

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en la I.E. Juan
Maximo Villar - Jauja 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Granados Huaylinos Erica Cira

Asesor : Mg. Gutarra Elías Roció Mirella

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 10.08.2021 –09.08.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LA I.E. JUAN MÁXIMO VILLAR – JAUJA 2020**

PRESENTADA POR:

Bach. Bach. Granados Huaylinos Erica Cira

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRA. MAYOR PALACIOS MARÍA LUZ

TERCER MIEMBRO : _____
MTRA. MUNIVE ORREGO VILMA HERMELINDA

Huancayo, 07 de Octubre del 2022

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA I.E. JUAN MÁXIMO VILLAR – JAUJA 2020

ASESOR:

MG. ROCIÓ MIRELLA GUTARRA ELÍAS

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de todo, me motivaron constantemente para alcanzar todos mis anhelos.

Erica.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por su apoyo en cada decisión y proyecto que emprendo, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermoso que es la vida y lo justa que puede llegar a ser, gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis, gracias por creer en mí.

Erica.

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Asesor.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de figuras.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2. Delimitación del problema	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo General	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases Teóricas.....	33
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones).....	73
III. HIPÓTESIS.....	77
3.1. Hipótesis General	77
3.2. Hipótesis específicas	77
3.3. Variables (Definición conceptual y operacional).....	77
IV. METODOLOGÍA	79
4.1. Método de investigación.....	79

4.2. Tipo de investigación	79
4.3. Nivel de investigación	79
4.4. Diseño de la investigación	79
4.5. Población y muestra	80
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	81
4.7. Procedimiento de procesamiento y análisis de datos.	82
4.8. Aspectos éticos de la investigación	82
V. Resultados	83
5.1. Descripción de resultados	83
5.2. Contraste de hipótesis	100
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	109
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	115
ANEXOS	122
Matriz de consistencia	123
Matriz de operacionalización de variables.....	126
Matriz de operacionalización del instrumento	131
Instrumentos de Investigación	138
Confiabilidad y validez del instrumento	142
Data de procesamiento de datos	155
Consentimiento informado	163
Fotos de la aplicación del instrumento	164

Contenido de tablas

Tabla 1 Población.....	80
Tabla 2 Género del personal de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	83
Tabla 3 Condición laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	83
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Variable Condiciones Laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020	84
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones ambientales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	85
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de tiempo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	86
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones sociales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	87
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	88
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	89
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción del ambiente en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	90
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de prestaciones en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	91
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de supervisión en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	92
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de participación en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	93
Tabla 14 Tabla cruzada de la variable condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	95

Tabla 15 Tabla cruzada de la dimensión condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	96
Tabla 16 Tabla cruzada de la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	97
Tabla 17 Tabla cruzada de la dimensión condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	99
Tabla 18 Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	101
Tabla 19 Relación entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	103
Tabla 20 Relación entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	105
Tabla 21 Relación entre las condiciones sociales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020	107

Contenido de figuras

Figura 1 Gráfica de barras del nivel de condiciones laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020	84
Figura 2 Gráfica de barras del nivel de condiciones ambientales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	85
Figura 3 Gráfica de barras del nivel de condiciones de tiempo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	86
Figura 4 Gráfica de barras del nivel de condiciones sociales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020	87
Figura 5 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020	88
Figura 6 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción intrínseca en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	89
Figura 7 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción del ambiente en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	90
Figura 8 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de prestaciones en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	92
Figura 9 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de supervisión en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	93
Figura 10 Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de participación en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	94
Figura 11 Gráfico de barras de la variable condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	95
Figura 12 Gráfico de barras de la dimensión condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.	96

Figura 13 Gráfico de barras de la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	98
Figura 14 Gráfico de barras de la dimensión condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.....	99

Resumen

En el trabajo de investigación se formuló como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?, así mismo el objetivo de la presente investigación fue; Establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020. La metodología de investigación fue científica, tipo de investigación básica, nivel de investigación no experimental- transversal - correlacional. Se empleo la estadística descriptiva e inferencial para conocer la relación de las variables de investigación y contrastar la hipótesis. La población de estudio fueron los 50 trabajadores de la Institución educativa y la muestra fue por conveniencia, optando por un censo. Ante ello se concluye que existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, al encontrar correlación a través de la prueba Tau b de Kendall ($\tau = 0.619$; $p = .000 < 0.05$), con una magnitud de buena relación.

Palabras claves: Condiciones laborales – Satisfacción laboral.

Abstract

In the research work, what is the relationship between working conditions and job satisfaction in the I.E. Juan Máximo Villar - Jauja 2020 ?, likewise the objective of the present investigation was; Establish the relationship between working conditions and job satisfaction in the I.E. Juan Máximo Villar - Jauja 2020. The research methodology was scientific, basic research type, cross-sectional correlational descriptive research level. Descriptive and inferential statistics were used to know the relationship of the research variables and to contrast the hypothesis. The study population was the 50 workers of the educational institution and the sample was for convenience, opting for a census. Given this, it is concluded that there is a direct relationship between working conditions and job satisfaction in the I.E. Juan Máximo Villar - Jauja 2020, when finding correlation through Kendall's Tau b test ($\tau = 0.619$; $p = .000 < 0.05$), with a magnitude of good relationship.

Keywords: Working conditions - Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en toda institución ya sea público o privada, necesitan ofrecer buenas condiciones de trabajo a sus colaboradores, porque en manos de ellos está el proceso y funcionamiento de la organización; así se planteen las más eficientes estrategias de trabajo, pero no se cuenta con un equipo comprometido, responsable y bajo un objetivo en común no se lograrán buenos resultados. Por ello es muy importante las condiciones de trabajo en la institución.

Ahora bien, si se habla de instituciones educativas, la importancia es mucho más, porque está en juego la formación de personas (alumnos), que depende de la formación académica que reciban, para asegurar su futuro profesional y personal. Al respecto Chiavenato (2002) menciona que, “el mantener las condiciones laborales de las personas, exige una variedad de cuidados especiales, entre estos sobresalen los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados y las actividades de salud ocupacional”.

Las condiciones laborales están directamente relacionadas con el estado del entorno de trabajo en la que desarrollan las actividades laborales. Por ello es muy importante la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones u otros factores que influyen en el bienestar y la salud tanto física y psicológica del trabajador. Mercado (2 agosto 2019), expertos finlandeses en salud ocupacional hicieron una investigación sobre las consecuencias negativas de las malas e inadecuadas condiciones de trabajo y su incidencia en el desempeño y satisfacción de los trabajadores en las organizaciones; donde precisan que los cambios o planes introducidos deficientemente dañan el clima de trabajo y la falta de un trabajo en equipo y compañerismo pueden motivar en los trabajadores que estén propensos a diversas enfermedades. En el trabajo

que publicaron en la revista *Epidemiology and Community Health* (2000), se destaca que los trabajadores con mayor remuneración son más susceptibles a enfermedades, contrario a lo que se venía pensando hasta ese momento. Estos investigadores aseguran que “las características del trabajo relacionadas con el control, las exigencias y el apoyo de los demás son indicadores importantes de ausentismo por enfermedad entre los empleados y que genera insatisfacción laboral”.

Todo este panorama, llevo a formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

El objetivo que se persigue es; Establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Y la hipótesis formulada es; Existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

La investigación se desarrolló en cinco capítulos que contienen lo siguiente:

Capítulo I; se describe la realidad problemática, se delimita el problema y permite la formulación de la misma, se justifica la investigación y se plantean los objetivos que se pretenden lograr.

Capítulo II; Se desarrolla el Marco teórico, que inicia con los antecedentes tanto a nivel nacional e internacional, así mismo se presenta las bases teóricas seguido por el marco conceptual.

Capítulo III; Las hipótesis de investigación que orientan y guían la investigación y se identifican las variables.

Capítulo IV; Contiene todo respecto a la metodología empleada como es el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V; contiene la descripción de resultados y el contraste de hipótesis.

Por último, tenemos el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

La Autora

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día todas las empresas e instituciones; deben contar con condiciones óptimas de trabajo, que influyan y repercutan positivamente tanto en la organización y en sus colaboradores. Como bien se sabe, el trabajo forma la mayor parte de nuestras vidas y nuestro mayor tiempo y dedicación es para este. Tanto así, que nuestro ambiente laboral afecta directamente y en gran proporción nuestro estado de ánimo, ritmo de vida y nuestro día a día. Por ello; las condiciones en las que los seres humanos trabajan juegan un papel importante; e impulsa la búsqueda de condiciones adecuadas o apropiadas; algo que hace personas más productivas, satisfechas y felices. Según García Benavides (2019), directivo del centro de investigación de salud laboral (CISAL), menciona que “las instituciones más competitivas y rentables son también las organizaciones con mayores y mejores condiciones de trabajo”. Ello lleva a considerar que si los trabajadores de una organización están cómodos con todo lo que perciben y las condiciones en las cuales se desempeñan son las mejores; obtendrán mayores beneficios y el logro de sus objetivos y metas serán mayores.

Es así que la I.E. Juan Máximo Villar de Jauja, presenta problemas y deficiencias en su ambiente de trabajo, que no permite y afecta la satisfacción de sus colaboradores, que viene dañando toda la actividad de la institución. El problema se acrecienta al saber que se trata de una organización del sector educativo y que está en juego el futuro de la sociedad.

Para empezar las condiciones ambientales en la I.E. no son buenas; porque las aulas de clase no son bien iluminadas; en las mañanas hace frío y a medio día el sol quema, debido a que algunos salones tienen techos de calamina y cuando llueve el ruido no permite escuchar bien las clases. Algunas veces la proliferación de basura en salones y en el patio causan una contaminación visual y afecta la salud; el desperdicio de agua en el baño causa ruido, porque

muchas veces se malogra el caño o el inodoro. La I.E. no muestra buenas condiciones respecto al horario o tiempo de trabajo; porque la jornada laboral es muy extenso. Los docentes y personal administrativo de la institución respetan y cumple sus horas de trabajo e incluso más; pero muchas veces no tienen tiempo para poder almorzar fuera del horario de trabajo y en familia o disfrutar con tranquilidad de sus alimentos, que lleva a algunos a sufrir de males estomacales. Las responsabilidades son muchas e incluso algunos son innecesarios e ilógicos; porque no aporta en los resultados, solo se hace por cumplir las normas o exigencias del sector educativo, que más incurre en desperdicio de tiempo y esfuerzo.

Ante ello los trabajadores de la I.E. muestran insatisfacción laboral; porque no hay un ambiente de trabajo bueno; falta trabajo en equipo, sinergia, compañerismo, entre otros. Todo esto a raíz de que hay envidia entre colegas e incluso algunos ponen sus intereses personales por encima de los intereses institucionales o como equipo. No trabajan con un objetivo en común, sino que cada uno ve su desarrollo e interés personal. Por esto no hay avances en la I.E y todos los años las condiciones son las mismas; también hay deficiencias para trabajar en base a objetivos, metas; y falta de trabajo paralelo con los padres de familia o representantes (APAFA). Cabe recalcar que no por ser una institución pública, debe basar su trabajo únicamente en lo normado o establecido por el sector educativo; sino deben buscar innovar en su enseñanza y demás procesos; poner todo su interés personal o aportar hasta donde se pueda, en bien de la institución. Ante esta situación que finalmente afecta la educación de los estudiantes, al no recibir una buena enseñanza, porque no tiene docentes satisfechos con su trabajo; nace el interés en la investigación, por saber ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

Visión de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja

Al 2021, nuestra institución educativa será, líder en valores, que imparta una educación de calidad, en la formación de estudiantes competitivos con mentalidad emprendedora, cultura y conciencia ambiental, capaces de transformar su realidad haciendo uso de las inteligencias múltiples, siendo críticos, reflexivos y creativos, con un equipo eficiente y comprometido en el que hacer educativo.

Misión de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja

Somos una institución educativa integrada comprometida en brindar educación de calidad, con practica de valores, formando estudiantes competentes, capaces de solucionar problemas de su vida cotidiana”.

1.2. Delimitación del problema

Espacial

La investigación es únicamente para la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Temporal

Para la investigación se consideró los acontecimientos y sucesos correspondiente al periodo del año 2020.

Conceptual

La investigación se llevó a cabo con el estudio del área de recurso humanos, básicamente sobre las condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

¿Cuál es la relación entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

¿Cuál es la relación entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En la actualidad; con el avance de la educación junto a las exigencias y necesidades del ser humano; las instituciones educativas deben contar con docentes y trabajadores satisfechos con sus labores; para que los resultados en los estudiantes sean los mejores y beneficiosos en su formación y aseguren un mejor futuro. Para ello hablar de satisfacción; lleva a analizar cuáles son las condiciones laborales en la se viene desempeñando las labores educativas. Es importante que las condiciones, recursos y necesidades sean suficientes y cubran todas las demandas que requiere el servicio educativo; para el logro de metas y proyectos educativos. Ante esta realidad; la investigación pretende conocer que tan importante son las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores.

1.4.2. Teórica

La investigación se ejecutó; al pretender conocer los sucesos y acontecimientos de la institución; que sirva como aporte al conocimiento, estudios, teorías e investigaciones sobre las condiciones laborales en las instituciones. Y los datos recaudados ayuden a conocer la relación que existe entre las condiciones labores y la satisfacción laboral.

1.4.3. Metodológica

Con el objetivo de; establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, se aplicó el método científico, el cual permitió encontrar resultados concretos para ser presentados y validados. Y sirvan de antecedente a las nuevas investigaciones en el área de recursos humano que labora en las instituciones educativas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Establecer la relación entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Establecer la relación entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Ocsa. C y Huayra. Y (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

La investigación se ejecutó bajo la metodología científica, tipo de investigación descriptiva. Diseño de investigación no experimental, transversal. Técnica de investigación encuesta, instrumento; cuestionario. Población; total del personal del área de mantenimiento de la empresa a DCR Minería y Construcción S.A.C. Muestra de investigación; censo a los 95 trabajadores. Resultados, la opinión de las horas extras en el trabajo el personal manifiesta que no le es beneficioso en un 41.1%, nivel de beneficioso y nada beneficioso un 34.7% y el 24.2% que si les resulta beneficioso. Sobre si consideran que el tiempo de trabajo es pertinente para que compartan en familia un 48.4% lo considera insuficiente y el 18.9% que el tiempo es el adecuado. Ahora sobre si sus opiniones y sugerencias son respetadas por sus superiores un 50.5% sienten que no se les toma en cuenta y el 40% en una opinión neutral y el 9.5% indican que si se respeta y considera sus opiniones. Respecto a las opiniones tomadas en cuenta por el jefe, un 50.5% considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta, el 40.0% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y se presenta 9.5% que indica que sus opiniones si las toma en cuenta. Referente a la comunicación efectiva con los directivos y jefes el 60% afirma tener buena comunicación y el 40% lo considera regular. La relación con sus colegas un 54.7% considera buena y el 45.3% regular. Respecto al trabajo en equipo un 65.3% que beneficia a sus funciones laborales y un 30.5% opinión neutral y el 4.2% prefieren un trabajo autónomo. Conclusiones; se ha determinado que las condiciones ambientales a las que están expuestos los

del área de mantenimiento esta primero la iluminación que es inadecuada e insuficiente, que ocasiona molestias en los ojos y daña los nervios. Respecto a las condiciones de tiempo están sujetas a las normas actuales. Respecto a las condiciones sociales la relación entre compañeros es buena. Las condiciones de trabajo, las que más dificultan son las de ruido, luz, ventilación. Respecto a los puntos positivos o con menos dificultades son la jornada de trabajo, tiempos de descanso para su labor esto refleja un correcto desempeño y por consiguiente repercute en su productividad pero sin dejar de lado las enfermedades a causa del trabajo ya sean físicas o emocionales. Entre los elementos más preponderantes esta la comunicación entre colegas, que es buena. La predisposición a ejecutar su trabajo, lleva a un ambiente motivador y satisfactorio para que el trabajador sea más eficiente en sus funciones laborales.

Saldarriaga, A. (2017). Condiciones laborales y satisfacción laboral de APTUS. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.

La investigación persigue el objetivo de saber el efecto positivo de las condiciones laborales ante la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aptus. Metodología científica, tipo de investigación básica, nivel descriptivo aplicativa. Diseño de investigación no experimental descriptiva correlacional., transversal. Población de investigación trabajadores de la empresa. Muestra de investigación 98 colaboradores del área administrativa. Técnica de investigación, encuesta. Instrumento; cuestionario. Los resultados nos describen que las condiciones laborales que tienen una mayor influencia sobre la satisfacción del personal son la ergonomía, la capacitación el número de responsables por cada área y edades. Esto brinda alternativas para mejorar la satisfacción del personal y a la vez dejar de lado tras condiciones de trabajo que no estén afectando en la satisfacción con el salario y las facilidades en sus horarios de trabajo. La variable satisfacción al ser binomial y el valor que asume en esta investigación es de $R^2 = 0.633688$, la que indica fuerte relación entre ambas variables. Así

mismo es significativa por ser menos al nivel de sig. 0.05. Se concluye; que el modelo de Log. Predice apropiadamente el 84.69%, dando certeza para decir que si aumenta la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo que los 0 el porcentaje de certeza de estimación es de 66.67% y 91.55% respectivamente. Conclusiones; existe efecto positivo de las condiciones laborales frente a la satisfacción. pero hay dos variables con efecto nulo en la probabilidad del incremento de la satisfacción. El moldeo LOGIT tiene un porcentaje de éxito en su valor con 84.69%. esto lleva a dar un orden primero la ergonomía en el trabajo, capacitación, número de responsables por área, seguridad en la salud, experiencia laboral, remuneraciones. Pero cabe recalcar que las remuneraciones que tienen un gran impacto, porque los trabajadores aprecian más su estado emocional y seguridad personal, siendo los motivos con mayor impacto en su compromiso laboral.

Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

El objetivo de la investigación fue; determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización. La investigación sigue la metodología científica, tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, correlacional. Población todos los trabajadores. Muestra de investigación 30 trabajadores a través de un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Técnica de investigación; encuesta y observación directa. Instrumento; cuestionario y fichas de observación. Resultados; Valor de correlación lineal 0.807. sig. < 0.05. existe condiciones en un nivel de moderadas (36%) y para la satisfacción el valor indica neutralidad (37%). Conclusiones; existe relación directa y significativa entre variables, puesto que el nivel de

determinación es 0.807, explicando que aproximadamente el 80% de la satisfacción influye y explica las condiciones laborales de la Institución.

Reaño, 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 pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

La investigación tiene como objetivo; determinar la 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. Método de investigación científica, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva correlacional - transversal. La técnica de investigación fue la encuesta y el cuestionario a nivel de medición ordinal como instrumento. La población de investigación fueron el total del personal administrativo de la universidad 308 sujetos. La muestra fue probabilística estratificado con afijación proporcional estuvo constituida por 172 personas. Los resultados de investigación; el 82.1% de los trabajadores manifiestan estar en un estado regular, 56.8% bueno, 33.7% malo y un 8.4% muy buena respecto a las condiciones ambientales como son iluminación, ventilación. Porque a causa de la baja iluminación tiene en que tener cierta agudeza visual causando daños y molestias oculares. Respecto a las condiciones de normatividad organizacional el 64.2 % (61) de los trabajadores manifiestan que es buena, 56.8% regular, 33.7% muy buena y el 26.3% mala. En este punto se precisa que los colaboradores están sujetos al Decreto legislativo 276 que les da normas o políticas de trabajo, como jornada, beneficios, etc. Que en muchos criterios no son apropiados porque cortan el tiempo para otras actividades como familiares, recreativas, salud física, emocional y mental. Respecto a la relación con sus jefes, el 75.8% manifiestan relación regular, 51.6% buena, 36.8% mala y 16.8% muy buena. Relación con los colegas de

trabajo; 645 regular, 48.4% buena, 35.8% mala y 32.6% muy buena. En general al analizar los elementos totales de las condiciones laborales el 67.4% consideran que se da de forma regular, 46.3% son buenas, 41.1% malas, 18.9% muy buenas y 7.4% muy malas. Respecto a la variable satisfacción laboral; el 32% nivel de satisfacción regular, 31.4% parcial insatisfacción, 16.3% satisfacción baja y 3.5% alta satisfacción. Estos resultados nos indican que la satisfacción es directamente proporcional del trabajador con la organización, a la motivación, y productividad. La correlación estadística arroja que la dimensión condiciones física se relaciona con las condiciones en un $r = 0.855$. Con la dimensión beneficios laborales $r = .0482$ y políticas administrativas $r = .040$. Como variable total las condiciones laborales tienen relación = .465 y significativa > 0.05 con la satisfacción laboral. Conclusión; se demuestra que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral tiene relación directa y significativa en el personal administrativo de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, lo que indica que a mejores condiciones laborales la administración será positiva.

Nonones, E. (2018). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Cañete, 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

La investigación tiene como objetivo; “analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete, 2017”. La metodología es la científica, básicamente hipotético – deductivo, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva correlacional. Diseño de investigación no experimental. Población de investigación totalidad de los docentes del instituto. Muestra no probabilística - por conveniencia, siendo un total de 77 docentes. Técnica de investigación; encuesta y observación. Instrumento; cuestionario y ficha de observación. Resultados; percepción de docentes respecto a las condiciones de trabajo; un 7.8%

de los encuestados lo percibe como deficiente su condición laboral, el 81.8% regular y un 10.4% en un nivel de excelente. Referente a la satisfacción laboral el, el 7.8% de docentes toma en cuenta como deficiente su condición de trabajo y 10.4% señaló que fue excelente. Así mismo se determinó la correlación r Spearman de las variables en estudio siendo de ,422 y sig. < 0.005, este valor indica correlación positiva, en un nivel de moderada. La dimensión seguridad y la variable satisfacción laboral ($r = ,374$); positiva moderada, a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$); carga de trabajo y la variable satisfacción laboral ($r = ,357$) es positiva moderada; la dimensión organización de trabajo y la variable satisfacción laboral ($r = ,418$) es positiva moderada y por último el grado de relación entre la dimensión carga medioambiental y la variable satisfacción laboral ($r = ,389$) es positiva moderada. Conclusión; existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los docentes de los institutos de educación superior de la provincia de Cañete, 2017 ($r = 0.422$ y sig. 0.000).

Internacionales

Cacau, L., Carvajal, H. y Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. Colombia.

La metodología de la investigación es de carácter no experimental, corte transversal, bajo el alcance descriptivo; porque se desarrolló a través de la indagación y un sondeo aplicado en una población de 1628 tiendas comerciales y una muestra de 311 dueños, con un nivel de confianza de 95%. La recolección de datos se desarrolló con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Esta fue adaptada de la IV encuesta y condiciones de trabajo del instituto nacional de seguridad e Higiene en el trabajo. Resultados; el 39.9% tiene una jornada de trabajo de 7 a 9 horas diarias, 39,2% de 10 a 12 horas diarias. Respecto a los días de descanso semanal el 47,6% no tienen días de descanso y el 27,3% descansan un día por semana. Con

relación a los estados de salud de los propietarios encuestados se evidencia que el 30,9% de los trabajadores sufren de stress, 30,2%. Respecto al peligro o riesgo físico se identificó con más frecuencia altos niveles de ruido, temperatura alta, baja iluminación, mucho calor, más del 56% menciona estar expuesto a ruidos en hora de trabajo. Al momento de hallar riesgos biológicos respalda al aseverar que el estancamiento de aguas a los alrededores del trabajo afecta a los pobladores porque generan insectos, malos olores y peligros de transitabilidad. Conclusiones; las condiciones de trabajo que reciben los colaboradores en su centro de trabajo, es base del desarrollo de una organización y su descuido o abandono causa ambientes de trabajo vulnerables a cambios o mejoras de crecimiento en bien de la empresa y los trabajadores que interrumpen un correcto estilo de vida personal y laboral. Es esta dirección las estrategias de trabajo buscan generar cambios a través de conocimientos básicos que transformes la realidad de las empresas aun rente a sus grandes problemas y barreos ya sean culturas, normativas, políticas económicas. Es fundamental lograr en toda organización, una mejora de sus condiciones de trabajo y un compromiso sostenido con su entorno ambiental y de salud, la cual mejore sus condiciones actuales y logren mejoras en sus operaciones, actividades y funcionamiento total.

Atencia, J., Balaguera, Y. y Cantillo, S. (2017). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia.

El objetivo de la investigación fue; “determinar el grado de satisfacción y condiciones de trabajo en las empresas Comerciales de santa María”. La metodología de la investigación fue científica, tipo de investigación documental. Diseño de investigación no experimental – transaccional. Las técnicas de investigación fueron tomadas de documentos y libros que infieran del tema. La población de estudio fueron las empresas comerciales. Y la muestra no

probabilística, aleatoria. Resultados, Se encontró relación directa y fuerte entre la satisfacción laboral con el compromiso y productividad de los colaboradores. Según las investigaciones y estudios realizados una persona que este satisfecho con su trabajo podría conseguir un 12% más de productividad en bien de la empresa. Conclusión; la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo tienen relación sistemáticamente con la competitividad de la organización y a la vez con las necesidades de los trabajadores. Y se relacionan con la rotación de personal, salud física y emocional, el desempeño y la percepción de la justicia de las actividades y sistemas de métodos de compensación.

Hernández, C. (7 de enero del 2018). Revista de investigación Educativa. CPU – e. El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. Universidad Veracruzana. México.

El artículo tiene como objetivo analizar la percepción de los maestros sobre su trabajo tras la norma de servicio profesional por parte de la reforma educativa implantada en México. En las condiciones metodológicas, es un estudio de tipo mixto tanto enfoque interpretativo (identifica implicancias políticas) y empírico de corte cuantitativo (a través de la encuesta). El estudio emplea una encuesta bajo escala ordinal, instrumento cuestionario. Población, docentes de las instituciones educativas. Muestra; aleatoria. 117 instituciones y 932 docentes. Resultados, en dos ejes; desarrollo profesional e identidad y condiciones laborales. Entre los resultados lo que más sobresale es el reconocimiento de condiciones precarias que agudizan el malestar docente. Las condiciones salariales no cubren sus necesidades familiares y optan por tener otros ingresos, que afectan la identidad social, porque pierden autocomprensión con su profesión docente. Los riesgos sociales es por la crisis educativa que abarca el desempeño individual de los docentes, por las deficientes condiciones del trabajo. Los resultados muestran que un 87.63% de los encuestados no son personal nombrada, y ello incrementa el riesgo que

pueden temer a ser despedidos que se refleja en una inestabilidad laboral. El reconocimiento social y prestigio influye en la satisfacción de los docentes. En los últimos años se ha roto el trato adecuado entre el sector educación y el estado, los mismos que cambian una profesión muy antigua, que es protegida, estable y con un nivel alto de reconocimiento ante la sociedad, ya que está siendo caracterizada por ser de duración contractual y muchas veces con pérdidas de prestaciones bajo nuevas modalidades de contrata en el servicio educativo. Conclusiones; los grandes cambios económicos, políticos y sociales afectan el desempeño y condiciones de trabajo. La investigación refleja la necesidad de revestir el menosprecio de la carrera, porque no fortalece su identidad con su carrera docente. Y confirma los niveles de abandono de la profesión. Y se asegura que la mayoría opta por abandonar el magisterio. Una de las crisis es inadecuada mecanismo de evolución, como impartir una clase modelo que mejore el desempeño pedagógico. Con el desarrollo profesional, hay deficiencias con la reforma mal estructurada que requiere un ajuste inmediato, que de continuar así, no se verán mejoras ni avances continuando con una educación monótona. Ahora también se ve la intensificación de su jornada laboral, que los hace trabajar fuera de su horario oficial (casa), sin subir o elevar sus remuneraciones, todo esto daña sus condiciones de trabajo y eleva su insatisfacción laboral.

Uribe, D. (6 de enero 2016). Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. Medellín. Colombia.

La investigación tuvo el objetivo de identificar el impacto de las condiciones laborales ante la satisfacción laboral. La metodología fue la científica, tipo de investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental causal. El instrumento de investigación fue una batería para la evaluación de factores psicosociales laborales pasad pro una validación en Colombia. Población 17 organizaciones colombianas. La muestra de investigación fue no probabilística por disponibilidad siendo de 4.292 datos recolectados de los trabajadores. Resultados; a raíz de

un análisis bajo regresión simple múltiple se halló que la forma como se percibe el aspecto económico es de ($\beta=.352$; $p<.000$). Así mismo con un nivel de ($\beta= -.121$; $p<.000$) entre las demandas físicas y del ambiente muestran relación negativa señalando que en el nivel que se eleve un esfuerzo físico para desempeñar su trabajo y estar expuesto a riesgos, baja el nivel de satisfacción. De manera general con ambas dimensiones explican el 66% de la varianza de la satisfacción ($R^2 = .660$). Conclusiones; los hallazgos permiten priorizar la gestión del recurso humano, en los aspectos con mayor influencia e impacto en la satisfacción de los colaboradores, porque son los actores principales del servicio de la empresa. En conclusión, considerando las variables predictoras esta las variables económicas, organizacional, control, relación con sus jefes, ambiente físico y ambiental y el clima de seguridad y/o comodidad. “estos recursos se ha encontrado que reducen las demandas de trabajo y promueven el crecimiento y desarrollo personal, al igual que la motivación en los colaboradores”.

Bastardo, N. (2015). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. (Tesis de grado). Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.

La investigación tuvo como objetivo; “conocer el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana ubicada en el Estado Bolívar, Venezuela”. El método de investigación fue el científico, tipo de investigación básica, nivel descriptivo y de campo. Población de estudio; sedes de la ciudad de bolívar y Puerto Ordaz. Muestra de investigación fue de 112 sujetos. Instrumento, cuestionario, técnica de investigación encuesta. Resultados; media de la satisfacción laboral y los factores que más influyen a la satisfacción en el personal administrativo. Con algunas discrepancias ante la condición laboral, se halló medias con un valor igual o superior a 3.40, haciendo referencia a la satisfacción. Ningún valor fue mayor a la media que consideren satisfacción total. Respecto

a las condiciones laborales se ubicó entre los puntos de escala de 2.61 y 3.40 precisando satisfacción media. En conclusión, frente a los resultados en total se afirma que el personal administrativo que trabaja en la UNEG están satisfechos en su trabajo con su trabajo y con lo que perciben de este.

2.2. Bases Teóricas

Condiciones laborales

Condiciones de laborales a lo largo de la historia

La misma globalización y paso del tiempo, ha hecho que todo cambiando y mejore frente a las mismas expectativas, exigencias y necesidades de la sociedad en todos los contextos y sectores económicos y sociales. Y no podemos dejar de lado el avance que ha tenido las condiciones laborales en todas las organizaciones. Ya sea a través de teorías, estudios, investigaciones; para ver resultados del antes y el ahora; compararlos y ver mejoras o ya sea el caso que ha empeorado, tomar medidas adecuadas.

(Blog CSP Grupo, febrero, 2018) “No fue hasta la llegada de la Revolución Industrial cuando comenzó a vislumbrarse una mejora significativa de los derechos laborales. Pero fue en los 70 cuando el objetivo de conseguir unas condiciones óptimas de trabajo empezó a adquirir verdadera importancia”. Esto dio inicio a la presión y exigencias de los trabajadores de las empresas, representadas por sindicatos, que exigían las mejores condiciones y calidad de vida en el trabajo acorde a su actividad.

En la misma década, muchos países entre ellos Francia y Alemania que son considerados pioneros en definir organismos y leyes que legislan y velan por ofrecer las mejores condiciones de trabajo. Y es esta misma línea de tiempo específicamente en el año 1975 se creó la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, el

propósito de hacer investigaciones de las condiciones de vida y de trabajo de las personas, basándose en datos de previas investigaciones para el desarrollo y puesta en práctica de políticas laborales y sociales.

Definición de Condiciones laborales

Según Chiavenato (2011) las condiciones laborales son “el ambiente físico y las circunstancias que rodea al empleado mientras desempeña un cargo o desarrolla sus funciones. Esta incluye condiciones ambientales, de tiempo y sociales” (p. 482). A esto el mismo autor menciona; que las condiciones implican; un ambiente de trabajo cómodo, agradable y motivador que ayuda al trabajador a que se adapte a sus funciones y puedan tener un buen rendimiento laboral y altos niveles de productividad.

Cortez (2002) menciona que, “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p. 37).

Según la Organización Internacional del Trabajo, “los factores que construyen el ambiente físico, social y los aspectos del contenido del trabajo; actúan sobre la salud del trabajador y tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto”.

Por otro lado; Castillo y Prieto (1990) manifiestan respecto a condiciones laborales “es todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo en las personas; por ello las condiciones no sólo son higiene, seguridad, aspectos físicos, sino; también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (p. 121).

Podemos considerar que las condiciones laborales es todo elemento, factor o característica del entorno de lugar de trabajo, que influye en el aspecto físico, social y

psicológico de las personas. Estos elementos tienen relación con la tendencia e indicadores de los trabajadores a sentirse bien en su ambiente de trabajo, que beneficie su crecimiento en todos los aspectos; tanto personal, profesional, familiar, social, etcétera.

Ante ello Robbins (2000, p.120) cita respecto a condiciones laborales beneficiosos lo siguiente:

Las condiciones laborales beneficiosas; implica preocuparse por las condiciones y el ambiente de trabajo, por el mismo respeto que se tiene al bienestar personal de los colaboradores. Tomando en cuenta facilidades y comodidad para realizar sus funciones.

Entre estas se considera: ambiente laboral (a cargo de las instituciones) y fuerzas externas que influyen al trabajador (ambiente que lo rodea).

Beneficios de las buenas condiciones laborales

Se debe tener presente que un colaborador contratado a horario completo, suele estar en su trabajo una media de 8 horas a más. Por ello las empresas, principalmente el área de recursos humanos o personal, debe ofrecer buenas condiciones y clima de trabajo, que permita que el trabajador se sienta cómodo y satisfecho en su jornada laboral.

El ofrecer buenas condiciones laborales para el colaborador; influyen directamente en la felicidad y satisfacción de este; y en consecuencia se logra buenos y mejores resultados para la organización. En el Blog Cambios Claves (mayo, 2019); se menciona los siguientes beneficios como los más frecuentes:

- Producción, servicio de calidad y motivación: el trabajador que se desempeña en buenas condiciones, se sentirá motivado, valorado por la empresa y con ganas para trabajar. Cuando una persona hace actividades que le gusta, son más productivos.

- Eleva el interés en inquietudes del colaborador: cuando un trabajador está cómodo en su puesto, se identifica con la empresa y lo siente como algo suyo, que tiene que cuidar y hacer que marche bien, se compromete con este; velando por ser competitivos y exitosos.

- Bajan los niveles de estrés y absentismo en el trabajo; más que nada las malas condiciones afectan la parte emocional o psicológica del trabajador. Esto puede causar altos niveles de estrés que podría originar grandes bajas y problemas. Por ello que todo trabajador que recibe buenas condiciones laborales, mantendrá una correcta salud y se reducirá los índices de estrés y absentismo.

- Se logra retener al recurso humano: Hay que tener en cuenta que para una empresa, un trabajador no es más o menos importante que otro, todos son igual de importantes y vitales. Así mismo; la empresa debe invertir sus recursos en capacitación o estrategias que enriquezca el crecimiento profesional y personal de cada uno, para que el desarrollo de tareas se les haga más fácil y se logre buenos resultados. Todo esto permitirá que el trabajador no piense en dejar la empresa (menos absentismo).

- Se mejora el ambiente laboral y las relaciones entre compañeros de trabajo; un correcto ambiente de trabajo y en buenas condiciones, mejora los niveles de clima laboral logrando en los trabajadores disponibilidad completa para ayudarse mutuamente y en equipo de trabajo, evitando así conflictos o riñas entre colegas.

Formas de mejorar las condiciones laborales

Como ya se mencionó; las buenas condiciones de trabajo ofrecen beneficios a la empresa, por ello es importante mejorarlas constantemente. Es necesario tener en cuenta que no hay una teoría o formas únicas de mejorar el bienestar de los colaboradores, pero se cita algunas opciones que pueden ayudar en la mejora de esta.

En el Blog Cambios claves (mayo, 2019) se citan los siguientes:

- Hacer mejoras en los espacios de trabajo: cuando los trabajadores laboran en incomodidad, equipos antiguos u obsoletos, falta de herramientas o materiales de trabajo y sin equipamiento en los lugares de descanso no beneficia en nada al bienestar de los mismos. Por ello es necesario ofrecer ambientes infraestructurales cómodos y adecuados a las necesidades de los colaboradores.

- Reconocimiento: es uno de los elementos que trae más beneficios al bienestar del trabajador y no es tan complicado de aplicarlo. Muchas veces unas simples palabras de reconocimiento frente a su grupo de trabajo, es más beneficioso para el desempeño de los colaboradores que un beneficio económico. Y esto motiva a que sigan esforzándose porque sienten que su trabajo es valorado.

- Formación: Una frecuente capacitación o formación, hace que el trabajador sienta que la empresa se preocupa por que mejoren tanto a nivel profesional y personal. Y así su buen desempeño sea un gran beneficio a la organización. La empresa una vez que capacita a su colaborador, debe estar pendiente de este y no permitir que dejen el empleo. Aquí cabe citar a Ford Henry cuando cita “Solo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan... no formarlos y que se queden”.

- Flexibilidad: muchas empresas ignoran o no son conscientes de que cada trabajador tiene una vida y un mundo más allá del trabajo. Por ello es necesario; ser flexibles a situaciones que puedan presentarse y que afecta directamente al trabajador. Se debe fomentar un balance entre su vida personal y laboral, la misma que permite bienestar al trabajador y mejore sus resultados en su trabajo.

- Retos y objetivos: plantear objetivos claros y retos alcanzables incentiva a los colaboradores a que se esfuercen en lograrlos; estos son una guía o dan dirección para orientar los esfuerzos que se hacen, con los mejores resultados. Si un trabajador ve que se logran objetivos trazado percibe que sus esfuerzos valen la pena y toma un gran sentido y satisfacción en estos.

- Participación de los colaboradores: en toda empresa debe haber un líder y no un jefe “que solo da órdenes y siente tener el poder de todo”. Un buen líder sabe escuchar y no tiene trabajadores sino subordinados; a quienes pretende formarlos adecuadamente y su desarrollo origine satisfacción.

Esto permite encontrar diversos puntos de vista y opiniones, que ayuden en la correcta toma de decisión cuando se requiera. Todo empleado que participa en las decisiones que se tomen en la organización, saben y son conscientes que la empresa los respeta y toman en cuenta para todo.

Tipos de condiciones laborales

Según Chiavenato (2011, p.230) las condiciones de trabajo de las personas están profundamente influido por tres grupos:

1. Condiciones ambientales: Iluminación, temperatura, ruido, etcétera
2. Condiciones de tiempo: Duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera.
3. Condiciones sociales: Organización informal, relaciones, estatus, etcétera. Al hablar de la higiene laboral se ubica en el primer grupo, aparte de las condiciones ambientales pero sin separar totalmente de los otros dos grupos.

Es importante que al referirse a las condiciones físicas, incluye todo aspecto que este alrededor de los trabajadores al cumplir sus funciones. Los tres elementos claves de las condiciones ambientales o que más repercuten son la iluminación, ruido y condiciones atmosféricas (medio ambiente).

A continuación, se detalla cada condición laboral:

1. Condiciones ambientales

Según Chiavenato (2011, p.277) menciona que “condiciones ambientales del trabajo, es referirse a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función”.

1.1. Iluminación:

Cuando se receptiona mayor información, la visión es una de los sentidos principales; porque sin los ojos no podríamos percibir ni distinguir nada de lo que nos rodea, asimismo diferenciar colores e intensidades de iluminación. Según Cortez (2002); “La iluminación correcta del ambiente industrial; permite condiciones óptimas de confort visual y un trabajo de manera más segura y productiva, ya que aumenta la visibilidad de los objetos y permite vigilar mejor el espacio utilizado” (p. 442).

Al respecto Chinchilla (2002); define la iluminación “como la cantidad de luz emitida por una fuente luminosa que cae en determinado tiempo sobre una superficie” (p. 124).

Así mismo Chiavenato (2007) precisa:

[...] la iluminación es básica para toda persona para el desarrollo de sus actividades y procesos; pese a ello, esta condición no incluye solo a la iluminación de manera general; sino también la intensidad y cantidad de iluminación de las instalaciones, porque en caso de haber baja iluminación

provoca molestias en los ojos y daño en el nervio óptico originando molestias y deficiencias en sus funciones laborales y puede causar accidentes (p.129).

Según Chinchilla (2002), es importante que toda empresa cuente con un buen sistema de iluminación, que cumpla los siguientes requisitos:

- Debe ser suficiente para la actividad o condiciones que se requiera.
- Debe ser uniforme o parejo en todo el ambiente, que evite fastidios en la vista.

Iluminación en los lugares de trabajo

Según Cortes (2006); la iluminación en las instalaciones de trabajo debe adaptarse a las necesidades de las actividades y procesos que se realizan, permitiendo lo siguiente:

- Evitar riesgos por seguridad y salud de los trabajadores; que dependen mucho de las condiciones visibles y de exigir la visión para cumplir sus labores.
- Se debe priorizar la iluminación natural; y la iluminación artificial solo debe ser complemento o usada en caso esta no sea suficiente.
- Los lugares de trabajo que cuenten con un alumbrado normal; pero aun así implica riesgos para los trabajadores, es necesario contar con alumbrado de emergencia para la evacuación y seguridad.
- Los sistemas instalados de iluminación deben evitar peligros eléctricos, incendios y explosiones.

Características de la Iluminación:

Chinchilla (2002, p.242); señala que la iluminación en todo lugar de trabajo va a depender de las siguientes características:

- Índole o naturaleza de las funciones laborales,
- Agudeza visual del trabajador, acorde a los requisitos personales, porque cada persona tiene capacidades visuales diversas,
- Y condiciones ambientales en las que se ejecutan las tareas. Aquí se opta por la iluminación natural o artificial. Incluso puede exigir el uso de lámparas, linternas, etcétera.

Efectos en la salud por deficiencias en la iluminación:

Según Chinchilla (2002) menciona que; los efectos en la salud por deficiencias en la iluminación se deben a que “el ojo humano es el que nos permite observar los objetos; aunque este órgano se puede adaptar a ambientes de trabajo con poca o demasiada luz, sus consecuencias pueden ser dañinas en el mediano o largo plazo” (p. 124). Una escasa iluminación obliga a que las personas exijan la vista, causando diversas enfermedades o en peor de los casos ceguera.

Según lo que indicado por Montero (2015); tenemos algunos efectos dañinos de la iluminación inadecuada como “trastornos oculares, cefalalgias, dolores de cabeza, fatiga, falta de energía y agotamiento que dañan o perjudican su desempeño de productividad, baja atención y desánimo” (p.120).

Medidas preventivas para la iluminación: Según Chinchilla (2002) las recomendaciones para mejorar la iluminación son:

- Iluminación acorde con las actividades,
- Sacarle el mayor provecho a la luz natural
- Evitar el resplandor

- Tomo de la pared apropiado con una correcta dirección de la luz; y el mantenimiento constante de estos.

1.2. Temperatura

Constantemente en todo ambiente de trabajo se están adaptando a las variaciones de la condición ambiental. Para Chiavenato (2007); la condición ambiental más relevante es la “temperatura”. Hay muchas empresas que se caracterizan por emplear altas o bajas temperaturas, en las que las prendas de vestir deben ser adecuadas, cuidando la salud de los colaboradores.

Por otro lado, Bartual (1994) afirma que: “El confort térmico depende del calor producido por el cuerpo por actividad física y por los intercambios entre este y el ambiente. El cuerpo humano permanentemente está recibiendo o cediendo calor por medio de cuatro mecanismos: la evaporación, la convección, la radiación y la conducción” (p.119).

Factores que determinan el ambiente térmico

Cortez (2002) señala que “los factores que determinan el ambiente térmico y como consecuencia los causantes del confort o incomodidad son la temperatura (calor), humedad (frio) e intensidad del aire”. A continuación se detalla cada uno:

Calor:

Chinchilla (2002) nos dice “el calor puede producir agotamiento, calambres, descompensación en los electrolitos, deshidratación, sarpullido y pérdida de la capacidad para el trabajo físico y mental, el efecto más serio es el estrés térmico”.

Hay que tener en cuenta que las personas al realizar cualquier actividad generan calor. Cuando se realizan trabajos que requieren grandes esfuerzos físico en ambientes

muy calurosos puede sufrir el llamado “estrés térmico, ya que cuanto mayor sea el esfuerzo realizado durante el trabajo más calor producirá el organismo”.

Frio:

El frio representa un factor de riesgo para la salud de las personas. Chinchilla (2002) menciona que “el riesgo por exposición al frio depende de dos variables relacionadas; ya que el riesgo será mayor a medida de temperaturas más bajas y la velocidad del viento más alta”.

Al respecto Domene (2015) menciona que “el trabajo con frío en interiores y al aire libre puede tener efectos adversos sobre la salud humana, disminuyendo la productividad y aumentando los riesgos de accidentes y lesiones” (p.120).

Medidas administrativas de seguridad:

Según lo señala Chinchilla (2002) se deben considerar las siguientes medidas administrativas de seguridad:

- Disminuir los horarios de exposición al riesgo lo menos posible, incentivar la rotación de puestos y delegar horarios de descanso en el transcurso de la jornada de trabajo.
- Utilizar prendas de vestir acorde a las condiciones de trabajo.
- En el caso de que los trabajadores presenten problemas de salud de manera personal o sepan el caso de colegas, hacer conocer a una jefatura inmediata, y evitar mayores consecuencias, entre los más comunes por exposición del clima en el trabajo.

1.3. Ruido

Chiavenato (2007), define el ruido como “sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad” ... “el ruido influye poderosamente

en la salud del empleado, sobre todo, en su audición, y en cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido”. (p.271).

Muchos estudios indican que el ruido disminuye el desempeño laboral y sobre todo daña la salud del colaborador. Hoy en día muchas organizaciones han empleado el uso tecnológico (maquinas, herramientas, procesos, etc.) por que el mercado lo exige que implica instalaciones muy ruidosas que causan incomodidad y para ello deben estar en lugares un tanto alejados de los trabajadores. Tradicionalmente el ruido suele ser definido como un sonido molesto y desagradable no deseado.

Según “la Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial de la salud OMS, indican que ruido es cualquier sonido indeseable. Por tanto, hay que diferenciar sonido de ruido”. (OMS).

El Sonido:

Para Martin y Summers (1999), el sonido “corresponde a oscilaciones de partículas en un medio que está regulado por fuerzas elásticas o la sensación producida en el órgano del oído por el movimiento vibratorio de los cuerpos, transmitido por un medio elástico como el aire.

Sensación auditiva agradable producida por la vibración de un objeto de forma rítmica y armónica. Ejemplos de sonidos podrían ser el canto de un pájaro, música de relajamiento, videos recreativos y el ruido es un sonido generalmente desagradable.

2. Condiciones de tiempo

Es la duración de la jornada de trabajo, horas extras y periodo de descanso apropiados para que el colaborador cumpla sus funciones. (Chiavenato, 2011, p.277)

2.1. Jornada de trabajo

Según Olea, M (1974) la jornada de trabajo es "el tiempo que cada día dedica el trabajador a la ejecución del trabajo" (p.124).

Por otro lado, Chiavenato (2007) afirma que la jornada de trabajo es "la cantidad de horas diarias, semanales o mensuales que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato individual de trabajo y con el contrato colectivo de trabajo." (p. 457).

Según Bernuy (2012) nos dice que "Se entiende por jornada de trabajo, al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida" (p.263).

Así mismo Granados (2011) menciona que "la sobrecarga laboral ya sea cuantitativa o cualitativa constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral" (p.152).

El autor al hablar de sobrecarga cuantitativa; refiere al exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo. Y cualitativa; como la excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.

Según Collado (2002); es importante reflexionar sobre la situación contraria ... "la falta de tareas durante la jornada laboral y la asignación de tareas rutinarias y aburridas en relación con las habilidades del trabajador; son otras de las dimensiones que afectan el estrés o aburrimiento" (p.120). Debe haber un balance entre el descanso y las labores.

2.2. Horas extras

Todo trabajo en sobretiempo, es cuando se exceden de la jornada normal u ordinaria que viene siendo vigente en la organización que laboran, aunque puede ser muchas veces jornada de trabajo cortos o reducidos.

Consideraciones para las horas extras:

Cuando se presentan trabajos en sobretiempo; es cuando se da un mayor esfuerzo en beneficio de la empresa, la misma que debe ser voluntario por el colaborar y no a presión. Este esfuerzo merece un otorgamiento de algún beneficio.

Ningún trabajador puede ser obligados a trabajar horas extras sino lo acepta. Pero algunas ocasiones se puede negociar o haber un consenso para trabajar horas extras; porque el contexto lo amerita. Y que de no hacerlo pondría en peligro a la empresa.

Pero en estas ocasiones el trabajo fuera de horario es remunerado como corresponde y es obligación de la empresa cumplirlas. Ahora; en caso el trabajador opte voluntariamente por realizar horas extras, exige el pago de una remuneración por el sobretiempo que hacen.

Pero eso sí, en caso que la jornada ordinaria o horario normal de trabajo ha sido ocupada en actividades que no corresponden a la organización, no son consideradas como sobretiempo u horas extras.

Ventajas y desventajas de las horas extras:

Según Mejia (2012); algunas ventajas y desventajas de las horas extras son las siguientes:

Ventajas:

- Cuando por voluntad propia se hace horas extras de trabajo, será algo positivo porque sus ingresos serán mayores.

- Te ganas la admiración y reconocimiento de los empleadores y ven cómo te identificas con la empresa y la disponibilidad que tienes en ayudar. Y en oportunidades de ascenso serán las primeras alternativas para estos cargos.

- Pueden cumplir sus funciones con calma, sin presión e incluso tienen tiempo para verificar si están correctas las actividades cumplidas y no se encuentre errores más adelante.

Desventajas:

- Los empleadores pueden considerar, que no tienes la capacidad de administrar y organizara correctamente tus funciones laborales.

- Los empleadores pueden percibir como que no te interesa pasarte del horario de trabajo y te sobrecarga de responsabilidades causando estrés en el trabajador. Que al final llega a cansarlo.

- Algo muy importante a tener en cuenta es que; el tiempo que inviertes en horas extras de trabajo, le estas restando tiempo para disfrutar de un correcto descanso o disfrutar en familia, grupo social que permite una recreación; evitando estrés en el trabajo.

2.3. Periodos de descanso

Son los tiempos remunerados en los que los colaboradores no ejecutan ni una actividad y no están sujetos a las órdenes de su empleador. Entre estos se considera lo siguiente:

Descanso semanal obligatorio:

Es derecho de todo colaborador acorde a ley, un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso semanal, para lo cual el más usual son los días domingos.

Pero esto puede variar por mutuo acuerdo con su empleador y el descanso puede ser otro día de la semana que se acomode a las necesidades del colaborador. Pero si o si debe de haber un día para su descanso; dispuesta por ley. Además de que debe ser retribuido y se considera como una jornada (día) más de trabajo. El descanso en muy

vital y básico para evitar cansancio en el trabajador y tener tiempo libre para otros asuntos que le interese.

Descanso en días feriados:

Todo trabajador por derecho, debe recibir por días feriados no laborales una remuneración ordinaria que corresponde a un día laborado. O en caso haya habido otros acuerdos en el contrato. Si la empresa respeta estos descansos de feriados el trabajador se siente cómodo y satisfecho de laborar en esa organización.

Descanso semanal:

El descanso semanal es vital y básico para la salud; como también lo es el descanso diario y es obligación de cada empresa otorgarlo. Todas las actividades de trabajo causan cansancio a cabo de un tiempo y se requiere distracción o pausa (descanso). Este cansancio provoca carga física y mental que desgasta a la persona tanto física y mentalmente.

Vacaciones:

Esto es de carácter obligatorio para toda empresa hacia sus colaboradores y de derecho para los mismos. Esta cláusula debe constar en todo contrato y cumplir con ciertos requisitos y acuerdo mutuos entre ambas partes.

La remuneración vacacional, en el caso de instituciones públicas consta de un aguinaldo mensual; y en caso de las empresas privadas, es según establecido en el contrato. Cumplir con estas obligaciones de parte de la empresa, lleva a contar con recurso humano satisfecho y vital para el éxito de la organización.

3. Condiciones sociales

Las condiciones sociales según Chiavenato (2007) abarca; las relaciones laborales que “constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros y la calidad de vida que implica la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (p.283).

Según la Organización Mundial de la Salud “las condiciones sociales en las que las personas nacen, crecen, trabajan y envejecen; determinan su buena o mala salud, por ello es recomendable ofrecer las mejores condiciones de trabajo, tanto económicos, psicológicos, personales, sociales, etc”. Las inadecuadas condiciones de trabajo pueden causar riesgos físicos para los trabajadores, porque genera tensión y preocupación en la persona, transformándose en niveles bajos de rendimiento laboral.

Las relaciones laborales por lo general no son tan fáciles de manejar en las empresas u organizaciones. Porque siempre se presentan diferencias y malestar entre colegas. Como la envidia, intereses propios, murmullos, desigualdades, burocracia, competencias que puedan provocar fuertes conflictos internos u ocultos. Para evitar esto; se recomienda analizar la situación y realidad de la empresa e identificar a esas personas “tóxicas” y ser consciente del clima de trabajo que causan estos, afectando a toda la organización.

El psicólogo y escritor José Enrique Vázquez describe a una persona tóxica como “aquella que en las relaciones interpersonales desgasta, culpabiliza, intimida y le roba la energía al otro”. Estas personas no aportan nada bueno a la empresa, no colaboran, no son asertivos, y por lo general no respetan la opinión o bienestar de otros, priorizan sus intereses y creando el individualismo.

Comunicación

Según Chiavenato (2006), la comunicación es "el intercambio de información entre personas; que implica volver común un mensaje o una información y constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social" (p.110)

Asimismo, Aragonés (2000) señala que:

La comunicación es la base de las relaciones entre las personas y sus funciones y/o actividades intelectuales; ya sea cualquiera la manera de expresarlo, está determinada por la relación e influencia del ser humano con su ambiente social en el que se desenvuelve, identifica y enfrentan sus opiniones, empleando un grupo de signos o señales comunes del día a día. (p.21).

Chiavenato (2007) dice que la comunicación “permite intercambiar hechos, opiniones y emociones entre dos o más personas; también se define como; interrelaciones mediante palabras, letras, símbolos o mensajes y es el medio para que los miembros de una organización compartan significados y comprensión con los demás.” (p. 324).

La comunicación es común en todo entorno del ser humano. Pero desde el punto de vista organizacional se denomina comunicación organizacional; siendo un factor básico para el éxito de toda organización. Una buena y correcta comunicación resulta en eficiencia, competitividad, organización y coordinación; mientras que una mala comunicación, resulta en ineficacia, desorganización, conflictos internos e incluso lleva al fracaso a una empresa.

Comunicación organizacional

Según Fernández (2002) menciona lo siguiente:

[...] La comunicación organizacional es un conjunto de técnicas y habilidades dirigidas a dar facilidades y dinamizar una comunicación o proceso de mensajes, que se originan entre los trabajadores; o entre la empresa y el medio que lo rodea. Es un indicador que

influye en opiniones, ideas, sugerencias, actitudes y comportamientos en un contexto interno y externo de las empresas. Con el objetivo de que la organización cumpla de la mejor manera y con los mejores resultados los objetivos propuestos. (p.129).

Según Kreps, (1995) la comunicación organizacional "es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella" (p.13)

Para las empresas es básico y elemental adquirir e implementar una correcta comunicación que resulte eficaz, y refuerce la capacidad de delegar responsabilidades y funciones de retroalimentación, planeación, organización, dirección y control de información o datos que se maneja a diario, con el objetivo de ejecutar cambios adecuados en los diversos procesos de la empresa.

Tipos de comunicación organizacional interna:

Según Robbins (2004), la comunicación interna se divide en tres tipos:

1. Ascendente:

Se aplica en la fase de retroalimentación; más que nada en los colaboradores que ocupan los cargos más altos de la empresa. La comunicación de manera ascendente, es donde se da a conocer todo el avance y progreso; o posibles inconveniente, problemas que está atravesando la empresa.

Se emplea para hacer más fácil la etapa de retroalimentación para los altos niveles jerárquicos; principalmente se basa en dar a conocer todo tipo de información, procesos, actividades, metas, estrategias que se establezcan. [...] "los altos ejecutivos, tienen la posibilidad de saber más a fondo como sus colaboradores responden a su trabajo, cual es el ambiente laboral del día a día y las posibles inconformidades, conformidades en su área

correspondiente” (Robbins, 2004). Aquí se pueden usar algunos medios comunicacionales como son: correos electrónicos, entrevistas al personal, buzón de sugerencias y retroalimentaciones grupales.

2. Descendente:

Se emplea entre los líderes de cada equipo de trabajo, que asumen las responsabilidades de cumplir con las metas y objetivos de sus colaboradores. Según Robbins (2004) “Este tipo de comunicación; permite dar las pautas que se deben llevar a cabo para el desarrollo de actividades planteadas de manera general; también para retroalimentar aspectos del desempeño de cada uno y conocer las políticas organizacionales a seguir” (p.281). Es aquí donde los líderes pueden emplear algunas herramientas de trabajo como: reuniones planificadas o improvisadas, tecnología (internet), trabajos en equipo, entrevistas u otros medios de comunicación.

3. Lateral:

Esta comunicación se emplea básicamente para realizar comunicación verbal de forma directa. El uso de otros medios considerados en la comunicación descendente se da ya en las reuniones grupales o en equipo. “La comunicación lateral permite efectividad en la comunicación que se establece por cada uno de los colaboradores” (Robbins, 2004).

Trabajo en equipo

Gutiérrez (2010) explica que “el trabajo en equipo es el grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común; fundamentado en un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes” (p.120).

Ander y Aguilar (2001), afirman que el trabajo en equipo “está conformado por un grupo de personas que se reúnen con el fin de trabajar coordinadamente en la ejecución de un

proyecto; siendo responsables de los resultados finales y por lo que cada integrante es un apoyo de forma independiente” (p.110).

Es importante tener en cuenta que cada trabajador se encarga de una función o área específica y es responsable de ello, para lograr objetivos organizacionales.

Ander (2001) indica que el trabajo en equipo “Trata de un pequeño número de personas que con sus conocimientos y habilidades complementan al equipo para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de estos” (p.13)

A ello Robbins (2004, p.258) menciona la diferencia entre grupo de trabajo y equipo de trabajo:

El grupo de trabajo lo define como “grupo que interactúa para comparar información y tomar decisiones, para que cada miembro se desenvuelva en su área correspondiente y de forma responsable” (Robbins, 2004). En el grupo de trabajo se evalúa los resultados de forma individual. Y equipo de trabajo es el “grupo cuyos esfuerzos individuales dan por resultado un desempeño que es mayor que la suma de los aportes de cada uno” (Robbins, 2004). El equipo de trabajo tiene un objetivo en común, que es compartido por todos los integrantes, y que de alguna manera los intereses de cada uno están en el objetivo en común.

3.1. Relación con el jefe

Gamelearn (2016) menciona “la relación jefa /empleados es uno de los factores determinantes del éxito o fracaso de una empresa. El mundo laboral funciona a partir de relaciones interpersonales entre miembros de un equipo y entre éste con el resto de la institución”. Por tanto, esta relación es clave para el funcionamiento de toda organización.

Las relaciones laborales influyen directamente en el ambiente de trabajo y en el proceso constante de cada actividad, que es base para el éxito o fracaso de la empresa.

Relaciones humanas entre jefes (gerencia)

Hoy en día las relaciones con los jefes, ya no es algo rígido o monótono como era años atrás, el temor o miedo de entablar relaciones de comunicación e interrelación ya quedó atrás. Pero aún existen empresas u organizaciones que lo siguen practicando, generando un ambiente tenso de trabajo.

Pero no se debe confundir o sobrepasar la confianza y llegar a confundir la cordialidad con la familiaridad. Porque ante de todo está el respeto al cargo o nivel que ocupa cada persona en la empresa. Si se pone en práctica una buena relación que incluye; confianza y respeto propiciara un ambiente más cordial y cómodo; ya que casi todo el día se pasa en las empresas o centros de trabajo.

Relaciones humanas entre subordinados

Cabrera (2012) menciona que “en la relación con nuestro superior inmediato, no importa la definición universal de lo que está bien y lo que está mal en términos de trato, lo que importa en realidad es lo que cada persona percibe del otro” (par.2). Aquí resalta la importancia de estar bien atentos a las acciones, reacciones, comportamiento, emociones de todo y todos los que nos rodean, en la hora se socializar y relacionarse con ellos. Recordar siempre y tener en claro el papel que cumple las relaciones entre jefes, colegas y subordinados.

3.2. Relación con los compañeros

Ucatolica (2015) menciona que “entablar buenas relaciones tanto con colegas como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad”. Estas tomas de decisión positivas que asumen los colaboradores; causan en

ellos autoconfianza al momento de dar a conocer sus opiniones al equipo de trabajo u organización.

Algunos consejos para desarrollar buenas relaciones laborales con los compañeros son:

- Conocerse entre colegas de trabajo
- Ocupar un tiempo para conocer a las personas con quienes laboras.

De esta manera llegar a compartir intereses y objetivos en común que den origen a entablar conversaciones de interés para ambas partes. Y recordar que siempre hay tiempo para un café.

Puntos a tener en cuenta para una buena relación entre compañeros de trabajo:

- Saber escuchar

Si tus compañeros de trabajo saben que siempre estás dispuesto a escuchar y respetar a los demás; valoran y aprecian más tus sugerencias, opiniones y permite que ganes respeto y admiración del grupo.

- Ser empático

Por el mismo trajín del trabajo la mayoría de los colaboradores en las organizaciones se olvidan del significado de “sonreír”; y esto puede ser interpretado de una forma incorrecta o errada por sus compañeros.

- No caer en los chismes

Ser parte de todos los acuerdos, actividades y conversaciones es la mejor forma de poderse ganar la confianza de sus compañeros. Evitar comentarios ocultos cuando se está en equipo o grupo de trabajo.

- Practicar el agradecimiento

En todas las empresas siempre se va requerir la ayuda o apoyo de otros; así mismo de personas dispuestas a ayudar cuando se requiera. Por ello no olvidar agradecer por todo, por más mínimo que lo consideremos.

- Disponibilidad de ayuda

Hay que ser prudente y oportuno para ayudar a los demás. Porque muchos pueden asumirlo como “intromisión”. Siempre habrá un grupo que lo percibirán como una ayuda oportuna, cuando están muy sobrecargados o atareados.

- Ser parte de las actividades de la empresa

En toda organización hay tiempo para las relaciones o eventos de recreación; y se debe ser parte de estas. Con esto se ganará importancia dentro del equipo; y que lo tomen en cuenta para todo por ser personas muy sociables. De lo contrario pueden ser interpretados de forma negativa por el resto, como que son creídos o antisociales. Entre estos eventos se puede considerar: actividades deportivas, de aniversario, congresos, viajes, reuniones o compartir cada cierto periodo para fortalecer las relaciones y generen beneficios para la empresa.

Dimensiones de las condiciones laborales

La condición laboral según Chiavenato (2011); se refiere al estado del entorno del lugar de trabajo, que implica “calidad, seguridad, limpieza de la infraestructura u otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador”.

Las condiciones laborales según Chiavenato (2011); se basa en tres grupos de condiciones: las ambientales, de tiempo y sociales.

- Dimensión 1. Condiciones ambientales

Hace referencia a las condiciones e instalaciones físicas en la que los colaboradores cumplen sus funciones; y las comodidades que tiene para cumplirlas. Al disponer de instalaciones adecuadas; permite cumplir mejor las funciones y tener los mejores resultados para toda la empresa u organización. Entre estas condiciones se tiene los siguientes:

Iluminación

“La iluminación correcta del ambiente industrial; permite condiciones óptimas de confort visual; realizando el trabajo de manera más segura y productiva, ya que aumenta la visibilidad de los objetos y permite vigilar mejor el espacio utilizado” (Cortez, 2002, p. 442).

Temperatura

Mas que nada hace referencia a los factores de ambiente térmico y a causa de ello el confort o incomodidad en su trabajo.

Ruido

Chiavenato (2007) lo define como el “sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales; la frecuencia e intensidad” ... “el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición, y en cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido”. (p.271).

Dimensión 2. Condiciones de tiempo

Básicamente de refiera a la jornada laboral; tiempo que se pasa en este y que debe ser correctamente retribuida. También se tiene en cuenta las horas extras, tiempo de descanso, horario de alimentación, ingreso, salida, etcétera. Cabe recalcar la diferencia entre jornada y horario de trabajo, siendo la jornada; las horas que el trabajador las ofrece al servicio o producción; y la segunda es el horario de la entra y salida de la empresa.

Indicadores:

Jornada de trabajo

Chiavenato (2007) afirma que la jornada de trabajo es la “cantidad de horas diarias, semanales o mensuales; que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato individual y contrato colectivo de trabajo.” (p. 457).

Horas extras

Todo trabajo en sobretiempo, es cuando se exceden de la jornada normal u ordinaria que viene siendo vigente en la organización que laboran, aunque puede ser muchas veces jornada de trabajo cortos o reducidos.

Periodos de descanso

Son los tiempos remunerados en los que los colaboradores no ejecutan ni una actividad y no están sujetos a las órdenes de su empleador.

Dimensión 3. Condiciones Sociales

En esta interviene la organización informal; porque que se originan de relacionarse e interaccionar de manera espontánea entre integrantes de la empresa que ocupen diversas posiciones en la organización; gracias a estas se forma y establece la amistad y surgimiento de grupos informales.

Entre estas tenemos los siguientes indicadores:

Relación con el jefe

Gamelearn (2016) menciona “la relación jefa /empleado es uno de los factores determinantes del éxito o fracaso de una empresa. El mundo laboral funciona a partir de

relaciones interpersonales entre miembros de un equipo y entre éste con el resto de la institución”. Por tanto; esta relación es clave para el funcionamiento de toda organización.

Relación entre compañeros de trabajo

“Entablar buenas relaciones tanto con colegas como con superiores, es la clave para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad”. (Ucatolica, 2015). Las buenas relaciones entre compañeros, hace que cada uno tenga confianza en si mismo, y puedan tomar decisiones positivas en bien de todo el equipo de trabajo.

Satisfacción laboral

Frente al transcurrir de los años y los avances en todos los sectores en las que se desenvuelve el ser humano. Ha generado que los trabajadores sean considerados para toda decisión y actividad en las organizaciones. Por ello; hoy en día los colaboradores deben tener capacidades y habilidades de comunicación, trabajo en equipo; y más que nada contar con buenas condiciones laborales que permita desarrollar nuevas e innovadoras ideas o poner en práctica sus actividades de una forma más eficiente y productiva. (Chiavenato I. 2011).

Así mismo tenemos a Robbins (2009), quienes lo consideran como “la percepción general de un empleado hacia su centro de labores; ya que ello no solo son las funciones que realiza, si no los incentivos, comunicación con sus compañeros y jefes, costumbres laborales, entre otros” (Robbins, 2009).

Como mencionan Meliá y Peiró (1989) en sus distintas investigaciones; el inicio de las variables para conocer la satisfacción; más que nada se enfoca en el desempeño de los trabajadores, en el ausentismo, accidentes en su puesto de trabajo y la rotación del talento humano. Posteriormente; desde un enfoque más centrado en la calidad de vida laboral hacia el recurso humano; se ha puesto en práctica mayor interés en la satisfacción como dimensión por

si sola ya valiosa; que puede ser resultado de una intervención organizacional. (Quinn y González, 1979), citados por Meliá y Peiró (1989).

Haciendo referencia a la satisfacción laboral Locke (1976) la define como "estado emocional positivo o agradable, derivado de la valoración que el individuo hace del resultado de su trabajo o sus experiencias con el mismo"; y Bravo et al. (1976, p,343) lo refuerza definiéndola como "una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia la situación de trabajo". (Sánchez, 2006).

Los autores Robert Kreitner y Angelo Kinicki (1997) indican que "la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo".

Con ello coincide lo citado por Robbins (2013) que lo define como "actitud general de una persona hacia su puesto de trabajo". Frecuentemente "los puestos exigen a sus ocupantes cierto grado de interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de normas de desempeño, aceptar condiciones de trabajo, etc.". (Robbins, 2013). Esto implica que; al evaluar a un trabajador permite conocer que tan satisfecho puede estar con el trabajo y conocer una amplia variedad de elementos discretos que influyen en su trabajo.

Según Davis y Newstrom (2003), lo definen como "conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo" (p.181). Hace referencia a una actitud afectiva, bajo un sentimiento de agrado o desagrado ante alguna situación y que implica variaciones.

Por su parte Locke (1976) la satisfacción laboral es el resultado de la discrepancia o diferencias entre lo que el colaborador requiere de su cargo y lo que obtiene verdaderamente de este; mediada por el interés que le pongan en las consecuencias que pueda traer. "Respuesta

emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo” Locke (1976).

Como cita el autor; la satisfacción en el trabajo va vinculada a diversas condiciones que resulta en consecuencias variadas y efectos diversos para el colaborador. Que pueden influir y afectar en su comportamiento desde un ámbito global; al afectar su vida, familia, trabajo y más que nada en sí mismos. Esto también puede dañar su salud física y el tiempo de vida; además de repercutir en la salud emocional, psicológica y acostumbrarse a cambios que se presente.

Por otro lado, Chiavenato (2009), indica que “en la teoría de los dos factores de Herzberg; el factor motivacional se refiere al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Las que producen satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia” (p.210). Cuando los factores motivacionales son los adecuados, incrementan secuencialmente la satisfacción de los colaboradores y cuando son bajos acaban con estas. Según el autor los factores de satisfacción son:

Uso total de habilidades y destrezas personales

Libertad y autonomía para decidir cómo realizar su trabajo

Responsabilidad y compromiso total por el trabajo y funciones que le corresponde

Y poner el claro metas y objetivos organizacionales, junto a una autoevaluación del desempeño laboral.

Características asociadas al trabajo que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral

Si se pretende asumir una posición sobre la satisfacción en el trabajo; no solo se debe tomar en cuenta factores personales que les estén causando daño, sino también identificar

rasgos o características que estén relacionadas de manera directa con el trabajo; que dan origen a experiencia o vivencias subjetivas de satisfacción en su trabajo.

En el modelo teórico Janssen; se detalla cuatro niveles de variables que muestran relación entre características del trabajo y resultados satisfactorios. Según Jonge y Bakker, (1999) estas son “características de la tarea (variedad, autonomía, feedback); condiciones del trabajo (sobrecarga laboral, condiciones físicas, ambigüedad); relaciones sociales/laborales (apoyo social y participación); y condiciones de empleo (salario, seguridad laboral y oportunidades de promoción)”.

Así mismo Robbins (1999) considera las siguientes características laborales:

- Trabajo mentalmente desafiante:

Los colaboradores casi siempre eligen trabajos donde encuentran oportunidades para aplicar sus habilidades y que ofrezcan una gama de tareas, libertad y retroalimentación del cómo es la función que cumple cada colaborador. Muchas veces están son muy retadoras y desafiantes.

“Los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento; pero también un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. Por ello es necesario tener condiciones de reto moderado, para que mayoría de los empleados experimente placer y satisfacción”. (Robbins, 1999)

- Recompensas justas:

Los trabajadores esperan sistemas de salarios y políticas de ascensos sin injusticias ni preferencias; que valen acorde a sus expectativas y necesidades. Cuando los trabajadores perciben una retribución justa y hay respeto a sus derechos laborales, acorde a las exigencias

del cliente y del mercado; trae grandes beneficios a la empresa; por el hecho de que se sientan satisfechos en su trabajo, y logran los resultados esperados.

Muchas organizaciones o a muchos colaboradores les sucede injusticias para lograr ascensos; como dar dinero a cambio de estos o priorizar intereses personales, generando un clima tenso de trabajo. “Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción, no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social” (Robbins, 1999).

- Condiciones favorables de trabajo:

Los empleados se interesan en su ambiente de trabajo; tanto para el bienestar personal y del equipo. Las diversas teorías muestran que los colaboradores eligen condiciones físicas que les de comodidad y evitan lo más que puedan que sean peligrosos. Según Robbins (1999); “La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar en el extremo; como tener demasiado calor, muy poca luz, etc.”; así mismo en su mayoría prefieren trabajos cercanos a su domicilio, en buenas condiciones y con tecnología moderna acorde a la demanda del mercado.

- Compañeros que brinden apoyo:

Todo trabajo es un proceso dinámico que cubre necesidades de interactuar con su entorno social; dentro de esta los jefes son los actores principales o claves y que determinan el nivel de satisfacción de sus colaboradores. Según estudios; se ha llegado a la conclusión de que los empleados que están al mando de líderes o jefes tolerantes, están más satisfechos que aquellos que están al mando de líderes indiferentes, autoritarios e intolerantes.

- Participación en la toma de decisiones:

Todo trabajador que es parte del proceso de toma de decisiones en la empresa, apunta tener un mayor nivel de satisfacción; porque se sabe que lo toman en cuenta y que los resultados le beneficia en lo personal y como equipo de trabajo. Al respecto Sánchez (2007) menciona que; “cuanto mayor sea la congruencia entre la participación deseada y la percepción de participación efectiva; mayor será la satisfacción”.

Cómo expresan los empleados su insatisfacción.

Las muestras de insatisfacción de los trabajadores pueden manifestarse de diversas maneras; entre estos esta: la renuncia, quejas, revelarse e ir contra las propiedades de la empresa y dejar de lado sus principales funciones. Existen cuatro respuestas que difieren entre sí en dos dimensiones: constructividad /destructividad y actividad /pasividad.

Los medios para expresar la insatisfacción son:

- Salida; es un acto consecuente de dejar o retirarse de la empresa; que lleva a la búsqueda de nuevos puestos laborales, ante la renuncia del empleo que se tiene.
- Voz; ejercer un trato activo y de manera constructiva para mejorar las condiciones; como puede ser sugerir mejoras e innovaciones, evaluar los problemas con sus superiores y algunas reformas sindicales.
- Lealtad; consiste en una espera pasiva o calmada; pero con una visión optimista en mejorar las condiciones de trabajo. Esto propicia en los colaboradores defender a la empresa de los comentarios o críticas negativas externas a esta; y tener la confianza que la empresa y su gestión siempre harán lo correcto.
- Negligencia; consiste en permitir que las condiciones de trabajo empeoren. Que causen ausentismo o retrasos crónicos y esfuerzos deficientes que incrementen los errores o fallas en la empresa.

Las diversas manifestaciones de salida; van negativamente contra el desempeño, productividad, ausentismo y rotación en la empresa. En este modelo la respuesta se hace más amplia; porque incluye trabajar en conductas constructivas que permitan a los individuos tolerar ambientes un tanto tensos, desagradables o dar vida a ambientes de insatisfacción. Muchas veces los ambientes tensos de trabajo dan origen a los sindicatos; que une fuerzas para reclamar derechos que les corresponde. Estos diversos recursos de expresión les ayudan a los trabajadores a mantenerse en su cargo y que trabajan en busca de la mejora constante.

Causas de la insatisfacción laboral

Las causas de la insatisfacción; se encuentran dentro de una variedad de elementos o factores que dañan a los colaboradores y que pueden llegar a producir una fuerte insatisfacción y necesidad de abandonar o cambiar de trabajo. Las causas que tienden a presentar en las empresas con más frecuencia son:

- Salario bajo:

La satisfacción de un trabajador va depender fundamentalmente de que reciba una remuneración justa a las funciones que cumplan.

- Mala relación con los compañeros o jefes:

Muchas veces las inadecuadas relaciones suelen ser efecto de envidias, celos profesionales o así mismo actitudes muy pasivos o competitivos por parte de algunos de sus colegas.

Aquí se debe tener en claro que contar con gerentes prepotentes o desconsiderados con sus trabajadores, por muchas presiones o dar sobrecarga de funciones; origina malas relaciones entre colegas.

- Escasa o nulas posibilidades de promoción:

Cuando algunos trabajadores con visiones ambiciosas en lo laboral; están estables en su cargo y siente que el tiempo pasa y no avanzan o no asciende de nivel, se sienten apáticos en su trabajo, pues no logra sus pretensiones. Se produce un desequilibrio entre lo que esperaba y lo que ha obtenido realmente.

- Personas inseguras:

Son personas que dudan de sus propias habilidades y aptitudes para cumplir con sus funciones o cargo. Sienten temor de enfrentarse a sus actividades y cometer errores, que genera fuerte insatisfacción.

- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral:

Hay colaboradores con poca paciencia o que frecuentemente están yendo de empleo en empleo; porque se cansan de lo rutinario y pretenden alcanzar objetivos profesionales en un corto tiempo. Estos por lo general están mostrando insatisfacción y necesidad de cambiar de trabajo.

- Malas condiciones laborales:

Muchas veces las condiciones inadecuadas de trabajo; son causa de políticas de la empresa, que no se acomoda a sus expectativas. Mas que nada se da cuando la empresa se rige estrictamente a lo normado o establecido, sin dar opciones, alterativas o facilidades en caso sea necesario o urgente a lo que está viviendo el trabajador (emergencias).

- Circunstancias personales y laborales:

Características como la experiencia laboral, edad, genero, grado de instrucción, cultura, costumbres o capacidades que lo distingue a cada uno; son factores claves para determinar la

función que puedes desempeñar. Por lo que un empleo que este debajo de la capacidad y potencial del colaborador causa insatisfacción profesional y repercute en el aspecto personal.

Consecuencias de la insatisfacción laboral

La insatisfacción con el trabajo; deriva en diversas consecuencias negativas para el colaborador; las que influyen en las actitudes de su vida cotidiana, personal y familiar; como también va ver daños en lo físico y psicológico.

Todos esto juega un papel importante en el ausentismo y la rotación del personal; ya que también puede haber efectos negativos en su comportamiento laboral al interior de la empresa.

El ausentismo es la consecuencia más común o preponderante de la insatisfacción; como también los factores de riesgos en la empresa.

Desde un punto de vista organizacional las consecuencias más comunes son las siguientes:

- Inhibición; evitar algunas responsabilidades
- Resistencia al cambio; tener miedo o temor a modificaciones que le pueden desagradar
- Falta de creatividad; siempre hacer cosas iguales o rutinarias
- Abandono; dejar el cargo por insatisfacción e incomodidades
- Accidentabilidad; actividades riesgosas
- Baja productividad; no se sienten satisfechos con lo que hacen
- Dificultad para trabajar en grupo; falta del espíritu de equipo

- Desmotivación o falta de interés por el trabajo o labores que se cumplen, y estos pueden repercutir en apatía, que perjudica sus funciones diarias.

Al respecto Robbins (2004) cita que; “los aspectos que determinan y generan consecuencias en la satisfacción laboral, se ve desde un panorama personal/individual y desde el enfoque organizacional”. Hay muchas diferencias personales que repercuten en los niveles o grados de satisfacción de los colaboradores. Los motivos que más repercuten son los años de experiencia en sus labores y las expectativas que tienen los trabajadores.

Teorías de la satisfacción laboral

Satisfacción Laboral, según Locke (1979)

Locke (1979) puso su mayor esfuerzo en identificar y analizar las dimensiones de las que depende la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que estas derivan de un conjunto de elementos o factores asociados al trabajo. “La satisfacción se ejerce juntando rasgos o cualidades del trabajo en sí y personales de cada trabajador; que condicionan la respuesta de esta a diversos aspectos del trabajo”. (Locke, 1979)

Las características se clasifican en:

- Satisfacción en el cargo que se ocupa: Se junta la atracción de índole intrínseca al trabajo; a la vez posibilidades de reconocimiento del trabajo mismo, ascensos y mejoras en sus capacidades y aprendizaje.
- Satisfacción con el salario: Se debe tener en cuenta la manera en cómo el dinero retribuye (igualdad y equidad de remuneraciones) sus esfuerzos en su trabajo. Según Locke (1979) “la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido; mientras que en la teoría de la equidad los individuos comparan

sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad” (p.231).

- Satisfacción con las promociones: Abarca las posibilidades de crecer profesionalmente. Ser parte de actividades retadoras para aspirar a mejores cargos.

- Satisfacción con el reconocimiento: hace referencia a las felicitaciones, elogios, reconocimientos y que tan loable es el trabajo desarrollado; así mismo las críticas sobre el mismo. Según investigaciones de Locke (1976), este “es una de los componentes más mencionados a causa de la satisfacción o insatisfacción”.

- Satisfacción con los beneficios: Abarca beneficios diversos como; seguros sociales, vacaciones, primas entre otros que le corresponde por derecho.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo: Son condiciones de trabajo vitales y necesarias para el trabajador como; horarios flexibles, horas de descanso y un ambiente y clima de trabajo óptimo.

- Satisfacción con la supervisión: Considera las capacidades técnicas, organizacionales y administrativas del jefe o supervisor; junto a las cualidades desde un punto de vista interpersonal hacia sus subordinados.

- Satisfacción con los colegas de trabajo: esta se presenta en la convivencia con los colegas de trabajo; en la que debe haber amistad, apoyo y competencias positivas.

- Satisfacción con la compañía y la dirección: se considera las políticas de trabajo, los salarios y beneficios laborales.

Toda empresa determina el nivel de responsabilidad laboral, carga de trabajo, oportunidades de promoción y ascenso, monto de aumentos económicos y condiciones de trabajo; acorde a sus expectativas o metas a lograr como organización. Ahora; si la empresa

como gerencia tiene mayor poder que el jefe o supervisor inmediato del colaborador, genera incomodidad-, ante ello la empresa debe modificar algunos aspectos o características en bien del trabajador.

Modelo Factorial Empírico de 5 factores Meliá y Peiró (1998) citado en Pereyra (2015)

Esta teoría recobra mucha importancia; ante la necesidad de evaluar diversas poblaciones con un instrumento, que permita conocer la confiabilidad y validez de forma conjunta. Se ha diseñado como herramienta que evalúe específicamente la satisfacción laboral, para aplicarse a cualquier empresa sin importar el sector o rubro. Así mismo cabe recalcar que la medición que sea realiza a la satisfacción va en facetas.

Para Meliá y Peiró (1998) “la satisfacción laboral se refiere a la actitud o al conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona; hacia su área de trabajo, entorno y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general o específica”.

Para medir la satisfacción laboral en las organizaciones Meliá y Peiró (1998); realizaron variados instrumentos de medición como el S4/82, S10/12, S21/26 y el cuestionario S20/23, el que consta de 23 ítems. Entre los que considera ítems referentes al comportamiento organizacional, que evalúa que la satisfacción laboral en cinco dimensiones, bajo una escala de medición ordinal con alternativas graduales.

Las cinco dimensiones a evaluar son las siguientes:

- Satisfacción en la supervisión: Dimensión que implica proximidad, supervisión constante, relaciones con las personas de niveles altos o superiores y la percepción del entorno global, referente al trabajo con sus jefes.
- Satisfacción en el ambiente físico: Dimensión que engloba al entorno físico e instalaciones; es decir al espacio de trabajo, limpieza, higiene, área de descanso, temperatura y

la ventilación. Todo que esté presente en las instalaciones físicas del trabajo que cumple y lugar que ocupa.

- Satisfacción de las prestaciones: Nivel de satisfacción respecto a los beneficios que percibe de la empresa como; remuneración, salarios, bonos, oportunidades de ascenso y desarrollo profesional y personal.

- Satisfacción intrínseca por su trabajo: Hace referencia a las satisfacciones propias del trabajo, funciones, metas organizacionales, objetivos cumplidos y posibilidad de realizar aquello que más le agrada.

- Satisfacción en la participación de toma de decisiones: “Grado de satisfacción con la participación en equipo de trabajo; y la percepción de que sus ideas o sugerencias son tomadas en cuenta dentro de la empresa o área al que pertenece”. (Meliá y Peiró, 1998)

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

En la presente investigación con el fin de evaluar la satisfacción laboral, se aplicará el modelo factorial de Meliá y Peiró (1998) citado en Pereyra (2015). Cuestionario denominado ECO 50; aplicado y adaptado en el Perú, que mide la satisfacción laboral de forma global y está constituida por 5 dimensiones que se describe en seguida.

Dimensión 1. Intrínseca

Este aspecto hace mención al nivel de “satisfacción que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que el trabajo ofrece de poder hacer aquello que le gusta o en lo que sobresale y los objetivos, así como metas y productividad a alcanzar”. (Pereyra, 2015, p.219)

Dimensión 2. Ambiente físico

Consiste en el entorno físico (infraestructura, equipo y tecnología) y lugar de trabajo donde cumple sus labores; que abarca elementos que resguarden la salubridad, pulcritud, limpieza, temperatura, iluminación y ventilación del espacio.

Dimensión 3. Prestaciones

Se enfoca en que la empresa respete todos los acuerdos y cláusulas del contrato como; remuneración, oportunidades, beneficios sociales, desarrollo profesional, capacitación, entre otros.

Dimensión 4. Supervisión

Se refiere a la manera en que “cómo los superiores evalúan a los trabajadores en sus funciones, método de supervisión que ejecutan, soporte que reciben de los superiores o jefes, relaciones que mantiene jefe – colaborador y trato que reciben por parte de la empresa”. (Pereyra, 2015, p.320)

Dimensión 5. Participación

Comprende el hecho de que en la empresa tome en cuenta y respete la opinión de sus colaboradores para tomar las mejores decisiones.

Como podemos ver; las cinco dimensiones son muy importantes para medir la satisfacción laboral, ya que cada uno abarca puntos claves. El aspecto intrínseco mide la satisfacción con el trabajo por sí mismo, acorde al logro de metas u objetivos y no considerar esfuerzo inútil o sin resultados beneficiosos tanto de forma personal y organizacional. El ambiente físico evalúa las condiciones del lugar de trabajo. Las prestaciones, hace mención a la forma en que las empresas cumplen sus obligaciones frente al trabajador. La supervisión se encarga de evaluar cómo se encuentra el colaborador respecto a las relaciones con sus jefes o supervisores y la ayuda que recibe de ellos. Y por último la participación; que implica ser

partícipe de las decisiones dentro del equipo de trabajo, correspondientes a las tareas o funciones propias u organizacionales de manera global. (Pereyra, 2015, p.219)

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Ambiente físico

Se refiere al “entorno físico y el lugar de trabajo donde realizan sus funciones, que incluye aspectos de salubridad, limpieza, higiene, la temperatura, iluminación y ventilación”. (Pereyra, 2015)

Calor

Según Chinchilla (2002); “el calor puede producir agotamiento, calambres descompensación en los electrolitos, deshidratación, sarpullido y pérdida de la capacidad para el trabajo físico y mental, el efecto más serio es el estrés térmico”

Condiciones laborales

“Las condiciones de trabajo son las circunstancias ambientales, de tiempo y sociales en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo”. (Chiavenato, 2011, p. 482)

Condiciones ambientales de trabajo

Según Chiavenato (2011, p.277) las “se refiere a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado, mientras desempeña su función”.

Condiciones de tiempo

Es la duración de jornada de trabajo, horas extras y periodos de descanso apropiados; con el fin de que el colaborador cumpla sus funciones correctamente. (Chiavenato, 2011, p.277)

Condiciones sociales

“Constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros; y velar por la calidad de vida de estos, que implica preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (Chiavenato, 2011, p.283).

Comunicación

“Es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social”. (Chiavenato, 2011, p.110)

Formación

“Capacitación constante para que el trabajador sienta que la empresa se preocupa por que mejoren en lo profesional y personal. Y su buen desempeño es un gran beneficio para la organización”. (Chiavenato, 2011)

Intrínseca

Es el nivel de satisfacción que produce el trabajo en sí y las oportunidades que tiene para crecer dentro del ámbito laboral. Tener en cuenta si agrada o desagrada y trabajar en base a metas y objetivos compartidos.

Iluminación

Según Cortez (2002); “La iluminación correcta del ambiente industrial permite condiciones óptimas de confort visual, realizar un trabajo de manera más segura y productiva, ya que aumenta la visibilidad de los objetos y permite vigilar mejor el espacio utilizado” (p. 442).

Jornada laboral:

Para Olea, M (1974) es “el tiempo que cada día invierte el colaborador a la ejecución de su trabajo” (p.124).

Participación

Consideración de las opiniones de los colaboradores en la toma de decisiones, planteamiento de metas u objetivos.

Prestaciones

Hace referencia a la manera en que la empresa respeta y cumple correctamente las cláusulas, acuerdos laborales, remuneración económica, beneficios, derechos y obligaciones como empleador y las oportunidades que ofrece para el desarrollo del talento humano.

Ruido

“Sonido o barullo indeseable, que tiene como características principales; la frecuencia e intensidad” (Chiavenato, 2007).

Satisfacción laboral

“Actitud o conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, entorno y todo lo que conlleva este ambiente de manera general y específica”. (Melia y Peiro, 1998).

Supervisión

Consiste en la modalidad y criterios de evaluación que se aplica al personal frente a sus funciones, métodos de supervisión, apoyo, relación cordial con sus superiores y al trato de manera global.

Trabajo en equipo:

“Grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes” (Gutiérrez, 2010, p.120).

Temperatura

“El confort térmico depende del calor producido por el cuerpo ante actividad física y los intercambios entre este y el ambiente. El cuerpo humano permanentemente está recibiendo o cediendo calor por medio de cuatro mecanismos: evaporación, convección, radiación y conducción” (Chiavenato, 2007, p.119).

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020

3.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020

Existe relación directa entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020

Existe relación directa entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020

3.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

V1: Condiciones laborales

Definición Conceptual:

Chiavenato (2011) menciona:

“Las condiciones laborales; es el ambiente físico y las circunstancias que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. Esta incluye condiciones ambientales, de tiempo y sociales” (p. 482).

Definición operacional:

Las condiciones laborales son todos los elementos que rodean al colaborador en su centro de trabajo, estos pueden ser físicos y emocionales. Y va depender de estos para que los

colaboradores sientan satisfacción con lo que reciben y los resultados que se logre en toda la organización.

Dimensiones:

- Condiciones ambientales
- Condiciones de tiempo
- Condiciones sociales

V2: Satisfacción laboral

Definición Conceptual:

La satisfacción laboral según Meliá y Peiró (1998) citado en Pereyra (2015) “se refiere a la actitud o al conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, entorno y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general y específica”.

Definición operacional:

Es la sensación de comodidad del trabajador frente a puesto de trabajo, que permite un buen desempeño de sus funciones a cambio de lograr cubrir toda sus necesidades y expectativas de la mejor manera y en las mejores condiciones.

Dimensiones:

- Intrínseca
- Ambiente físico
- Prestaciones
- Supervisión
- Participación

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Método científico

Según Hernández. S, Fernández y Baptista (2014) “es un método sistemático y ordenado que consiste en formular interrogantes que serán respondidos inicialmente por hipótesis y luego probadas, contrastadas y verificadas mediante un diseño riguroso”.

4.2. Tipo de investigación

Básica

“Tiene como objetivo mejorar y ampliar las teorías, conocimientos y comprensión de hechos sociales, estos permiten conocer y explicar los hechos, hallazgos y los resultados abordados”. (Sierra, 2007, p.42.)

4.3. Nivel de investigación

Correlacional

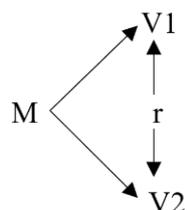
Fue correlacional porque se pretendió “medir el nivel de correlación que existe entre las variables de investigación, con la aplicación de la muestra, en un solo periodo. (Hernández. S, Fernández y Baptista, 2014, p.212)

4.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental – transversal - correlacional

No experimental, porque “son investigaciones que se llevan a cabo en su ambiente natural sin manipular las variables en investigación y después son analizados” (Hernández. S, Fernández y Baptista, 2014, p.212). Transversal porque los datos fueron recolectados en un periodo de tiempo único y correlacional porque midió las variables en estudio, las mismas que fueron explicadas.

Diseño



M: muestra

V1: Condiciones laborales

V2: Satisfacción laboral

r: nivel de correlación

4.5. Población y muestra

Población

En la investigación se consideró como población de investigación a todos los colaboradores de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Tabla 1

Población

Trabajadores	Cantidad
Docentes	32
Administrativos	18
Total	50

Fuente: I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

Muestra

No probabilística – por conveniencia

Las investigaciones no probabilísticas porque “en la elección de elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas que tengan relación con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Sampieri, Fernández y Baptista p.176).

Para la investigación se tomó en cuenta la totalidad de la población.

Considerando como muestra por conveniencia (censo), por cuestiones de accesibilidad y disponibilidad de la unidad de análisis con la que se cuenta. Por lo tanto fueron los 50 colaboradores de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Encuesta; se aplicó a los trabajadores de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020. Y los datos determinaron de manera cuantitativa la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral.

Observación; porque se observó los acontecimientos, sucesos en su ámbito natural, sin manipularlos, para el logro del objetivo que se persigue.

Análisis bibliográfico; como fuentes para la investigación se usó libros, tesis, artículos, repositorios para analizarlos y comentarlos.

Instrumento

Cuestionario, permitió medir las dos variables en investigación, tanto las condiciones laborales y la satisfacción laboral. La primera variable consta de tres dimensiones con sus 24 ítems y la segunda con cinco dimensiones y 23 ítems. Ambas a nivel de medición ordinal.

4.7. Procedimiento de procesamiento y análisis de datos.

Se aplicó el instrumento establecido para cada variable, las que fueron aplicadas en la muestra de investigación de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020. Ambos cuestionarios fueron respondidos de manera individual.

Elaborar la base de datos en el programa Excel;

Análisis descriptivo;

Inferencia estadística para realizar la comparación de las variables

Y para conocer el nivel de correlación se usó el estadístico de correlación Tau B de Kendal, que se empleó en la medición de variables categóricas ambas a nivel ordinal, y conocer el grado de correlación. Con un nivel de significancia de $\alpha= 0.05$. confianza del 95%.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerándolos procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la culminación de la Tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Datos generales

Tabla 2

Género del personal de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	23	46,0
	Masculino	27	54,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En los datos que se presentan en la tabla 2; se muestra que del total de 50 trabajadores de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, son de género femenino 23 trabajadores y de género masculino 27 trabajadores.

Tabla 3

Condición laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Contratados	21	42,0
	Nombrados	29	58,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia la condición laboral del total de 50 trabajadores de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020; los trabajadores bajo la modalidad de contrata son 21 (42%) y personal nombrado 29 (58%) notándose que la mayoría de los trabajadores son nombrados.

Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable 1 Condiciones Laborales

Tabla 4

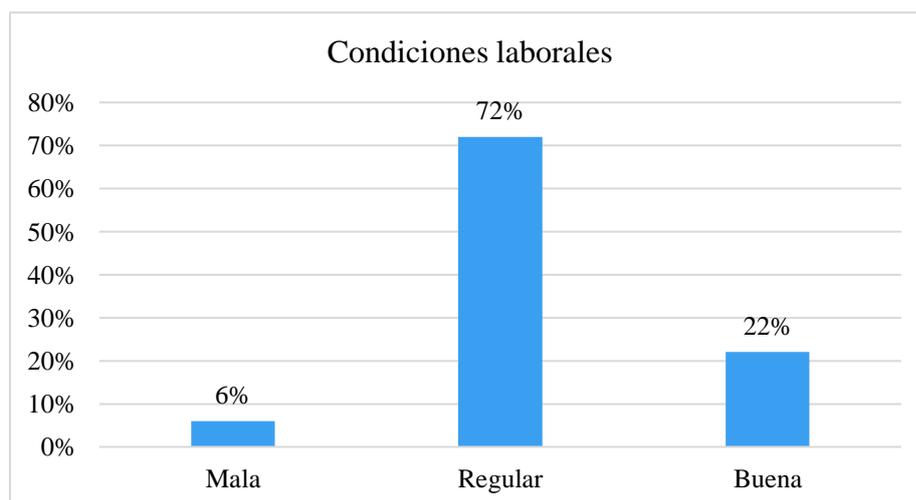
Distribución de frecuencias de la Variable Condiciones Laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	6.0	6.0	6.0
	Regular	36	72.0	72.0	78.0
	Buena	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Gráfica de barras del nivel de condiciones laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

De la tabla 4 y figura 1, se observa que las condiciones laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubica en el nivel regular (72%), en el nivel buena (22%) y en el nivel mala (6%). Esto nos quiere decir que las condiciones de trabajo que se ofrece en la institución

son regulares y no son tan adecuados para desempeñarse y cumplir bien sus funciones laborales. La misma que abarca condiciones de ambientales, de tiempo y sociales.

Dimensiones de la Variable Condiciones Laborales

Dimensión Condiciones Ambientales

Tabla 5

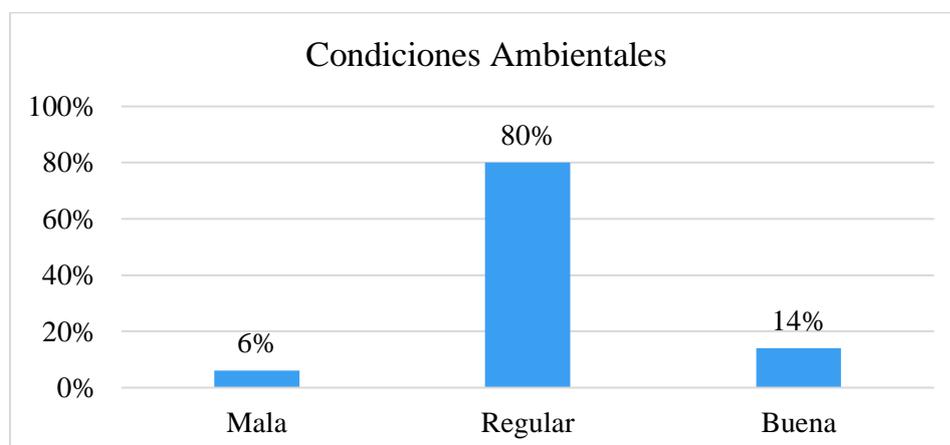
Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones ambientales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	6.0	6.0	6.0
	Regular	40	80.0	80.0	86.0
	Buena	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Gráfica de barras del nivel de condiciones ambientales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2 se detalla que las condiciones ambientales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 80%, nivel bueno 14% y nivel

malo 6%. Esto nos lleva a precisar que las condiciones ambientales son regulares la cual incluye iluminación, ruido, entre otras condiciones ambientales que de una u otra manera afectan en el desempeño laboral causando insatisfacción.

Dimensión Condiciones de Tiempo

Tabla 6

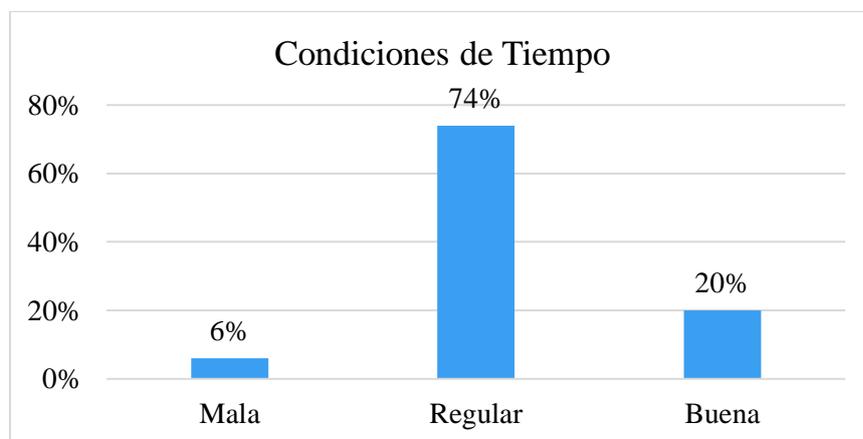
Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de tiempo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	6.0	6.0	6.0
	Regular	37	74.0	74.0	80.0
	Buena	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Gráfica de barras del nivel de condiciones de tiempo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 3 se evidencia que las condiciones de tiempo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 74%, nivel bueno 20% y nivel

malo 6%. Esto nos lleva a precisar que las condiciones de tiempo que incluyen la jornada laboral, horas de refrigerio, descanso, entre otras. No son las más adecuadas y repercuten en su satisfacción y perjudican el logro de mejores resultados.

Dimensión Condiciones Sociales

Tabla 7

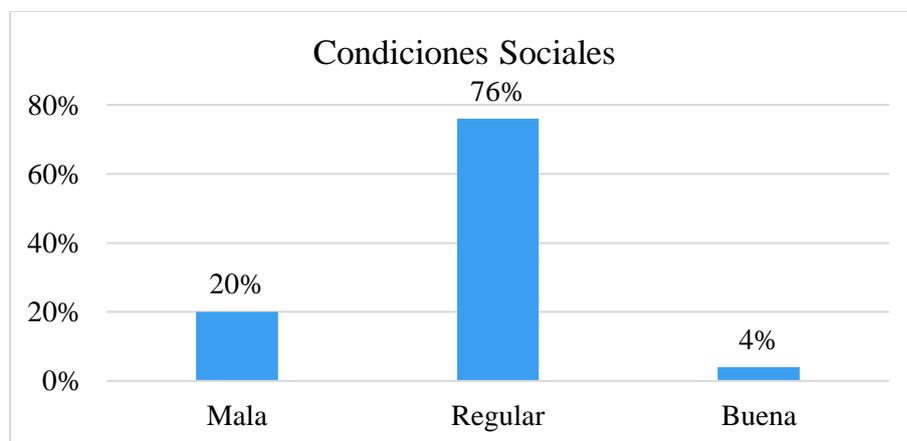
Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones sociales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	20.0	20.0	20.0
	Regular	38	76.0	76.0	96.0
	Buena	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Gráfica de barras del nivel de condiciones sociales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4 se detalla que las condiciones sociales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 76%, nivel malo 20% y nivel bueno 4%.

Ante ello podemos considerar que las condiciones sociales que ofrecen en el trabajo son regulares, las mismas que incluyen los diversos beneficios que se recibe a cambio de sus labores. Pero cabe resaltar que un gran porcentaje lo considera como mala, la que es una gran preocupación y requiere inmediata atención.

Variable 2 Satisfacción Laboral

Tabla 8

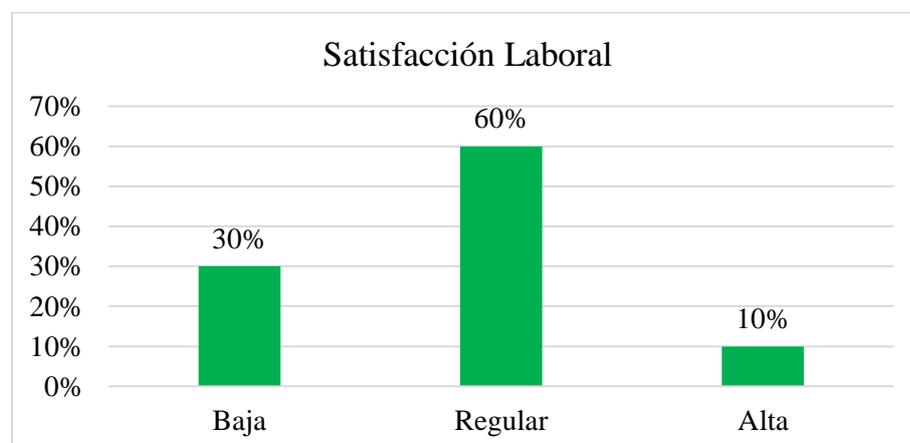
Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	30.0	30.0	30.0
	Regular	30	60.0	60.0	90.0
	Alta	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 5 se detalla que la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 60%, nivel baja 30% y nivel alto 10%. Ello nos lleva a precisar que la satisfacción laboral en la institución es regular a causa de muchos factores, más que nada como se percibe por las condiciones que no son de las más apropiadas y causa insatisfacción a los trabajadores. Pero también es de consideración el nivel bajo que es un grupo considerado (30%).

Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral

Dimensión Intrínseca

Tabla 9

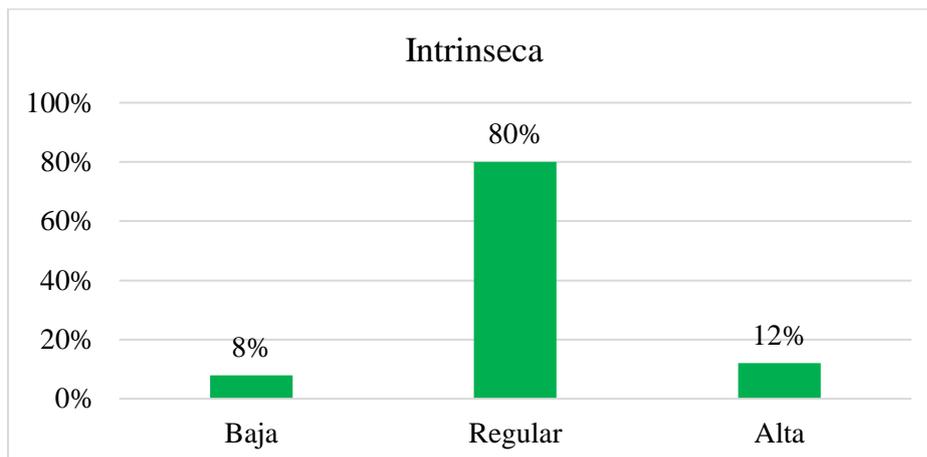
Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	8.0	8.0	8.0
	Regular	40	80.0	80.0	88.0
	Alta	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción intrínseca en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 9 y figura 6 que detalla que la satisfacción intrínseca en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 80%, nivel alto 12% y nivel baja 8%. Ello nos indica que la satisfacción del trabajo en sí, objetivos que se alcance en el trabajo que sume al desarrollo laboral de cada trabajador es regular, la misma que ayuda o motiva a un mejor desempeño y la meta de lograr los resultados esperados como equipo de trabajo.

Dimensión Ambiente

Tabla 10

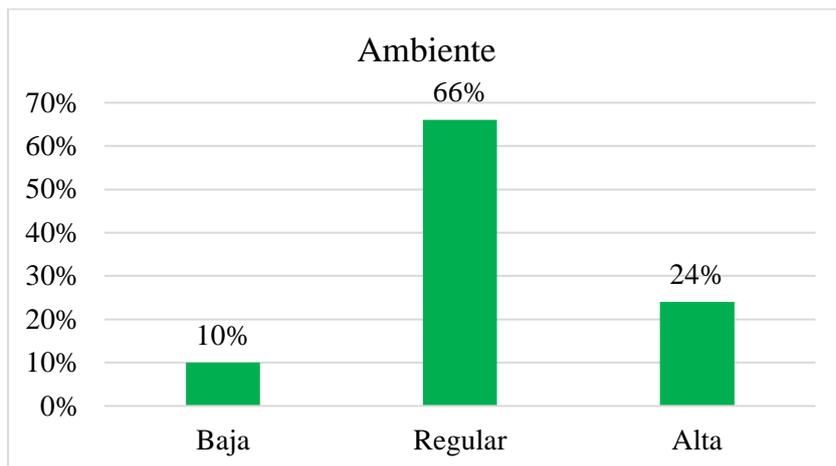
Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción del ambiente en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	10.0	10.0	10.0
	Regular	33	66.0	66.0	76.0
	Alta	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción del ambiente en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 10 y figura 7 que observa que la satisfacción ante el ambiente de trabajo en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 66%, nivel alto 24% y nivel baja 10%. Las condiciones ambientales como son el entorno físico, instalaciones, las condiciones por temporada de verano e invierno, entre otras, no son las más adecuadas para cumplir sus labores y afectan su desempeño.

Dimensión Prestaciones

Tabla 11

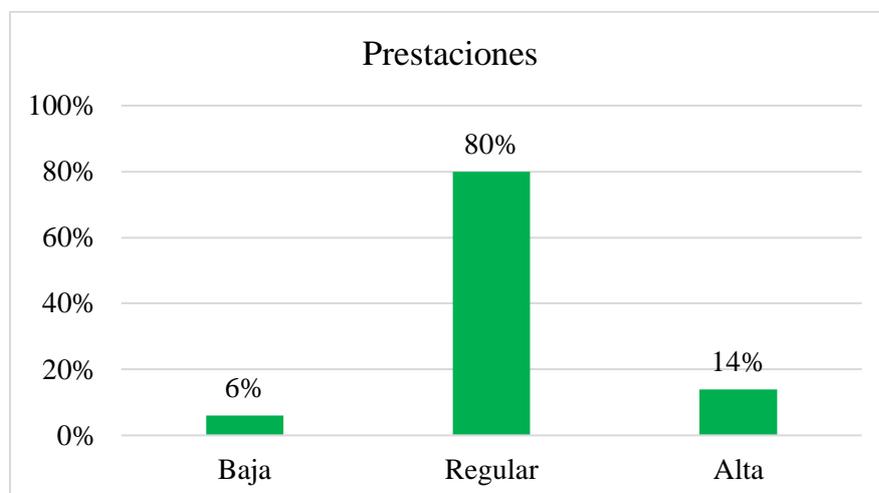
Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de prestaciones en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	6.0	6.0	6.0
	Regular	40	80.0	80.0	86.0
	Alta	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de prestaciones en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 11 y figura 8 que observa que la satisfacción de prestaciones en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular en un 88%, nivel alto 14% y nivel baja 6%. Esto indica que las prestaciones que se reciben en la institución como son el salario, las políticas de trabajo y diversas oportunidades de formación o desarrollo profesional son regulares y no causan una alta motivación al logro de resultados.

Dimensión Supervisión

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de supervisión en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

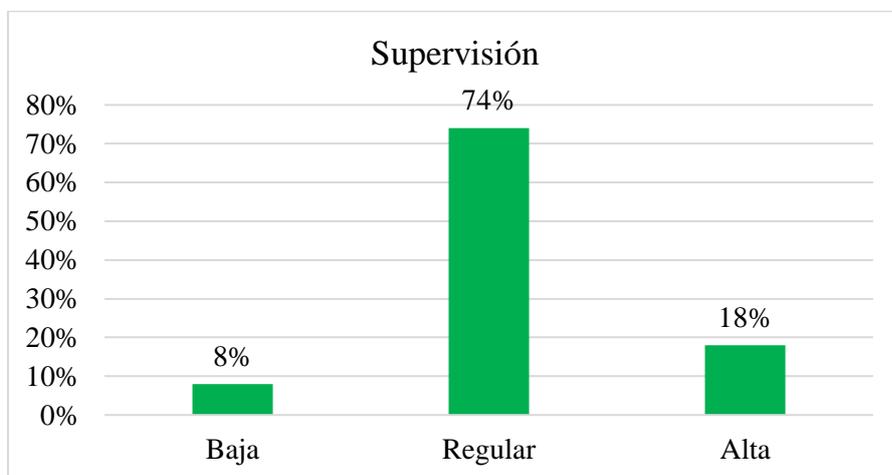
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	8.0	8.0	8.0
	Regular	37	74.0	74.0	82.0
	Alta	9	18.0	18.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de supervisión en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 12 y figura 9 se puede evidenciar que la satisfacción de supervisión en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular 74%, nivel alto 18% y nivel baja 8%. Esto lleva a considerar que la supervisión que reciben los trabajadores en la institución es regular, quisa por que más lo ven como una regla o norma exigida y no como un apoyo o guía a superar sus errores y debilidades.

Dimensión Participación

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción de participación en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

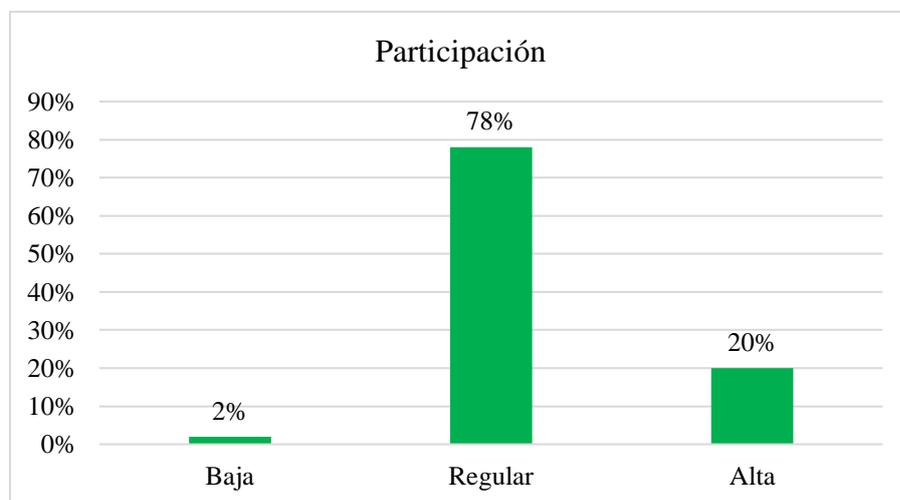
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	2.0	2.0	2.0
	Regular	39	78.0	78.0	80.0
	Alta	10	20.0	20.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Gráfica de barras del nivel de la satisfacción de participación en la I.E. Juan Máximo Villar-Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 13 y figura 10 se observa que la satisfacción de participación en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, se ubican en el nivel regular 78%, nivel alto 20% y nivel baja 2%. Esta engloba a tomar en cuenta la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones y estrategias que se puedan poner en práctica con el compromiso de todos y previo planteamiento de objetivos.

Tablas cruzadas por variable y dimensiones

Variable Condiciones laborales y satisfacción laboral

Tabla 14

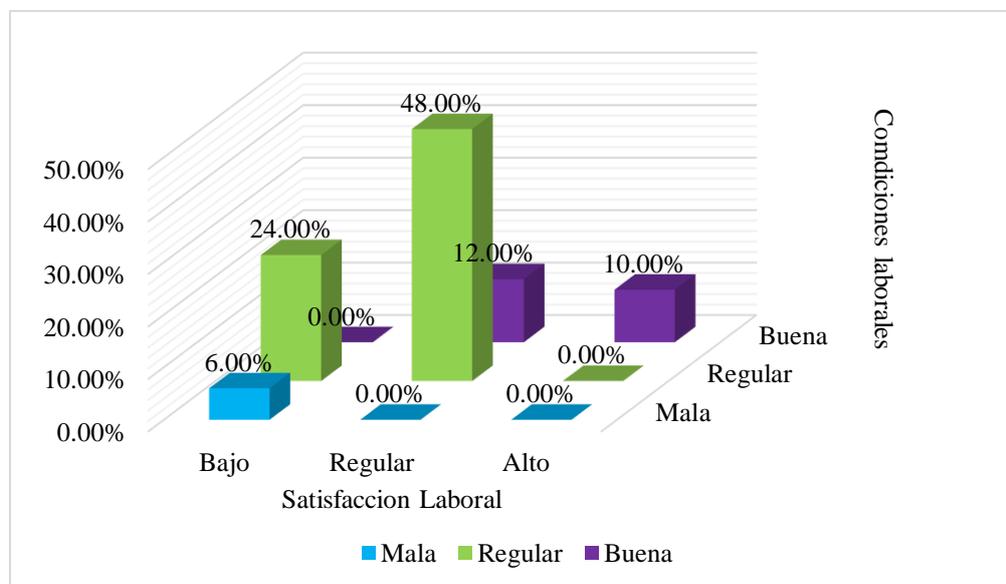
Tabla cruzada de la variable condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Condiciones Laborales	Mala	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6%	0%	0%	6%
	Regular	Recuento	12	24	0	36
		% del total	24%	48%	0%	72%
	Buena	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0,0%	12%	10%	22%
Total	Recuento	15	30	5	50	
	% del total	30%	60%	10%	100%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 11

Gráfico de barras de la variable condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

Como se observa en la tabla 14 y figura 11, la asociación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020. Se ubico en el nivel regular (48%), nivel bajo (24%) y nivel alto (10%). Pero hay algunas discrepancias en el nivel regular – bueno (12%) y bajo - malo (6%). A pesar de esos resultados se muestra que existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral. La mayor preponderancia se presenta en ambas variables regulares.

Tabla 15

Tabla cruzada de la dimensión condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

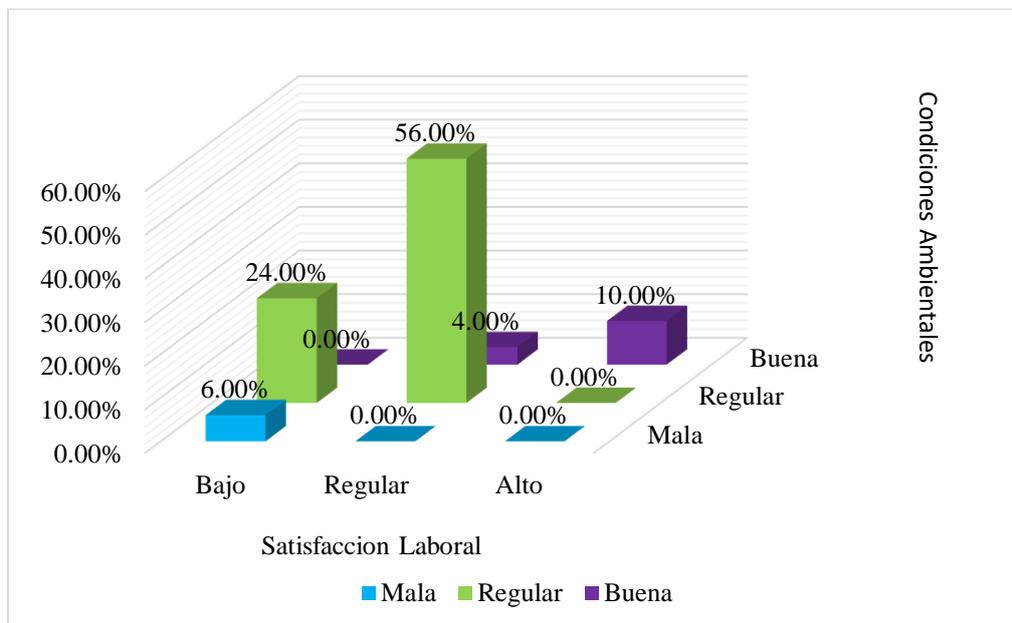
			Satisfacción Laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Condiciones Ambientales	Mala	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6%	0%	0%	6%
	Regular	Recuento	12	28	0	40
		% del total	24%	56%	0%	80%
	Buena	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	4%	10%	14%
Total	Recuento	15	30	5	50	
	% del total	30%	60%	10%	100%	

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 12

Gráfico de barras de la dimensión condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E.

Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

Como se evidencia en la tabla 15 y figura 12, la asociación entre las condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020. Se ubico en el nivel regular (56%), nivel bajo (24%) y nivel alto (10%). Pero hay algunas discrepancias en el nivel bajo – malo (6%) y regular - buena (4%). En el caso de las dos variables hay mayor preponderancia en el nivel regular.

Tabla 16

Tabla cruzada de la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Condiciones de tiempo	Mala	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6%	0%	0%	6%
	Regular	Recuento	12	25	0	37
		% del total	24%	50%	0%	74%
	Buena	Recuento	0	5	5	10

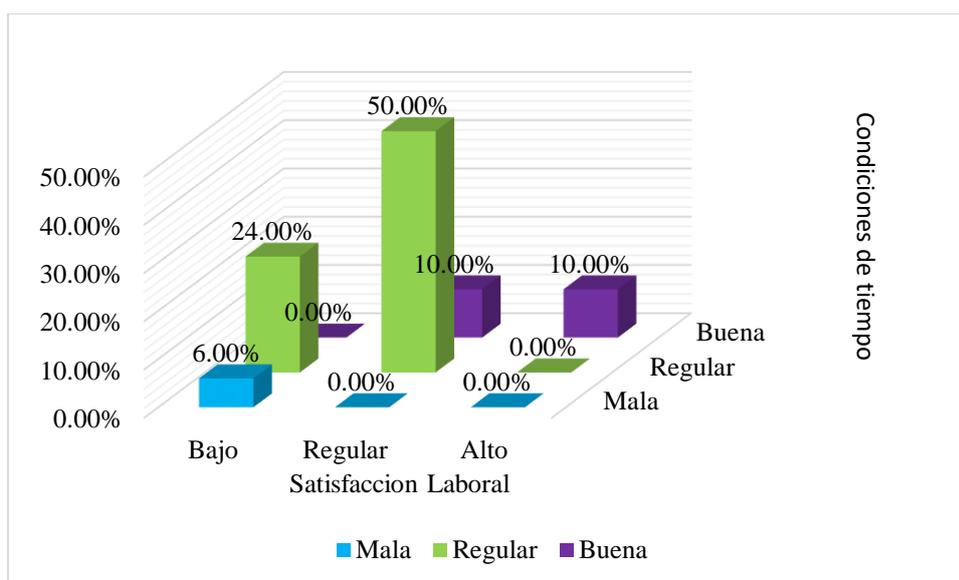
	% del total	0,0%	10%	10%	20%
Total	Recuento	15	30	5	50
	% del total	30%	60%	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 13

Gráfico de barras de la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E.

Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

Como se observa en la tabla 16 y figura 13, la asociación entre las condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020. Se ubico en el nivel regular (50%), nivel bajo (24%) y nivel alto (10%). Las discrepancias que se perciben están en el nivel bajo – malo (6%) y regular - buena (10%). En el caso de las dos variables hay mayor preponderancia en el nivel regular.

Tabla 17

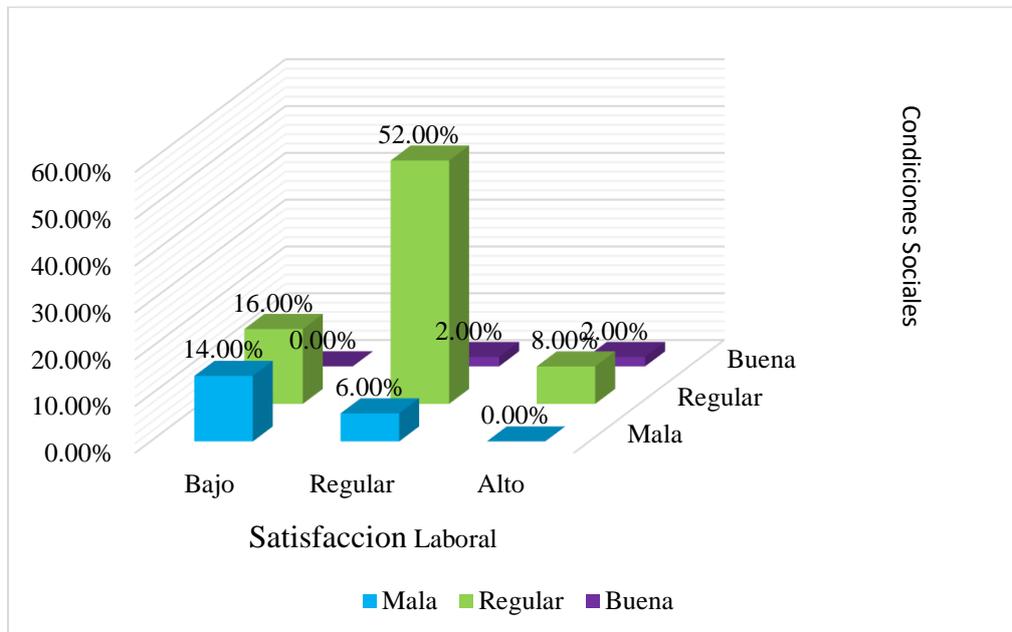
Tabla cruzada de la dimensión condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Condiciones Sociales	Mala	Recuento	7	3	0	10
		% del total	14%	6%	0%	20%
	Regular	Recuento	8	26	4	38
		% del total	16%	52%	8%	76%
	Buena	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2%	2%	4%
Total		Recuento	15	30	5	50
		% del total	30%	60%	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 14

Gráfico de barras de la dimensión condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.



Interpretación:

En la tabla 17 y figura 14 se observa que la asociación entre las condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020. Se ubico en el nivel regular (52%), nivel bajo (16%) y nivel alto (8%). Las discrepancias que se perciben están en el nivel bajo – malo (14%) y regular – malo (6%), regular. bueno (2%) y alto – bueno (2%). En el caso de las dos variables hay mayor preponderancia en el nivel regular.

5.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

Ho: No existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hi: Existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020

Hipótesis estadística

H0: $\tau = 0$

He: $\tau \neq 0$

Paso 2. Definir el nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3. Elección del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(Sa - Sb)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Donde:

τ = Estadístico de Kendall

n = N° de casos

Sa = Sumatoria de rangos más altos

Sb = Sumatoria de rangos más bajos

Paso 4. Calculo de estadístico de correlación Tau b de Kendall.

Tabla 18

Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

			Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral
Tau_b	Condiciones	Coficiente de	1,000	,619**
de	Laborales	correlación		
Kendall		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	50	50
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Valor de Taub de Kendall (τ) = ,619

Significancia $0.000 < 0.05$

Paso 5. Decisión

Puesto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall (τ) = ,619 se considera buena correlación y la muestra es significativa ($p = .000 < 0.05$).

Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall (τ) revela que al 95% de confianza estadística, existe buena relación y significancia entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica uno:

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

Ho: No existe relación directa entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hi: Existe relación directa entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hipótesis estadística

H0: $\tau = 0$

He: $\tau \neq 0$

Paso 2. Definir el nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3. Elección del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(Sa - Sb)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Donde:

τ = Estadístico de Kendall

n = N° de casos

Sa = Sumatoria de rangos más altos

Sb = Sumatoria de rangos más bajos

Paso 4. Calculo de estadístico de correlación Tau b de Kendall.

Tabla 19

Relación entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

		Condiciones Ambientales	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	50	50
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Valor de Taub de Kendall (τ) = ,557.

Significancia $0.000 < 0.05$

Paso 5. Decisión

Puesto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall (τ) = ,557 se considera moderada correlación y la muestra es significativa ($p = .000 < 0.05$).

Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall (τ) revela que al 95% de confianza estadística, moderada relación y significancia entre las condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

Hipótesis específica dos:

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

Ho: No existe relación directa entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hi: Existe relación directa entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hipótesis estadística

H0: $\tau = 0$

He: $\tau \neq 0$

Paso 2. Definir el nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3. Elección del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(S_a - S_b)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Donde:

τ = Estadístico de Kendall

n = N° de casos

S_a = Sumatoria de rangos más altos

S_b = Sumatoria de rangos más bajos

Paso 4. Calculo de estadístico de correlación Tau b de Kendall.

Tabla 20

Relación entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

			Condiciones de tiempo	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Condiciones de tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Valor de Taub de Kendall (τ) = ,609

Significancia $0.000 < 0.05$

Paso 5. Decisión

Puesto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall (τ) = ,609 se considera buena correlación y la muestra es significativa ($p = .000 < 0.05$).

Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall (τ) revela que al 95% de confianza estadística, existe buena relación y significancia entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

Hipótesis específica tres:

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

Ho: No existe relación directa entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hi: Existe relación directa entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.

Hipótesis estadística

H0: $\tau = 0$

He: $\tau \neq 0$

Paso 2. Definir el nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3. Elección del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(S_a - S_b)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Donde:

τ = Estadístico de Kendall

n = N° de casos

S_a = Sumatoria de rangos más altos

S_b = Sumatoria de rangos más bajos

Paso 4. Calculo de estadístico de correlación Tau b de Kendall.

Tabla 21

Relación entre las condiciones sociales y la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo

Villar- Jauja 2020

		Condiciones Sociales	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Condiciones Sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,527**
		N	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,527**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Valor de Taub de Kendall (τ) = ,527

Significancia $0.000 < 0.05$

Paso 5. Decisión

Puesto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall (τ) = ,527 se considera moderada correlación y la muestra es significativa ($p = .000 < 0.05$).

Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall (τ) revela que al 95% de confianza estadística, existe moderada relación y significancia entre las condiciones sociales y la satisfacción en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los hechos y hallazgos que se encontraron en la investigación, las evidencias empíricas llevan a dar como resultado aceptar las hipótesis alternas de investigación, es decir que existe relación directa buena entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la I.E Juan Máximo Villar - Jauja 2020. Con un valor de correlación Tau b de Kendall (τ) =,619. Que indica buena correlación y significativa ($p = .000 < 0.05$). Frente a la hipótesis general, los resultados muestran relación con Saldarriaga, A. (2017), al mostrar una correlación de $R^2 = 0.633$ y sig. 0.05 entre las condiciones laborales y satisfacción laboral. Así mismo Reyes (2016), porque sus resultados muestran que existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral con un nivel de determinación de 0.807 explicando que aproximadamente el 80% de la satisfacción influye y explica las condiciones laborales de la institución. Ahora bien Atencia, J., Balaguera, Y. y Cantillo, S. (2017). Concluye que la satisfacción y las condiciones de trabajo tienen relación sistemática con la competitividad de la entidad y paralelamente con las necesidades de los colaboradores. Entre los factores con más relevancia están la rotación de personal, salud física y emocional, el desempeño y la percepción de la justicia de las actividades y sistemas de métodos de compensación. Por último Uribe, D. (2016). Cita que el impacto de las condiciones de trabajo explica el 66% ($R^2 = .660$) en la satisfacción de los trabajadores.

En lo que respecta a la hipótesis alterna uno; la dimensión condiciones ambientales y satisfacción laboral la evidencia empírica demuestra una correlación moderada (τ) =,557 y significativa ($p = .000 < 0.05$). Ello implica que las condiciones ambientales de trabajo en la institución educativa como son la iluminación, temperatura y ruidos que se puedan presentar influyen en las labores y afectan en la satisfacción que puedan sentir el trabajador. Tal como lo demuestra Ocsa y Huayra (2017), al considerar que las condiciones ambientales a las que se exponen los colaboradores son la iluminación por ser inadecuada e insuficiente, al ocasionar

molestias en la vista y daña los nervios. También se tiene a Reaño (2019); al mostrar entre sus resultados que el 82.1% de los trabajadores respecto a las condiciones ambientales como la iluminación y ventilación se muestran en un estado regular, 56.8% bueno, 33.7% malo y un 8.45 muy buena. Cabe mencionar la investigación de Cacau, Carvajal y Hernández (2017), porque concluyen que el 56% de los trabajadores consideran estar expuestos al peligros y riesgos físicos entre esto se encontró los altos niveles de ruido, alta temperatura, poca iluminación, mucho calor en horario de trabajo. Por su parte Uribe (2016), menciona que las demandas físicas y del ambiente muestran relación con la satisfacción laboral ($\beta = -.121$; $p < .000$), que implica que a medida que aumente los niveles o puntuaciones en esfuerzo físico en las funciones que cumple y/o de exposición a condiciones del trabajo que suponen riesgos, se disminuye la insatisfacción.

Ahora bien respecto a la hipótesis alterna dos; la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral, se evidencia empíricamente en los resultados que existe buena correlación ($\tau = .609$ y significativa ($p = .000 < 0.05$). Gracias a ello podemos asumir que las condiciones de tiempo de labores que implica la jornada laboral, las horas extras que puedan hacer (trabajo en casa) y los tiempos de descanso o refrigerio que reciben, influye en la satisfacción del trabajador. Tal como lo demostró Ocsa y Huayra (2017); al concluir que la percepción sobre el beneficio que perciben al desarrollar horas extras, el 41.1% no es beneficioso, el 34.7% consideran no muy beneficioso y nada beneficioso y beneficioso un 24.2%. sobre el tiempo que disponen para pasarlo en familia el 48.4% indican insuficiente, el 32.6% ni suficiente ni insuficiente y el 18.9% suficiente.

Por último la hipótesis alterna tres; la dimensión condiciones sociales y satisfacción laboral la evidencia empírica demostró, que existe correlación ($\tau = .527$ y significancia ($p = .000 < 0.05$). Ello nos indica que las condiciones sociales que implica el clima laboral en su

entorno de trabajo, relación con sus jefes y colegas influye en la satisfacción de los trabajadores, estos resultados son aseverados por Ocsa. C y Huayra. Y (2017) porque concluye que las condiciones sociales y la relación con sus compañeros de trabajo de los colaboradores es buenas; entre los factores con más preponderancia esta la comunicación entre compañeros, la predisposición a realizar su trabajo, el ambiente motivador y satisfactorio para que los resultados en sus funciones laborales sean más eficientes. También cabe resaltar la investigación de Nonones (2018); al concluir que la carga de trabajo y la satisfacción laboral en la organización es positiva moderada con un valor de $r = .357$ y la organización del trabajo y la satisfacción $r = .418$ positiva moderada, ello lleva asumir que los factores sociales tienen relación con la satisfacción. Por último se tiene a Hernández (2018), al concluir respecto al desarrollo profesional de los colaboradores de la organización muestran deficiencias por una mala estructuración de la reforma exigiendo un ajuste, porque al continuar así no se verán mejoras ni avances en la mejora educativa. También se vio la fuerte jornada laboral que lleva a realizar trabajos fuera de horario laboral, sin recibir retribución o aumento de remuneración incrementando los índices de insatisfacción.

CONCLUSIONES

Acorde a los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye:

Se estableció que existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, al encontrar correlación a través de la prueba Tau b de Kendall ($\tau = 0.619$; $p = .000 < 0.05$), con una magnitud de buena relación, lo que lleva a inferir que cuan mayor y mejor sea las condiciones laborales en la misma medida se elevara la satisfacción de los colaboradores.

Se estableció que existe relación directa entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, al hallar correlación mediante la prueba Tau b de Kendall ($\tau = 0.557$; $p = .000 < 0.05$), con una magnitud de moderada relación, lo que lleva a aseverar que cuan mayor y mejor sea las condiciones ambientales en la misma medida se elevara la satisfacción de los colaboradores en la institución.

Se estableció que existe relación directa entre las condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, al encontrar correlación a través de la prueba Tau b de Kendall ($\tau = 0.609$; $p = .000 < 0.05$), con una magnitud de buena relación, lo que lleva a considerar que cuan mayor y mejor sean las condiciones de tiempo en la misma medida se elevara o mejorara la satisfacción laboral en los colaboradores de la institución educativa.

Se estableció que existe relación directa entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020, al hallar correlación mediante la prueba Tau b de Kendall ($\tau = 0.527$; $p = .000 < 0.05$), con una magnitud de moderada relación, lo que deriva a considerar que cuan mayor y mejor sea las condiciones sociales en la misma medida se incrementara la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2019.

RECOMENDACIONES

Al conocer la relación que existe entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I. E Juan Máximo Villar – Jauja 2020; se recomienda:

Ofrecer las mejores condiciones a sus trabajadores para que tengan un rendimiento óptimo en su trabajo, que es algo muy elemental al estar formando personas para una sociedad futura y que la educación está en manos de ellos. Para ello deben contar con tres factores o condiciones claves, que se percibe que son lo que repercuten e influyen más en la institución y en la satisfacción del personal. Estos son los factores ambientales, que tienen que ver con el medio ambiente en que se desempeñan. Así mismo los factores o condiciones de tiempo; que concierne a la jornada laboral, respetando sus horas de descanso, refrigerio u otros. Y por último las condiciones sociales; que concierne a la interacción con su entorno social en la que laboran.

Al hablar de las condiciones ambientales, la institución debe tener en todas sus instalaciones una buena iluminación, que no incomode la visión ni requiera exigencia visual; la temperatura no debe incomodar o afectar la salud, para ello debe tener buena ventilación acorde al clima; las prendas de vestir que usan para laborar sean cómodas para un buen desempeño, claro que sin descuidar la limpieza, presencia y pulcritud. Y por último algo muy importante que deben evitar ruidos incómodos que interfieran en las clases, para una comunicación fluida o en la concentración de los estudiantes.

Las condiciones de tiempo en la institución son muy importantes; por eso deben considerar dentro de ello una jornada laboral apropiada, respetando el horario de trabajo, y que cubra cumplir con todas sus funciones sin exigencia o sobrecargas que termine estresando al personal. Deben evitar las horas extras, que estaría restando tiempo a otras actividades para el trabajador afectando su entorno social o familiar. Si la realidad o situación exige un trabajo

extra deben ser retribuidas correctamente y por mutuo acuerdo. Pero siempre tener en cuenta que las horas de descanso son consideradas sagradas y deben respetarse.

Los factores sociales son muy importantes, porque ante todo se está tratando con seres humanos, que tiene sentimientos, necesidades, principios, valores personales; muy distintos en cada uno. Y por ninguna manera llegar a verlos como maquinas. Por esto, se recomienda que la institución debe lograr que los trabajadores se sientan como en familia en su entorno laboral, que beneficie su rendimiento y se sientan satisfechos con lo que hacen. Por eso se debe dar una buena relación con sus superiores o jefes de área, estos deben cumplir funciones de líderes, que trasmitan confianza, respeto, admiración mas no temor, y que en caso halla observaciones o necesiten llamar la atención estas sean constructivas. Así mismo no dejar de lado la relación con sus compañeros de trabajo, que debe ser ameno y evitar los chismes, problemas, riñas, u otros que dañen el ambiente laboral. Y en caso estos se presenten, el líder debe interceder, con mucha prudencia y parcialidad.

De una u otra manera todas las condiciones en las que laboran repercuten en la satisfacción del personal, por eso se recomienda tener en cuenta cada una de estos aspectos dentro de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. (2011). Trabajo en equipo ESIC Editorial.
- Alonso, O. (1994). Introducción al derecho del trabajo. Editorial: Civitas.1994.
- Aragónés, P. (2000). Empresa y medios de comunicación. Ed. gestión.
- Ander, E., Ezequiel, F. y Aguilar, M. (2001). El trabajo en Equipo. Primera edición. Editorial Progreso, S.A. de C.V. México.
- Atencia, J., Balaguera, Y. y Cantillo, S. (2017). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>
- Bartual S., y Otros. (1994). Higiene Industrial. Madrid, España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Bravo, M., Peiro, J., y Rodriguez, L. (1996) Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, Vol. 1. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis SA. p. 343-394.
- Bastardo, N. (2015). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. (Tesis de grado). Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Blog CSP Grupo. (6 de febrero del 2018) Las condiciones óptimas de trabajo, claves en la productividad. Recuperado de <https://cspgrupo.com/condiciones-optimas-de-trabajo/>

Blog (3 de mayo del 2019). Cambios claves. Nueva ISO 45001:2018. Recuperado de:
<https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>

Boland, Carro, StancattI, Gismano y Banchieri. (2007). *Funciones De La administración teoría y práctica*.

Cortes, D. (2002). Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales”, 3ª Ed.

Chiavenato, I. (1989). Administración de Recursos Humanos (5ª ed.). Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición, McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. 9ª Ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V
Recuperado de: Recuperado de:
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Cabrera, M. (4 de mayo del 2012). Recuperado de: <http://reyna-cabrera.blogspot.com/2012/03/relaciones-humanas-entre-jefes-enre.html>

Castillo, J. y Prieto, C. (1990). Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo. Madrid: CIS.

Cacau, L., Carvajal, H. y Hernández, N. (2017). “Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta.”. Revista Psicoespacios El V. 11, N 19. pp. 99-119. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>

Chinchilla, S. (2002). Salud y Seguridad en el Trabajo. Primera Ed.

Fernando, C. (2002). La comunicación en las Organizaciones. 2da. Ed.

Fernández, M. (2016). Comunicación efectiva y Trabajo en Equipo. Ediciones Paraninfo, 2015.

Gamelearn, D. (2016). Recuperado de: <https://www.game-learn.com/la-importancia-de-la-gestion-del-tiemposatisfaccion-laboral-empleados/>

Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y Productividad. 3ª Ed. México: McGraw-Hill.

Granados, I. (2 de diciembre del 2011). Revista IIPSI. Calidad de vida laboral. Historia, Dimensiones y Beneficios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 14. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Hernández, C. (7 de enero del 2018). Revista de investigación Educativa. CPU – e. El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2680/4530>

Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. New York, NY: Thomas Y. Crowell.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Mc Graw – Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Kreps, G. (1995). La Comunicación en las Organizaciones. Delaware. USA. Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.

- Lawler (1973) The multitrait-multirater approach to measuring managerial job performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mejía, R. (8 de diciembre del 2012). *Revista IUS ET VERITAS*. La regulación del tiempo de trabajo. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_x9_Y0fMt00J:revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12005/12573+&cd=11&hl=es&ct=cln&gl=pe
- Martin, M. y Summers, I. (1999). *Dictionary of Hearing*. London: Editorial Whurr.
- Martínez, L. y Peters, W. (2015). *Comisión De Urbanismo*.
- Mercado, O. (2 de agosto 2019). *Revista Management y Márketing*. Recuperado de: <https://mercado.com.ar/management-marketing/la-importancia-de-las-condiciones-de-trabajo/>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Recuperado de: http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Mayo, E. (1997). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires. Nueva Visión.
- Meliá, J. y Peiró, M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]”. *Psicologemas*, 5, 59-74.

- Meliá, J. y Peiró, M. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12. Estructura Factorial, Fiabilidad y Validez. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Nonones, E. (2018). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Cañete, 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14182>
- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Pereyra, Q. (2015). Escala Comportamiento Organizacional ECO 50. Lima, Perú: Neotest Editores.
- Porter, L. y Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Porter, L. y Lawler, E. (1968). Managers' attitudes toward interaction episodes. *Journal of Applied Psychology*, Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/h0026504>.
- Reaño, 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 pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional; 8° edición, Editorial Prentice-Hall, México.

Robbins, S. (2000). Comportamiento organizacional (10ª ed.). México: Prentice-Hall.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. y Judge, T. (2013): Comportamiento Organizacional. Decimoquintaedición. Editorial Pearson. México.

Saldarriaga, A. (2017). Condiciones laborales y satisfacción laboral de APTUS. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017_Saldarriaga_Condiciones-laborales.pdf

Ucatolica (2015) Recuperado de: <https://www.ucatolica.edu.co/portal/tener-buena-relacion-con-sus-companeros-de-trabajo-mejora-la-productividad/>

Uribe, D. (enero 2016). Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. 34(1), 57-65. Medellín. Colombia. Recuperado de: <https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2680/4530>

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Sánchez, A. (2007). La Satisfacción Laboral desde la perspectiva de género: Un análisis empírico mediante modelos Logit y Pribit. Universidad de Córdoba.

Sánchez, A. (2006). Salud Laboral. Autoeficacia, Ansiedad y Satisfacción. Salamanca: Amarú Ediciones.

Taylor, F. (1911). The principles of scientific management. New York: Harper and Brothers.

Wexley, K. y Yukl, G. (1990). Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México: Compañía Editorial Continental, S.A.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?</p> <p>Problemas Específico: ¿Cuál es la relación entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020? ¿Cuál es la relación entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020? ¿Cuál es la relación entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020 Establecer la relación entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020</p>	<p>A nivel Nacional Ocsa. C y Huayra. Y (2017). “Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Saldarriaga. A. (2017). “Condiciones laborales y satisfacción laboral de APTUS”. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Reyes. A. (2016). “Condiciones laborales y</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa entre condiciones ambientales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020 Existe relación directa entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020</p>	<p>Variable 1: Condiciones laborales Dimensiones: Condiciones ambientales Condiciones de tiempo Condiciones Sociales</p> <p>• Variable 2: Satisfacción Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Ambiente físico • Prestaciones • Supervisión • Participación 	<p>Método de Investigación: Método científico</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño no experimental – transversal – correlacional</p> <p>Población: Todos los trabajadores de la I.E Juan Máximo Villar – Jauja 2020.</p> <p>Muestra: No probabilística- por conveniencia.</p>

I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020?	Establecer la relación entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020	la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. A nivel Internacional Caca. L, Carvajal. H y Hernández N. (2017). Revista Psicoespacios. “Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta.”. Atencia. J, Balaguera. Y y Cantillo. S. (2017). “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta”. (Tesis de grado).	Existe relación directa entre condiciones sociales y satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020.		50 trabajadores de la I.E. Juan Máximo Villar – Jauja 2020. Técnicas de procesamiento de datos: Estadístico de correlación Tau B de Kendal.
---------------------------------------	---	---	---	--	---

		Universidad Cooperativa de Colombia. Hernández Alaniz C. (enero 2018). Revista de investigación Educativa. CPU – e. El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. Universidad Veracruzana.			
--	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Condiciones laborales “Es el ambiente físico y las circunstancias que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. Esta incluye condiciones ambientales, de tiempo y sociales”. (Chiavenato 2011, p. 482).	Condiciones ambientales Según Chiavenato (2011, p.277) menciona que “condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función”.	Iluminación	1. Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación 2. Es buena la iluminación en su centro laboral 3. Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)
		Temperatura	4. La ventilación en su puesto de trabajo es buena 5. Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud 6. Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora
		Ruido	7. El nivel de ruido en el puesto es la adecuada 8. La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda 9. El ruido no le provoca problemas en su salud
	Condiciones de tiempo Son la duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso apropiados para que el colaborador cumpla sus	Jornada de trabajo	10. El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido. 11. La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales 12. Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo
	Horas extras	13. No realiza usted horas extras en su empresa 14. Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas	

	funciones. (Chiavenato, 2011, p.277)		15. Las horas extras que realiza son a pedido de usted
		Periodo de descanso	16. Cada semana dispone de 1 día de descanso 17. El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo 18. El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente
	Condiciones Sociales Según Chiavenato (2011), las relaciones laborales “constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros, la calidad de vida se refiere a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (p.283).	Relaciones con el jefe	19. Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas 20. Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores 21. Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores
	Relaciones con los compañeros	22. Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo 23. El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas 24. Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	

VARIABLE 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Variable 1 Satisfacción Laboral “actitud o al conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, su entorno, y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general o específica”. (Meliá y Peiró, 1998 citado en Pereyra, 2015).</p>	<p>INTRINSECA Este aspecto se refiere a la ... “satisfacción que da el trabajo por sí mismo, a las oportunidades que el trabajo ofrece, de poder hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, así como las metas y producción a alcanzar”. (Pereyra, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo de sí mismo • Oportunidad que le ofrece el trabajo de hacer aquello que le gusta o destaca • Objetivos, metas • Producción a alcanzar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo 2. Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta. 3. Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar 4. Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar
	<p>AMBIENTE FISICO “Entorno físico y el lugar de trabajo donde realizan sus funciones, que incluye aspectos de salubridad, limpieza, higiene, la temperatura, iluminación y ventilación”. (Pereyra, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo • Limpieza, higiene y salubridad • Temperatura • Ventilación • Iluminación 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo 6. Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 7. Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo. 8. Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.

			9. Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.
	<p>PRESTACIONES</p> <p>“Cumplimiento de acuerdos, manera de negociación, el sueldo, las oportunidades que tienen para recibir capacitación y preparación”. (Pereyra, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple convenio • Forma de negociación • Salario recibido • Oportunidades de promoción • Oportunidades de formación 	<p>10. Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales</p> <p>11. Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.</p> <p>12. Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.</p> <p>13. Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.</p> <p>14. Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución</p>
	<p>SUPERVISIÓN</p> <p>“Forma que evalúan a los trabajadores en sus funciones, a la supervisión que los trabajadores reciben, al soporte que reciben de sus superiores, las relaciones que mantienen entre ellos y al trato que reciben por parte de la empresa”. (Pereyra, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juzgan su tarea • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de supervisión • Apoyo recibido de los superiores • Relaciones personales con sus superiores • Igualdad y justicia de trato recibida 	<p>15. Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea</p> <p>16. Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>17. Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p> <p>18. Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.</p> <p>19. Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores.</p> <p>20. Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.</p>

	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>“Oportunidades que tienen los trabajadores de poder participar en las decisiones de aspectos de sus funciones”. (Pereyra, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión autónoma • Participación en las decisiones • Decisiones en grupo de trabajo 	<p>21. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho</p> <p>22. Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección</p> <p>23. Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.</p>
--	--	--	---

Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Variable 1 Condiciones laborales	Condiciones ambientales	Iluminación	<p>1. Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación</p> <p>2. Es buena la iluminación en su centro laboral</p> <p>3. Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)</p>	Cuestionario	Ordinal
		Temperatura	<p>4. La ventilación en su puesto de trabajo es buena</p> <p>5. Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud</p> <p>6. Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora</p>		Rango 3 buena 2 regular 1 mala
		Ruido	<p>7. El nivel de ruido en el puesto es la adecuada</p>		

			<p>8. La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda</p> <p>9. El ruido no le provoca problemas en su salud</p>		
Condiciones de Tiempo	Jornada de trabajo		<p>10. El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido.</p> <p>11. La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales</p> <p>12. Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo</p>		
	Horas extras		<p>13. No realiza usted horas extras en su empresa</p> <p>14. Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas</p> <p>15. Las horas extras que realiza son a pedido de usted</p>		
	Periodo de descanso		<p>16. Cada semana dispone de 1 día de descanso</p>		

			<p>17. El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo</p> <p>18. El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente</p>		
Condiciones Sociales	Relaciones con el jefe		<p>19. Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas</p> <p>20. Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores</p> <p>21. Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores</p>		
	Relaciones con los compañeros		<p>22. Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo</p> <p>23. El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas</p> <p>24. Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo</p>		

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Variable 2 Satisfacción laboral	INTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo de sí mismo • Oportunidad que le ofrece el trabajo de hacer aquello que le gusta o destaca • Objetivos, metas • Producción a alcanzar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo 2. Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta. 3. Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar 4. Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar 	Cuestionario	Ordinal 1 muy insatisfecho 2 insatisfecho 3 indiferente 4 satisfecho 5 muy satisfecho Rango 1 baja 2 regular 3 alta
	AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza, higiene y salubridad • Temperatura • Ventilación • Iluminación 	<p>6. Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</p> <p>7. Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo.</p> <p>8. Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.</p> <p>9. Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.</p>
	PRESTACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple convenio • Forma de negociación • Salario recibido • Oportunidades de promoción • Oportunidades de formación 	<p>10. Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales</p> <p>11. Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.</p> <p>12. Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.</p>

			<p>13. Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.</p> <p>14. Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución</p>
	SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Juzgan su tarea • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de supervisión • Apoyo recibido de los superiores • Relaciones personales con sus superiores • Igualdad y justicia de trato recibida 	<p>15. Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea</p> <p>16. Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>17. Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p> <p>18. Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.</p> <p>19. Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores.</p>

			20.Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	
	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión autónoma • Participación en las decisiones • Decisiones en grupo de trabajo 	<p>21.La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho</p> <p>22.Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección</p> <p>23.Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución</p>	

Instrumentos de Investigación

Cuestionario de condiciones laborales

Distinguido colaborador el siguiente cuestionario se ha diseñado con el objeto de conocer las condiciones laborales en la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, por ello recorro a usted para que nos brinde su colaboración, proporcionando la información con la mayor veracidad.



INTRUCCIONES: Lea las siguientes afirmaciones y conteste con la mayor sinceridad posible y elija una sola opción marcando con una (X) en el cuadro que contenga la alternativa elegida por usted.

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

Condición laboral: (1) Contratado (2) Nombrado

Escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Raras veces	casi siempre	Siempre

N°	Dimensiones / Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones ambientales					
1	Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación					
2	Es buena la iluminación en su centro laboral					
3	Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)					
4	La ventilación en su puesto de trabajo es buena					
5	Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud					
6	Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora					
7	El nivel de ruido en el puesto es la adecuada					
8	La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda					

9	El ruido no le provoca problemas en su salud					
	Dimensión 2: Condiciones de tiempo					
10	El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido.					
11	La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales					
12	Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo					
13	No realiza usted horas extras en su empresa					
14	Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas					
15	Las horas extras que realiza son a pedido de usted					
16	Cada semana dispone de 1 día de descanso					
17	El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo					
18	El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente					
	Dimensión 3: Condiciones sociales					
19	Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas					
20	Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores					
21	Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores					
22	Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo					
23	El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas					
24	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo					

Gracias por su Colaboración.....

Cuestionario de satisfacción laboral



Distinguido colaborador el siguiente cuestionario se ha diseñado con el objeto de conocer la satisfacción laboral en la I.E. Juan Máximo Villar-Jauja 2020, por ello recurro a usted para que nos brinde su colaboración, proporcionando la información con la mayor veracidad.

Instrucciones: Lea las siguientes afirmaciones y conteste con la mayor sinceridad posible y elija una sola opción marcando con una (X) en el cuadro que contenga la alternativa elegida por usted.

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

Condición laboral: (1) Contratado (2) Nombrado

Escala:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

N°	Dimensiones / Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Intrínseca					
1	Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo					
2	Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta.					
3	Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar					
4	Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar					
	Dimensión 2: Ambiente físico					
5	Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
6	Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
7	Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo.					
8	Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.					
9	Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.					

	Dimensión 3: Prestaciones					
10	Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
11	Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
12	Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.					
13	Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.					
14	Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución					
	Dimensión 4: Supervisión					
15	Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
16	Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.					
17	Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
18	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.					
19	Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores					
20	Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
	Dimensión 5: Participación					
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho					
22	Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección					
23	Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución					

Gracias por su Colaboración.....

Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad V1: Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,639	24

Fuente: Cuestionario de condiciones laborales

El valor de alfa de Alfa de Cronbach nos indica que el cuestionario de la variable condiciones laborales es confiable para su aplicación.

Confiabilidad V2 Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	23

Fuente: Cuestionario Satisfacción laboral

El valor de alfa de Alfa de Cronbach nos indica que el cuestionario de la variable satisfacción laboral es confiable para su aplicación.

Validez del instrumento por expertos

Variable 1: Condiciones laborales

CONDICIONES LABORALES																										
JUECES	ITEMS																								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
JUEZ1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	3	89	
JUEZ2	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	93	
JUEZ3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	94	
SUMA	13	13	11	13	11	11	11	14	10	13	11	11	11	11	11	11	10	11	11	10	13	13	11	11	276	
PROMEDIO	4.33	4.3	3.67	4.33	3.67	3.67	3.7	4.7	3.3	4.3	3.7	3.7	3.7	3.67	3.7	3.7	3.33	3.7	3.7	3.3	4.3	4.3	3.7	3.67	92	
DESV.EST.	0.58	0.6	0.58	0.58	0.58	0.58	0.6	0.6	1.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.58	0.6	0.6	1.15	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.58	2.6458	
VARIANZA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	7	

$$K = 24 \quad S_i^2 = 7 \quad S_t^2 = 49$$

Estadístico de Validez

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left[1 - \frac{7}{49} \right]$$

$$\alpha = 0.89$$

Escala de validez

Validez nula	0,53 a menos
Validez baja	0,54 a 0,59
Valida	0,60 a 0,65
Muy válida	0,66 a 0,71
Excelente validez	0,72 a 0,99
Validez perfecta	1

La variable condiciones laborales obtiene una excelente validez

Variable 2: Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL																								
JUECES	ITEMS																							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
JUEZ1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	3	90
JUEZ2	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	94
JUEZ3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	90
SUMA	13	14	13	13	11	13	11	14	10	13	11	11	13	11	11	11	11	14	10	12	10	13	11	274
PROMEDIO	4.333	4.67	4.33	4.33	3.667	4.33	3.67	4.67	3.33	4.33	3.67	3.67	4.33	3.67	3.67	3.67	3.67	4.67	3.33	4	3.33	4.33	3.67	91.3333
DESV.EST.	0.577	0.58	0.58	0.58	0.577	0.58	0.58	0.58	1.15	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	1	1.15	0.58	0.58	2.3094
VARIANZA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.00	1.33	0.33	0.33	5.33333

$$K = 23 \quad S_i^2 = 5.33 \quad S_t^2 = 28.44$$

Estadístico de Validez

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{23}{23-1} \left[1 - \frac{5.33}{28.44} \right]$$

$$\alpha = 0.85$$

La variable Satisfacción laboral obtiene una excelente validez

Informe de validez de expertos

INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de validación	Autor de la investigación
IBRERO RODRIGUEZ MARICARMEN	CONSULTORA DE INVESTIGACIÓN	Condiciones laborales - Satisfacción laboral	Bach. Granados Huaylinos Erica Cira

TITULO DE TESIS:

"CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E. JUAN MÁXIMO VILLAR- JAUJA 2020".

II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

VARIABLE 1: Condiciones Laborales

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones ambientales					
1	Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación				✓	
2	Es buena la iluminación en su centro laboral				✓	
3	Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)				✓	
4	La ventilación en su puesto de trabajo es buena					✓
5	Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud				✓	
6	Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora				✓	
7	El nivel de ruido en el puesto es la adecuada				✓	
8	La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda				✓	
9	El ruido no le provoca problemas en su salud				✓	

Dimensión 2: Condiciones de tiempo					
10	El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido.				✓
11	La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales		✓		
12	Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo		✓		
13	No realiza usted horas extras en su empresa		✓		
14	Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas		✓		
15	Las horas extras que realiza son a pedido de usted		✓		
16	Cada semana dispone de 1 día de descanso		✓		
17	El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo	✓			
18	El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente			✓	
Dimensión 3: Condiciones sociales					
19	Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas		✓		
20	Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores			✓	
21	Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores			✓	
22	Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo				✓
23	El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas				✓
24	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo		✓		

VARIABLE 2: Satisfacción Laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Intrínseca						
1	Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo				✓	
2	Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta.				✓	
3	Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar				✓	
4	Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar					✓
Dimensión 2: Ambiente físico						
5	Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo				✓	
6	Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.				✓	
7	Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo.				✓	
8	Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.				✓	
9	Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.				✓	
Dimensión 3: Prestaciones						
10	Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales					✓
11	Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.			✓		
12	Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.				✓	
13	Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.				✓	

14	Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución				✓
Dimensión 4: Supervisión					
15	Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea				✓
16	Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.				✓
17	Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.				✓
18	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.				✓
19	Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores				✓
20	Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.				✓
Dimensión 5: Participación					
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho				✓
22	Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección				✓
23	Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
 LAS PREGUNTAS E INDICADORES MUESTRAN CIDADAD
 DE LA VARIABLE QUE SE BUSCA CONOCER.

IV. RECOMENDACIONES:

.....
 DAR UN TIEMPO OPORTUNO PARA QUE LOS
 ENCUESTADOS LO CONTESTEN.

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Grado Académico
HUANCAYO 3 DE AGOSTO 2022	46869722		MAGISTER

Mg. Maricarmen Espejo Rodríguez
 INVEST Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de instrumento de validación	Autor de la investigación
SOMBEL LOBA ROXANA KARINA	SEGURO INTEGRAL DE SALUD - HUMANAVECILLA ASISTENCIA AMBULATORIA	Condiciones laborales - Satisfacción laboral	Bach. Grados Huayllinos Erica Cira

TITULO DE TESIS:

"CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E. JUAN MÁXIMO VILLAR- JAUJA 2020".

II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

VARIABLE 1: Condiciones Laborales

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones ambientales						
1	Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación					X
2	Es buena la iluminación en su centro laboral				X	
3	Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)			X		
4	La ventilación en su puesto de trabajo es buena				X	
5	Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud				X	
6	Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora			X		
7	El nivel de ruido en el puesto es la adecuada			X		
8	La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda					X

9	El ruido no le provoca problemas en su salud				X
Dimensión 2: Condiciones de tiempo					
10	El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido.				X
11	La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales				X
12	Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo				X
13	No realiza usted horas extras en su empresa				X
14	Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas				X
15	Las horas extras que realiza son a pedido de usted				X
16	Cada semana dispone de 1 día de descanso				X
17	El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo				X
18	El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales					
19	Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas				X
20	Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores		X		
21	Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores				X
22	Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo				X
23	El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas		X		
24	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo				X

VARIABLE 2: Satisfacción Laboral

Nº	Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Intrínseca						
1	Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo					X
2	Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta.					X
3	Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar					X
4	Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar				X	
Dimensión 2: Ambiente físico						
5	Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo				X	
6	Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					X
7	Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo.			X		
8	Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.					X
9	Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.				X	
Dimensión 3: Prestaciones						
10	Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales				X	
11	Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.				X	
12	Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.			X		
13	Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.				X	

14	Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución				X
Dimensión 4: Supervisión					
15	Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea			X	
16	Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.			X	
17	Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.			X	
18	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.				X
19	Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores			X	
20	Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.				X
Dimensión 5: Participación					
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho			X	
22	Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección			X	
23	Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL CUESTIONARIO MUESTRA RELACION ENTRE SUS INDICADORES
Y LAS VARIABLES A MEDIR

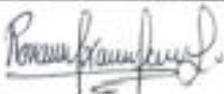
.....

IV. RECOMENDACIONES:

ES RECOMENDABLE APLICAR A LA EMPRESA

.....

.....

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Grado Académico
HUACAVEUCA, 23/07/2021	47053701		MAESTRO

INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de validación	Autor de la investigación
Ramón y Lilia Karina	Jefa de Contraloría Empresa: positiva seguros	Condiciones laborales - Satisfacción laboral	Bach. Granados Huayllinos Erica Cira

TÍTULO DE TESIS:

"CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.E. JUAN MÁXIMO VILLAR- JAUJA 2020".

II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

VARIABLE 1: Condiciones Laborales

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones ambientales						
1	Usted no necesita lentes protectores para la cantidad de iluminación				X	
2	Es buena la iluminación en su centro laboral					X
3	Considera que la cantidad de luz no afecta su salud (la vista)				X	
4	La ventilación en su puesto de trabajo es buena				X	
5	Considera que la temperatura de su puesto de trabajo no afecta su salud			X		
6	Considera que la ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente donde labora.				X	
7	El nivel de ruido en el puesto es la adecuada				X	
8	La intensidad del ruido en su puesto de trabajo no es exagerada ni incomoda					X

9	El ruido no le provoca problemas en su salud			X	
Dimensión 2: Condiciones de tiempo					
10	El horario establecido por la institución es de 8 horas y es cumplido.				X
11	La jornada establecida es suficiente para desarrollar sus funciones laborales				X
12	Esta usted de acuerdo con su horario de trabajo				X
13	No realiza usted horas extras en su empresa				X
14	Le es beneficioso desarrollar horas extras y son retribuidas				X
15	Las horas extras que realiza son a pedido de usted				X
16	Cada semana dispone de 1 día de descanso				X
17	El periodo de descanso es tomado por mutuo acuerdo				X
18	El tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente				X
Dimensión 3: Condiciones sociales					
19	Existe una buena relación con su jefe (superiores) y hace críticas constructivas				X
20	Nunca ha tenido problemas laborales con sus jefes o superiores		X		
21	Lleva buena comunicación con su jefe y/o superiores				X
22	Existe buenas relaciones con sus compañeros de trabajo				X
23	El trabajo en equipo le permite realizar mejor sus tareas				X
24	Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo				X

VARIABLE 2: Satisfacción Laboral

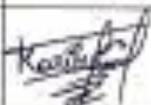
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Intrínseca						
1	Siente satisfacción con lo que le produce su trabajo por sí mismo				X	
2	Siente satisfacción con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca y le gusta.					X
3	Siente satisfacción con los objetivos y metas que debe alcanzar				X	
4	Siente satisfacción con la tasa de producción que debe alcanzar				X	
Dimensión 2: Ambiente físico						
5	Siente satisfacción con el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo			X		
6	Se siente satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.				X	
7	Se siente satisfecho con la temperatura de su local de trabajo.				X	
8	Se siente satisfecho con la ventilación de su lugar de trabajo.					X
9	Se siente satisfecho con la iluminación de su lugar de trabajo.		X			
Dimensión 3: Prestaciones						
10	Siente satisfacción con el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales				X	
11	Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.				X	
12	Se siente satisfecho con el salario que usted recibe.				X	
13	Se siente satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene.				X	

14	Se siente satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución			X	
Dimensión 4: Supervisión					
15	Siente satisfacción con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea			X	
16	Siente satisfacción con la supervisión que ejercen sobre usted.			X	
17	Siente satisfacción con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.			X	
18	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.				X
19	Le hace sentir satisfacción la manera de relaciones personales con sus superiores		X		
20	Siente satisfacción con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.			X	
Dimensión 5: Participación					
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo le hace sentirse satisfecho			X	
22	Siente satisfacción con la participación en las decisiones de su departamento o sección			X	
23	Se siente satisfecho con la participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El cuestionario... nuestra... lógica... y coherencia... y los términos
usados... se entienden con facilidad.....

IV. RECOMENDACIONES:

Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto	Grado Académico
22/07/2021	47214935		Lic. en Administración y Systems

Data de procesamiento de datos

Base de datos de la Variable 1 Condiciones Laborales

N°	Géner	Cond. Lab	Item 1CL	Item 2CL	Item 3CL	Item 4CL	Item 5CL	Item 6CL	Item 7CL	Item 8CL	Item 9CL	Item 10CL	Item 11CL
1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1
3	2	2	3	3	1	3	5	3	3	3	3	5	3
4	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2
5	1	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3
6	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2
7	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3
8	2	1	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5
9	1	1	2	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2
10	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
11	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2
12	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5
15	1	1	2	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2
16	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1
17	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1
18	1	2	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
20	2	1	2	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	5	5	3	5	1	1	4	5	5	3	5
23	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2
25	2	2	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5
26	1	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2
27	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3
28	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3
30	1	1	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5
31	2	1	2	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2
32	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	2	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5
36	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	1	2	5	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

39	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
40	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4
41	1	1	2	2	5	3	2	2	2	3	2	5	3
42	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
43	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3
44	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3
45	1	1	3	1	1	3	5	3	3	3	2	1	3
46	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2
47	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2
48	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3
49	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4
50	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

Item 12CL	Item 13CL	Item 14CL	Item 15CL	Item 16CL	Item 17CL	Item 18CL	Item 19CL	Item 20CL	Item 21CL	Item 22CL	Item 23CL	Item 24CL
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
5	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3
3	5	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	3
3	2	5	1	2	3	3	3	2	5	1	2	2
2	5	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	3
3	2	5	1	2	3	2	3	2	5	1	2	1
1	1	3	3	3	4	1	1	1	3	3	3	4
4	3	2	5	4	3	4	4	3	2	5	4	2
5	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	2	2
3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	2	5	1	2	3	2	3	2	5	1	2	3
3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1
4	3	2	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3
5	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	2	1
3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3
3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2
5	5	4	3	3	2	2	5	5	4	3	3	5
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
5	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	2	3
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3
1	3	2	4	4	3	2	1	3	2	4	4	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	5
5	3	2	3	4	3	3	5	3	2	3	4	2
3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2
2	1	2	3	3	5	2	2	1	2	3	3	2
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1

1	1	3	3	3	4	1	1	1	3	3	3	3
4	3	2	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3
5	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	2	3
3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3
3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	5
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
1	1	3	3	3	4	2	1	1	3	3	3	3
2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3
3	4	2	2	3	1	4	3	4	2	2	3	2
2	1	3	2	3	4	2	2	1	3	2	3	5
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3
1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3
3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	3
5	1	4	3	3	2	2	5	1	4	3	3	5
3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3
3	2	5	1	2	3	2	3	2	5	1	2	2
2	1	2	3	3	5	2	2	1	2	3	3	3
3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	1
3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3

Dimensiones de la variable Condiciones laborales

X1 Condiciones Ambientales	X2 Condiciones de tiempo	X3 Condiciones sociales
20	19	15
13	18	13
27	31	23
21	23	15
28	29	20
21	22	14
18	20	15
41	33	20
29	24	15
28	28	19
21	22	16
13	17	12
18	20	13
41	33	21
29	24	14
15	19	15

13	17	12
31	32	25
20	23	15
29	24	16
18	20	15
34	27	16
19	21	15
22	22	19
40	31	19
27	22	13
22	22	13
18	20	13
18	20	14
41	33	21
29	24	16
28	28	21
18	20	15
19	20	15
38	29	20
18	22	15
20	21	14
19	18	13
20	23	16
18	23	16
23	23	14
20	20	14
18	16	13
16	19	13
24	24	21
21	24	18
21	22	15
23	22	14
24	26	17
19	21	15

Base de datos de la Variable 2 Satisfacción Laboral

N°	Item 1 SL	Item 2 SL	Item 3 SL	Item 4 SL	Item 5 SL	Item 6 SL	Item 7 SL	Item 8 SL	Item 9 SL	Item 10 SL	Item 11 SL	Item 12SL
1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	5	1
3	3	2	1	5	3	3	5	3	3	3	3	3
4	1	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1
5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3
6	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1
7	3	3	3	1	3	2	4	1	1	1	1	3
8	2	2	2	3	4	5	3	3	3	4	4	5
9	4	5	5	3	2	4	3	1	1	3	5	2
10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1
12	3	3	3	2	1	1	2	4	5	3	3	1
13	3	2	1	2	2	2	1	3	3	1	2	2
14	2	3	2	3	4	5	3	3	3	4	4	5
15	4	5	5	3	2	4	1	3	3	3	5	2
16	3	3	4	2	1	1	3	3	2	3	3	3
17	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	1
18	3	2	1	5	3	3	5	4	5	2	5	3
19	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
20	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	5	2
21	3	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2
22	2	3	2	3	4	5	2	1	1	2	1	4
23	4	5	5	2	2	2	3	2	3	3	3	2
24	2	3	2	2	2	2	5	3	3	2	3	4
25	2	3	2	3	4	5	3	2	3	3	5	3
26	4	5	5	3	2	4	2	4	5	3	3	2
27	3	3	4	1	3	2	2	2	3	2	2	3
28	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2
29	2	3	2	1	3	2	3	4	5	1	1	3
30	2	2	2	3	4	5	3	3	3	4	4	5
31	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	5	2
32	3	3	4	4	3	3	5	2	3	2	3	3
33	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
34	2	3	2	2	2	2	3	4	5	1	2	2
35	2	3	2	3	4	5	5	3	3	3	3	3
36	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2
37	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3
38	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
39	3	3	2	2	3	2	2	4	5	4	3	2
40	3	1	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2

41	3	3	2	5	2	2	3	4	2	2	2	2
42	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
43	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3
44	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1
45	3	3	2	1	3	2	5	2	1	2	5	3
46	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1
47	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1
48	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3
49	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3
50	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2

Item 13SL	Item 14SL	Item 15SL	Item 16SL	Item 17SL	Item 18SL	Item 19SL	Item 20SL	Item 21 SL	Item 22SL	Item 23 SL
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
5	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3
1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2
4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	1
3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2
2	1	1	2	3	5	1	2	1	1	3
1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1
3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3
3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3
2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3
5	2	3	5	2	5	3	5	3	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3
3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	1
2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
5	2	2	5	2	2	4	5	2	2	2
3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3
2	3	2	2	3	5	2	2	2	3	3
2	5	3	2	2	2	3	2	3	5	2
1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1
3	4	3	3	1	5	3	3	3	4	1
3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4

3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
5	3	3	5	2	2	3	5	3	3	2
3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1
3	3	2	3	1	5	2	3	2	3	1
5	3	4	5	3	2	3	5	4	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2
3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3
2	1	3	2	4	5	2	2	3	1	4
5	4	3	5	2	2	2	5	3	4	2
3	2	2	3	2	5	2	3	2	2	2
3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3
3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1
3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3
5	2	3	5	2	2	3	5	3	2	2
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2
3	5	3	3	2	1	3	3	3	5	2
1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3

Dimensiones de Satisfacción laboral

X1 Intrínseca	X2 Ambiente físico	X3 Prestaciones	X4 Supervisión	X5 Participación
7	10	10	11	6
9	8	11	9	4
11	17	16	21	8
7	11	11	11	8
14	15	12	16	7
7	11	10	8	7
10	11	13	18	8
9	18	19	21	11
17	11	16	16	8
14	15	14	16	8
11	12	12	14	7
11	13	10	14	5
8	11	9	9	6
10	18	19	22	11
17	13	14	11	8
12	10	13	14	5
8	9	10	11	5
11	20	17	23	7
7	13	14	16	8

10	14	16	14	8
12	12	11	12	6
10	13	12	17	9
16	12	13	15	7
9	15	16	20	6
10	17	17	18	10
17	17	13	16	8
11	12	14	14	10
11	10	9	9	6
8	17	12	18	8
9	18	19	21	11
17	15	16	16	8
14	16	16	20	8
11	11	11	14	6
9	16	11	16	6
10	20	17	22	10
16	13	13	16	8
8	13	13	16	9
10	13	11	17	7
10	16	12	18	8
9	15	15	19	9
13	13	11	17	6
8	14	11	16	7
8	12	9	14	5
8	12	11	12	5
9	13	17	20	7
9	13	12	16	7
11	11	11	12	7
10	14	15	15	10
11	11	11	13	7
10	13	13	15	7

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es grato dirigirme a través de la presente para saludarlo muy cordialmente a nombre de mi representada la Institución Educativa “**Juan Máximo Villar**” para manifestar lo siguiente:

Que habiendo decepcionado la solicitud de consentimiento informado por parte de la Srta. Bach. **Erica Cira Granados Huaylinos** de la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES; ante lo escrito en la solicitud de referencia se determina la aceptación, para realizar **trabajo de proyecto de tesis CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCION LABORAL DE LA I.E. JUAN MAXIMO VILLAR VILLAR – JAUJA 2019.**

Por lo tanto, certifico que he sido informado con claridad y veracidad del trabajo e investigación que se realizara en la Institución Educativa “**Juan Máximo Villar**”, y actuó consecuente, libre y voluntariamente contribuyendo a este proceso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:



MR. ERICK HUANCAYO AQUINO
C.M. 1020728544
DIRECTOR

Huancayo, 29 Octubre del 2020.

Fotos de la aplicación del instrumento



Docentes encuestados



Docentes encuestados



Docente rellanando cuestionario



Docente rellanando cuestionario