regular jornada laborales	19	Alta motivación	9	Mala seguridadlaboral	9	Mal clima laboral
23	46	Regular condiciónlaboral	11	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	10	Mala seguridadlaboral	12	Mal clima laboral
24	46	Regular condiciónlaboral	9	Malas jornada laboral	17	Alta motivación	13	Regular seguridad laboral	9	Mal clima laboral
25	48	Regular condiciónlaboral	12	Regular jornada laborales	19	Alta motivación	13	Regular seguridad laboral	12	Mal clima laboral
26	46	Regular condicione laboral	13	Regular jornada laborales	19	Alta motivación	13	Regular seguridad laboral	17	Buen clima laboral
27	46	Regular condiciónlaboral	9	Malas jornada laboral	18	Alta motivación	9	Mala seguridadlaboral	13	Regular clima laboral
28	38	Malas condicioneslaboral	9	Malas jornada laboral	12	Baja motivación	13	Regular seguridad laboral	9	Mal clima laboral
29	49	Regular condiciónlaboral	12	Regular jornada laborales	19	Alta motivación	9	Mala seguridadlaboral	13	Regular clima laboral
30	45	Malas condicioneslaboral	12	Malas jornada laboral	11	Baja motivación	10	Mala seguridadlaboral	12	Mal clima laboral