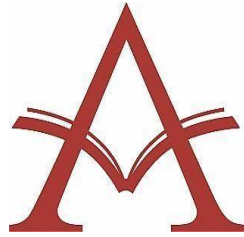


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana 2019

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTORES:

CINTHIA ANDREA CORREA VARGAS

ORCID: 0000-002-2930-8602

VICTOR ALBERTO RAMOS ARIAS

ORCID: 0000-002-0218-366X

BRYAN DANIEL SALAZAR GALVEZ

ORCID:0000-0002-9507-9721

ASESOR:

Dr. FERNANDO NUÑEZ VARA

ORCID: 0000-0003-4054-9674

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

ABRIL 2021

Agradecimiento

A Dios, por brindarnos en tener salud en estos tiempos de pandemia y permitirnos cumplir con nuestros objetivos profesionales y personales, a nuestras familias quienes nos apoyaron en cada

Resumen

El presente trabajo de investigación lleva como título Condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral del personal Administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana 2019. Para optar al Título Profesional de Licenciados en Administración y Gestión de Empresas. Tiene como objetivo demostrar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019. En el presente estudio se utilizó la investigación correlacional, ya que busca el grado de relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la organización. En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo de acuerdo a mis variables tales como condiciones de trabajo y satisfacción laboral. El diseño que se trabajó fue No experimental y transversal. En esta investigación está compuesto por 34 preguntas. Está determinado con un nivel alto de confiabilidad de por la variable condiciones de trabajo, 891, y por satisfacción laboral con un nivel de confiabilidad muy alto ,917. Se pone énfasis en el coeficiente de correlación de Pearson que fue ,721; lo cual indica una correlación alta entre ambas variables. Representa el grado en que la aplicación del instrumento dos o más veces a las mismas, técnica de encuesta de la cual se realizó una serie de 34 preguntas, las cuales 20 preguntas son Condiciones de trabajo y 14 preguntas son por Satisfacción Laboral. En conclusión, se ha determinado la correlación entre nuestras variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral de una Universidad de Lima Metropolitana.

Palabras Claves: Condiciones de trabajo, Satisfacción Laboral, Remuneración.

Abstract

This research work is entitled Working conditions and job satisfaction of the administrative staff of a University of Metropolitan Lima 2019.

To qualify for the Professional Degree of Graduates. It aims to demonstrate the relationship between working conditions and job satisfaction of the administrative staff of a University of Metropolitan Lima in 2019. In the present study, descriptive correlational research was used, since it seeks the degree of relationship between working conditions and job satisfaction in the administrative staff of the organization.

In the present research the qualitative approach was used according to my variables such as working conditions and job satisfaction. The design that was worked on was non-experimental, because we have two variables; one independent (working conditions) and the other dependent (job satisfaction). In this research it is composed of 34 items. It is determined with a high level of reliability by the independent variable, 891, and by the dependent variable with a very high level of reliability, 917. It represents the degree to which the application of the instrument two or more times to them, a survey technique from which a series of 34 items was carried out, 20 of which are from Work Conditions and 14 are from Job Satisfaction. In conclusion, we mention that there is a correlation between our variables working conditions and job satisfaction at a University of Metropolitan Lima.

Keywords: Working conditions, Job Satisfaction, salary.

Tabla de contenidos

| | |
|---|-----|
| Agradecimiento | ii |
| Agradecimiento | ii |
| Resumen | iii |
| Abstract | iv |
| Lista de Tablas..... | 1 |
| Lista de Figuras | 2 |
| Introducción..... | 5 |
| 1 Capítulo I: Problema de la Investigación | 2 |
| 1.1. Descripción de la Realidad Problemática..... | 2 |
| 1.2. Planteamiento del Problema..... | 4 |
| 1.2.1. Problema general..... | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos. | 4 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación | 5 |
| 1.3.1. Objetivo general | 5 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4. Justificación e Importancia de la Investigación..... | 5 |
| 1.5. Limitaciones | 6 |
| 2 Capítulo II: Marco Teórico..... | 7 |
| 2.1. Antecedentes | 7 |
| 2.1.1.1. Internacionales..... | 7 |
| 2.1.2. Nacionales. | 9 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 11 |
| 2.2.1. Condiciones de trabajo | 11 |
| 2.2.1.1. Definición..... | 11 |
| 2.2.1.2. Teoría del Factor Dual De Herzberg | 11 |
| 2.2.1.3. Factores. | 12 |
| 2.2.1.4. Tipos de flexibilidad..... | 13 |
| 2.2.1.5. Reglamentos | 14 |
| 2.2.1.6. Características..... | 14 |
| 2.2.1.7. Causas..... | 17 |
| 2.2.1.8. Importancia..... | 19 |
| 2.2.1.9. Dimensiones | 19 |
| 2.2.1.9.1. Regulación de jornada de trabajo | 19 |
| 2.2.1.9.2. Remuneración..... | 19 |
| 2.2.1.9.3. Participación de beneficios..... | 19 |
| 2.2.1.9.4. Temporalidad de las normas legales..... | 20 |
| 2.2.2. Satisfacción Laboral | 20 |

| | | |
|------------|---|----|
| 2.2.2.1. | Definiciones..... | 20 |
| 2.2.2.2. | Factores determinantes para la Satisfacción Laboral | 22 |
| 2.2.2.3. | Tipos de Satisfacción..... | 22 |
| 2.2.2.4. | Ventajas de los incentivos. | 23 |
| 2.2.2.5. | Características..... | 23 |
| 2.2.2.6. | Causas..... | 24 |
| 2.2.2.7. | Consecuencias. | 25 |
| 2.2.2.8. | Importancia..... | 26 |
| 2.2.2.9. | Dimensiones | 26 |
| 2.2.2.9.1. | Desempeño de tareas. | 26 |
| 2.2.2.9.2. | Beneficios laborales..... | 26 |
| 2.2.2.9.3. | Condiciones de trabajo | 27 |
| 2.3. | Definición de Términos Básicos..... | 27 |
| 3 | Capítulo III: Metodología de la Investigación..... | 30 |
| 3.1. | Enfoque de la Investigación | 30 |
| 3.2. | Variables..... | 30 |
| 3.2.1. | <i>Operacionalización de variables</i> | 31 |
| 3.3. | Hipótesis..... | 33 |
| 3.3.1. | Hipótesis general | 33 |
| 3.3.2. | Hipótesis específicas. | 33 |
| 3.4. | Tipo de Investigación | 33 |
| 3.5. | Diseño de la Investigación | 34 |
| 3.6. | Población y Muestra | 34 |
| 3.6.1. | Población | 34 |
| 3.6.2. | Muestra | 34 |
| 3.7. | Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 35 |
| 3.7.1. | Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. | 37 |
| 4 | Capítulo IV: Resultado | 41 |
| 4.1. | Análisis de los resultados | 41 |
| 4.1.1. | Prueba de normalidad | 76 |
| 4.1.2. | Prueba de hipótesis general y específicas..... | 77 |
| 4.1.3. | Regresión..... | 79 |
| 1 | Figura 78 Coeficiente | 80 |
| 1.1. | Discusión..... | 81 |
| | Conclusiones | 84 |
| | Recomendaciones..... | 85 |
| | APENDICE A: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO | 96 |
| | APENDICE B: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL | 98 |
| | APENDICE D: BASE DE DATOS DE CONDICIONES DE TRABAJO | 97 |

| | |
|--|----|
| APENDICE E: BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL..... | 96 |
| APENDICE F: ESTADISTICA DEL TOTAL DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO | 96 |
| APENDICE G: ESTADISTICA DEL TOTAL DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL... | 97 |

Lista de Tablas

| | | |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | <i>Operacionalización de variable condiciones de trabajo</i> | 31 |
| Tabla 2 | <i>Operacionalización de variable satisfacción laboral</i> | 32 |
| Tabla 3 | <i>Muestra</i> | 35 |
| Tabla 4 | <i>Ficha técnica: Condiciones de trabajo</i> | 36 |
| Tabla 5 | <i>Ficha técnica: Satisfacción laboral</i> | 36 |
| Tabla 6 | <i>Escala de confiabilidad</i> | 37 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| <i>Figura 1</i> Fiabilidad condiciones de trabajo | 38 |
| <i>Figura 2</i> Resumen | 39 |
| <i>Figura 3</i> Fiabilidad satisfacción laboral | 39 |
| <i>Figura 4</i> Edades | 41 |
| <i>Figura 5</i> Edades agrupadas de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral..... | 41 |
| <i>Figura 6</i> Enfermedad dentro de las condiciones de trabajo | 42 |
| <i>Figura 7</i> Enfermedad dentro de las condiciones de trabajo | 42 |
| <i>Figura 8</i> Tareas dentro de las condiciones de trabajo | 43 |
| <i>Figura 9</i> Tareas dentro de las condiciones de trabajo | 43 |
| <i>Figura 10</i> Riesgos y/o accidentes dentro de las condiciones de trabajo..... | 44 |
| <i>Figura 11</i> Riesgos y/o accidentes dentro de las condiciones de trabajo..... | 44 |
| <i>Figura 12</i> Ritmo de trabajo dentro de las condiciones de trabajo | 45 |
| <i>Figura 13</i> Ritmo de trabajo dentro de las condiciones de trabajo | 45 |
| <i>Figura 14</i> Actitud del jefe inmediato dentro de las condiciones de trabajo | 46 |
| <i>Figura 15</i> Actitud del jefe inmediato dentro de las condiciones de trabajo | 46 |
| <i>Figura 16</i> Aportes a la actividad dentro de las condiciones de trabajo | 47 |
| <i>Figura 17</i> Aportes a la actividad dentro de las condiciones de trabajo | 47 |
| <i>Figura 18</i> Funciones dentro de las condiciones de trabajo | 48 |
| <i>Figura 19</i> Funciones dentro de las condiciones de trabajo | 48 |
| <i>Figura 20</i> Plazos de ejecución dentro de las condiciones de trabajo | 49 |
| <i>Figura 21</i> Plazos de ejecución dentro de las condiciones de trabajo | 49 |
| <i>Figura 22</i> Horas extraordinarias dentro de las condiciones de trabajo | 50 |
| <i>Figura 23</i> Horas extraordinarias dentro de las condiciones de trabajo | 50 |
| <i>Figura 24</i> Equilibrio emocional de las condiciones de trabajo | 51 |
| <i>Figura 25</i> Equilibrio emocional dentro de las condiciones de trabajo | 51 |
| <i>Figura 26</i> Necesidades primordiales dentro de las condiciones de trabajo..... | 52 |

| | |
|---|----|
| <i>Figura 27</i> Equilibrio emocional dentro de las condiciones de trabajo..... | 52 |
| <i>Figura 28</i> Sistema de remuneración dentro de las condiciones de trabajo | 53 |
| <i>Figura 29</i> Sistema de remuneración dentro de las condiciones de trabajo | 53 |
| <i>Figura 30</i> Retribución económica dentro de las condiciones de trabajo | 54 |
| <i>Figura 31</i> Retribución económica dentro de las condiciones de trabajo | 54 |
| <i>Figura 32</i> Evaluación del desempeño dentro de las condiciones de trabajo..... | 55 |
| <i>Figura 33</i> Evaluación del desempeño dentro de las condiciones de trabajo..... | 55 |
| <i>Figura 34</i> Capacitación dentro de las condiciones de trabajo..... | 56 |
| <i>Figura 35</i> Capacitación dentro de las condiciones de trabajo..... | 56 |
| <i>Figura 36</i> Reconocimiento dentro de las condiciones de trabajo | 57 |
| <i>Figura 37</i> Reconocimiento dentro de las condiciones de trabajo | 57 |
| <i>Figura 38</i> Equidad dentro de las condiciones de trabajo | 58 |
| <i>Figura 39</i> Equidad dentro de las condiciones de trabajo | 58 |
| <i>Figura 40</i> Derechos del trabajador dentro de las condiciones de trabajo..... | 59 |
| <i>Figura 41</i> Derechos del trabajador dentro de las condiciones de trabajo..... | 59 |
| <i>Figura 42</i> Tareas en contra de su voluntad dentro de las condiciones de trabajo | 60 |
| <i>Figura 43</i> Tareas en contra de su voluntad dentro de las condiciones de trabajo | 60 |
| <i>Figura 44</i> Despidos dentro de las condiciones de trabajo..... | 61 |
| <i>Figura 45</i> Despidos dentro de las condiciones de trabajo..... | 61 |
| <i>Figura 46</i> Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral | 62 |
| <i>Figura 47</i> Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral | 62 |
| <i>Figura 48</i> Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral | 63 |
| <i>Figura 49</i> Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral | 63 |
| <i>Figura 50</i> Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 64 |
| <i>Figura 51</i> Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 64 |
| <i>Figura 52</i> Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 65 |
| <i>Figura 53</i> Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 65 |
| <i>Figura 54</i> Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral..... | 66 |

| | |
|---|----|
| <i>Figura 55</i> Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral | 66 |
| <i>Figura 56</i> Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral | 67 |
| <i>Figura 57</i> Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral | 67 |
| <i>Figura 58</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral..... | 68 |
| <i>Figura 59</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral..... | 68 |
| <i>Figura 60</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral | 69 |
| <i>Figura 61</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral | 69 |
| <i>Figura 62</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral..... | 70 |
| <i>Figura 63</i> Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral | 70 |
| <i>Figura 64</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 71 |
| <i>Figura 65</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral | 71 |
| <i>Figura 66</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral | 72 |
| <i>Figura 67</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral | 72 |
| <i>Figura 68</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral | 73 |
| <i>Figura 69</i> Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción laboral..... | 73 |
| <i>Figura 70</i> Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción laboral | 74 |
| <i>Figura 71</i> Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción laboral | 74 |
| <i>Figura 72</i> Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción Laboral..... | 75 |
| <i>Figura 73</i> Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción Laboral..... | 75 |
| <i>Figura 74</i> Prueba de normalidad de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral..... | 76 |
| <i>Figura 75</i> Correlaciones de variable y dimensiones | 77 |
| <i>Figura 76</i> Resumen del modelo | 79 |
| <i>Figura 77</i> Anova: Análisis de la varianza entre las variables: Condiciones laborales y Satisfacción laboral..... | 79 |
| <i>Figura 78</i> Coeficiente | 80 |

Introducción

Para el presente trabajo de tesis tiene como objetivo determinar la relación entre las Condiciones de trabajo y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana 2019. El cual nos ayudará a determinar el nivel de satisfacción del personal administrativo de las entidades universitarias en Lima Metropolitana.

El tipo de investigación es correlacional ya que busca determinar las relaciones entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; es cuantitativo. Además, se consideró un diseño no experimental y transversal basado en la recolección de datos, en un periodo determinado, en base al tiempo laboral que corresponde al año 2019.

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta por cada variable, la población consta de 100 trabajadores del personal administrativo y 37 fueron la muestra del personal administrativo, la prueba que se utilizó fue estadística de Pearson, con un ,721; lo cual indica una correlación muy alta entre ambas variables.

Asimismo, en el primer capítulo explicamos la realidad de la problemática en la cual se encuentra el personal del área administrativa, como manejan las condiciones laborales, cada trabajador cumple obligaciones que es designada por la alta dirección, pero no siempre es como corresponde. En la actualidad podemos decir que las condiciones de trabajo influyen mucho en la satisfacción laboral de los trabajadores, es por eso que se dice que todo trabajo es como un segundo hogar, ya que en este caso se pasa más de ocho horas diarias laborando, desarrollando o realizando deberes que cumplir.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las condiciones de trabajo que refieren los trabajadores del área administrativa es específicamente al inadecuado ambiente y herramientas que disponen dentro de su área.

Se ha encontrado que el horario se extiende fuera de la jornada laboral por la carga de trabajo dentro del área, la cual afecta significativamente en la vida personal de los trabajadores.

La remuneración que perciben los trabajadores del área administrativa no es la adecuada, ya que desde un principio todo trabajador firma un contrato en el cual se estipulan las funciones y/o obligaciones que tienen que realizar en su jornada laboral, como consecuencia haciendo horas extras no remuneradas ni estipuladas en su contrato.

Dentro del área administrativa de la Universidad se he encontrado carencias de falta de participación de los beneficios para los empleados que se podrían dar a fin de aumentar el compromiso del trabajador, como ejemplo días libres, por diversas discrepancias por una mala comunicación o quizás con diferencias personales entre el líder y compañeros de trabajo, lo cual puede generar un ambiente no favorable para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

La falta de orientación sobre las bases del contrato suscrito hace que los trabajadores administrativos no tengan claro las funciones y beneficios de los cuales son merecedores por ley, no siendo transparente y afectando su estabilidad laboral, por ejemplo, se manifiesta temas relacionados a las utilidades, días festivos, gratificaciones.

Se ha identificado que dentro del área administrativa no existe un ambiente de trabajo donde el líder tiene claro las obligaciones y/o funciones que debe realizar él y su equipo, a fin

de trasladar ese ambiente de trabajo a todas las diversas áreas de la organización, dificultando la ejecución de las tareas diarias de los trabajadores.

Se ha encontrado que no se ha brindado las facilidades del caso a todos los trabajadores, ya sea materiales, herramientas y/o capacitación constante que los trabajadores necesiten, que el ambiente o el lugar que se va a laborar tenga un buen espacio para que logre desenvolverse y pueda desarrollar sus deberes, que el personal sea capacitado cada cierto tiempo ya que de esa manera obtendrán un mejor resultado.

El home office no ha sido una alternativa para el área administrativa de la universidad debido a las carencias de herramientas digitales para desarrollar las actividades desde casa o lugar en la que se encuentre el trabajador.

De acuerdo con Aponte (2017) las condiciones de trabajo abarcan ciertos factores para el trabajador que permite satisfacer sus necesidades y expectativas de empleo, lo organizativo en el área de trabajo es un factor que brinda al personal en acomodar sus ideas y poder desenvolver toda su experiencia, el entorno donde y con quienes están rodeadas, trabajar con un grupo de personas donde no solo aporten profesionalismo; sino compañerismo hacia los demás. Generar estas condiciones son para la persona un apoyo en su autoestima y pueda dar todo su conocimiento en beneficio de la empresa.

De acuerdo con Nonones (2018) como punto de visita brindar la libertad de expresión, desarrollo y oportunidades de crecimiento profesional, capacitaciones para mejorar el desempeño del personal. Esto hace que no existan inseguridades en el personal, donde el personal demuestra su experiencia, esto cataloga a la organización en una posición adecuada para la persona, su satisfacción mejora con esto las oportunidades de mejorar frente a la competencia que existe en el mercado.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general.

1. ¿De qué manera se relaciona las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿De qué manera se relaciona la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019?
2. ¿De qué manera se relaciona la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019?
3. ¿De qué manera se relaciona en los beneficios y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019?
4. ¿De qué manera se relaciona la temporalidad de las normas legales y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

1. Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la relación entre la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019.
2. Determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019.
3. Determinar la relación entre la participación en los beneficios y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019.
4. Determinar la relación entre la temporalidad de las normas legales y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La justificación del trabajo de investigación es que las condiciones laborales tienen un impacto importante sobre la satisfacción laboral, por tanto, sobre los objetivos y posibles resultados de los trabajadores.

Justificación Teórica

El presente estudio de trabajo nos habla sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral el cual se da habitualmente en el día a día en todas las organizaciones, por lo que se busca el mejoramiento en el ambiente que les rodea a los trabajadores, dado que de esa forma se puede alcanzar un buen enfoque al cumplimiento de objetivos de los trabajadores.

Justificación Práctica

En el presente trabajo de investigación, se menciona las consecuencias como las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral del personal administrativo. La satisfacción laboral determinara el comportamiento de los trabajadores, para establecer y aplicar las mejoras que se pueda estandarizar y lograr un eficaz cumplimiento de objetivos en las áreas administrativas de una Universidad de Lima Metropolitana.

La importancia de la investigación es mejorar en los procesos para obtener una mayor productividad, ya que problemas productivos en las áreas administrativas de una universidad de Lima Metropolitana. Los procesos deben ser adecuados para el personal de trabajo, ya que esto aportará un mejor control y monitoreo de los procesos.

1.5. Limitaciones

Se presentarán las siguientes limitaciones: las encuestas fueron tomadas de forma digital, debido a la coyuntura actual por el covid-19, el cual resto el contacto con el personal administrativo de las universidades de Lima Metropolitana.

Restricción por parte de las entidades universitarias en Lima metropolitana, por horarios de trabajo y el teletrabajo para obtener la información.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1.1. Internacionales

Villar (2015) menciona que el objetivo de investigación es determinar las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Se empleó el diseño transversal, con una correlación de Pearson de 0,617. Se obtuvo una población de 4641 personas, donde la muestra fue de 706 personas. El cuestionario aplicado fue de 12 ítems tipo Likert, presenta una buena fiabilidad de alfa de Cronbach 0.919. Como resultado de estudios se comparó la estructura de la muestra (por sexo, edad y profesión) para evaluar su representatividad. Respecto a la distribución del sexo, Se concluyó que existe una correlación alta entre las variables condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, con una correlación de Pearson de 0,617 lo cual se define como resultado la relación que existe entre ambas variables.

Pablos (2016) considera que el objetivo del presente trabajo de investigación es enfatizar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres 2016. Teniendo una población de estudio de 806 enfermeras de las cuales realizan sus actividades laborales en los hospitales públicos pertenecientes al sistema de salud de la ciudad de Badajoz. Se empleó un diseño correlacional el cual utiliza como instrumentos los datos cuantitativos, mediante cuestionarios y grupos de debate con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,603** con un nivel de sig 0,01. Para la validez de los instrumentos en las preguntas se utilizó el coeficiente de consistencia alfa de Cronbach, siendo su valor alfa de 0,904 lo que lleva a calificarlo con un valor bien calificado. Los resultados obtenidos confirman la relacion entre ambas variables. En conclusion, el trabajo

de investigación da a conocer que existe relación entre la satisfacción laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.

Cardona (2016) argumenta el objetivo del trabajo de investigación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales 2016. Teniendo una población de 31 empleados de planta del CDI Hogar Infantil San José, en la cual nos manifiestan que por las variables muy alta de 0,9708 del alfa de cronbach. Se empleó un diseño metodológico de investigación de campo cuantitativo y de tipo correlacional. Para la validez de los instrumentos se aplicó el método de la correlación de Rho Spearman. Se concluyó que las variables mencionadas tienen un alto nivel de satisfacción debido a que cada variable de capacidad profesional y de trabajo en equipo se da en la organización.

Calderon (2017) propuso como objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz 2017. El trabajo de investigación fue de enfoque cualitativo, con un diseño no experimental transversal; la población y muestra estuvo conformada por 150 personas. Para el trabajo se empleó una encuesta tipo Likert, la validez de fiabilidad fue empleado el Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue del ,86, para ambas variables se empleó la prueba de correlación de Pearson ,439. En cuanto al resultado se cabe mencionar que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal que trabaja en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, mayor motivación tenga el personal de trabajo incrementa la satisfacción laboral en la organización.

Barahona (2015) tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Educativa Émile Jacques Dalcroze. El presente trabajo de investigación se empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio correlacional, donde la población y muestra estuvo conformada por 52 trabajadores. Se empleó una encuesta tipo Likert, para la fiabilidad de los instrumentos se empleó Alfa de Cronbach, el coeficiente fue de

,743, para ambas variables se utilizó la prueba de correlación de Pearson del ,240. Por lo tanto, mediante los resultados se determina que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por ende; si es que hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá un alto nivel de compromiso organizacional.

2.1.2. Nacionales.

Reaño (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. Se empleó un estudio tipo correlacional con diseño no experimental, donde la población fue 308 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 172 trabajadores del área administrativa. Se aplicó una encuesta tipo Likert, aprobado por 3 juicios de expertos y la prueba estadística de correlación de Pearson. Los resultados demostraron que si existe una relación positiva moderada entre Condiciones de trabajo y satisfacción laboral, con una correlación de Pearson ,465 con un nivel de significancia de ,018.

Ore y Soto (2019) propusieron como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima - 2018. El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional; donde la población finita y la muestra censal está constituido por 60 enfermeras. Para la recolección de datos aplicaron un cuestionario tipo Likert. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado 63.782 y $p = ,000$ por lo que la hipótesis nula es cierta. Los resultados determinan que existe relación, entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo; porque a mejores condiciones laborales se obtiene mayor satisfacción laboral.

Lázaro (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre Satisfacción Laboral del personal y su Relación con las condiciones de trabajo, Callao – 2019. El presente trabajo de investigación es un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo correlacional. Para la fiabilidad de los instrumentos se aplicó Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue 0,824, para ambas variables utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman del 0,469. La población y muestra estaba conformada por 90 profesionales, a cada uno se les encuestó con instrumentos validados y confiables. Para la recolección de datos utilizó una encuesta tipo Likert. Se encontró correlación entre las variables estudiadas, si las condiciones de trabajo aumentan mayor será la satisfacción laboral.

Cabrera (2018) propuso como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública Peruana. El presente trabajo de investigación tuvo un diseño correlacional, teniendo una muestra de 56 trabajadores, teniendo como instrumento de medición el cuestionario. Se demostró una correlación positiva significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral con un grado de correlación de Pearson del ,387, con una significancia menor al 0,05. Concluyendo que se pudo evidenciar que existe relación positiva entre ambas variables.

Márquez, M. et al (2019) sostiene en determinar si existe relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia del Hospital de Camaná, teniendo un trabajo de investigación de tipo de experimental – transversal, con una población de 66 trabajadores. La confiabilidad se empleó el proceso estadístico de alfa de Cronbach, la misma que resultó de 0,975 para condiciones de trabajo y 0,979 para estrés laboral. Se concluyó que existe una baja correlación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral ya que se obtuvo un resultado de rho de Spearman, 0,194.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Condiciones de trabajo

2.2.1.1. Definición

Según Spyropoulos (1980, como se citó en Akamine, 2017) manifiesta que al ver reflejado una buena comunicación entre los trabajadores dentro de la entidad (decanos, profesores entre otros), podemos decir que se maneja un buen ambiente de trabajo y que a su vez se reflejara entres sus clientes. Para mantenerse es una lucha constante que implica muchos factores entre ellos los valores.

Según Castillo y Villena (1998, como se citó en Atencia et al., 2017) analizan que la conducta dependerá mucho en el desempeño del trabajador frente a sus responsabilidades administrativa diarias, cuidando la jornada laboral para ello deberá ir de la mano de un líder de la organización quien podrá tener un mejor control tanto del trabajador como del área, y de esa forma obtener resultados positivos para la organización, incrementando la productividad.

Según Hegney et al. (2006, como se citó en González, 2013) sostiene que una excelente relación entre el medio laboral, social, ambiental a los trabajadores se consigue cuando brindan facilidades del caso a todos, ya sea en los materiales y/o herramientas que necesitará para trabajar, que su oficina o el lugar que va a laborar tenga un buen espacio para que pueda desenvolverse y pueda desarrollar sus deberes, esto también dependerá de una capacitación constante y sientan dentro de la participación de los beneficios laborales.

2.2.1.2. Teoría del Factor Dual De Herzberg.

Herzberg et al. (1967, como se citó en Aponte, 2017) consideran que el personal de trabajo siente satisfacción cuando sus ideas o propuestas se ven reflejadas en la toma de decisiones de la empresa y como resultado genera una actitud positiva en el personal. Las

condiciones laborales (políticas, reglamentos, horarios, etc.) en las cuales el trabajo está sometido, refleja mucho a su desempeño laboral.

Es decir, en los factores higiénicos abarcaría en las necesidades básicas, como el sueldo, seguridad laboral, relaciones con los compañeros, todo esto conlleva al buen desempeño que presenta los trabajadores.

Los factores motivadores aportan al crecimiento profesional, desarrollo personal y todo ello depende de las responsabilidades y/o tareas que ejerzan dentro de su área de trabajo.

2.2.1.3. Factores.

Neffa (2015, como se citó en Costa, 2018) indica que los factores de trabajo tienen la posibilidad de llegar a detectar los peligros, conseguir en la persistencia y disposición del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema salarial, el impacto del cambio tecnológico y científico; por otro lado hay la existencia de equipos de prevención de riesgos de trabajo, el trabajo social y de satisfacción otorgada por la empresa al recurso humano, la manera de la interacción del sueldo, y los ponderados que los empleados donde pueda apoyarse a la integridad de seguridad para el personal de trabajo.

Según Hellriegel y Slocum (2009, como se citó en Costa, 2018) plantea el conjunto de factores que genera el estrés el trabajo se define en aspectos internos como externos, la parte interna se refiere a la exigencia ocupacional, ambiente de las oficinas, trato de la gerencia con el trabajador, afecta a la parte psicológica o emocional del trabajador, la externa por la distancia que recorre un trabajador a su empleo ya que esto es por el horario de trabajo, aquí también se define el compromiso que tiene uno al tratar de cumplir con su jornada laboral.

Según Yáñez (1999, como se citó en Gonzales y López, 2016) interpreta que algunas organizaciones son flexibles laboralmente debido a las exigencias que presenta el mercado laboral, que el personal sea eficiente en las diversas tareas que se les pueda asignar o motivos que tenga la gerencia en los puestos de trabajo, se verá reflejado el cambio que puede tener el trabajador con sus obligaciones. El ambiente laboral debe ser el adecuado para el trabajador ya que esto influye en su desempeño, considerando el cambio que puede tener la organización.

Según Medina (2015) menciona que las condiciones de trabajo son favorables para el trabajador cuando exista el compromiso, la empatía, la responsabilidad hacia la empresa, ya que en un ambiente cómodo y seguro se refleja la necesidad de poder contribuir con las metas del trabajo.

2.2.1.4. Tipos de flexibilidad.

a) Flexibilidad Interna: Señala en este tipo de flexibilidad laboral interna nos explica el otorgamiento especial que se les da a los trabajadores que tienen mayor compromiso o desempeño en sus responsabilidades u obligaciones que tienen frente a la empresa, el cual como organización les brinda una mayor flexibilidad o facilidades en lo que ellos puedan necesitar siempre y cuando previa comunicación o acuerdo que tengan ambas partes.

b) Flexibilidad Externa: Indica en la flexibilidad laboral externa es todo lo contrario a la interna, ya que esto abarca al personal que se contrata eventualmente fuera de la organización de acuerdo a la necesidad que pueda tener la empresa, esta forma favorece en parte a la organización ya que estaría contratando a un personal externo fuera de planilla y estaría como un personal eventual, temporal, por recibos por honorarios, entre otros, cubriendo el puesto de uno o varios trabajadores que tengan pocas tareas laborales el cual lo pueda realizar una sola persona cada cierto tiempo según lo deseen (Fina 2001, como se citó en Pacheco, 2017).

2.2.1.5. Reglamentos

Las condiciones de trabajo según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) está considerado como “Indicadores legales para un trabajo decente” menciona lo siguiente:

- Jornada de trabajo

- Salario mínimo de acuerdo al MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo) en especial en las MYPES.

- Horario de trabajo

- Derecho descanso o receso

- Descanso semanal obligatorio

- Licencia pre y post-natal

- Licencia por paternidad

- Vacaciones trucas

Define algunos de los reglamentos de las condiciones laborales que manejan algunas empresas para los trabajadores peruanos, como ya sabemos no todas las empresas cumplen con estos reglamentos, ya que para ellos puede ser algo desfavorable para su organización, pero son los derechos necesarios para todo trabajador, de esa forma se pueda sentir tranquilo cumpliendo sus responsabilidades (Saldarriaga, 2017).

2.2.1.6. Características.

Las características reflejan las necesidades básicas que se le debe ofrecer a todo trabajador para que pueda desempeñarse con toda comodidad en su centro de trabajo. Las características más relevantes que todo empleado pueda desarrollar ya sea de manera física o

mental frente a su desempeño son las condiciones de trabajo es decir las comodidades del lugar en donde va a ejercer sus funciones entre ellas tenemos:

La Iluminación: Es una parte primordial para que el trabajador pueda desempeñar con tranquilidad, si el lugar de trabajo no tiene una buena iluminación podría causar daños no solo al trabajador, porque perjudica su visión que a la larga le causaría un problema visual, en su sistema nervioso sino también a la organización ya que no obtendrá buenos resultados por parte del desempeño del empleado. Por ello lo adecuado sería que el lugar donde se vaya a desempeñar sus funciones sea un lugar amplio, con ventanas que no solo sea iluminado con energía eléctrica sino también solar.

El Ruido: Esta es otra característica importante, el ambiente sonoro, el lugar donde va a desempeñar el trabajador sus funciones tiene que ser un lugar tranquilo, libre de ruidos ya sea ruidos de construcción, cocina, área de limpieza, los ventiladores, maquinarias, motores entre otros, estos espacios deben de estar fuera del área administrativa para que de esa forma puedan cumplir sus obligaciones sin tener inconvenientes. Algunos medios de comunicación indican que el ruido no es del todo un factor que perjudique a la organización, sino que afectaría más al empleado ya que sería un obstáculo de distracción y a su vez que a corto plazo pueda tener problemas auditivos que perjudiquen su salud, y esto sería un motivo por el cual no permitiría su concentración al cien por ciento.

Tiempo laboral: En este punto se refiere al tiempo de descanso, horario de trabajo, horas extras que tiene todo trabajador, entre ellas existe dos muy importantes que son la jornada de trabajo y el horario de trabajo, que son dos puntos muy distintos ya que la jornada de trabajo se refiere al tiempo que presta sus servicios en cambio el horario del trabajo se refiere al horario de entrada y salida de todos los trabajadores que deben cumplir desde que inician sus labores en la organización (Costa, 2018).

Soto (2019) sugiere una característica principal sobre las condiciones laborales es el cambiante ámbito político, social, tecnológico y económico en el mercado laboral lo que hace que los trabajadores deben adaptarse a estas condiciones. La Organización internacional del trabajo expone varios criterios para clasificar las condiciones laborales en las empresas, en las que se componen en las áreas físicas, psicológicas y sociales.

Condiciones físicas: este es un punto muy importante que se debe considerar dentro de las condiciones laborales esto con el fin de brindar un mejor experiencia dentro de la organización, principalmente La iluminación, los ruidos exteriores, la sensación de calor o frio, recursos de tipo físico y materiales ya que estos suelen producir problemas en la salud de los trabajadores, sin estos aspectos importantes da como resultado sobre esfuerzo del trabajo complicando sus labores y afectando a los resultados de la organización.

Condiciones psicológicas: Está en condición en particular es muy importante y crítica de un centro laboral, a diario predispone un elevado psico-mental lo que es denominado carga mental, se da por diversos factores tales como la abundancia de información que el puesto lo requiere, por otro lado los factores extrínsecos es decir los labores o carga de tareas que debe realizar el trabajador, pueden influir en el estado psicológico del trabajador afectando su productividad, respecto a los factores intrínsecos son aquellos factores que afectan al personal de trabajo, como su vida cotidiana, estado de salud, años de vida, nivel profesional, personalidad, valores sociales, valores culturales, cuando se presente alguno de estos aspectos afecta directamente al trabajo y como resultado a su vida laboral , ya que sin esa tranquilidad psicológica el ambiente se puede tornar pesado e incómodo, estos aspectos de índole social y psicológica perjudica el desempeño laboral los cuales conforman el ambiente de trabajo, clima laboral, actividades propias o en grupo.

Condiciones sociales : el ambiente social dentro del trabajo influye mucho con el desempeño y confianza que puede tener el trabajador, ayuda a adaptarse al área de trabajo y sus labores diarias permitiendo abrir nuevas oportunidades relacionándose con diferentes compañeros dentro de la empresa, por otro lado si el individuo no sabe cómo relacionarse, puede jugarle en contra ya que puede sentir que es rechazado lo cual afectaría su desempeño causándole hasta el grado de querer renunciar pensando que hace las cosas mal o que no es aceptada su contribución al área de trabajo, poder relacionarse correctamente dentro del ámbito laboral hace que el trabajo del día a día se muestre de una mejor forma tornando tu imagen de una forma positiva en la cual se puede confiar, lo cual trae como resultado ascensos y mejor estabilidad laboral, caso contrario puede jugar en contra no permitiendo un crecimiento profesional adecuado y sostenible en el tiempo.

2.2.1.7. Causas.

La prevención y protección: Sostiene la importancia de cuidar el bienestar y seguridad del trabajador frente a las amenazas que puedan tener dentro de su área de trabajo, ya que pueden perjudicar su salud o la vida misma, las cuales deben tener protocolos mínimos, las herramientas necesarias, el orden indicado, los espacios moderados, entre otros.

Se debe dar seguimiento a las principales causas que pueden ocasionar frustración y agotamiento:

Las causas que dan lugar a este problema son las siguientes:

- Inseguridad en el trabajo.
- Salarios insuficientes
- Horas extras de trabajo.

- Materiales y/o equipos de trabajo sin protección.
- Entorno laboral.
- Fatiga medidas a adoptar.

Seguir con los horarios de trabajo según el contrato sujeto al trabajador, sin jornadas excesivas con descanso en la semana y retribuir con goce de vacaciones según el tiempo laborado por la persona. El derecho de paternidad o maternidad es un goce que los niños o niñas tengan la atención por sus padres, ya que es un derecho primordial que la empresa debe acogerse; estas propuestas traerán beneficio a una mejor actitud del trabajador con resultados positivos en sus funciones.

La provisión de agua potable y servicios sanitarios dentro de una organización, son normas por el Ministerio de Salud lo cual por entidad brinda como beneficio al consumo humano y necesidades básicas de higiene, como el cuidado personal.

El ambiente físico de la empresa influye en las condiciones que entorna al personal, debe estar ubicado en un ambiente que cumpla con sus satisfacciones, como por ejemplo el ruido, iluminación, clima cálido; todo aquello que haga su entorno cómodo en concentrar sus tareas o funciones.

Las capacitaciones de trabajo son un gran aporte profesional al personal de trabajo ya que tiene beneficios: tomar decisiones y resolver problemas, desarrollar logros individuales, deshace los temores de aprender y aumenta la confianza de uno mismo. Esto aporta a la empresa en mejorar las relaciones entre los jefes y subordinados, mejora la imagen de trabajo y reduce costos.

También en saber tomar con serenidad las críticas constructivas, ya que el líder debe tomar las palabras necesarias para poder formar a una persona profesional de trabajo (Costa, 2018).

2.2.1.8. Importancia.

Según Harris (2004, como se citó en Deza, 2017) deduce lo importante que las organizaciones involucran a los empleados dentro de las decisiones y acciones que se toman para lograr el objetivo de la empresa, con fin de transmitirles el valor de importante que tienen para la organización, lo cual da como resultado que los trabajadores cumplan con sus funciones persiguiendo el mismo objetivo, creando empatía y pasión por su trabajo

2.2.1.9. Dimensiones .

22191. Regulación de jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo es un componente selectivo de la legislación laboral, vemos que los puntos de corte establecidos para la jornada laboral han sido una de las principales demandas de los especialistas que se ha reflejado en las directrices laborales junto con las pautas de trabajo. Identificados con la seguridad y el bienestar de las mamás y los menores, como componente de las principales mediaciones estatales en la directriz laboral del mundo (Avalos 2018).

22192. Remuneración.

Deusto (2016) menciona que es un componente fundamental y que decide con frecuencia en las opciones cercanas para unirse y dejar una organización. Regularmente este impacto es de tal magnitud que no puede ser neutralizado por diferentes elementos.

22193. Participación de beneficios.

Vilela (2019) indica que estos no se pagan por el trabajo realizado por el trabajador, a pesar del hecho de que no podemos evitar que la conexión obtenga su donación a la forma en

que un individuo mantiene la naturaleza de tal y, nuevamente, que la entrega de un complemento hasta el especialista es en efectivo o en especie.

22.1.94. Temporalidad de las normas legales.

Norte (2015) enfatiza cómo este segmento completaremos una investigación de la breve facultad del trabajador de la Universidad, dicho personal incorpora al empleado temporal y al trabajador de la universidad de descanso.

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definiciones.

Según Hellriegel y Slocum (2009, como se citó en Reaño, 2019) dan a conocer a como una persona está puesta a seguir un objetivo según su nivel de satisfacción, dentro de esto se ven factores donde se encontrarán a un entorno adecuado o con dificultades, esto es importante ya que se refleja cómo va a desarrollar sus aptitudes, dentro y fuera de la organización.

Según Robbins (2015, como se citó en Saldarriaga, 2017) expresa que la percepción es grata del trabajo cuando el entorno se ve reflejado con ideas y actitudes positivas por la organización, si esto va de la mano con el trabajador obtendrá mejores resultados al desempeño, caso contrario la percepción será negativa.

Douglas McGregor (1960, como se citó en Aponte, 2017) expresa que la satisfacción laboral es el punto de comportamiento del personal, donde desarrolla un estilo de trabajo mediante el rigor y exigencias que demanda la organización. Esto conduce a los factores donde se puede generar la satisfacción o insatisfacción del trabajador, el personal actúa mediante los conocimientos obtenidos por su área dónde lo llevará a ser recompensado por sus acciones. El liderazgo en una organización es fundamental para cualquier área designada por la empresa, ya que se crea esquemas, objetivos y metas donde los trabajadores estén con el compromiso total en cumplirlas; siempre con el debido respeto como el trabajador y el supervisor en establecer

reglamentos de trabajo para así guardar un clima laboral estable. En este sentido se ven reflejados los objetivos donde el personal de trabajo se verá controlado y supervisado en su desarrollo asignado.

De acuerdo con McClelland (1961, como se citó en Padilla y Ramirez, 2020) indica ciertas dinámicas o acciones por la empresa donde influirá en la satisfacción del personal, según se desenvuelva en cada tarea asignada. Las personas que sientan ganas de superación e iniciativa de asumir riesgos, son consideradas sus aportaciones, desean trabajar en un entorno laboral donde se reflejen sus resultados y se aprecie con comentarios positivos o críticas constructivas por su desempeño; por lo tanto, se espera que toda acción aportada sea en beneficio para la organización, donde se note recompensado su progreso así se refleja en el trabajador objetivos y metas aportando al grupo de trabajo. El personal a cargo de un área respectiva posee habilidades y conocimientos suficientes para poder expresar sus ideas o propuestas, su grupo de trabajadores podrá alcanzar las expectativas que demande la organización; la competencia y la motivación que se le brinde al trabajador aportarán en reconocimientos en lo que aspiren profesionalmente. Por lo tanto, la empresa necesita brindarle las facilidades y el poder de ejercer las tareas en beneficio de esta, la retroalimentación que sea otorgado en el supervisor con su personal de trabajo será clave para el esquema organizacional, ya que sus funciones se verán potenciados tanto en beneficio profesional como para la empresa. Existen un grupo de trabajadores donde están acogidas a lo básico o funciones donde operan durante muchos años sin la satisfacción de ser promovidas a mayores puestos de trabajo, se sienten satisfechas en lo que realizan y establecen empatía en el trabajo. De igual forma su labor es importante en el esquema de la organización ya que al pasar del tiempo conocen su función y no tiene la necesidad de ser promovido a pesar de las propuestas que pudo ser obtenidas al pasar del tiempo, la empresa debe actuar en este tipo de situaciones, ya que profesionalmente cada trabajador debe llegar a aspiraciones altas y no quedarse en su zona de confort.

2.2.2.2. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral.

Según Leiva (2007, como se citó en Cabrera, 2018) señala los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo, debe darse de acuerdo a los conocimientos, capacidades que tiene cada personal de trabajo, para que de esa manera se le facilite desarrollar cada una de sus funciones y esto no le traiga frustraciones ni inconvenientes.
- Sistema de recompensas justas, en este punto ayuda mucho al trabajador con las formas de recompensar su trabajo ya que sería una forma de motivar o incentivar a cumplir con los retos o tareas asignadas
- Condiciones favorables de trabajo, a todo empleado le importa mucho el ambiente donde va a laborar, ya que le facilitará poder sentirse cómodo desempeñando sus labores.
- Colegas que brinden apoyo - el tener un apoyo ya sea tu jefe directo o un líder en el área ayudará mucho a los empleados ya que se sentirán seguros de saber que pueden recurrir a esa persona para cualquier tipo de ayuda o inquietud que ellos tengan.

2.2.2.3. Tipos de Satisfacción.

De acuerdo con Herzberg (1959, como se citó en Pacheco, 2017) sostiene que la satisfacción es el resultado de la motivación que pueda identificar una persona o en caso contrario sentirse insatisfecho por algunas opiniones o razones que pueda tener. Pueden definirse en dos condiciones como que la persona puede sentirse motivada o cómo satisfacer sus necesidades.

a) El personal al aprovechar la satisfacción de trabajar en un clima adecuado a sus condiciones, ejerce una actividad por sí misma donde obtiene logros y objetivos personales para beneficio mismo.

b) Tener una condición laboral con beneficios económicos, seguro de salud, factores de ejercer una carrera profesional y reglamentos políticos en beneficio al trabajador; se verá reflejado una actitud positiva temporalmente, ya que esto puede cambiar cuando la persona busque mejores opciones laborales o puesto de trabajo sea en la empresa o en otro lugar de trabajo.

2.2.2.4. Ventajas de los incentivos.

González y López (2016) mencionan que en la organización existen diversas formas de incentivar a los trabajadores, de aquellos que se esfuerzan más de lo requerido, ya sea en sus metas o los objetivos, en brindar una buena calidad, cantidad de producción propuestos por su líder, y todo esto va de la mano de la motivación que les proporcionan y que de esa forma producen importantes beneficios tanto para el empleado como para la empresa. Una de las formas de cómo beneficiar a los empleados es a través de incentivos económicos. Los incentivos de cual forma o índole siempre es motivo de satisfacer al empleado es una forma de contribuir con el esfuerzo que los empleados brindan para superar sus metas dentro de la empresa el cual es un claro ejemplo para sus demás compañeros, es lo que toda organización desea ya que también ayudará a mejorar en el crecimiento de la empresa.

2.2.2.5. Características.

Los objetivos y metas trazadas según el esquema laboral deben reflejarse en el trabajador como la empresa, ambas partes deben trabajar con reglamentos y políticas para beneficios del trabajador ya que refleja su desempeño y la empresa quien pone las condiciones para obtener sus mejores resultados (Gonzalez y López, 2016).

Medina (2015) indica las características más representativas de la satisfacción laboral son definitivamente dentro del ambiente existen ruidos distractores, esto podría afectar severamente la concentración al trabajar, además de ser un distractor puede producir problemas en el aparato auditivo del trabajador, existen estudios que la pérdida de audición se da por condiciones en las que se encuentra un colaborador laborando. Es importante que un ambiente de trabajo tenga buena iluminación, esto debido que puede afectar directamente la salud visual del trabajador, por lo que es importante que las áreas de trabajo tengan una buena iluminación donde permita con más claridad. La intensidad de trabajo, los espacios cerrados, ambientes de grados altos de frío o calor afecta el rendimiento físico y mental del trabajador con esto la productividad, estas labores sedentarias hacen que las oficinas se acomoden al bienestar del trabajador cumpliendo con la normatividad adecuada en beneficio para evitar el cumplimiento de metas y objetivos trazados.

2.2.2.6.Causas.

Según Zayas et al. (2015) dan a conocer que la satisfacción de la persona depende de varios factores como aspiraciones profesionales, jornadas laborales flexibles, educación y valores con el grupo de compañeros, retribución de pagos o salarios, entre otros factores. Si bien existe la exigencia profesional en un mundo globalizado y tecnológico, la organización no debe descuidar la felicidad y el bienestar de sus empleados; ya que debe procurar estímulos pasivos evitando un exceso de estrés y desconexión de sus funciones de trabajo por el personal.

Sostiene en una relación saludable entre jefe a empleado aumenta la autoestima y reconocimiento de trabajo genera competitividad, acepta los cambios que pueda presentar la organización. Cuando se ve al personal excluido de sus ideas, propuestas de trabajo o al no reconocer su esfuerzo profesional, no se acopla al esquema de la organización, frecuentemente sucede el despido o renuncia por el personal el cual no llegó a cumplir sus expectativas.

Revela que dentro de la empresa existe la competitividad según las funciones a cargo por el empleador, en ocasiones existen relaciones de soberbia, envidia o celos por parte de algunas personas con sus compañeros cuando alguien hace mejor sus funciones de trabajo que otra, puede ser debido a falta de capacitaciones, orientación por parte del supervisor o reuniones para compartir ideas o propuestas para que cada uno sea escuchado y tomado en cuenta.

Las excesivas exigencias y toma de funciones que derive la jefatura a sus empleados, hace notar cómo desarrolla el personal estos cumplimientos, suele pasar que las actitudes de los líderes sean prepotente y desconsiderada hacia al personal, esto genera malas relaciones no favorables al ámbito laboral, esto genera que ciertos empleados sean relevados de sus funciones o el trabajador renuncie buscando mejores opciones de trabajo.

2.2.2.7. Consecuencias.

Según Aparicio (2013) argumenta que la ansiedad o estrés laboral suele bloquear el manejo productivo y estados emocionales de la persona, se refleja tanto en casa como en el trabajo. Casos extremos suceden trastornos de ansiedad o enfermedades hacia la salud, para esto la empresa brinda días de descanso cuando se diagnostica estos caso con los problemas a la salud mental y física, para evitar esto es importante el diálogo y manejo por la jefatura, ya que las funciones son previstas y designadas por este departamento, si es cierto que en la actualidad hay una competencia de mercado, se debe procurar un esquema donde la satisfacción de la persona se encuentre clara, por ejemplo (seguro, pago de remuneraciones, horarios de trabajo, entre otros factores) Evitar estas situaciones no favorables ayuda a la productividad y reduce costos.

2.2.2.8.Importancia.

Según Avendaño (2019) define que diversas empresas buscan obtener niveles altos dentro del rubro o mercado que esté situado, pero la competitividad y productividad de los empleados es bajo; debido a la falta de satisfacción que pueden presentar en sus puestos, ejemplos claros el diálogo o comunicación con sus jefes, salario, seguridad en el trabajo, horarios de trabajo, es de vital importancia dar seguimiento a las necesidades del personal, saber tomar las decisiones correctas para lograr las miras a los objetivos y metas, afianzar y reforzar el compromiso y actitud por la gerencia y el colaborador. Diagnosticar y resolver la mayor incidencia de insatisfacción en el trabajo ayuda a revertir el problema y mejorar la productividad ante los porcentajes negativos que obtiene la empresa. Finalmente estudiar cómo se cumple la satisfacción del personal y el comportamiento, se conoce que hay personas que a pesar de estas facilidades de trabajo cumplen sus funciones y como otras aun no, debido a motivos de cambios constantes, para esto es necesario las capacitaciones y orientaciones para este grupo de trabajadores, las empresas buscan contar con su recurso humano de trabajo, lo que tengan a la mano poder emprender a cumplir sus funciones y objetivos trazados.

2.2.2.9.Dimensiones.

2229.1. Desempeño de tareas.

Se convierte en lo básico para la adecuación en el lugar de trabajo y la realización particular de una asociación para crear; Por ello, en este momento existe un completo interés para los directores de activos humanos en marcadores que permitan no exclusivamente medirlo sino además mejorarlo (Paytan y Quispe, 2019).

2229.2 Beneficios laborales.

Los beneficios laborales se caracterizan como ventajas o administraciones en especie otorgadas por asociaciones, que se espera predominantemente para mejorar el salario típico de los representantes (Paytan y Quispe, 2019).

2.2.2.3. *Condiciones de trabajo.*

Es un poder administrado y, por lo tanto, debe practicarse cuando la recepción de la acción realmente puede contribuir a mejorar la seriedad de la organización (Sampietro, 2019).

2.3. Definición de Términos Básicos.

Influencia: Persuadir a la gente, o venderles algo, o hacerles marchar a cierto ritmo de tambor. Los líderes que quieran llevar a cabo un cambio perdurable se tomarán el tiempo de entender el poder y los matices de la influencia (Lawrenz, 2013).

Comportamiento: La atinada alusión del tema en el comportamiento individual y grupal de las personas permite conocer las actitudes y aptitudes, que influyen en el comportamiento de las personas. Las personas adquieren experiencias a través de su vida, desde su nacimiento hasta el día en que se encuentran en su vida profesional (Del Castillo y Bojórquez, 2013).

Motivación: Es el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano (Valdés, 2016).

Objetivos laborales: Es el responsable, quien poniendo en práctica todos los recursos necesarios, debe garantizar que el empleado comprenda el mensaje en todas sus dimensiones (Mohl, 2014).

Cultura: afecta las necesidades y deseos que tienen las personas, las alternativas que considera para satisfacerlas y la forma en que las evalúa; por tanto, es un factor que influye en las decisiones individuales de compra (Montoya, 2013).

Organización: Conjunto de actividades encaminadas a un fin específico y predeterminado que se maneja dentro de la empresa (Luna, 2014).

Gestión: Es un enfoque disciplinario para identificar, diseñar, ejecutar, documentar, medir, monitorear, controlar y mejorar los procesos de negocio, automatizados o no, para lograr resultados consistentes y alineados con los objetivos estratégicos de la organización (Pacheco, 2017).

Creencias: Son una fuerza muy poderosa dentro de nuestra conducta a través de enseñanza y aprendizaje. Es bien sabido que, si alguien realmente cree que puede hacer algo posible, lo hará, y si cree que es imposible hacerlo, ningún esfuerzo por grande que este sea logrará convencerlo de que se puede realizar (Dilts, 2013).

Innovación: la introducción de un bien (producto) nuevo para los consumidores o de mayor calidad que los anteriores, la introducción de nuevos métodos de producción para un sector de la industria, la apertura de nuevos mercados, el uso de nuevas fuentes de aprovisionamiento, o la introducción de nuevas formas de competir que lleven a una redefinición de la industria (Schumpeter, 2014).

Estrategia: Se refiere al conjunto de objetivos, fines o metas; y a las políticas y los planes más importantes para alcanzar estos objetivos. Así, en general, a través la estrategia, una organización empresarial intenta obtener sus objetivos adaptándose a un entorno competitivo. (Tomas Rubio, 2016).

Espíritu emprendedor: Es la conducta de una persona que involucra al menos seis acciones esenciales: innova; mediante el reconocimiento de oportunidades; toma moderadamente decisiones arriesgadas; que conducen a acciones; que requieren el uso eficiente de los recursos; y aportan un valor añadido (Leiva, 2013).

Productividad: El arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios. (Leiva, 2013).

Rendición de cuentas: El mando y control del ámbar se transforman en la predicción y control. Para innovar más y más rápido que los demás, el acceso a la inteligencia de muchos cerebros en la organización en una ventaja competitiva (Laloux, 2016).

Motivación laboral: Se entiende un estado interno que activa, dirige y mantiene en el tiempo el comportamiento de un individuo. La motivación es un concepto muy amplio que se divide en tres ramas principales: la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la orientación motivacional (Napolitano, 2014).

Metas laborales: Una meta es el resultado que esperamos alcanzar como consecuencia de una acción, medida o tarea. Además, las personas que establecen metas son mucho más productivas, según indican numerosos estudios sobre la materia. También suelen obtener mejores ingresos y son más exitosas en su profesión (Scott, 2014).

Habilidades: Cuando nos referimos a las habilidades en plural, encontramos que se vinculan a una tarea, implican un entorno, se demuestran en la realización de las tareas con regularidad y eficacia, y, sobre todo, se aprende (Madrigal, 2016).

Educación: tarea de planificar los procesos de enseñanza-aprendizaje y de generar y aplicar métodos de enseñanza que contribuyan a desarrollar competencias básicas (Carrera et al. 2015).

Empatía laboral: es importante en todos los ámbitos de cualquier organización, pero cuanto más poder se tenga sobre otras personas, sus efectos pueden ser más claros. Aunque todos podemos hacer muchas cosas para cambiar nuestras relaciones con los compañeros de trabajo (Moya, 2016).

Comunicación: Es la actividad consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de

signos y normas semánticas, de intercambiar, compartir poner en común, hacer partícipe a otro de lo que uno tiene (García, 2016).

Ética: En general tiene que ver con las personas, pero la empresa también puede libremente decidir cómo llevarla a la práctica a través de ciertos valores expresados en su cultura (Moreno, 2017).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación.

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo de acuerdo a las variables tales como condiciones laborales y satisfacción laboral. De acuerdo con Hernández (2014) menciona que es una forma de llevar a cabo una investigación el cual pretende explicar los fenómenos de la investigación, se caracteriza por tener un conjunto de procesos, secuencial y probatorio, el cual utiliza la recolección de datos para aprobar la hipótesis con el fin de establecer los comportamientos y las teorías.

3.2. Variables.

VARIABLE: Condiciones de trabajo

Dimensiones:

- Regulación de jornada de trabajo
- Remuneración
- Participación en los beneficios
- Temporalidad de las normas legales

VARIABLE: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Desempeño de tareas
- Beneficios laborales
- Condiciones físicas

3.2.1. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variable condiciones de trabajo

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM |
|-------------------------------------|---------------------------------|------|
| REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO | Enfermedad | 1 |
| | Tareas | 2 |
| | Riesgos y/o accidentes | 3 |
| | Ritmo de trabajo | 4 |
| | Actitud del jefe inmediato | 5 |
| | Aportes a la actividad | 6 |
| | Funciones | 7 |
| | Plazos de ejecución | 8 |
| | Horas extraordinarias | 9 |
| | Equilibrio emocional | 10 |
| REMUNERACIÓN | Necesidades primordiales | 11 |
| | Sistema de remuneración | 12 |
| | Retribución económica | 13 |
| PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIOS | Evaluación del desempeño | 14 |
| | Capacitación | 15 |
| | Reconocimiento | 16 |
| | Equidad | 17 |
| TEMPORALIDAD DE LAS NORMAS LEGALES | Derechos del trabajador | 18 |
| | Tareas en contra de su voluntad | 19 |
| | Despidos | 20 |

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2

Operacionalización de variable satisfacción laboral

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM |
|----------------------|--|---------------|
| DESEMPEÑO DE TAREAS | Contenido interno de trabajo | 1, 2 |
| | Grado de autonomía en el trabajo | 3, 4 |
| BENEFICIOS LABORALES | Ingresos económicos | 5, 6 |
| | Jerarquía laboral interna | 7, 8, 9 |
| CONDICIONES FÍSICAS | Condiciones físicas en el trabajo | 10, 11, 12 |
| | Relaciones de colaboración y trabajo en equipo | 13, 14 |

Fuente: *Elaboración propia*

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general.

1. Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019

3.3.2. Hipótesis específicas.

1. Existe relación entre la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019
2. Existe relación entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019
3. Existe relación entre la participación en los beneficios y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019
4. Existe relación entre la temporalidad de las normas legales y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019

3.4. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es correlacional porque busca determinar las relaciones entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; es cuantitativa. Además, se consideró un diseño transversal basado en la recolección de datos, en un periodo determinado, en base al tiempo laboral que corresponde al año 2019.

Según Hernández (2014) menciona el tipo de investigación es correlacional, por que busca medir el grado de relación entre las variables. Esto a través del coeficiente de correlación, en cada una de las variables así luego cuantificarlas y analizarlas.

3.5. Diseño de la Investigación

El diseño que se trabajó fue No experimental y transversal; debido a que presentamos dos variables (condiciones de trabajo) y (satisfacción laboral). Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “La investigación no experimental no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población.

El trabajo de investigación es de 100 trabajadores del personal administrativo que pertenecen a una Universidad de Lima Metropolitana. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) sostienen que: La población es un conjunto de elementos que se forman y poseen una serie de características comunes, en un total de conjuntos de elementos y que estos individuos u objetos se puedan comparar características determinadas de un criterio, y que se puedan identificar en un área de estudios donde se tenga interés, en donde existe una hipótesis de investigación. Cuando los individuos a investigar se tratan de personas se le llama población y si en caso no son humanos se les denomina universo de estudio.

3.6.2. Muestra.

Para la obtención de la muestra fue limitada de los trabajadores del área administrativa de una Universidad de Lima Metropolitana, se procedió aplicar un muestreo probabilístico. Donde la muestra de estudio se consideró solo a 37 trabajadores de acuerdo a la fórmula de la muestra detallada líneas abajo. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) sostienen que: “La muestra es un conjunto de datos de individuos extraídos de la población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico”.

Tabla 3

Muestra

**En
donde:**

La fórmula es :

$$N = \frac{N * Z^2 * S^2}{d^2(N-1) + Z^2 * S^2}$$

N = Población 100

Z = es el valor de Z con un nivel de confianza de 95%.

S = es la desviación estándar poblacional mínima aceptada por el investigador por el investigador

d = grado de precisión del resultado de los instrumentos de medición.

n = muestra de empleados

Los datos que se disponen son:

N = 100

Z=1,96

S =1.98

d =±,64

Reemplazando datos,
obtendremos:

$$n = \frac{100 * 1,96^2 * 1,98^2}{0,64^2 (100-1) + 1,96^2 * 1,98^2}$$

n = 37 empleados

Fuente: *Elaboración propia*

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para este trabajo de investigación, la técnica que se utilizó fueron las encuestas, ya que esto nos permite conocer el estado en el cual trabajan los colaboradores, está compuesta por 20

preguntas de la primera variable condiciones de trabajo y 14 preguntas de la segunda variable satisfacción laboral.

Por lo tanto, el instrumento de recolección de datos que se utilizó es el cuestionario estructurado de la escala de Likert para las siguientes respuestas:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) Neutral

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Tabla 4

Ficha técnica: Condiciones de trabajo

| ASPECTOS | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| Tipo de instrumento | Cuestionario |
| Cantidad de ítems | 20 |
| Escala | Tipo Likert |
| Tipo de respuesta | cerrada |
| Variable | Condiciones de trabajo |
| Dimensiones | Regulación de la jornada de trabajo |
| | Remuneración |
| | Participación en los beneficios |
| | Temporalidad de las normas legales |
| Participantes | 37 |
| Tiempo estimado de aplicación | 10 minutos por cada trabajador |

Tabla 5

Ficha técnica: Satisfacción laboral

| ASPECTOS | DESCRIPCIÓN |
|---------------------|--------------------|
| Tipo de instrumento | Cuestionario |
| Cantidad de ítems | 14 |

| | |
|-------------------------------|---|
| Escala | Tipo Likert |
| Tipo de respuesta | cerrada |
| Variable | Satisfacción laboral Desempeño de tareas |
| Dimensiones | Beneficios laborales Condiciones físicas |
| Participantes | 37 |
| Tiempo estimado de aplicación | 10 minutos por cada trabajador |

3.7.1. Análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Se tomó el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual nos va a permitir determinar cuál es el nivel de fiabilidad, por ellos debemos tener la cantidad de ítems para determinar la fiabilidad de las preguntas.

Tabla 6

Escala de confiabilidad

| ESCALA | CATEGORÍA |
|-------------------------|----------------------------|
| $r=1$ | Confiabilidad perfecta |
| $0,90 \leq r \leq 0,99$ | Confiabilidad muy alta |
| $0,70 \leq r \leq 0,89$ | Confiabilidad alta |
| $0,60 \leq r \leq 0,69$ | Confiabilidad aceptable |
| $0,40 \leq r \leq 0,59$ | Confiabilidad moderada |
| $0,30 \leq r \leq 0,39$ | Confiabilidad baja |
| $0,10 \leq r \leq 0,29$ | Confiabilidad muy baja |
| $0,01 \leq r \leq 0,09$ | Confiabilidad despreciable |
| $R = 0$ | Confiabilidad nula |

Fuente: Valderrama (2018)

Resultado de la prueba de confiabilidad de Condiciones de Trabajo

| Escala: CONDICIONES DE TRABAJO | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| Resumen de procesamiento de casos | | | |
| | | N | % |
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,891 | 20 |

Figura 1 Fiabilidad condiciones de trabajo
Fuente: SPSS 26

Se calcula el valor del Alfa de Cronbach cuando más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad del instrumento. Los valores del alfa de cronbach superiores a ,7 son adecuados para asegurar la fiabilidad de la escala, por lo tanto, el coeficiente del alfa de Cronbach fue ,891 para el cuestionario aplicado en las condiciones de trabajo, por lo que concluimos que el instrumento tiene una confiabilidad alta para su aplicación.

Resultado de la prueba de confiabilidad de Satisfacción Laboral

Escala: SATISFACCION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Figura 2 Resumen

Fuente: SPSS V.26

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,917 | 14 |

Figura 3 Fiabilidad satisfacción laboral

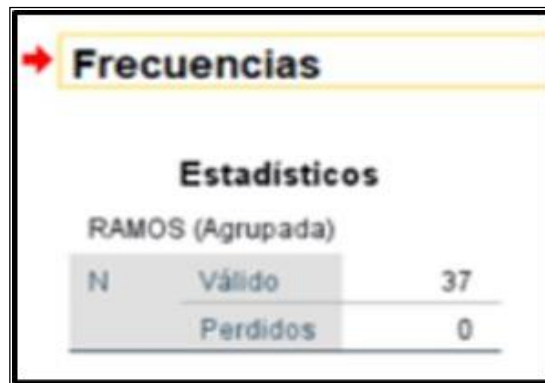
Fuente: SPSS 26

El resultado del Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral es ,917 donde determinamos que la confiabilidad muy alta de manera que el cuestionario es aplicable. Son suficientes para garantizar la fiabilidad del instrumento de la escala para su aplicación

Capítulo IV: Resultado

4.1. Análisis de los resultados

Los datos fueron analizados a partir de la utilización de la técnica estadística mediante la elaboración de cuadros y gráficos para la respectiva investigación. Los datos obtenidos serán ordenados en cuadros y gráficos estadísticos siguiendo el orden de los ítems o preguntas que aparecen en el cuestionario (instrumento de investigación para la encuesta).



| Estadísticos | | |
|------------------|----------|----|
| RAMOS (Agrupada) | | |
| N | Válido | 37 |
| | Perdidos | 0 |

Figura 4 Edades
Fuente: SPSS V.26

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | <= 22 | 5 | 13,5 | 13,5 | 13,5 |
| | 23 - 27 | 10 | 27,0 | 27,0 | 40,5 |
| | 28 - 31 | 16 | 43,2 | 43,2 | 83,8 |
| | 32 - 36 | 4 | 10,8 | 10,8 | 94,6 |
| | 37+ | 2 | 5,4 | 5,4 | 100,0 |
| Total | | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5 Edades agrupadas de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral
Fuente: SPSS V.26

Edad de los encuestados: Según el análisis estadístico el 83.8% de los encuestados tienen hasta 31 años, es decir que el mayor porcentaje de colaboradores del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana son jóvenes.

Ítem 01: ¿Ud. tiene o ha tenido alguna enfermedad que ha sido provocada y/o agravada en el trabajo?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Enfermedad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 24,3 |
| | Casi siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 56,8 |
| | Neutral | 16 | 43,2 | 43,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6 Enfermedad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

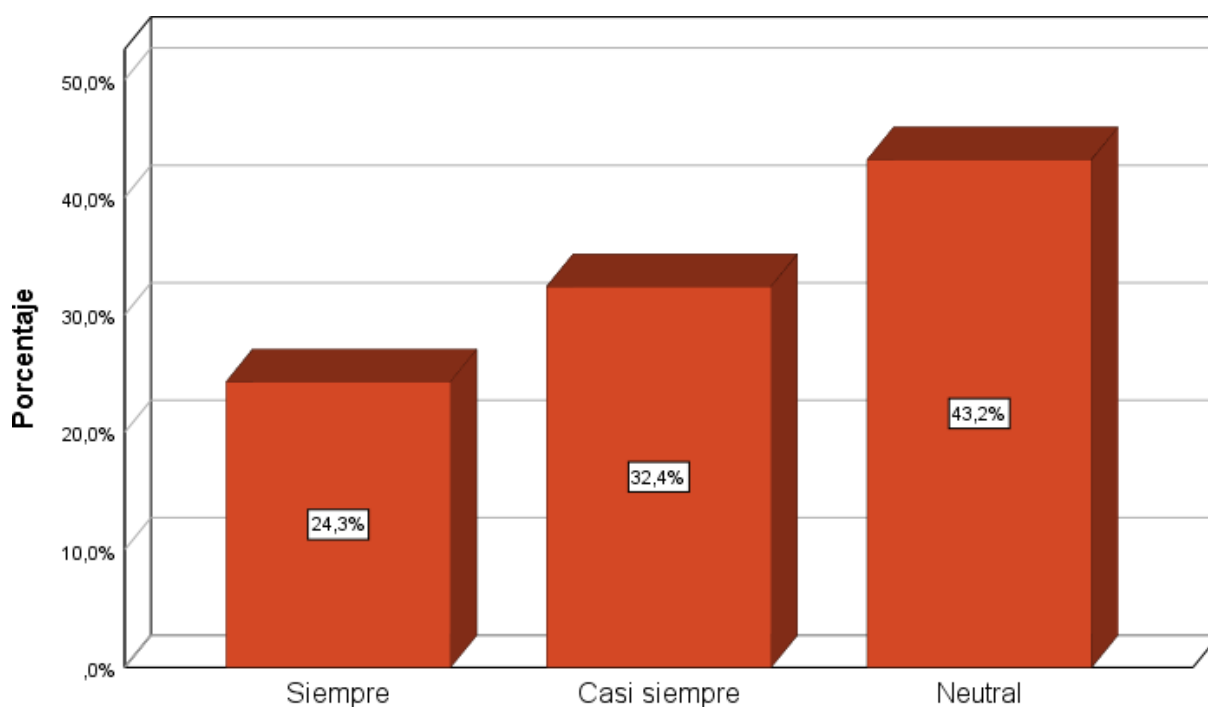


Figura 7 Enfermedad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia que sí han tenido alguna enfermedad dentro de las condiciones de trabajo indicó el 43,2% la opción neutral, 32,4% casi siempre y 24,3% siempre, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 02: ¿Conoce exactamente las tareas que son de su responsabilidad?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Tareas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 29,7 |
| | Neutral | 12 | 32,4 | 32,4 | 62,2 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8 Tareas dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

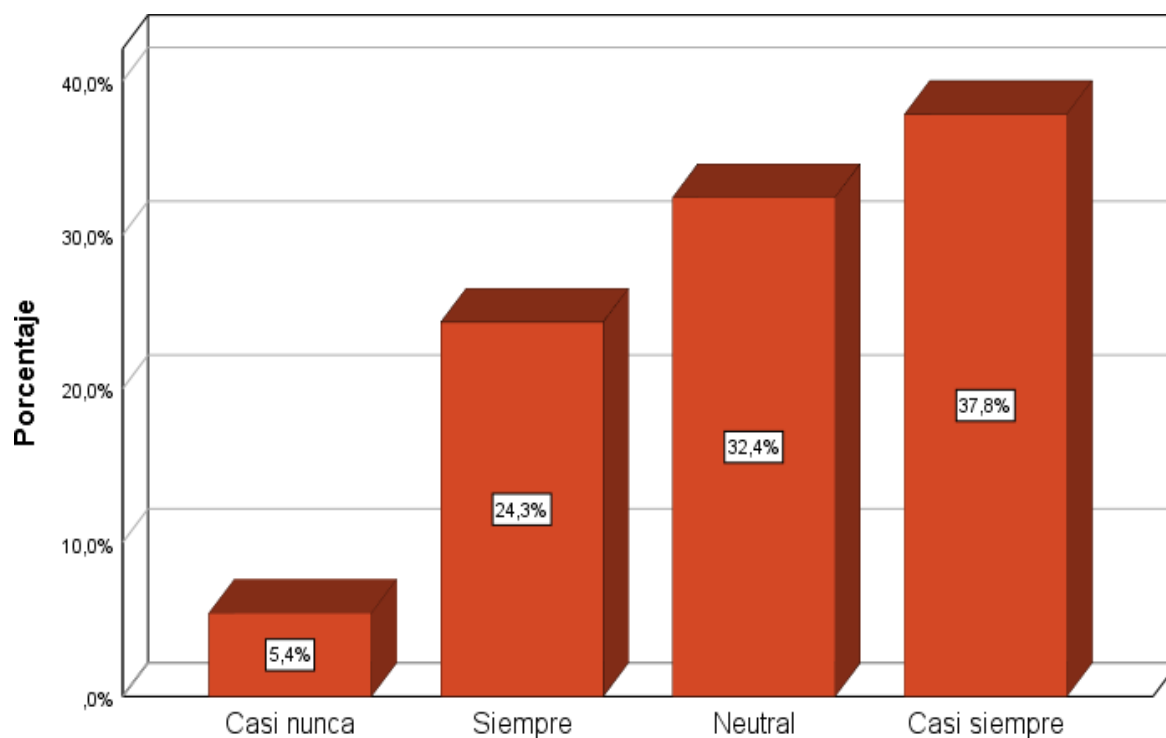


Figura 9 Tareas dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia que si conocen exactamente las tareas que son de su responsabilidad dentro de las condiciones de trabajo indicaron el 37,8% casi siempre, el 32,4% neutral, el 24,3% siempre y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 03: ¿Se le informa con relación a los riesgos y/o accidentes que pudieran ocurrir en el trabajo?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Riesgos y/o accidentes

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 9 | 24,3 | 24,3 | 24,3 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 56,8 |
| | Casi siempre | 16 | 43,2 | 43,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10 Riesgos y/o accidentes dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

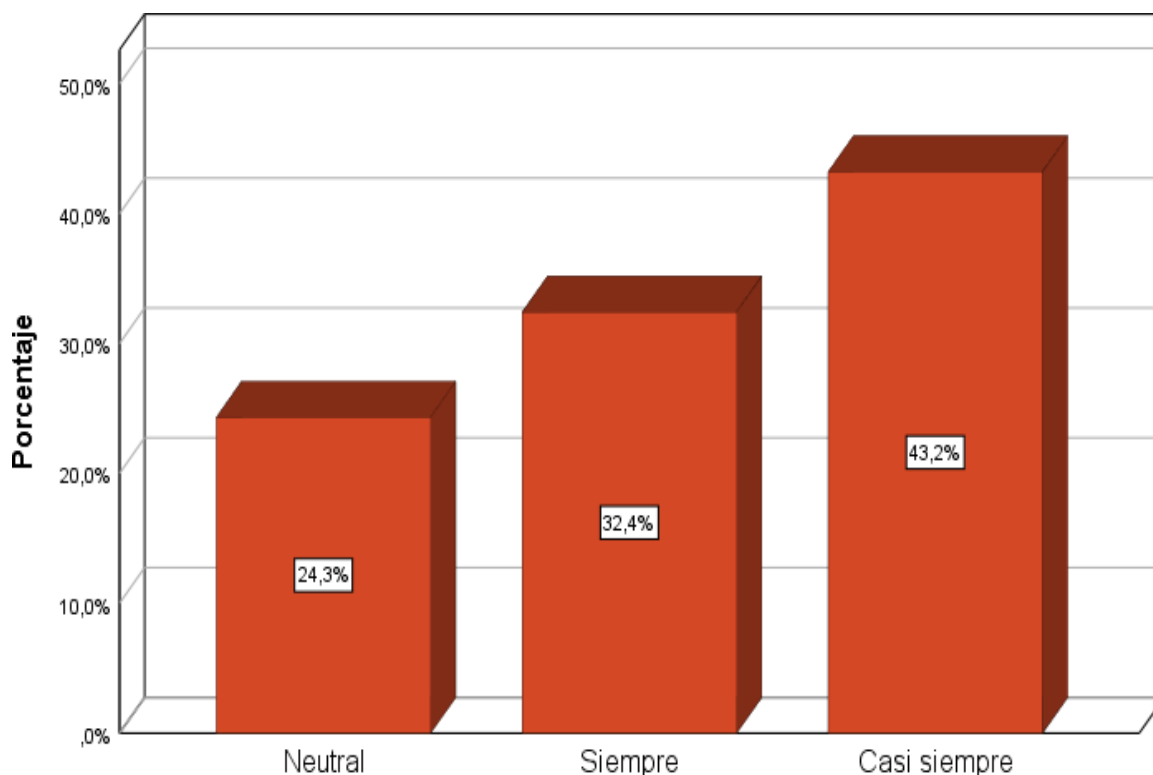


Figura 11 Riesgos y/o accidentes dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a la información de riesgo y/o accidentes dentro del área de trabajo en relación con las condiciones de trabajo indicaron el 43,2% casi siempre, el 32,4% siempre, el 24,3% neutral, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 04: ¿Existen días con un mayor ritmo de trabajo?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Ritmo de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Siempre | 7 | 18,9 | 18,9 | 21,6 |
| | Neutral | 11 | 29,7 | 29,7 | 51,4 |
| | Casi siempre | 18 | 48,6 | 48,6 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12 Ritmo de trabajo dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

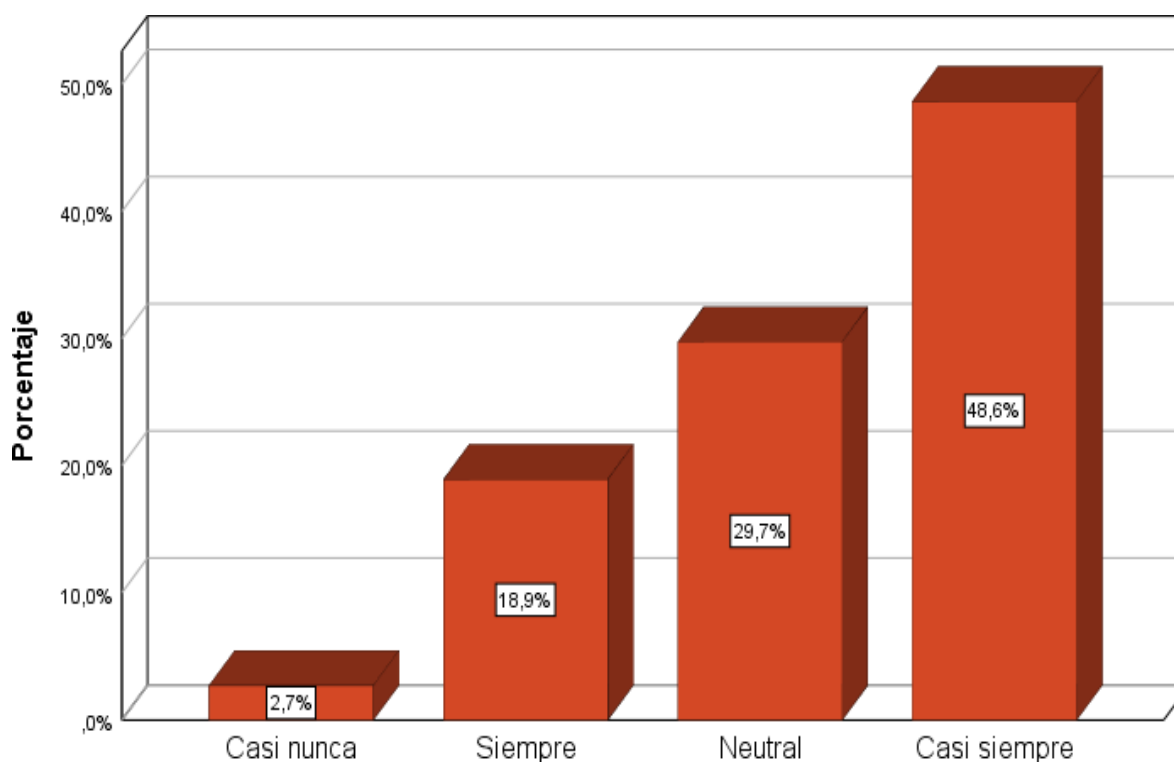


Figura 13 Ritmo de trabajo dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si existen días con un mayor ritmo de trabajo en la relación con las condiciones de trabajo indicaron el 48,6% casi siempre, el 29,7% neutral, el 18,9% siempre y el 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 05: ¿Su supervisor durante la jornada laboral muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista que usted realiza en la organización?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Actitud del jefe inmediato

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Siempre | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Casi nunca | 3 | 8,1 | 8,1 | 13,5 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 51,4 |
| | Neutral | 18 | 48,6 | 48,6 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 14 Actitud del jefe inmediato dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

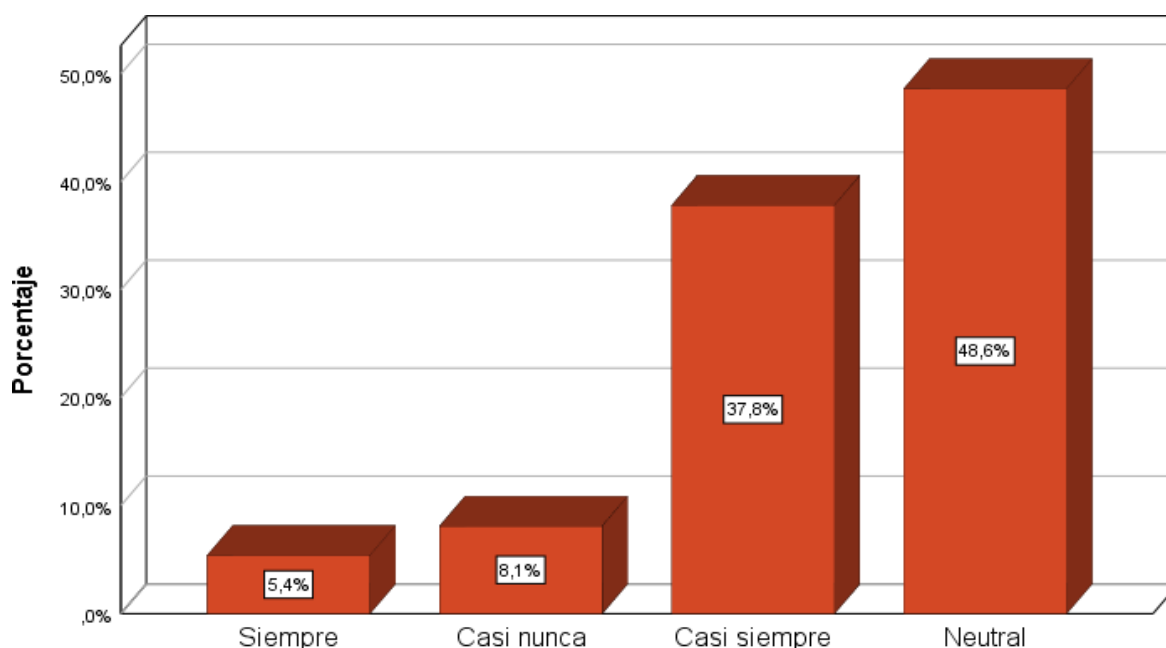


Figura 15 Actitud del jefe inmediato dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia muestra que su supervisor demuestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista que usted realiza en la organización en la relación con las condiciones de trabajo indicaron el 48,6% neutral, el 37,8% casi siempre, el 8,1% casi nunca y el 5,4% siempre, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 06: ¿Se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo en su ambiente laboral?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Aportes a la actividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 3 | 8,1 | 8,1 | 8,1 |
| | Siempre | 6 | 16,2 | 16,2 | 24,3 |
| | Neutral | 11 | 29,7 | 29,7 | 54,1 |
| | Casi siempre | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 16 Aportes a la actividad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

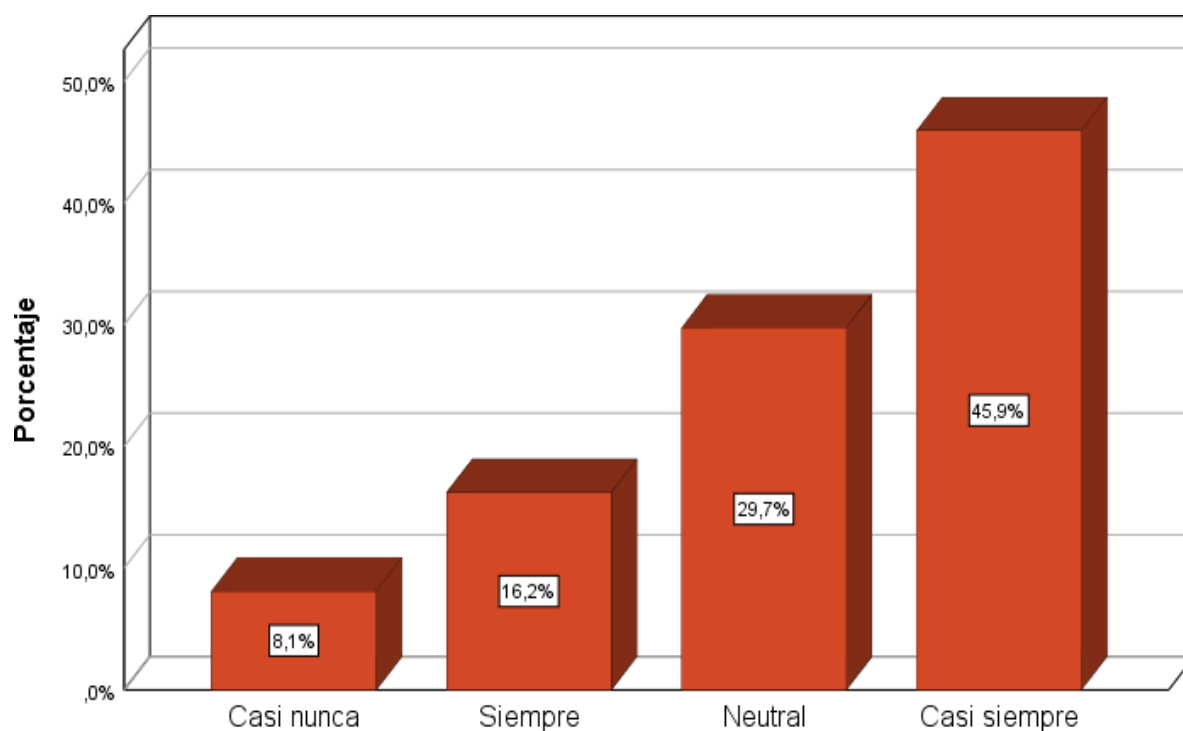


Figura 17 Aportes a la actividad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia muestra si es que se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo en la relación con las condiciones de trabajo indicaron el 45,9% casi siempre, el 29,7% neutral, el 16,2% siempre y el 8,1% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 07: ¿Cree Ud. ¿Que el trabajo que desempeña cumple con las expectativas que la Institución requiere?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Funciones

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Siempre | 8 | 21,6 | 21,6 | 27,0 |
| | Neutral | 13 | 35,1 | 35,1 | 62,2 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 18 Funciones dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

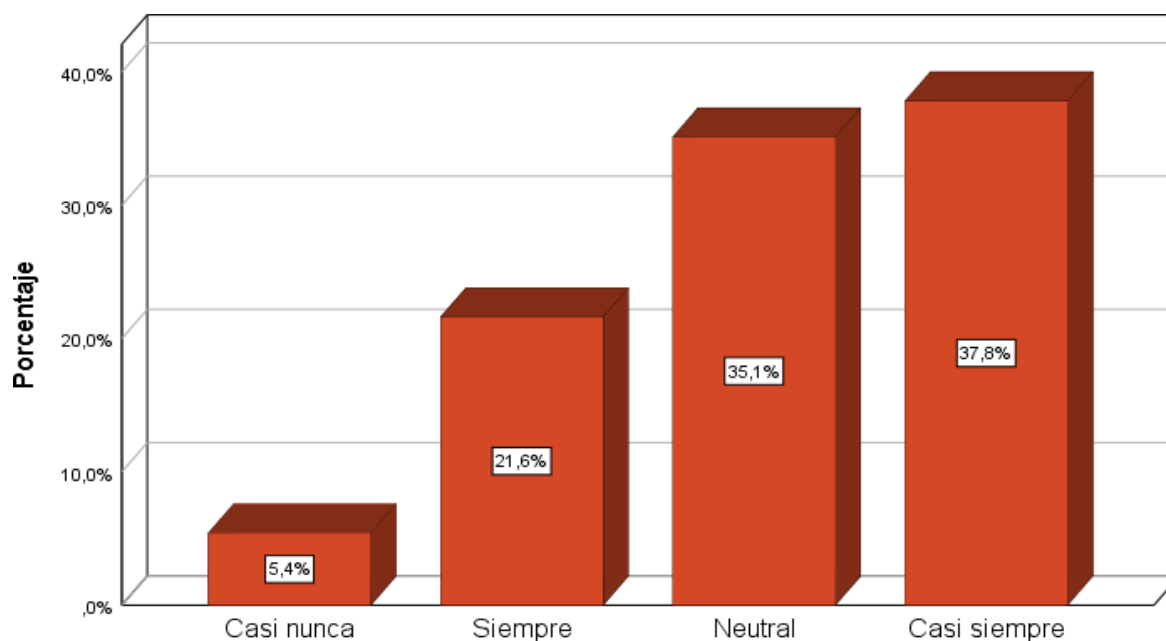


Figura 19 Funciones dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia al trabajo que desempeña cumple con las expectativas que la institución requiere en la relación con las condiciones de trabajo indicaron el 37,8% casi siempre, el 35,1% neutral, el 21,6% siempre y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 08: ¿Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Plazos de ejecución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 27,0 |
| | Casi siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 54,1 |
| | Neutral | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 20 Plazos de ejecución dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

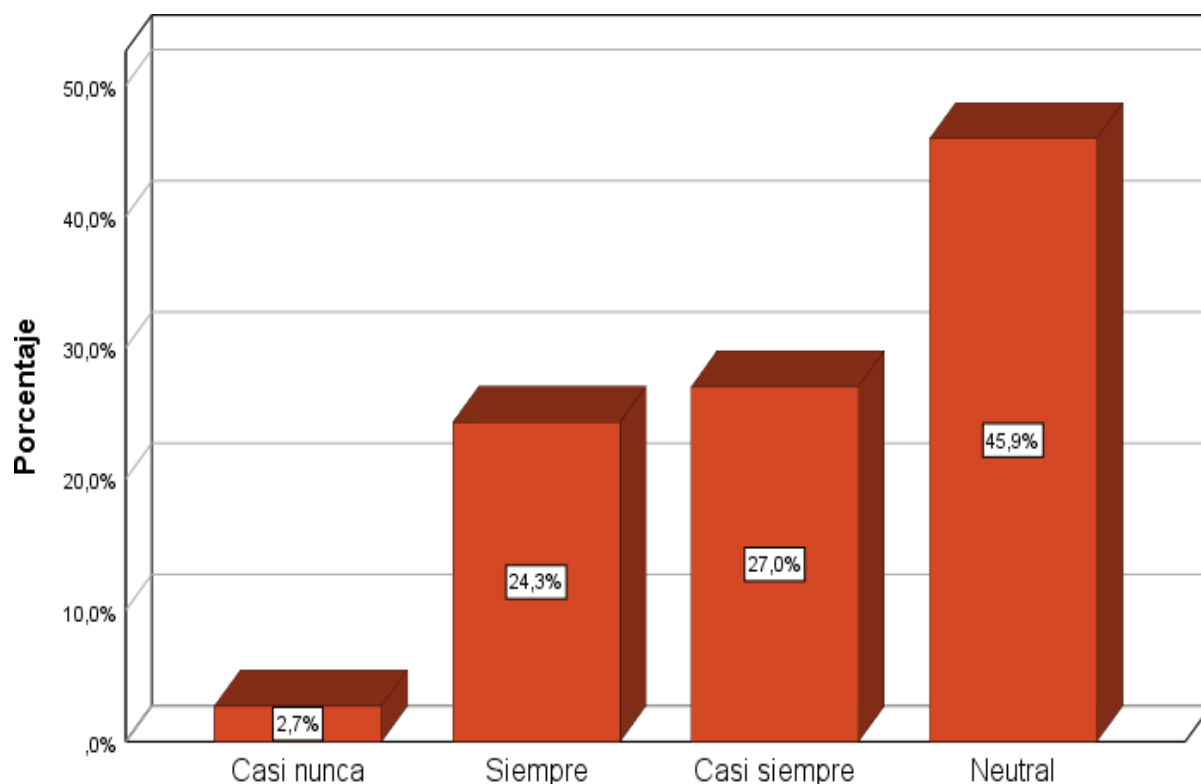


Figura 21 Plazos de ejecución dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a si cumple con la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas en relación con las condiciones de trabajo indicaron el 45,9% neutral, el 27% Casi siempre, el 24,3% siempre y el 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 09: ¿Considera Ud. como trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extras?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Horas extraordinarias

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 32,4 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 64,9 |
| | Neutral | 13 | 35,1 | 35,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 22 Horas extraordinarias dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

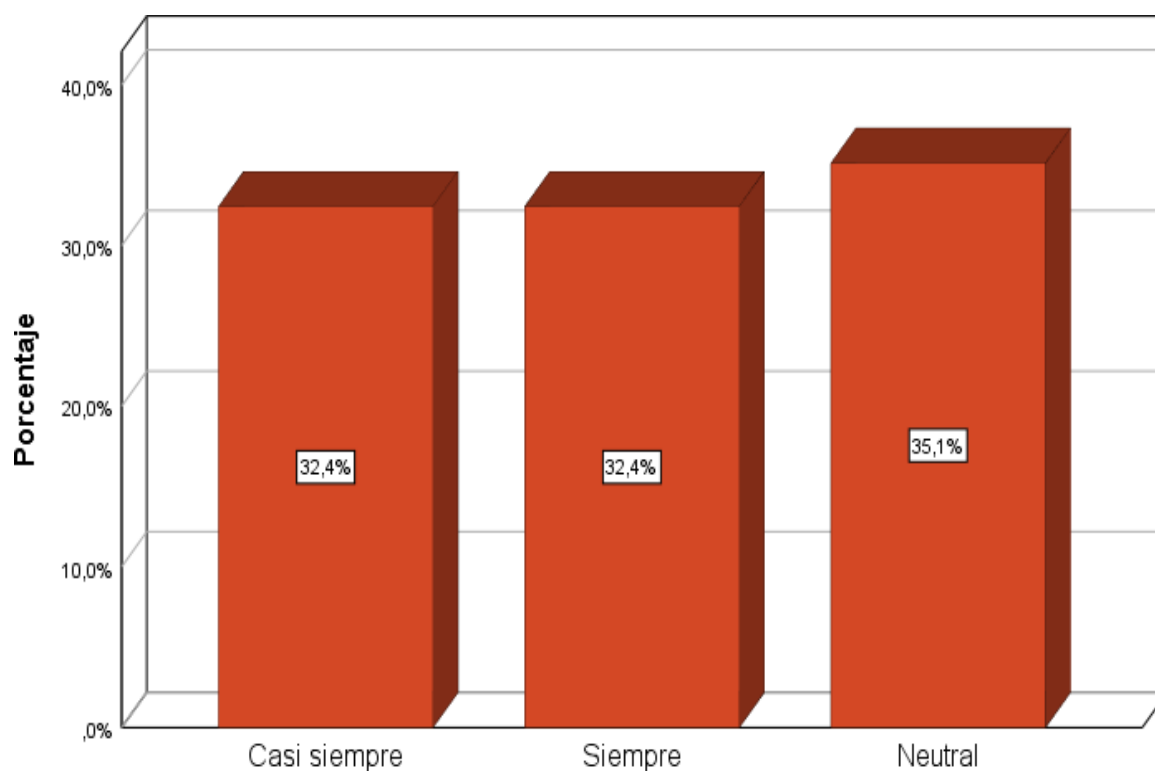


Figura 23 Horas extraordinarias dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a si considera como trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extras relación con las condiciones de trabajo indicaron el 35,1% neutral, el 32,4% siempre, el 32,4% Casi siempre, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 10: ¿Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Regulación de la Jornada de trabajo

Indicador: Equilibrio emocional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 4 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Siempre | 8 | 21,6 | 21,6 | 32,4 |
| | Neutral | 10 | 27,0 | 27,0 | 59,5 |
| | Casi siempre | 15 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 24 Equilibrio emocional de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

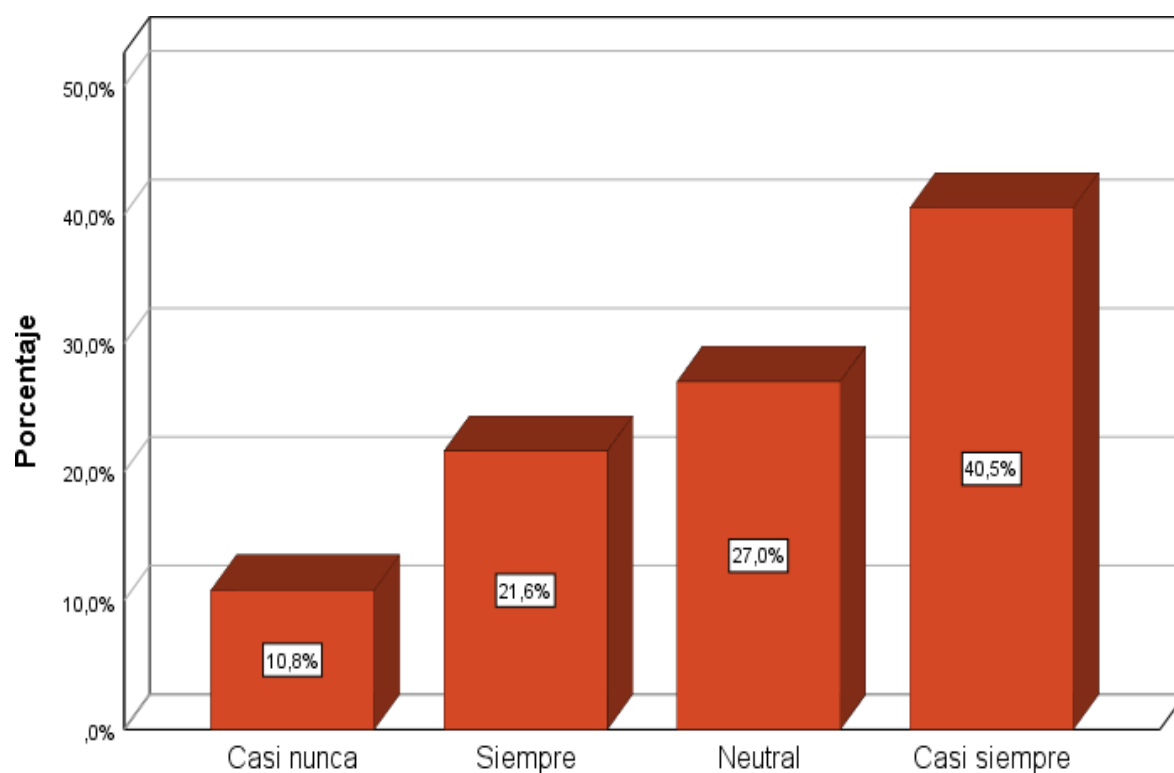


Figura 25 Equilibrio emocional dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a que si mantienen el equilibrio emocional en todo momento con las condiciones de trabajo indicaron el 40,5% Casi siempre, el 27% Neutral, el 21,6% Siempre, el 10,8% Casi nunca del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 11: ¿Se preocupan por las necesidades primordiales del trabajador?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Remuneración

Indicador: Necesidades primordiales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 4 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Casi siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 37,8 |
| | Neutral | 11 | 29,7 | 29,7 | 67,6 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 26 Necesidades primordiales dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

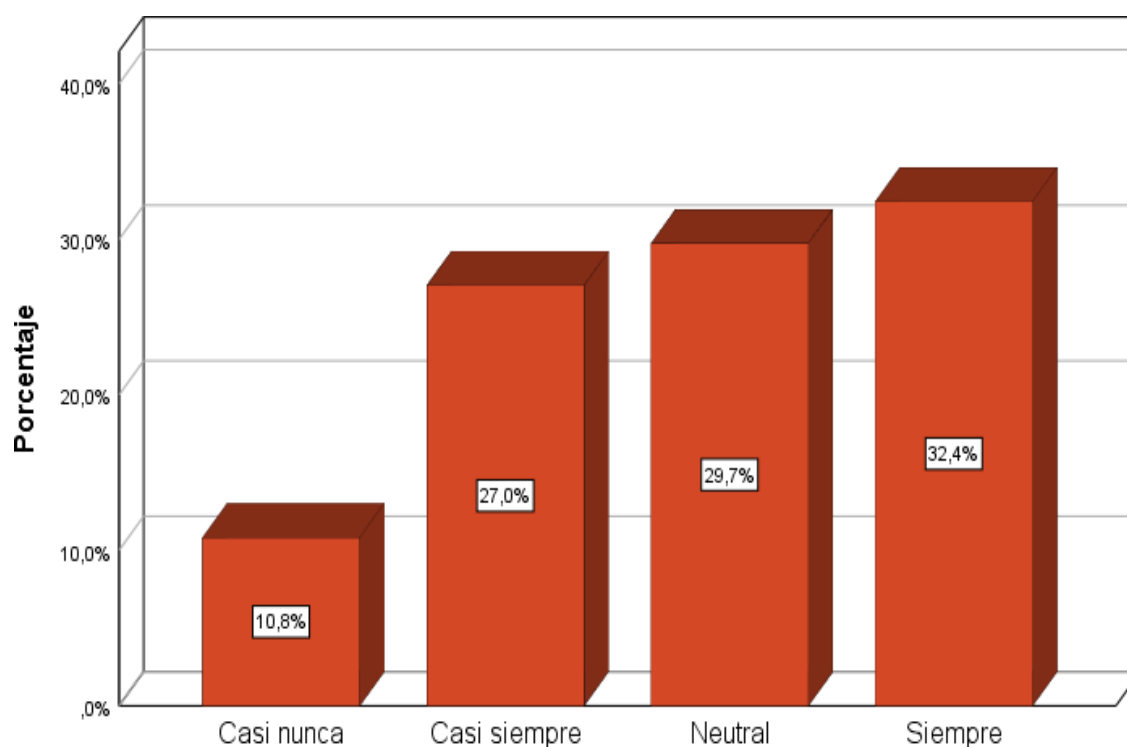


Figura 27 Equilibrio emocional dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a que la empresa se preocupa por las necesidades primordiales del trabajador en relación a las condiciones de trabajo indicó el 32,4% Siempre, el 29,7% Neutral, el 27% Casi Siempre, el 10,8% Casi nunca del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 12: ¿Existe en su trabajo sistema de remuneración mensual, habiendo incentivos económicos adicionales?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Remuneración

Indicador: Sistema de remuneración

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| | Neutral | 12 | 32,4 | 32,4 | 59,5 |
| | Casi siempre | 15 | 40,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 28 Sistema de remuneración dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

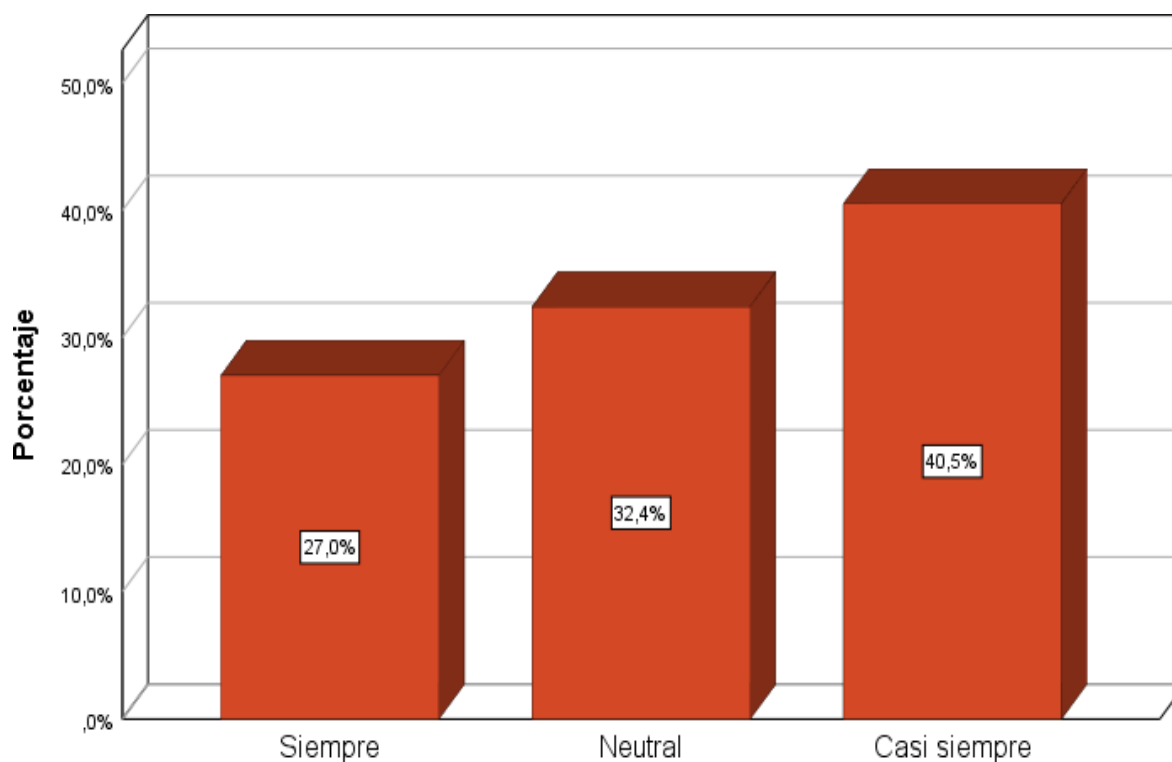


Figura 29 Sistema de remuneración dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a que si existe un sistema de remuneración mensual, habiendo incentivos económicos adicionales en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 40,5% Casi siempre, el 32,4% Neutral, el 27% Siempre, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 13: ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Remuneración

Indicador: Retribución económica

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Neutral | 6 | 16,2 | 16,2 | 18,9 |
| | Siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 45,9 |
| | Casi siempre | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 30 Retribución económica dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

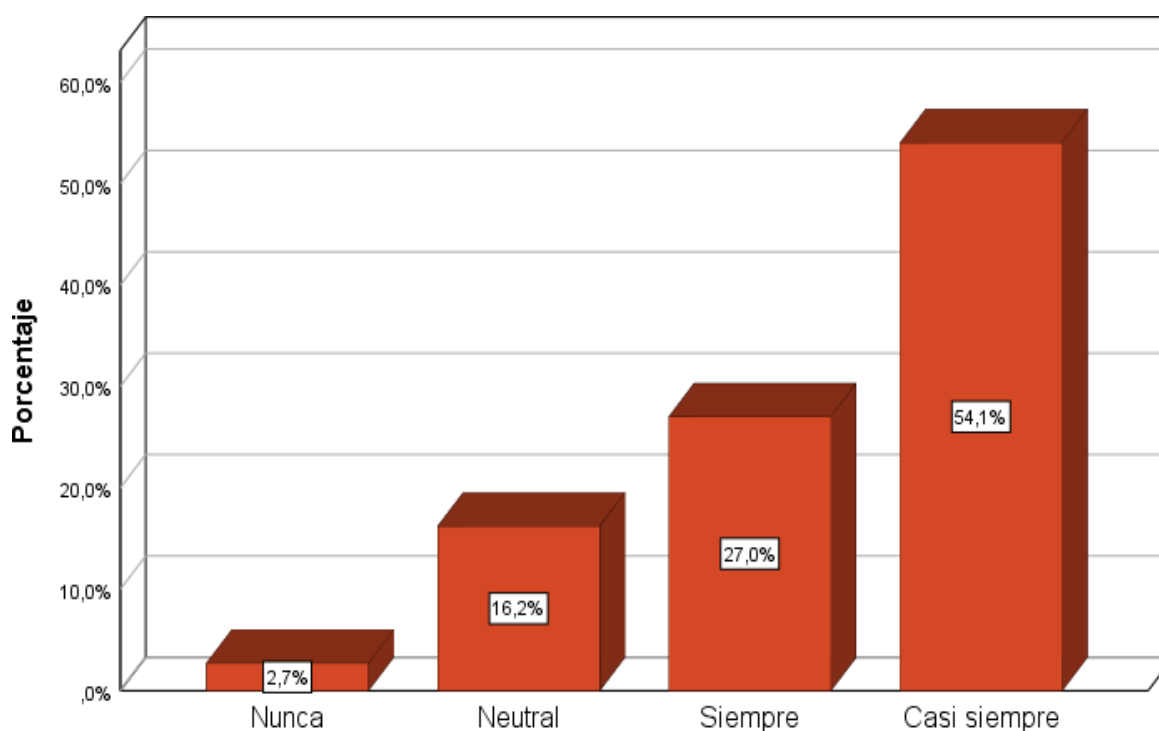


Figura 31 Retribución económica dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a que si recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 54,1% Casi siempre, el 27% Siempre, el 16,2% Neutral, el 2,7% Nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 14: ¿El personal que labora en su área, es sometido a evaluaciones psicológicas?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Participación en los beneficios

Indicador: Evaluación del desempeño

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 7 | 18,9 | 18,9 | 24,3 |
| | Siempre | 8 | 21,6 | 21,6 | 45,9 |
| | Casi siempre | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 32 Evaluación del desempeño dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

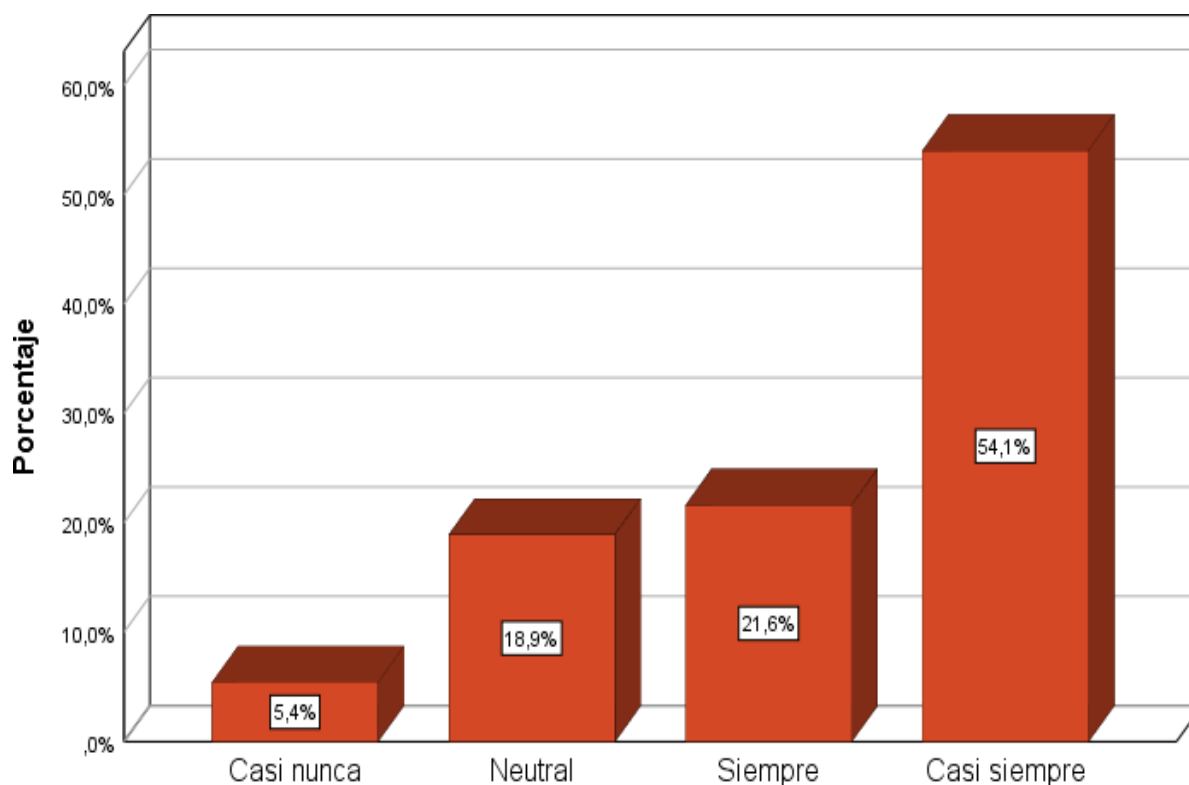


Figura 33 Evaluación del desempeño dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a si el personal que labora en su área es sometido a evaluaciones psicológicas en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 54,1% Casi siempre, el 21,6% Siempre, el 18,9% Neutral, el 5,4% Casi Nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 15: ¿Existen incentivos para la capacitación del personal?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Participación en los beneficios

Indicador: Capacitación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 6 | 16,2 | 16,2 | 16,2 |
| | Neutral | 6 | 16,2 | 16,2 | 32,4 |
| | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 56,8 |
| | Casi siempre | 16 | 43,2 | 43,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 34 Capacitación dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

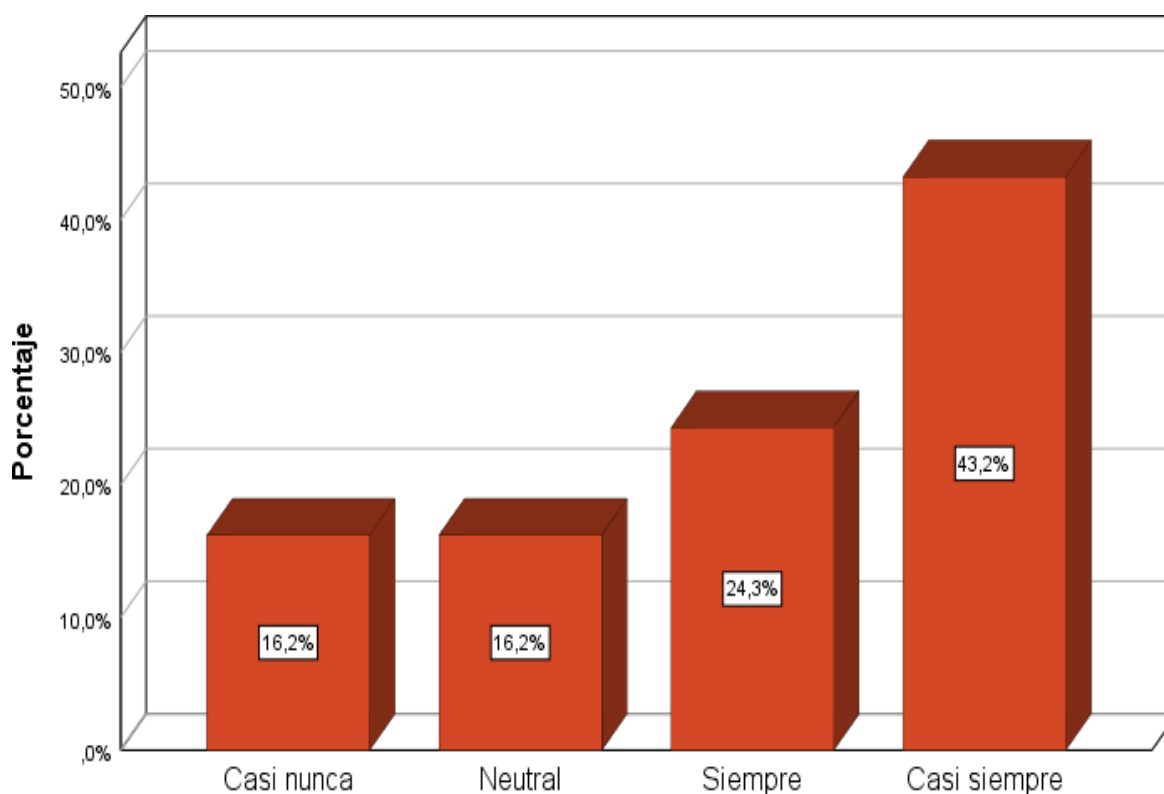


Figura 35 Capacitación dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si es que existe incentivos para la capacitación del personal en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 43,2% Casi siempre, el 24,3% Siempre, el 16,2% Neutral, el 16,2% Casi Nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 16: ¿En su Institución existen concursos, tanto para incorporación como para promoción del personal?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Participación en los beneficios

Indicador: Reconocimiento

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 8 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 45,9 |
| | Casi siempre | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 36 Reconocimiento dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

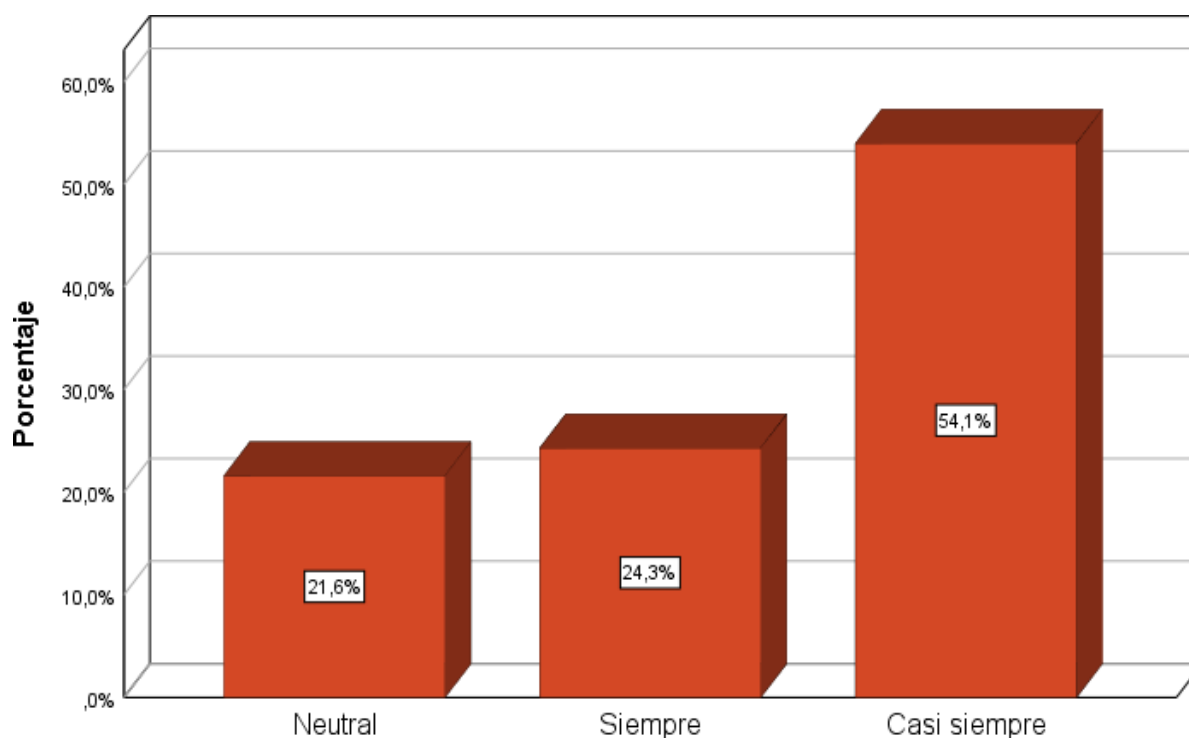


Figura 37 Reconocimiento dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si es que existe incentivos para la capacitación del personal en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 54,1% Casi siempre, el 24,3% Siempre y el 21,6% Neutral, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Item 17: ¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Participación en los beneficios

Indicador: Equidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 3 | 8,1 | 8,1 | 13,5 |
| | Siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 37,8 |
| | Casi siempre | 23 | 62,2 | 62,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 38 Equidad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

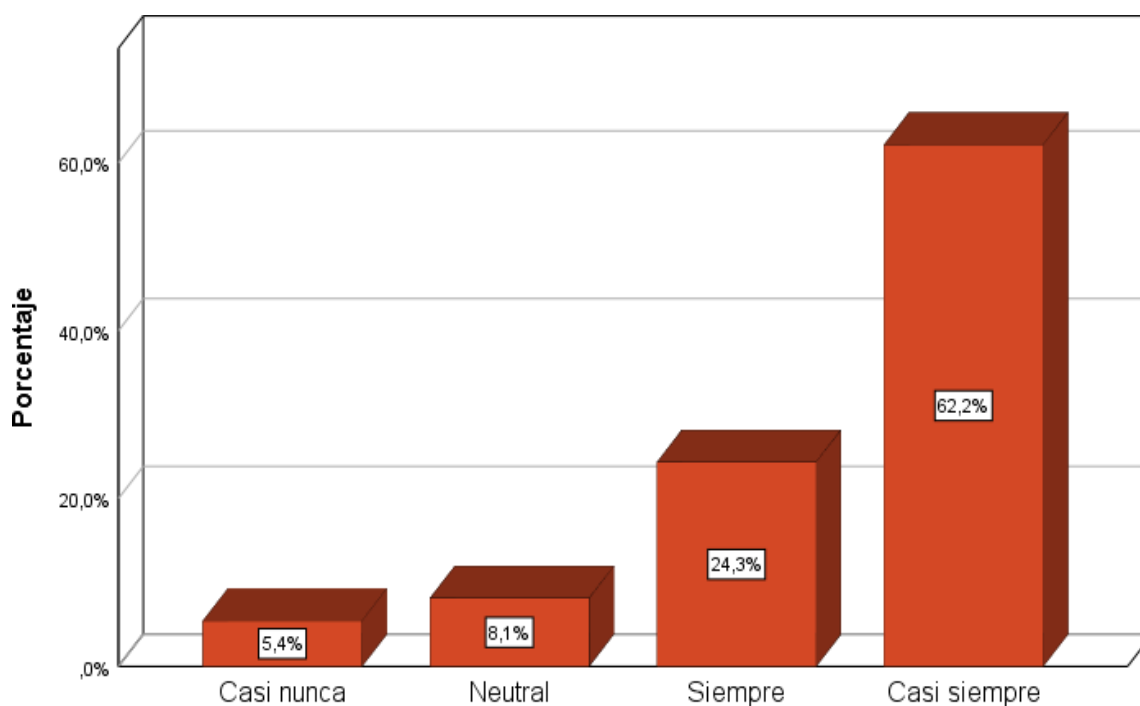


Figura 39 Equidad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si los Beneficios que reciben son justos en relación con el trabajo que realiza en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 62,2% Casi siempre, el 24,3% Siempre, el 8,1% Neutral y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 18: Considera Ud. que tiene los derechos del trabajador según normas laborales

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Temporalidad de las normas legales

Indicador: Derechos del trabajador

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Neutral | 6 | 16,2 | 16,2 | 18,9 |
| | Siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 45,9 |
| | Casi siempre | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 40 Derechos del trabajador dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

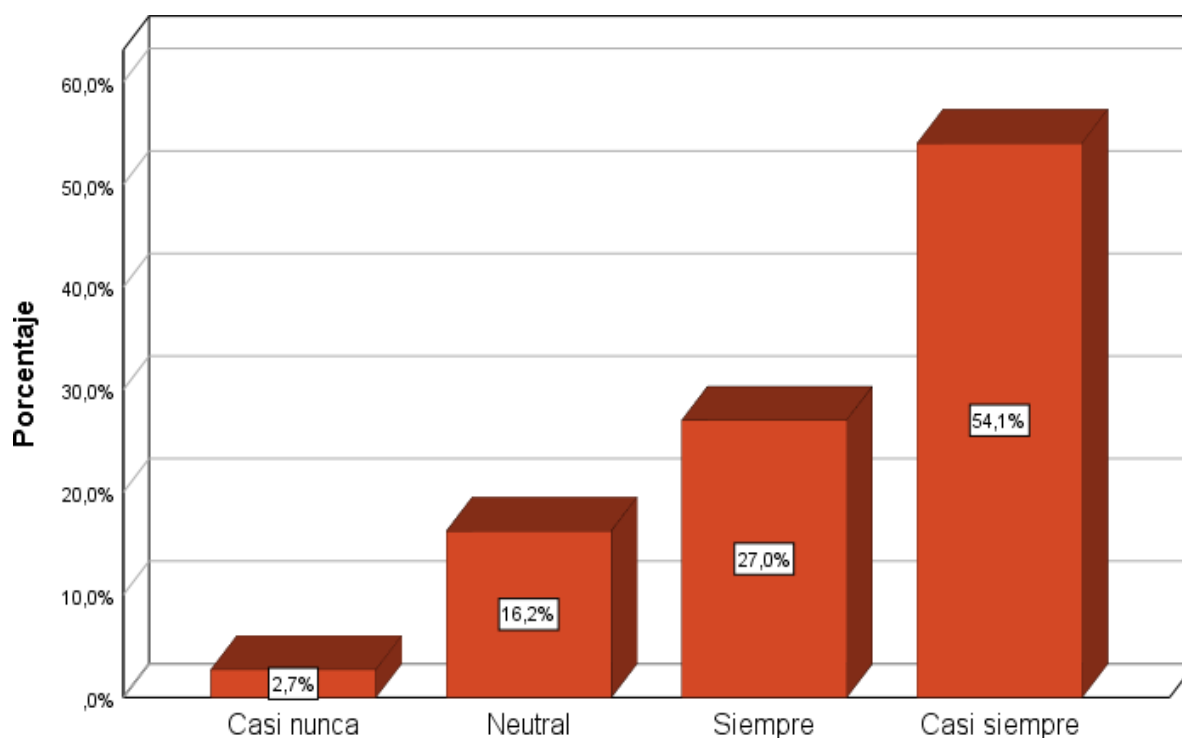


Figura 41 Derechos del trabajador dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si tiene los derechos del trabajador según normas laborales en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 54,1% Casi siempre, el 27,0% Siempre, el 16,2% Neutral y el 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 19: ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Temporalidad de las normas legales

Indicador: Tareas en contra de su voluntad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 6 | 16,2 | 16,2 | 21,6 |
| | Siempre | 7 | 18,9 | 18,9 | 40,5 |
| | Casi siempre | 22 | 59,5 | 59,5 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 42 Tareas en contra de su voluntad dentro de las condiciones de trabajo.

Fuente: SPSS 26

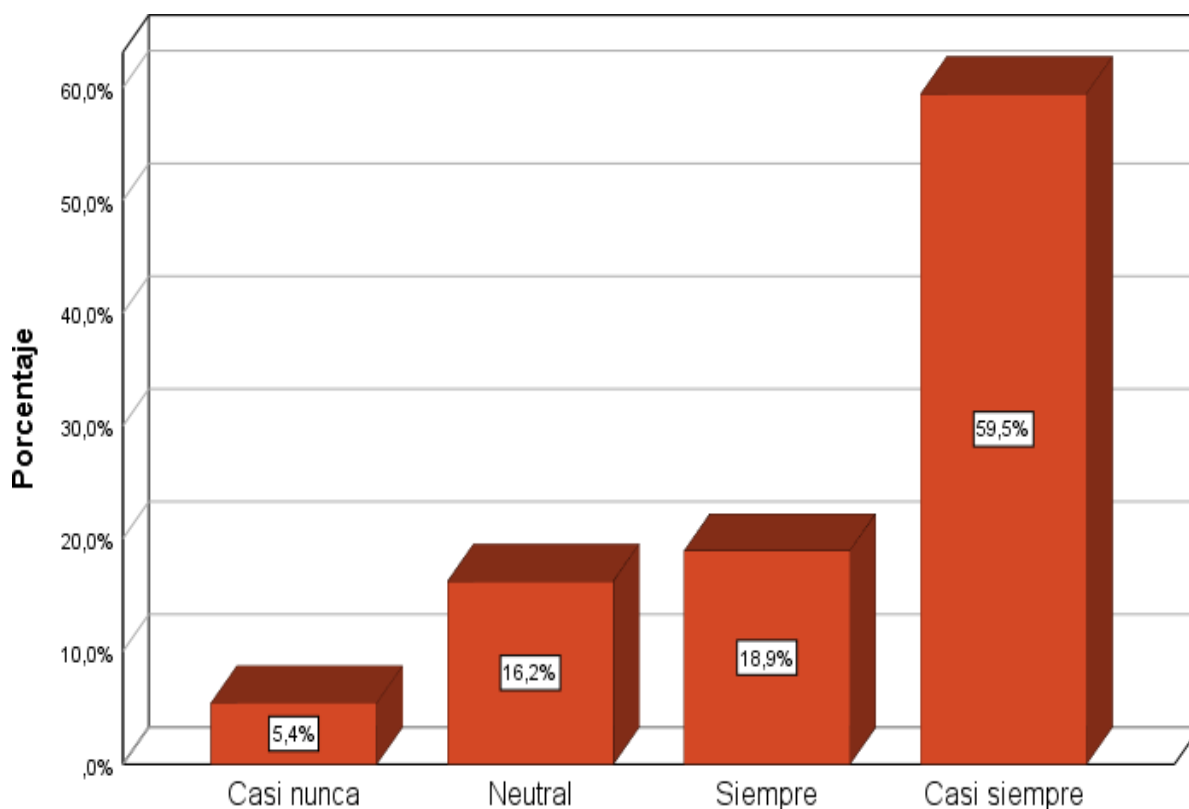


Figura 43 Tareas en contra de su voluntad dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si el empleado está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 59,5% Casi siempre, el 18,9% Siempre, el 16,2% neutral y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 20: ¿Está preocupado(a) si en algún momento no le avisaron que habría despedido de personal con el que trabaja y estuviera bajo algún cargo suyo?

Variable: Condiciones de Trabajo

Dimensión: Temporalidad de las normas legales

Indicador: Despidos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 3 | 8,1 | 8,1 | 13,5 |
| | Siempre | 8 | 21,6 | 21,6 | 35,1 |
| | Casi siempre | 24 | 64,9 | 64,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 44 Despidos dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

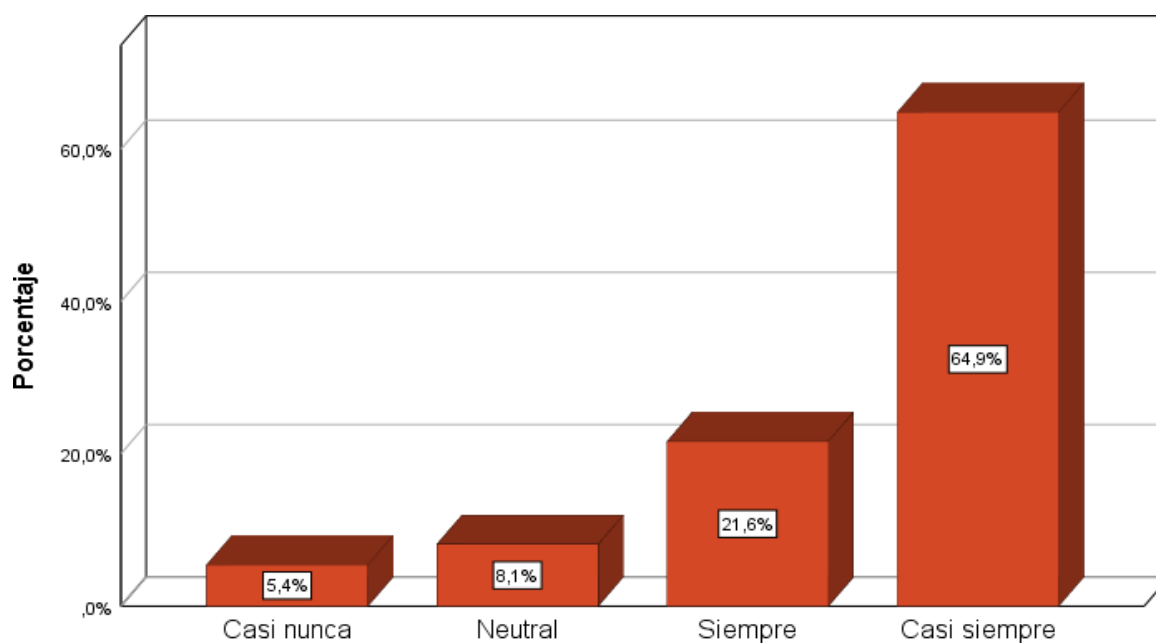


Figura 45 Despidos dentro de las condiciones de trabajo

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia está preocupado(a) si en algún momento no le avisaron que habría despedido de personal con el que trabaja y estuviera bajo algún cargo suyo en relación a las condiciones de trabajo indicaron el 64,9% Casi siempre, el 21,6% Siempre, el 8,1% neutral y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 21: ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Desempeño de tareas

Indicador: Contenido interno de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 4 | 10,8 | 10,8 | 16,2 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 54,1 |
| | Siempre | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 46 Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

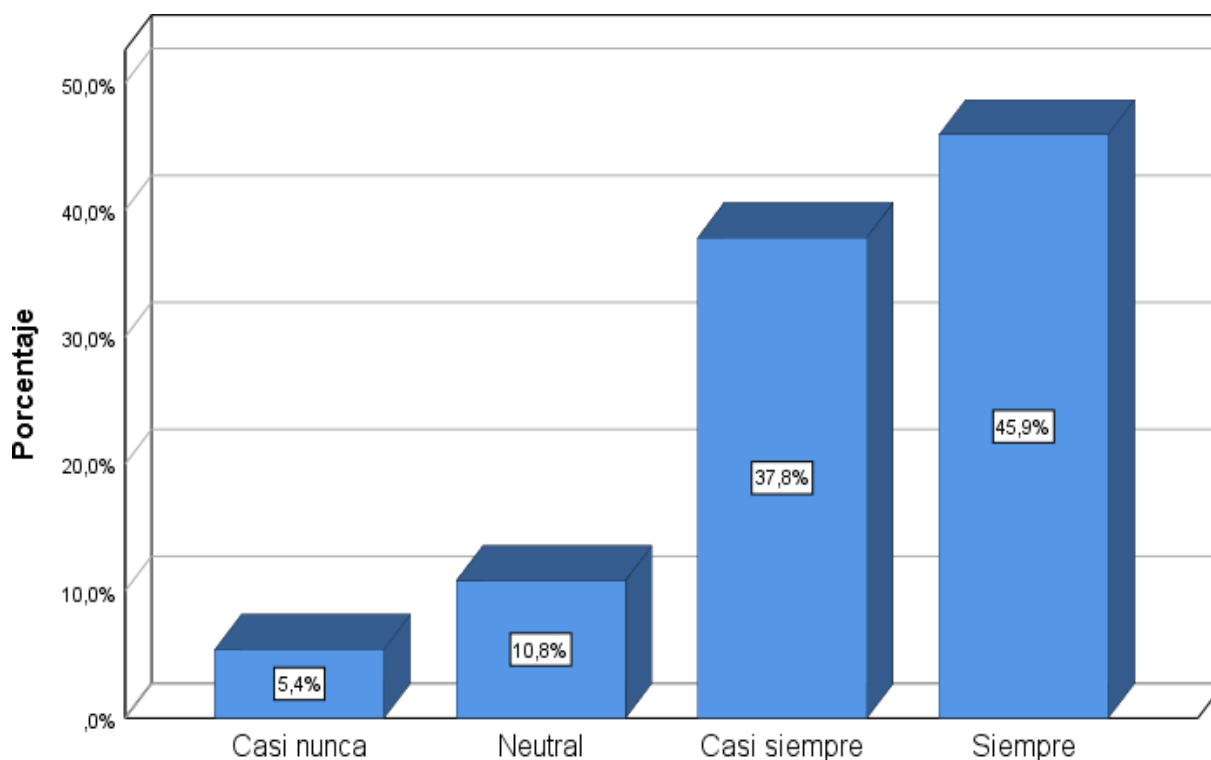


Figura 47 Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a si su trabajo en servicio está bien organizado en relación a la satisfacción laboral indicaron el 45,9% siempre, el 37,8% casi siempre, el 10,8% neutral y el 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 22: ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Desempeño de tareas

Indicador: Contenido interno de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Neutral | 3 | 8,1 | 8,1 | 10,8 |
| | Casi siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 35,1 |
| | Siempre | 24 | 64,9 | 64,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 48 Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

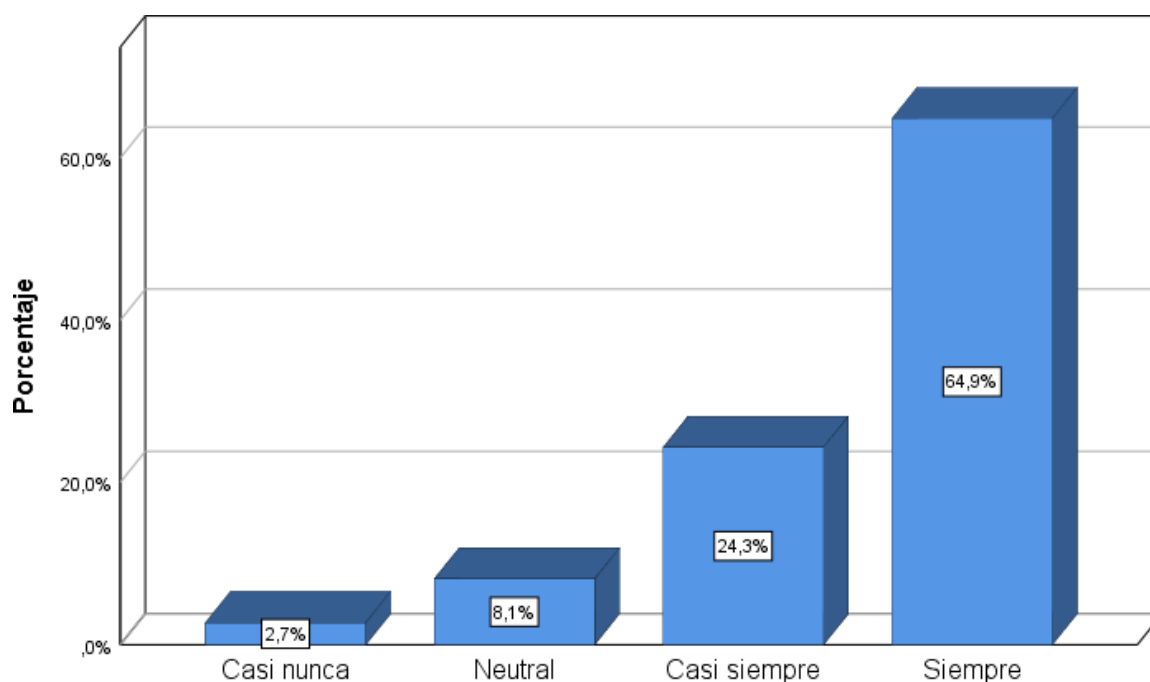


Figura 49 Contenido interno de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a los objetivos y responsabilidades del puesto de trabajo son claros en relación a la satisfacción laboral indicaron el 64,9% siempre, el 24,3% casi siempre, el 8,1% neutral y el 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 23: ¿Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Desempeño de tareas

Indicador: Grado de Autonomía de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 3 | 8,1 | 8,1 | 8,1 |
| | Neutral | 5 | 13,5 | 13,5 | 21,6 |
| | Siempre | 29 | 78,4 | 78,4 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 50 Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

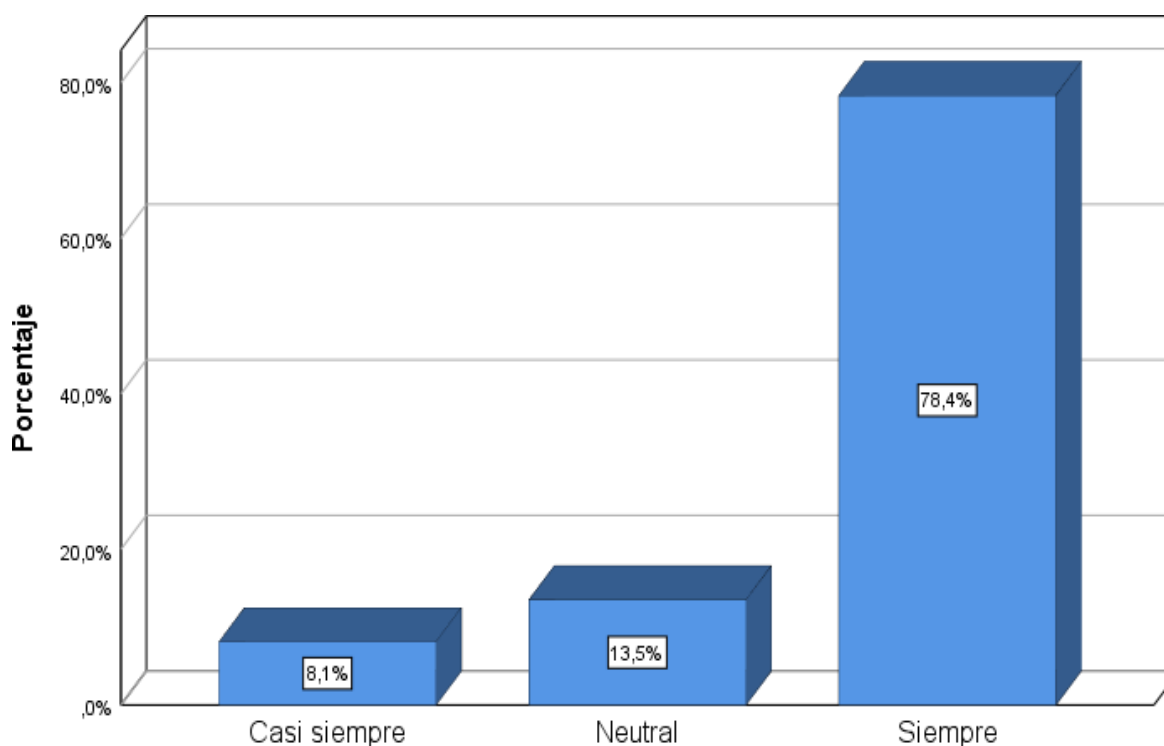


Figura 51 Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si es que reciben de sus jefes el apoyo a sus iniciativas en el desempeño de sus actividades en relación a la satisfacción laboral indicaron el 78,4% siempre, el 13,5% neutral y el 8,1% casi siempre, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 24: ¿En general, me siento satisfecho en mi unidad de trabajo?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Desempeño de tareas

Indicador: Grado de Autonomía de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Neutral | 4 | 10,8 | 10,8 | 13,5 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 45,9 |
| | Casi siempre | 20 | 54,1 | 54,1 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 52 Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

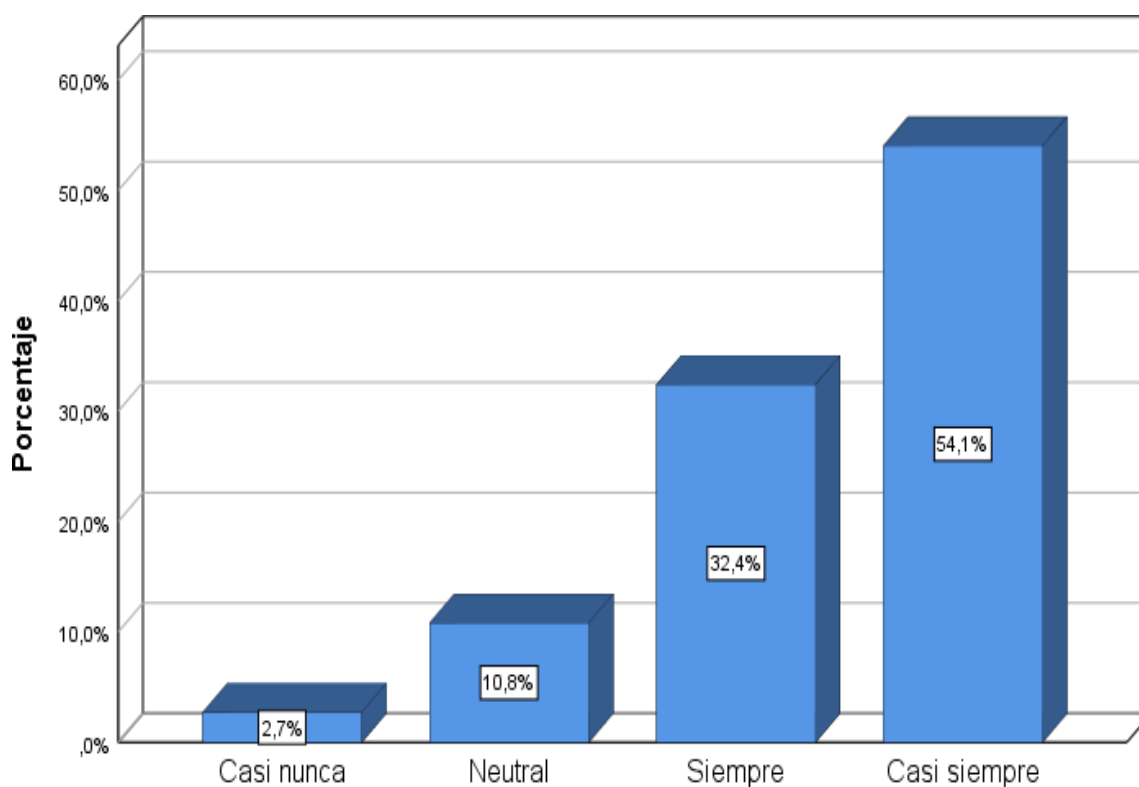


Figura 53 Grado de Autonomía de trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si en general, se sienten satisfecho en su unidad de trabajo en relación a la satisfacción laboral indicaron el 54,1% casi siempre, el 32,4% siempre, el 10,8% neutral y 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 25: ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Beneficios laborales

Indicador: Ingresos económicos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Casi siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 29,7 |
| | Siempre | 26 | 70,3 | 70,3 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 54 Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

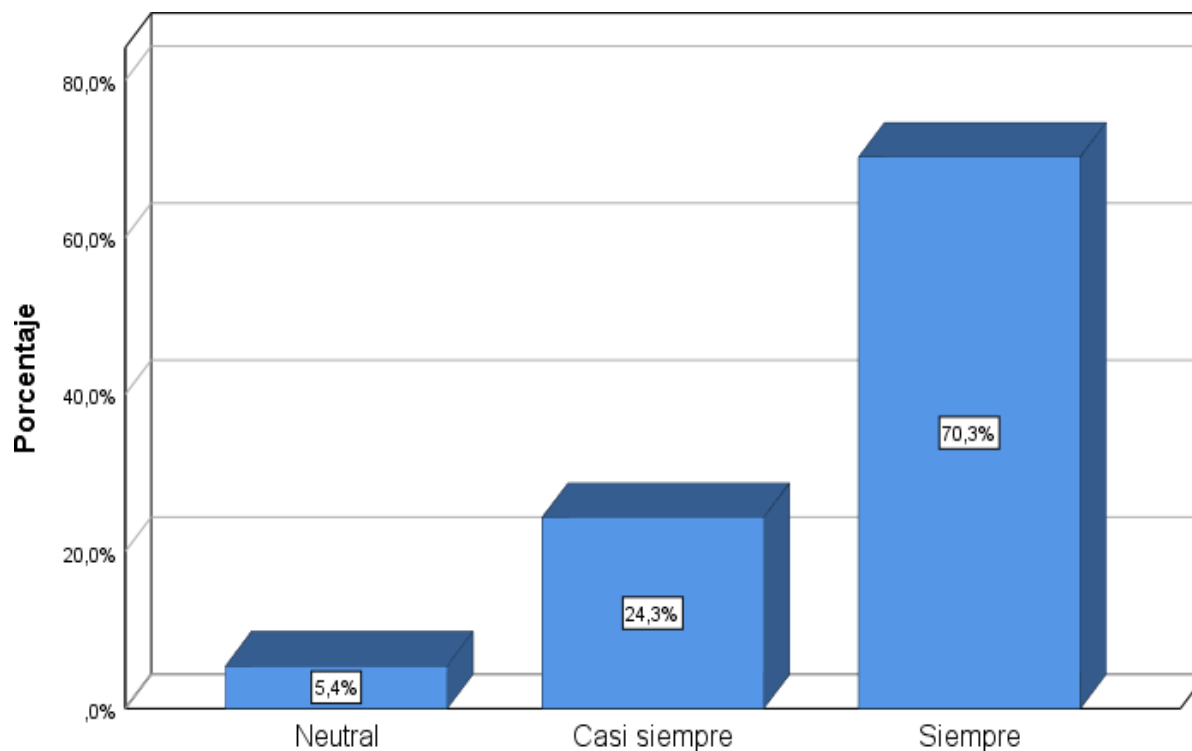


Figura 55 Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia al sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza en relación a la satisfacción laboral indicaron el 54,1% casi siempre, el 32,4% siempre, el 10,8% neutral y 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 26: ¿Sus ingresos percibidos son diferentes respecto de otras Universidades?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Beneficios laborales

Indicador: Ingresos económicos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Casi siempre | 9 | 24,3 | 24,3 | 27,0 |
| | Neutral | 10 | 27,0 | 27,0 | 54,1 |
| | Siempre | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 56 Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

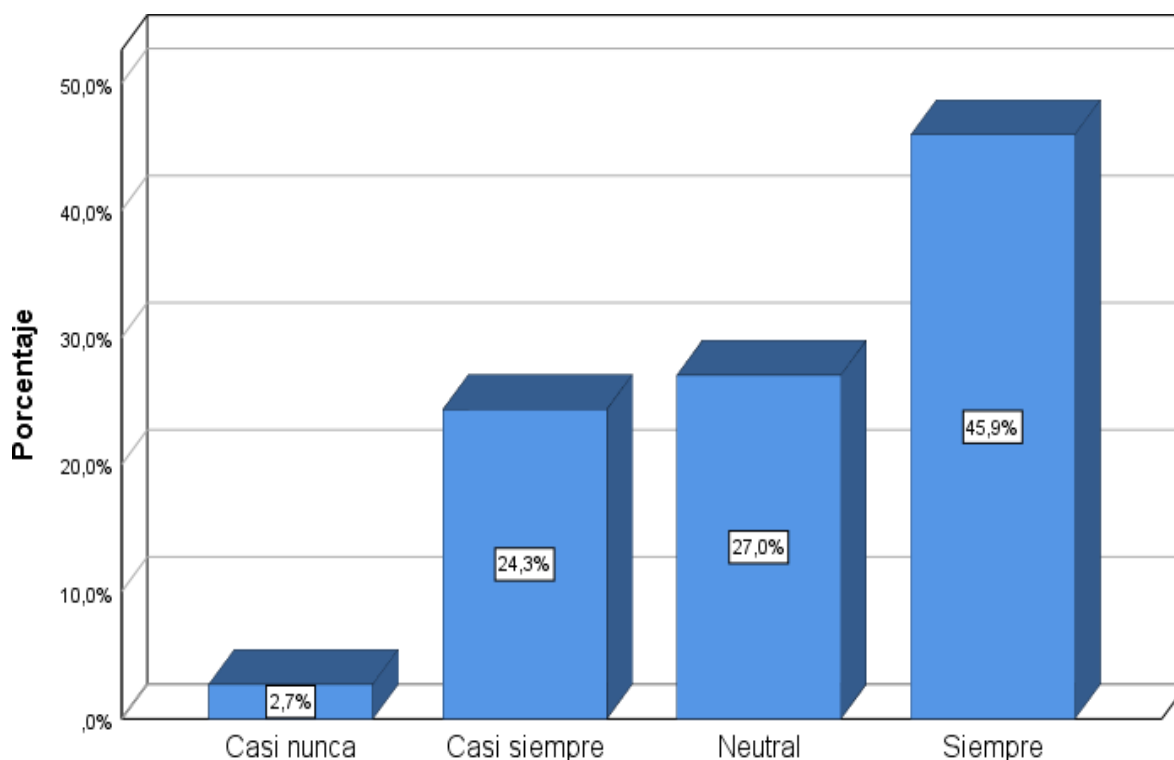


Figura 57 Ingresos económicos dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a los Sus ingresos percibidos son diferentes respecto de otras Universidades en relación a la satisfacción laboral indicaron el 45,9% siempre, el 27,0% neutral, el 10,8% neutral y 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 27: ¿Se reconocen los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía Administrativa?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Beneficios laborales

Indicador: Jerarquía laboral interna

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 3 | 8,1 | 8,1 | 8,1 |
| | Neutral | 10 | 27,0 | 27,0 | 35,1 |
| | Siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 62,2 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 58 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

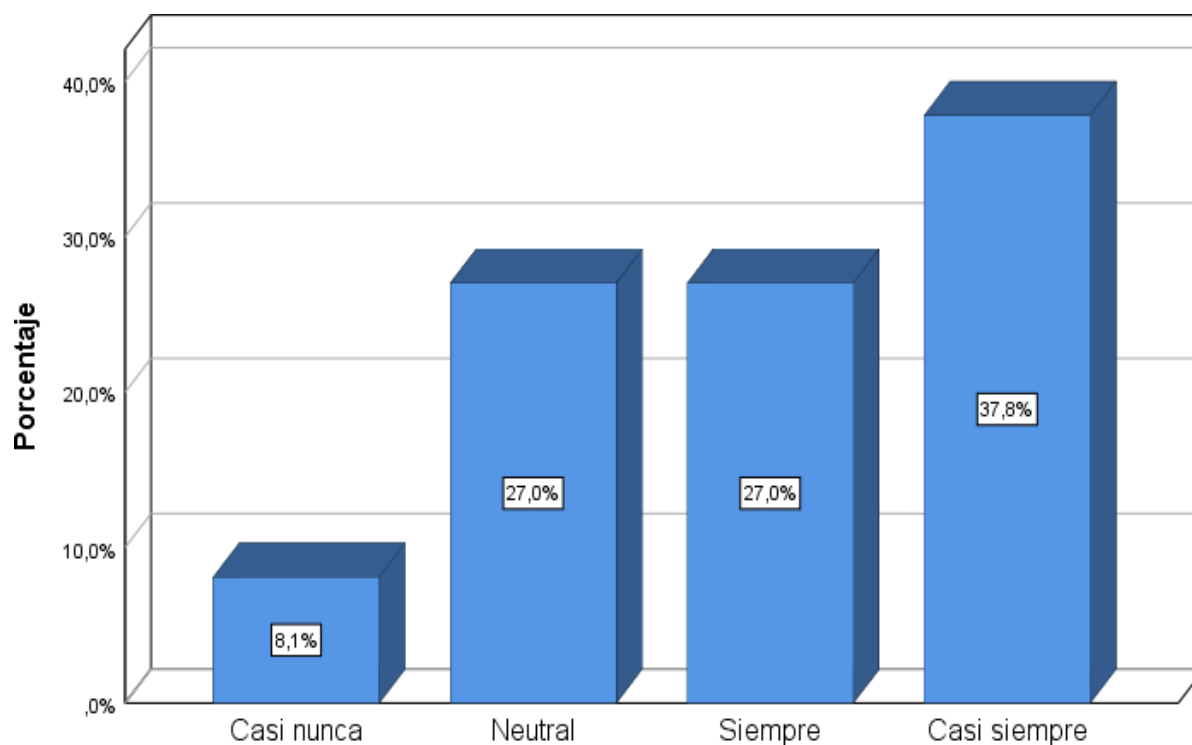


Figura 59 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia si se reconocen los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía Administrativa en relación a la satisfacción laboral indicaron el 37,8% casi siempre, el 27,0% siempre, el 27,0% neutral y el 8,1% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 28: ¿Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de Felicitación?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Beneficios laborales

Indicador: Jerarquía laboral interna

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 3 | 8,1 | 8,1 | 8,1 |
| | Casi siempre | 7 | 18,9 | 18,9 | 27,0 |
| | Neutral | 11 | 29,7 | 29,7 | 56,8 |
| | Siempre | 16 | 43,2 | 43,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 60 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

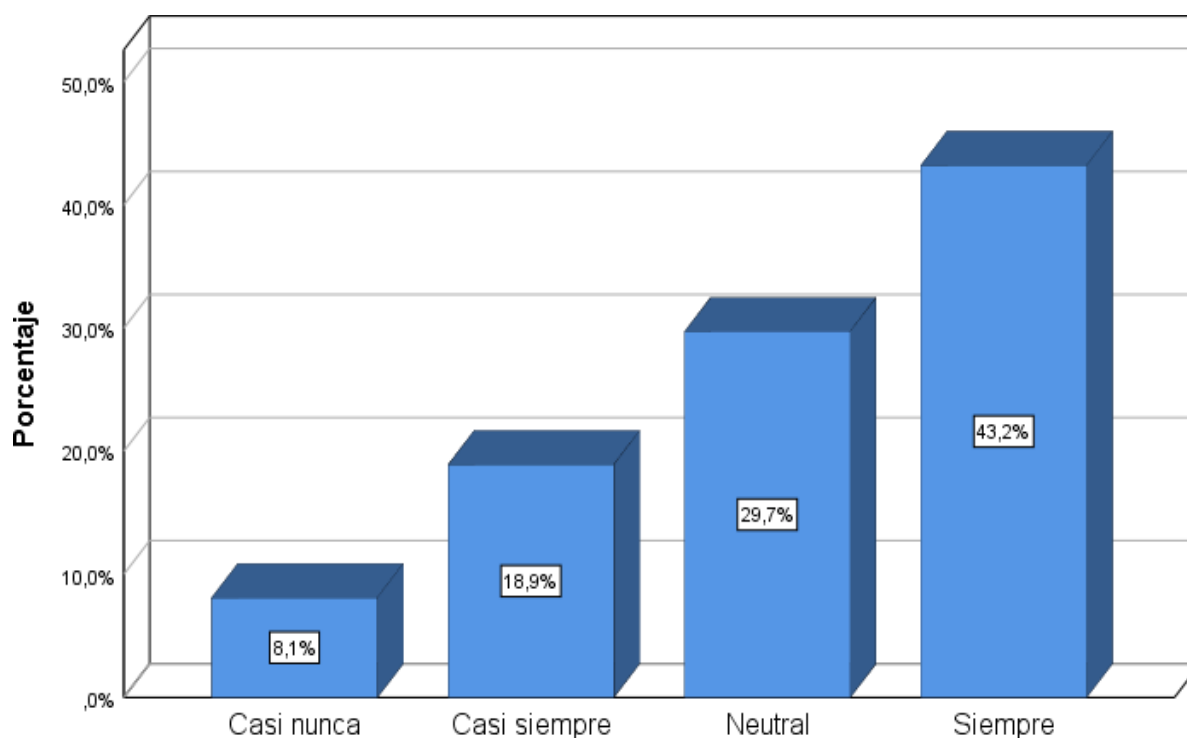


Figura 61 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia a los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de Felicitación en relación a la satisfacción laboral indicaron el 43,2% siempre, el 29,7% neutral, el 18,9 % casi siempre y el 8,1% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 29: ¿Tiene el tiempo adecuado para la ingesta de sus alimentos dentro de sus 8 horas de trabajo?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Beneficios laborales

Indicador: Jerarquía laboral interna

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 8 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 54,1 |
| | Casi siempre | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 62 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

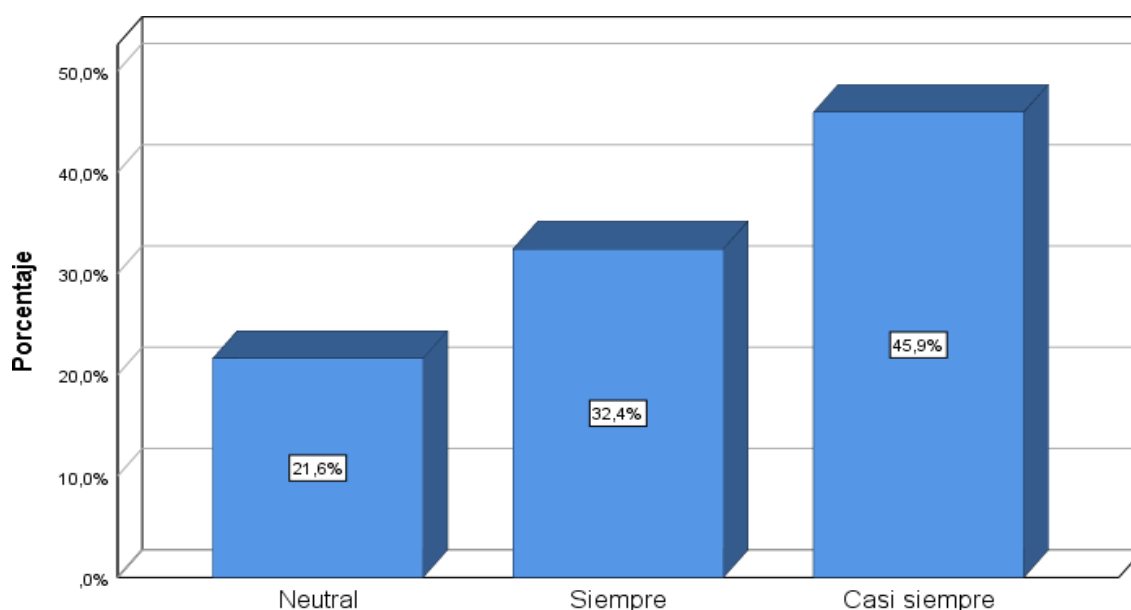


Figura 63 Jerarquía laboral interna dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia tiene el tiempo adecuado para la ingesta de sus alimentos dentro de sus 8 horas de trabajo se reconocen los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía Administrativa en relación a la satisfacción laboral indicaron el 45,9% casi siempre, el 32,4% siempre y el 21,6%, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 30: ¿La institución tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Condiciones físicas

Indicador: Condiciones físicas en el trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 4 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Siempre | 6 | 16,2 | 16,2 | 27,0 |
| | Neutral | 10 | 27,0 | 27,0 | 54,1 |
| | Casi siempre | 17 | 45,9 | 45,9 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 64 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

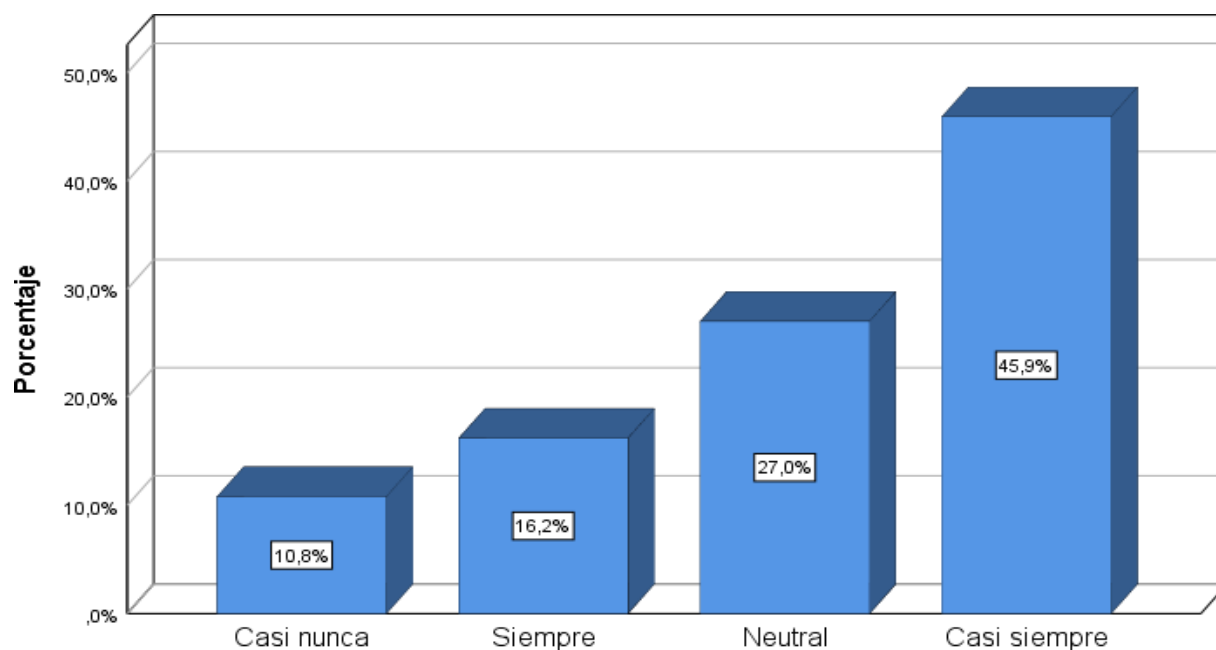


Figura 65 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia la institución tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto en relación a la satisfacción laboral indicaron el 45,9% casi siempre, el 27,0% neutral, el 16,2% siempre y 10,8% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 31: ¿Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Condiciones físicas

Indicador: Condiciones físicas en el trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 1 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Neutral | 8 | 21,6 | 21,6 | 24,3 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 62,2 |
| | Siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 66 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

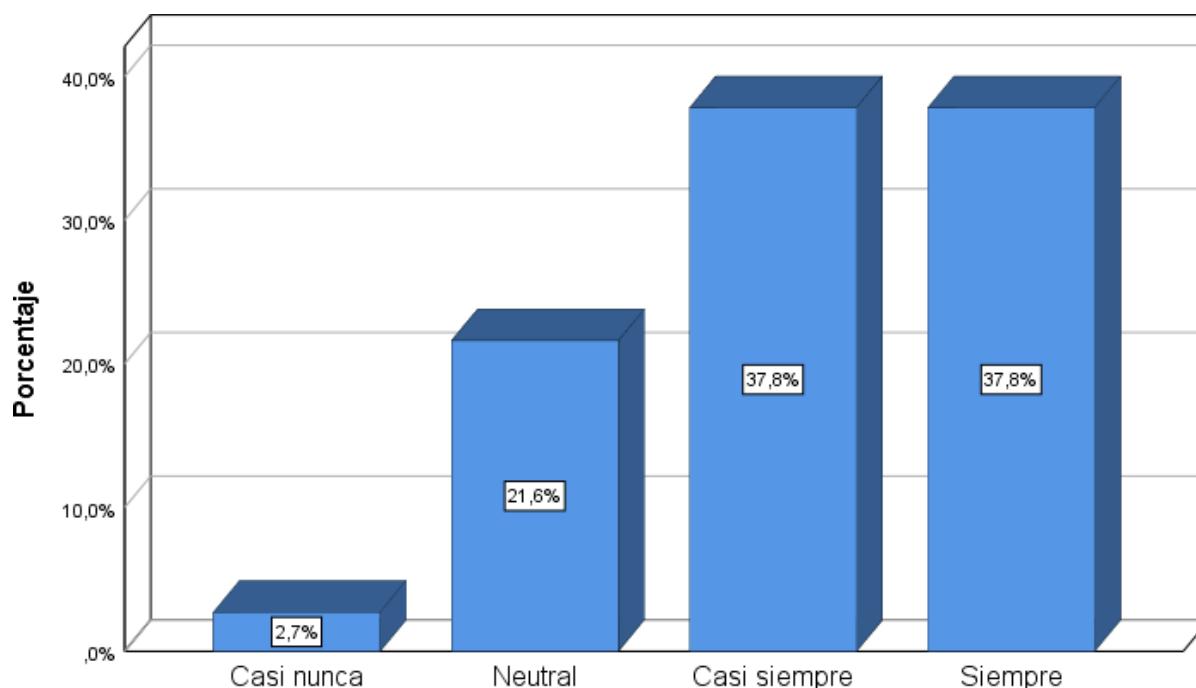


Figura 67 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia, si es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo en relación a la satisfacción laboral indicaron el 37,8% siempre, el 37,8% casi siempre, el 21,6% neutral y 2,7% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 32: ¿La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades del servicio?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Condiciones físicas

Indicador: Relaciones de colaboración y trabajo en equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 10 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| | Siempre | 13 | 35,1 | 35,1 | 62,2 |
| | Casi siempre | 14 | 37,8 | 37,8 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 68 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción Laboral

Fuente: SPSS 26

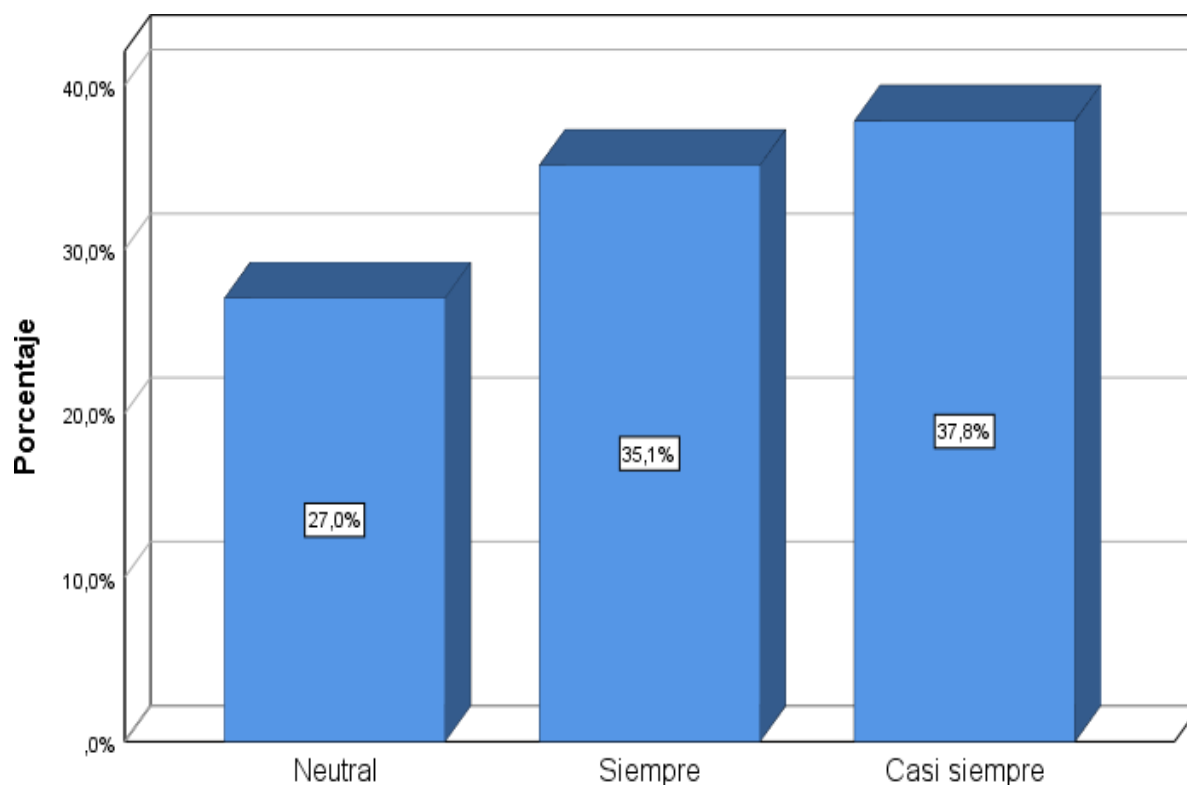


Figura 69 Condiciones físicas en el trabajo dentro de la satisfacción laboral

Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia, la logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades del servicio en relación a la satisfacción laboral indicaron el 37,8% casi siempre, el 35,1% siempre y el 27,0% neutral, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 33: ¿Los compañeros de trabajo, en el área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Condiciones físicas

Indicador: Relaciones de colaboración y trabajo en equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 2 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| | Neutral | 7 | 18,9 | 18,9 | 24,3 |
| | Siempre | 12 | 32,4 | 32,4 | 56,8 |
| | Casi siempre | 16 | 43,2 | 43,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 70 Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción laboral
Fuente: SPSS 26

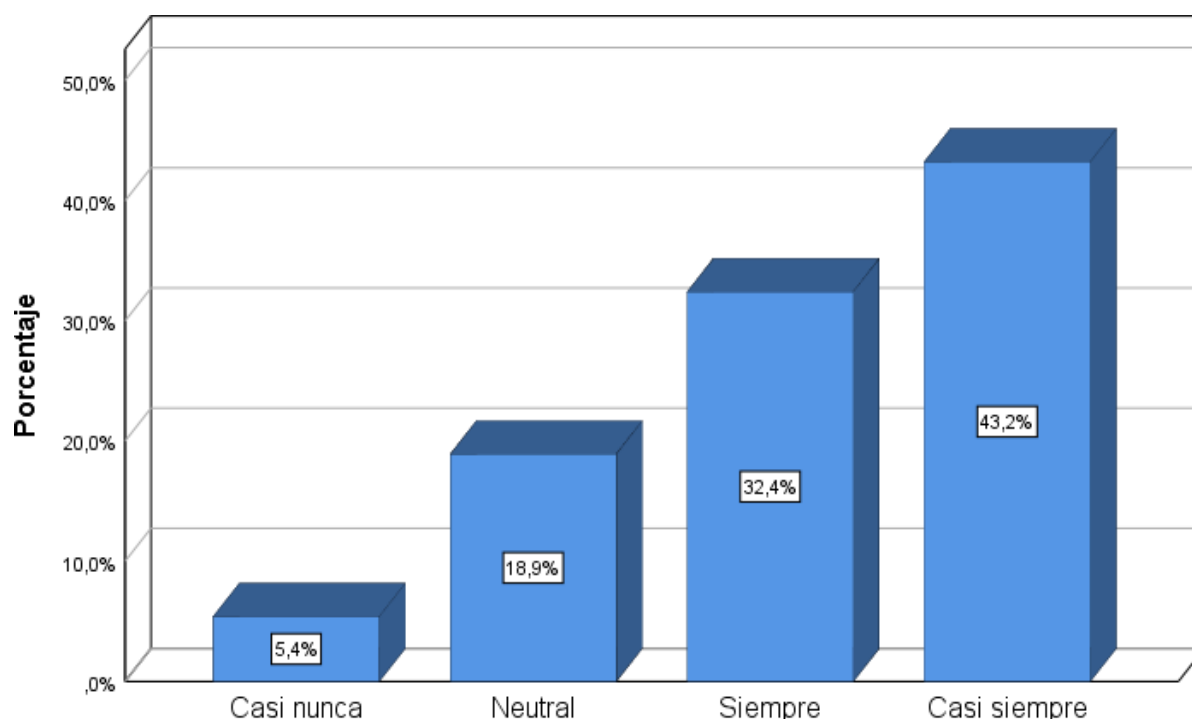


Figura 71 Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción laboral
Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia, los compañeros de trabajo, en el área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas en relación a la satisfacción laboral indicaron el 43,2% casi siempre, el 32,4% siempre, el 18,9% neutral y 5,4% casi nunca, del total de la muestra de 37 trabajadores.

Ítem 34: ¿Cree Ud. que el personal de otras áreas debe apoyarse Mutuamente?

Variable: Satisfacción laboral

Dimensión: Condiciones físicas

Indicador: Relaciones de colaboración y trabajo en equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Neutral | 4 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| | Casi siempre | 10 | 27,0 | 27,0 | 37,8 |
| | Siempre | 23 | 62,2 | 62,2 | 100,0 |
| | Total | 37 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 72 Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción Laboral
Fuente: SPSS 26

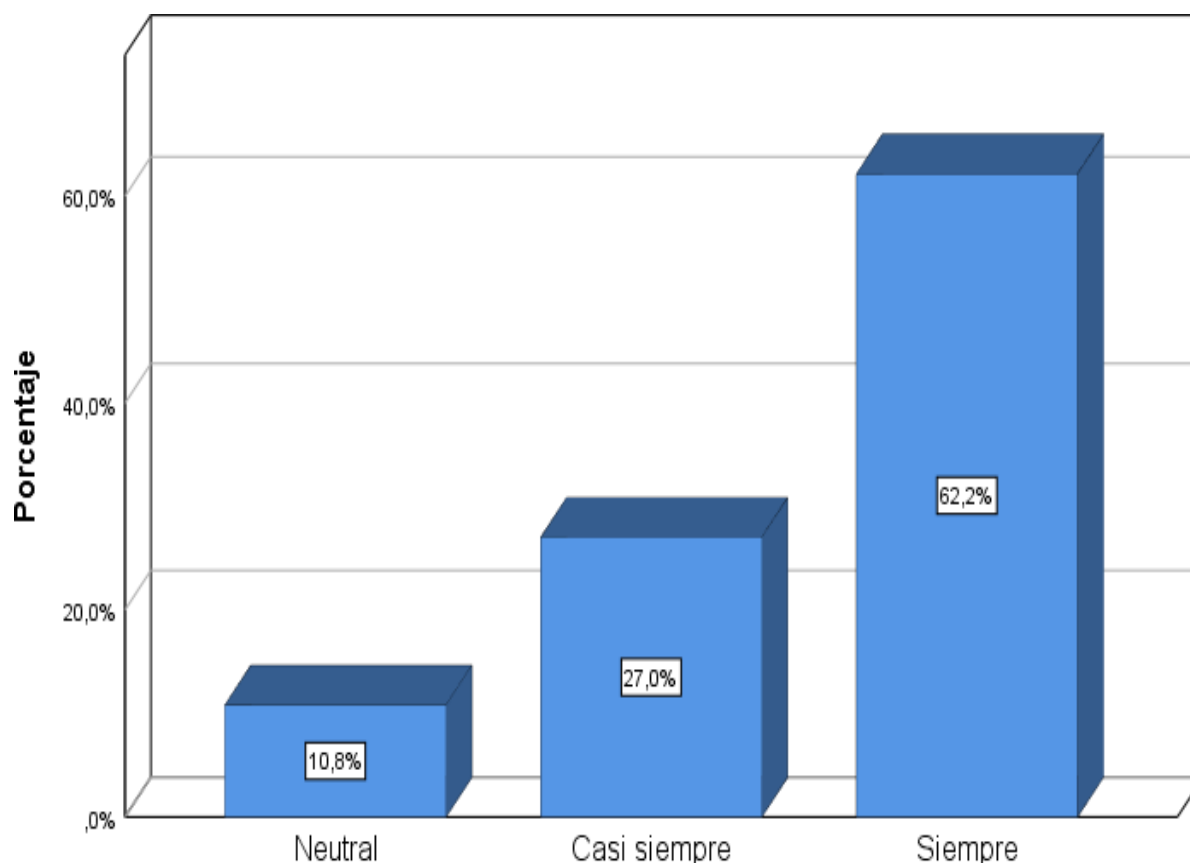


Figura 73 Relaciones de colaboración y trabajo en equipo dentro de la satisfacción Laboral
Fuente: SPSS 26

Interpretación: Observamos que la población encuestada en referencia, que el personal de otras áreas debe apoyarse Mutuamente en relación a la satisfacción laboral indicaron el 62,2% siempre, el 27,0% casi siempre y el 10,8% neutral, del total de la muestra de 37 trabajadores

4.1.1. Prueba de normalidad.

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CONDICIONES DE TRABAJO | ,079 | 37 | ,200 [*] | ,978 | 37 | ,660 |
| SATISFACCION LABORAL | ,109 | 37 | ,200 [*] | ,967 | 37 | ,326 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 74 Prueba de normalidad de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral
Fuente: Elaboración propia. Se usó el software SPSS V.26

Interpretación:

Según el análisis estadístico, la significancia (sig) de condiciones de trabajo es ,660 y de satisfacción laboral de ,326 ambas significancias son mayores a 0,05, los datos de condiciones de trabajo y satisfacción laboral tienen distribución normal por ello empleamos la prueba de correlación de Pearson.

Mencionamos que existe correlación entre condiciones de trabajo y con satisfacción laboral, el coeficiente de correlación de Pearson de ,721 es alto porque está encima de ,7 es positivo y si es así la relación de las dos variables es directa, es decir si aumenta o mejora las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral también va a mejorar.

4.1.2. Prueba de hipótesis general y específicas.

Correlación de las dimensiones entre las variables de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

| | | Correlaciones | | | | | | | | |
|------------------------------------|------------------------|------------------|--------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | | REGULACION DE LA | REMUNERACION | PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS | TEMPORALIDAD DE LAS NORMAS LEGALES | CONDICIONES DE TRABAJO | DESEMPEÑO DE TAREAS | BENEFICIOS LABORALES | CONDICIONES FÍSICAS | SATISFACCION LABORAL |
| REGULACION DE LA | Correlación de Pearson | 1 | ,650** | ,553** | ,260 | ,900** | ,305 | ,472** | ,605** | ,578** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,000 | ,120 | ,000 | ,066 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| REMUNERACION | Correlación de Pearson | ,650** | 1 | ,585** | ,410* | ,822** | ,324 | ,539** | ,617** | ,623** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,000 | ,012 | ,000 | ,051 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS | Correlación de Pearson | ,553** | ,585** | 1 | ,519** | ,785** | ,490** | ,518** | ,422** | ,596** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,002 | ,001 | ,009 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| TEMPORALIDAD DE LAS NORMAS LEGALES | Correlación de Pearson | ,260 | ,410* | ,519** | 1 | ,569** | ,262 | ,554** | ,424** | ,534** |
| | Sig. (bilateral) | ,120 | ,012 | ,001 | | ,000 | ,118 | ,000 | ,009 | ,001 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| CONDICIONES DE TRABAJO | Correlación de Pearson | ,900** | ,822** | ,785** | ,569** | 1 | ,415* | ,627** | ,672** | ,721** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,011 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| DESEMPEÑO DE TAREAS | Correlación de Pearson | ,305 | ,324 | ,490** | ,262 | ,415* | 1 | ,269 | ,439** | ,662** |
| | Sig. (bilateral) | ,066 | ,051 | ,002 | ,118 | ,011 | | ,107 | ,007 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| BENEFICIOS LABORALES | Correlación de Pearson | ,472** | ,539** | ,518** | ,554** | ,627** | ,269 | 1 | ,666** | ,852** |
| | Sig. (bilateral) | ,003 | ,001 | ,001 | ,000 | ,000 | ,107 | | ,000 | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| CONDICIONES FÍSICAS | Correlación de Pearson | ,605** | ,617** | ,422** | ,424** | ,672** | ,439** | ,666** | 1 | ,876** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,009 | ,009 | ,000 | ,007 | ,000 | | ,000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| SATISFACCION LABORAL | Correlación de Pearson | ,578** | ,623** | ,596** | ,534** | ,721** | ,662** | ,852** | ,876** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 75 Correlaciones de variable y dimensiones

Fuente: SPSS V.26

Interpretación:

Según el cuadro de correlación de la prueba obtenida de Pearson indica el ,721 lo cual se determina que las variables condiciones de trabajo tiene una correlación alta con la satisfacción laboral, la significancia es menor a la significancia 0,01 por lo que decimos que

existe relación entre las Condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral, se concluye una correlación directa.

La dimensión de temporalidad de las normas legales y la variable satisfacción laboral tiene el grado de correlación ,534 de manera moderada. Se observa que el coeficiente de Pearson es ,000 lo cual es menor a la sig. 0,01. Por lo que concluimos que la dimensión temporalidad de las normas legales y la variable satisfacción laboral tiene una correlación significativa, lo cual aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, se concluye una correlación directa.

La dimensión participación de los beneficios y la variable satisfacción laboral; tiene el grado de correlación ,596 de manera moderada. Se observa que el coeficiente de Pearson es ,000 lo cual es menor a la sig. 0,01. Por lo que concluimos que la dimensión temporalidad de las normas legales y la variable satisfacción laboral tiene una correlación significativa, lo cual aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, se concluye una correlación directa.

La dimensión Remuneración y la variable satisfacción laboral tiene el grado de correlación ,623 de manera moderada. Se observa que el coeficiente de Pearson es ,000 lo cual es menor a la sig. 0,01. Por lo que concluimos que la dimensión temporalidad de las normas legales y la variable satisfacción laboral tiene una correlación significativa, lo cual aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, se concluye una correlación directa.

La dimensión de regulación de la jornada de trabajo y la variable satisfacción laboral tiene el grado de correlación de ,578 de manera moderada. Se observa que el coeficiente de Pearson es ,000 lo cual es menor a la sig. 0,01. Por lo que concluimos que la dimensión regulación de la jornada de trabajo y la variable satisfacción laboral tiene una correlación significativa, lo cual aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, se concluye una correlación directa.

4.1.3. Regresión.

Regresión de las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

| Variables entradas/eliminadas ^a | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------|------------|
| Modelo | Variables entradas | Variables eliminadas | Método |
| 1 | CONDICIONES DE TRABAJO ^b | . | Introducir |

a. Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL
b. Todas las variables solicitadas introducidas.

| Resumen del modelo | | | | |
|--------------------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,721 ^a | ,519 | ,506 | 4,25734 |

a. Predictores: (Constante), CONDICIONES DE TRABAJO

Figura 76 Resumen del modelo
Fuente: SPSS V.26

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 685,735 | 1 | 685,735 | 37,834 | ,000 ^b |
| | Residuo | 634,373 | 35 | 18,125 | | |
| | Total | 1320,108 | 36 | | | |

a. Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL
b. Predictores: (Constante), CONDICIONES DE TRABAJO

Figura 77 Anova: Análisis de la varianza entre las variables: Condiciones laborales y Satisfacción laboral
Fuente: SPSS V.26

Figura 78 Coeficiente

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | 99.0% intervalo de confianza para B | | |
|--------|------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|-------------------------------------|-----------------|-----------------|
| | | B | Desv. Error | Beta | t | Sig. | Limite inferior | Limite superior |
| 1 | (Constante) | 15,344 | 7,079 | | 2,167 | ,037 | -3,939 | 34,627 |
| | CONDICIONES DE TRABAJO | ,560 | ,091 | ,721 | 6,151 | ,000 | ,312 | ,808 |

a. Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL

Fuente: SPSS V.26

Interpretación:

En base al análisis estadístico se determina que se obtuvo la sig. de 0,00 menor a 0,01 se establece por significancia al comprobar esta hipótesis, por lo que afirmamos que hay correlación entre las variables condiciones laborales y satisfacción laboral. La variable condiciones laborales tiene una relación sobre la variable satisfacción laboral de ,519 el cual determina que la relación es moderada (R cuadrado).

1.1. Discusión

La hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe relación entre las Condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana, demostrando así que, si existe correlación en las variables, se pone énfasis en el coeficiente de correlación de Pearson que fue ,721, con un nivel de error del 0,05; lo cual determina que la relación alta ($R^2 = 0,506$) entre ambas variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

En las siguientes tesis se encontró correlación entre las dos variables de investigación, lo cual coincide con lo reportado en este trabajo de investigación. Nonones (2018) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional con dos variables, tomando una muestra de 77 docentes. La confiabilidad del Alfa de Cronbach fue con coeficientes de 0,803 para la variable de condiciones de trabajo y 0,800 para la variable de satisfacción laboral, determinando una muy alta confiabilidad. El resultado obtenido puso énfasis en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,422 con un nivel de error de 0,05. El grado de relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral con Rho de Spearman ,422 es positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), Se concluyó que la relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológico público de la provincia de Cañete, fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Lo que lleva a concluir que, a mejores condiciones de trabajo, existe mayor satisfacción laboral. Así también, Reaño (2019) tuvo como objetivo determinar la relación de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, el diseño investigación es no experimental, ya que no se manipularon sus variables, el tipo de investigación es correlacional. La técnica de recolección de datos que utilizó fue la encuesta, la población fue de 308 trabajadores, para conocer la muestra fue de 178 trabajadores, se utilizó

la fórmula estadística, considerando un margen de 5% de error y 95% del nivel de confiabilidad, ya que se trató de contar con una muestra representativa de la población para obtener en la investigación resultados aceptables. Esta prueba fue elaborada utilizando la escala de Likert y la prueba estadística de correlación de Pearson 0,465 con una significancia del 0,019, según el análisis la muestra de error es 0,05 la cual determina la relación entre ambas variables entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018 que es muy alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y afirma la hipótesis alternativa. Por consiguiente, es confiable, y se confirma la hipótesis alternativa, a mejores condiciones laborales para el trabajador, existe mayor satisfacción laboral en la organización.

Lazaro (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería y las condiciones de trabajo en un Hospital público – Callao 2019, con un diseño no experimental, con un tipo de investigación correlacional. La población estuvo constituida por 90 profesionales, se encuestó con instrumentos validados y confiables mediante un censo, el cual tuvo como resultado un Alfa de Cronbach del 0,823 con confiabilidad alta. El análisis de los contrastes de hipótesis se realizó mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman del 0,469 con un nivel de error 0,05. Por lo tanto, se expresa que es significativa la confiabilidad, se determina en rechazar la hipótesis nula afirmando la hipótesis alternativa, se concluye siendo mayor la satisfacción laboral, mejora las condiciones de trabajo del personal de enfermería. Por último, Akamine (2017) tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital María Auxiliadora en el año 2017, se utilizó un diseño no experimental, con un tipo de investigación correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 179 trabajadores, se utilizó la prueba de correlación del Coeficiente de Rho Spearman la cual tuvo como resultado el 0,796 con un nivel de error del 0,05, lo que corrobora que es positiva. Por lo que se rechaza la

Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Se logró establecer la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora existe una relación positiva, donde podemos confirmar que estas dos variables están directamente relacionadas, en una correlación alta. Lo que concluye a que, si las condiciones de trabajos son óptimas, las satisfacciones laborales de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores serán positivas.

Conclusiones

1) Por la hipótesis general, se ha determinado que existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019, debido que el coeficiente de correlación de Pearson de ,721 con una significancia menor al 0,01, se identifica una relación directa o positiva; se concluye una correlación alta entre ambas variables.

2) Con respecto a la primera hipótesis específica, se ha determinado que existe relación entre la regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019, el coeficiente de correlación de Pearson es ,578 con una significancia menor al 0,01, se concluye una relación directa o positiva; lo cual identifica una correlación moderada.

3) En la segunda hipótesis específica, se ha determinado que existe relación entre la remuneración y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019, debido que el coeficiente de correlación Pearson es ,623 con una significancia menor al 0,01, se concluye una relación directa o positiva; lo cual identifica una correlación moderada.

4) En la tercera hipótesis específica, se ha determinado que existe relación entre la participación en los beneficios y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019, con un coeficiente de correlación Pearson de ,596 con una significancia menor al 0,01, se concluye una relación directa o positiva; lo cual indica una correlación moderada.

5) En la cuarta hipótesis específica, se ha determinado que existe relación entre la temporalidad de las normas legales y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad

de Lima Metropolitana en el año 2019, la correlación de Pearson es ,534 con una significancia menor al 0,01, se concluye una relación directa o positiva; lo cual indica una correlación moderada.

Recomendaciones

- 1) Se recomienda realizar un análisis dentro de las instalaciones de la universidad, con el fin de determinar si las condiciones en donde laboran los trabajadores del área administrativa no existan carencias de iluminación, excesos de ruidos, indumentaria inadecuada, nivel de aire acondicionado adecuado y como resultado mejorar aún la satisfacción laboral de cada individuo.
- 2) Se recomienda establecer tareas de acuerdo a los perfiles de cada trabajador, con el fin de asegurar el desempeño de acuerdo a su salario, este debe ser acorde al mercado y ser la base de los demás pagos complementarios que se le pueda dar. Por ello se recomienda darle la importancia debida ya que la remuneración mínima vital al ser mayor podría cumplir con las necesidades familiares y esto a su vez supliría con el descontento laboral.
- 3) Se recomienda mejorar la regulación de la jornada de trabajo a través de horarios flexibles, teniendo herramientas digitales que permitan el desarrollo de sus actividades con el fin de aumentar la calidad de vida de cada trabajador, por ejemplo, tener la posibilidad de 1 día de home office a la semana eliminando riesgos laborales y accidentes.
- 4) Se debe implementar un sistema de evaluación el cual permite a través de una calificación obtener una revisión de condiciones contractuales y beneficios como por ejemplo un bono económico anual o una tarjeta de alimentos, de esta forma el trabajador sienta un compromiso de cerrar los objetivos de la empresa dentro del año.
- 5) Se debe tener un documento de difusión interna desde el lado del área de recursos humanos en donde periódicamente se informe a los trabajadores de las normas vigentes laborales, con el fin que sientan el compromiso de la empresa por brindarles la información que les interesa y su permanencia sea más transparente desde ese aspecto.

Referencias

Akamine Perea, M.A. (2017). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1.

Aponte Cerrón, J.J. (2017). *Condiciones Laborales, Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Santa Rosa* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2003/MAESTR_MBA_JUAN%20JOS%c3%89%20APONTE%20CERR%c3%93N.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Atencia Luquetta, J., Balaguera Cala, Y. y Cantillo Parejo, S. (2017). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa https im Marta* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20Satisfaccion%20Laboral%20Y%20Condiciones%20de%20Trabajo%20Empresa%20en%20Santa%20Marta.pdf>.

Avendaño Rivera, R.L. (2019). *Trabajo de Suficiencia Profesional Satisfacción laboral percibida en las y los colaboradores de la empresa Corporación de Restaurantes Asociados S.A.C. – Lima, Periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3793/008594_Trab._Suf.

[_Prof._Avenida%C3%B1o%20Rivrea%20Rosmery%20Liceth.pdf?sequence=2&isAllowed=y.](#)

Barahona Schwark, P. (2015). *Satisfacción Laboral Y Compromiso Organizacional En La Unidad Educativa Jaques Dalcroze* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional Sek].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>.

Cabrera Salas, A.L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana 2018* [Tesis de pregrado, Universidad de Esan].
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Calderon, J. (2017). *Motivación Y Satisfacción Laboral En La Empresa “Joe Banana” De La Ciudad De La Paz* [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andres].
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cardona Narvaez, K.A. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales* [Tesis de pregrado, Universidad de Manizales].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%C3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Castro Vasquez, P.M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de San Luis].
<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Cisneros Centeno, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis].
<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf?sequence=4>.
- Costa, C. et al (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31332/costa_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Deza Matías, A.H. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espinosa Ortega, C.A. (2017). *La satisfacción laboral y el ausentismo del personal en el Banco Central del Ecuador QUITO* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10031/1/T-UCE-0007-PI005-2017.pdf>.
- Farfán Yovera, M.E. (2020). *Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo Piura].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%c3%a1n_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gonzales, A. et al (2016). *Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3683/Tsgoalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hernández, R, Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°. ed.) México: McGraw Hill.

Larios Rodríguez, S.E. (2020). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán Pimentel]. <https://core.ac.uk/download/pdf/288311952.pdf>.

Lázaro Muñoz N.L. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Márquez, M. et al (2019). *Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10214/SEmaapeg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Medina Arnao, S.M. (2016). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Montoya Benites, C.A. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo Trujillo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24442/montoya_bch.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Nonones Alcalá, E.R. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Núñez Cabañas, M.D. (2019). *Las 5 S y las Condiciones Ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal].

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2846/NU%c3%91EZ%20%20CABA%c3%91AS%20%20MONICA%20%20DELFINA%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Norte, G.A. (2015). Temporalidad y Laboralización del empleo público.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/46979/1/Tesis%20M.%20Antonia%20Norte.pdf>.

Ore, C. et al (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, lima - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Pablos Gonzalez, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres* [Tesis de pregrado, Universidad de Extremadura de España].
https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Pacheco Marín, D.C. (2018) *Suficiencia Profesional Nivel de satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Payless Shoesource Perú, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2249/TRAB.SUF.PROF._Deysi%20Clara%20Pacheco%20Mar%C3%ADn.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Padilla Gutiérrez, R. y Ramírez Castro, D. (2020). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20%28Padilla%2C%20R.%20y%20Rami%C3%81rez%2C%20D.%2C%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patiño Villada, M.B. (2017). *Condiciones de trabajo y estrés laboral de colaboradores en Supermercados Peruanos S.A. Sullana – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13531/Tesis_62347.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Paytan y Quispe (2019). *Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2945/TESIS-CONTABILIDAD-2019-PAYTAN%20QUISPE%20Y%20QUISPE%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reaño Cruz, R.V. (2019). *Relación entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMreccrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Retamozo Retamozo, A.M. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17446/Retamozo_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rodríguez Mendez, P. (2017). *Satisfacción Laboral como predictor del desempeño laboral del capital humano del Centro Especializado en Atención Primaria a la Salud (CEAPS) Andrés Quintana Roo San Juan de las Huertas, Estado de México. (noviembre 2016-mayo 2017* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México].
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67697/TTG_pedro%20rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rojas Aguilar, Y.C. (2019). *Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener].
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sampietro Torres, A. (2019) *Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo y Garantía Indemnidad, Trabajo con el fin de master en abogacía - Zaragoza*
<https://zagan.unizar.es/record/88643/files/TAZ-TFM-2019-1589.pdf>.

Tafur Suarez, J.M. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47226/Tafur_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vallellano Perez, .M.D. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención* [Tesis de pregrado, Universidad Complutense].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>.

Villar Navarro, J.I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement* [Tesis de pregrado, Universidad de Sevilla].
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%c3%a9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vilela Espinosa, A.C (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11534/Vilela_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Zambrano Campoverde, Y.J. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá)* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia].
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion

APENDICE

APENDICE A: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Akamine (2017)

GÉNERO : F M

EDAD : _____

INSTRUCCIONES:

Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada reactivo, utilice la siguiente leyenda.

| Nunca | Casi nunca | Neutral | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EJECUCIÓN:

| N° | CONDICIONES DE TRABAJO | RESPUESTA | | | | |
|----|--|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi nunca | Neutral | Casi siempre | Siempre |
| | Dimensión 1° - Regulación de la Jornada de trabajo | | | | | |
| 1 | ¿Ud. tiene o ha tenido alguna enfermedad que ha sido provocada y/o agravada en el trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿Conoce exactamente las tareas que son de su responsabilidad? | | | | | |
| 3 | ¿Se le informa con relación a los riesgos y/o accidentes que pudieran ocurrir en el trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Existen días con un mayor ritmo de trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Su supervisor durante la jornada laboral muestra una actitud abierta respecto a los puntos de vista que usted realiza en la organización? | | | | | |
| 6 | ¿Se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo en su ambiente laboral? | | | | | |
| 7 | ¿Cree Ud. Que el trabajo que desempeña cumple con las expectativas que la Institución requiere? | | | | | |
| 8 | ¿Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | ¿Considera Ud. Como trabajo forzoso la obligación de trabajar horas extras? | | | | | |
| 10 | ¿Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento? | | | | | |
| | Dimensión 2° - Remuneración | | | | | |
| 11 | ¿Se preocupan por las necesidades primordiales del trabajador? | | | | | |
| 12 | ¿Existe en su trabajo sistema de remuneración mensual, habiendo incentivos económicos adicionales? | | | | | |
| 13 | ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas? | | | | | |
| | Dimensión 3° - Participación en los beneficios | | | | | |
| 14 | ¿El personal que labora en su área, es sometido a evaluaciones psicológicas? | | | | | |
| 15 | ¿Existen incentivos para la capacitación del personal? | | | | | |
| 16 | ¿En su Institución existen concursos, tanto para incorporación como para promoción del personal? | | | | | |
| 17 | ¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza? | | | | | |
| | Dimensión 4° - Temporalidad de las normas legales | | | | | |
| 18 | Considera Ud. que tiene los derechos del trabajador según normas laborales | | | | | |
| 19 | ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad? | | | | | |
| 20 | ¿Está preocupado(a) si en algún momento no le avisaron que habría despido de personal con el que trabaja y estuviera bajo algún cargo suyo? | | | | | |

APENDICE B: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tafur (2020)

GÉNERO : F M

EDAD : _____

INSTRUCCIONES:

Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada reactivo, utilice la siguiente leyenda

| Nunca | Casi nunca | Neutral | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EJECUCIÓN:

| N° | SATISFACCIÓN LABORAL | RESPUESTA | | | | |
|----|--|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi nunca | Neutral | Casi siempre | Siempre |
| | Dimensión 1° - Desempeño de tareas | | | | | |
| 1 | ¿El trabajo en mi servicio está bien organizado? | | | | | |
| 2 | ¿Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí? | | | | | |
| 3 | ¿Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades? | | | | | |
| 4 | ¿En general, me siento satisfecho en mi unidad de trabajo? | | | | | |
| | Dimensión 2° - Beneficios laborales y/o remunerativos | | | | | |
| 5 | ¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo? | | | | | |
| 6 | ¿Sus ingresos percibidos son diferentes respecto de otras Universidades? | | | | | |
| 7 | ¿Se reconocen los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía Administrativa? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | algún tipo de Felicitación? | | | | | |
| 9 | ¿Tiene el tiempo adecuado para la ingesta de sus alimentos dentro de sus 8 horas de trabajo? | | | | | |
| | Dimensión 3° - Condiciones físicas | | | | | |
| 10 | ¿La institución tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto? | | | | | |
| 11 | ¿Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades del servicio? | | | | | |
| 13 | ¿Los compañeros de trabajo, en el área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas? | | | | | |
| 14 | ¿Cree Ud. que el personal de otras áreas debe apoyarse Mutuamente? | | | | | |

APENDICE D: BASE DE DATOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

| VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|------|-----------------------------|--------------|------------------------|---------------------------------|
| EDAD | N° | PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | DIMENSIONES | | | | CONDICIONES DE TRABAJO | |
| | | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | P-5 | P-6 | P-7 | P-8 | P-9 | P-10 | P-11 | P-12 | P-13 | P-14 | P-15 | P-16 | P-17 | P-18 | P-19 | P-20 | REGULACION DE LA JORNADA DE | REMUNERACION | | PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS |
| 25 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 11 | 15 | 11 | 78 |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 14 | 16 | 14 | 84 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 34 | 8 | 15 | 8 | 65 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 9 | 12 | 9 | 61 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 14 | 17 | 14 | 88 |
| 19 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 34 | 11 | 14 | 9 | 68 |
| 28 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 12 | 15 | 12 | 75 |
| 25 | 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 | 10 | 13 | 10 | 69 |
| 32 | 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 33 | 9 | 15 | 9 | 66 |
| 35 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 14 | 18 | 12 | 79 |
| 40 | 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 44 | 13 | 16 | 9 | 82 |
| 39 | 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 11 | 19 | 13 | 84 |
| 25 | 13 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 13 | 18 | 13 | 87 |
| 29 | 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 30 | 10 | 16 | 14 | 70 |
| 26 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 12 | 16 | 13 | 81 |
| 30 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 | 11 | 17 | 14 | 74 |
| 20 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 11 | 17 | 13 | 77 |
| 21 | 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 13 | 18 | 14 | 88 |
| 27 | 19 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 | 10 | 14 | 12 | 65 |
| 29 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 15 | 19 | 14 | 91 |
| 28 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 15 | 18 | 12 | 91 |
| 25 | 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 13 | 16 | 14 | 85 |
| 27 | 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 12 | 16 | 13 | 78 |
| 29 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 15 | 16 | 12 | 87 |
| 27 | 25 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 13 | 19 | 12 | 84 |
| 22 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 11 | 13 | 12 | 71 |
| 29 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 10 | 15 | 13 | 72 |
| 25 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 11 | 14 | 12 | 71 |
| 30 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 9 | 14 | 12 | 72 |
| 33 | 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 11 | 16 | 12 | 82 |
| 25 | 31 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 11 | 16 | 12 | 77 |
| 31 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 | 11 | 14 | 12 | 76 |
| 25 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 14 | 16 | 12 | 79 |
| 27 | 34 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 | 11 | 16 | 13 | 78 |
| 28 | 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 | 11 | 14 | 12 | 76 |
| 30 | 36 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 | 14 | 16 | 11 | 82 |
| 35 | 37 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 32 | 13 | 14 | 11 | 70 |

APENDICE E: BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

| | | VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|---------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| | | PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | DIMENSIONES | | | |
| EDAD | N° | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | P-5 | P-6 | P-7 | P-8 | P-9 | P-10 | P-11 | P-12 | P-13 | P-14 | DESEMPEÑO DE TAREAS | BENEFICIOS LABORALES Y/O | CONDICIONES FISICAS | SATISFACCIÓN LABORAL |
| 25 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 19 | 19 | 22 | 60 |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 23 | 24 | 67 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 17 | 15 | 47 |
| 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 15 | 18 | 48 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 18 | 25 | 23 | 66 |
| 19 | 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 19 | 20 | 57 |
| 28 | 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 | 18 | 24 | 61 |
| 25 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 18 | 18 | 20 | 56 |
| 32 | 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 14 | 17 | 48 |
| 35 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 | 24 | 22 | 65 |
| 40 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 24 | 23 | 67 |
| 39 | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 22 | 20 | 61 |
| 25 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 25 | 25 | 70 |
| 29 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 18 | 22 | 21 | 61 |
| 26 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 | 22 | 21 | 63 |
| 30 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 19 | 25 | 18 | 62 |
| 20 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 16 | 20 | 19 | 55 |
| 21 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 18 | 24 | 23 | 65 |
| 27 | 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 17 | 19 | 20 | 56 |
| 29 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 20 | 21 | 22 | 63 |
| 28 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 | 23 | 23 | 65 |
| 25 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 18 | 24 | 24 | 66 |
| 27 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 20 | 20 | 56 |
| 29 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 23 | 22 | 63 |
| 27 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 21 | 21 | 62 |
| 22 | 26 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16 | 22 | 18 | 56 |
| 29 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 18 | 18 | 55 |
| 25 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 |
| 30 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 19 | 24 | 21 | 64 |
| 33 | 30 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 13 | 23 | 21 | 57 |
| 25 | 31 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 18 | 17 | 18 | 53 |
| 31 | 32 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 15 | 21 | 21 | 57 |
| 25 | 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 23 | 20 | 59 |
| 27 | 34 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 17 | 19 | 18 | 54 |
| 28 | 35 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 12 | 18 | 19 | 49 |
| 30 | 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 19 | 17 | 18 | 54 |
| 35 | 37 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 12 | 21 | 19 | 52 |

APENDICE F: ESTADISTICA DEL TOTAL DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 69,4000 | 65,600 | ,868 | ,874 |
| P2 | 69,2000 | 65,289 | ,892 | ,873 |
| P3 | 69,3000 | 66,678 | ,850 | ,875 |
| P4 | 69,6000 | 73,600 | ,399 | ,889 |
| P5 | 69,9000 | 76,100 | ,257 | ,892 |
| P6 | 69,7000 | 75,122 | ,157 | ,899 |
| P7 | 69,9000 | 73,211 | ,588 | ,885 |
| P8 | 70,0000 | 82,444 | -,456 | ,904 |
| P9 | 69,8000 | 82,400 | -,329 | ,907 |
| P10 | 69,9000 | 70,989 | ,491 | ,887 |
| P11 | 70,0000 | 70,000 | ,728 | ,880 |
| P12 | 69,4000 | 65,378 | ,885 | ,873 |
| P13 | 69,3000 | 66,233 | ,886 | ,874 |
| P14 | 69,6000 | 68,711 | ,850 | ,877 |
| P15 | 69,4000 | 70,267 | ,636 | ,882 |
| P16 | 69,6000 | 80,044 | -,139 | ,905 |
| P17 | 69,6000 | 74,044 | ,279 | ,893 |
| P18 | 69,9000 | 71,656 | ,552 | ,885 |
| P19 | 69,7000 | 64,456 | ,857 | ,873 |
| P20 | 69,5000 | 66,056 | ,788 | ,876 |

Fuente: SPSS V.26

| Estadísticas de escala | | | |
|-------------------------------|----------|------------------|----------------|
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
| 73,3000 | 78,678 | 8,87005 | 20 |

Fuente: SPSS V.26

**APENDICE G: ESTADISTICA DEL TOTAL DE LA VARIABLE
SATISFACCION LABORAL**

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|---|--|---|---|
| P1 | 53,2000 | 48,178 | ,883 | ,902 |
| P2 | 52,8000 | 56,622 | ,287 | ,920 |
| P3 | 52,6000 | 56,933 | ,400 | ,919 |
| P4 | 53,6000 | 52,711 | ,717 | ,910 |
| P5 | 52,8000 | 52,622 | ,869 | ,908 |
| P6 | 53,7000 | 48,011 | ,792 | ,905 |
| P7 | 54,1000 | 54,544 | ,296 | ,924 |
| P8 | 54,1000 | 44,767 | ,815 | ,905 |
| P9 | 53,6000 | 47,378 | ,896 | ,901 |
| P10 | 54,2000 | 56,178 | ,169 | ,928 |
| P11 | 53,3000 | 46,233 | ,950 | ,898 |
| P12 | 53,3000 | 46,233 | ,950 | ,898 |
| P13 | 53,3000 | 52,456 | ,513 | ,916 |
| P14 | 52,9000 | 53,211 | ,514 | ,915 |

Fuente: SPSS V.26

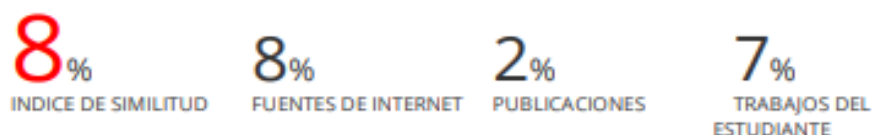
| Estadísticas de escala | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|-------------------|
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
| 57,5000 | 58,944 | 7,67753 | 14 |

Fuente: SPSS V.26

APENDICE H: REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

I TESIS FINAL DE CINTHIA CORREA-VICTOR RAMOS-BRYAN SALAZAR

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante | 1% |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado