



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,  
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
MARKETING ESTRATÉGICO**

**TESIS**

**CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN  
EN LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTES DEL  
MINISTERIO PÚBLICO DE LIMA SUR - 2022**

**PRESENTADA POR**

**BACH. ALEX RICARDO MEJIA BOBADILLA**

**BACH. OSCAR ESPIL SANCHEZ**

**ASESOR**

**DRA. YAJAIRA LIZETH CARRASCO VEGA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING  
ESTRATÉGICO**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la \_FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (\_\_\_) / Tesis ( x ) / Trabajo de suficiencia profesional (\_x\_) / Trabajo académico (\_\_\_), titulado:

### CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN EN LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LIMA SUR – 2022

Presentado por el(la):

Bach. Alex Ricardo Mejia Bobadilla

Bach. Oscar Espil Sanchez

Para obtener el grado académico (\_\_\_) o Título profesional (\_X\_) o Título de segunda especialidad (\_\_\_) de LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO asesorado por el/la Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega como asesor con Resolución de RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 04913 - 2022-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO	Bach. Alex Ricardo Mejia Bobadilla Bach. Oscar Espil Sanchez	CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN EN LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LIMA SUR – 2022	16%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 16%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 21 de FEBRERO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
<b>INDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>7</b>
RESUMEN .....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN .....	12
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2. Definición del Problema .....</b>	<b>22</b>
<b>1.3. Objetivos de la Investigación .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.1. Objetivo General.....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.2. Objetivos Específicas .....</b>	<b>23</b>
<b>1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....</b>	<b>23</b>
<b>1.4.1. Justificación Teórica .....</b>	<b>23</b>
<b>1.4.2. Justificación Metodológica .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4.3. Justificación Práctica.....</b>	<b>24</b>
<b>1.5. Operacionalización de variables .....</b>	<b>26</b>
<b>1.6. Hipótesis de la Investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>1.6.1. Hipótesis General .....</b>	<b>27</b>
<b>1.6.2. Hipótesis Específicas .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Antecedentes de la Investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1.1. Antecedentes Internacionales.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1.2. Antecedentes Nacionales.....</b>	<b>30</b>
<b>2.1.3. Antecedentes Regionales.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2 Bases Teóricas .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3 Marco Conceptual.....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO .....</b>	<b>52</b>
<b>3.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>52</b>
<b>3.3. Población y muestra.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3.1. Población.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3.2. Muestra .....</b>	<b>53</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>53</b>

3.4.1. Técnica .....	53
3.4.2. Instrumento .....	53
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	54
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>
4.1. Presentación de resultados por variables.....	55
4.2. Contratación de hipótesis.....	83
4.3. Discusión de resultados.....	90
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
5.1. Conclusiones .....	95
5.2. Recomendaciones .....	96
<b>Anexo N.º 01: Matriz de Consistencia .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexo N.º 02: Matriz de Operacionalización: Definición de Variables y Dimensiones Indicadores .....</b>	<b>102</b>
<b>Anexo N.º 03: Matriz del Instrumento.....</b>	<b>104</b>
<b>Anexo N.º 04: Instrumentos de Recolección de datos .....</b>	<b>106</b>

## Índice de tablas y figuras

### Índice de tablas

Tabla 1 .....	15
Tabla 2 .....	26
Tabla 3 Operacionalización de Variables .....	26
Tabla 4 .....	84
Tabla 5 .....	85
Tabla 6 .....	87
Tabla 7 .....	88
Tabla 8 .....	90

## Índice de figuras

Figura 1 .....	55
Figura 2 .....	56
Figura 3 .....	57
Figura 4 .....	58
Figura 5 .....	59
Figura 6 .....	60
Figura 7 .....	61
Figura 8 .....	62
Figura 9 .....	63
Figura 10 .....	64
Figura 11 .....	65
Figura 12 .....	66
Figura 13 .....	67
Figura 14 .....	68
Figura 15 .....	69
Figura 16 .....	70
Figura 17 .....	71
Figura 18 .....	72
Figura 19 .....	73
Figura 20 .....	74
Figura 21 .....	75
Figura 22 .....	76
Figura 23 .....	77
Figura 24 .....	78
Figura 25 .....	79
Figura 26 .....	80
Figura 27 .....	81
Figura 28 .....	82

## RESUMEN

La conjetura de la pesquisa es demostrar que hay concordancia positiva entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022.

Es una pesquisa de nivel teórico dado que se va a corroborar lo que la teoría señala sobre condiciones y satisfacción, además es de nivel relacional, con diseño experiencial, con una muestra de 41 respondientes, y trabajado en el SPSS27. Entre los resultados hay rho de Spearman entre condiciones laborales y satisfacción laboral de 0.343, lo que indica una correlación positiva moderada. El rho entre las condiciones del entorno y la satisfacción laboral es de 0.427. Esto indica una correlación positiva moderada entre las dos variables. La correlación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral es de 0.263. Este es un coeficiente positivo, lo que indica una relación directa entre las dos variables. Sin embargo, la magnitud de la correlación es baja. Se presenta un coeficiente de 0.483, lo que indica una correlación positiva moderada entre las condiciones sobre los servicios de trabajo y la satisfacción laboral.

Se concluye que hay relación entre las variables de trabajo, pero moderada.

Palabras clave: condiciones laborales, satisfacción, condiciones de riesgo.

## ABSTRACT

The conjecture of the research is to demonstrate that there is a positive concordance between working conditions and satisfaction of transport workers of the Public Prosecutor's Office in southern Lima - 2022.

It is a theoretical level research given that it will corroborate what the theory points out about conditions and satisfaction, it is also at a relational level, with an experiential design, with a sample of 41 respondents, and worked in SPSS27. Among the results there is a Spearman's rho between working conditions and job satisfaction of 0.343, which indicates a moderate positive correlation. The rho between environmental conditions and job satisfaction is 0.427. This indicates a moderate positive correlation between the two variables. The correlation between risk conditions and job satisfaction is 0.263. This is a positive coefficient, indicating a direct relationship between the two variables. However, the magnitude of the correlation is low. A coefficient of 0.483 is presented, indicating a moderate positive correlation between conditions on work services and job satisfaction.

It is concluded that there is a relationship between the work variables, but a moderate one.

Key words: working conditions, satisfaction, risk conditions.

## INTRODUCCIÓN

La inquietud fue ¿Cómo es la concordancia entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022? Para ello era necesario hacer un recuento historio de la relación de variables:

La relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores es un tema que ha sido ampliamente estudiado a través de diferentes contextos y periodos históricos.

En la Era Industrial (finales del siglo XVIII a principios del XX), la revolución industrial trajo consigo cambios significativos en las condiciones laborales, con la introducción de largas jornadas de trabajo, condiciones insalubres y una falta generalizada de seguridad en el trabajo. Durante este período, los teóricos sociales y los reformadores comenzaron a establecer una conexión entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores, lo que condujo a movimientos por una mejor regulación y protección laboral.

Por otra parte, las teorías de la Administración Clásica (principios del siglo XX), con figuras como Frederick Taylor y Henri Fayol desarrollaron teorías de la administración que sugerían que una mayor eficiencia en el trabajo conduciría a una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, estas teorías a menudo enfatizaban la eficiencia sobre el bienestar del trabajador.

La Escuela de Relaciones Humanas (1930s-1950s) propuso el experimento de Hawthorne, conducido por Elton Mayo y sus colegas, marcó un cambio significativo en la comprensión de la satisfacción laboral. Reveló que los factores sociales y emocionales tenían un impacto considerable en la productividad y satisfacción laboral, y que la atención a las necesidades humanas en el trabajo era crucial.

En la era de los Derechos Laborales (1940s-1970s) se trataba de la consolidación de los sindicatos y la implementación de regulaciones laborales en muchos países fueron respuestas a la creciente demanda de mejoras en las condiciones de trabajo. Estas medidas no solo buscaban proteger a los trabajadores sino también aumentar su satisfacción y compromiso con el trabajo.

Por lo mismo que los enfoques Contemporáneos (1980s-presente), las teorías modernas de gestión, como la teoría de la autodeterminación y el modelo de la calidad total, resaltan la importancia del empoderamiento del empleado, el desarrollo profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal para la satisfacción laboral. Las condiciones laborales ya no se ven solo como características físicas del lugar de trabajo, sino también como aspectos culturales y psicológicos de la organización.

Entonces deviene el impacto de la Globalización y la Tecnología (finales del siglo XX y siglo XXI), donde la globalización y el avance tecnológico han cambiado las expectativas y percepciones sobre las condiciones laborales. La flexibilidad del trabajo, el teletrabajo y la digitalización han abierto nuevas posibilidades para mejorar la satisfacción laboral, aunque también han creado nuevos desafíos.

Y así en la realidad de Lima Sur en el contexto específico del transporte en el sector público, como el Ministerio Público de Lima Sur, las condiciones laborales pueden incluir la seguridad, la estabilidad del empleo, las políticas de bienestar y las oportunidades de desarrollo. La satisfacción en estos roles puede verse influenciada por la cultura organizacional, las políticas gubernamentales y las condiciones económicas locales.

En todas estas realidades y a lo largo de la historia, ha habido una concordancia positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores. Las mejoras en las condiciones laborales, tanto en el ambiente físico como en el trato a los trabajadores y en la cultura empresarial, tienden a correlacionarse con un aumento en la satisfacción laboral. Sin embargo, esta relación no es estática ni universal; es dinámica y afectada por factores económicos, sociales y culturales que cambian con el tiempo y varían de un contexto a otro.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

El Ministerio de Asuntos Públicos es un organismo autónomo del Estado, cuya función principal es proteger la legitimidad, los derechos de los ciudadanos y los intereses públicos; representar a la sociedad os tribunales, con el fin de proteger a las familias, los menores y los incapaces y en interés público, así como velar por la moralidad pública; enjuiciamiento penal y compensación civil.

Garantiza también la prevención de los delitos dentro de los límites impuestos por la ley y la independencia de las autoridades judiciales y de la propia administración judicial y demás órganos autorizados por la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico del Estado especificado.

### **DISTRITOS FISCALES EN EL DEPARTAMENTO DE LIMA:**

En el departamento de Lima encontramos a 05 distritos Fiscales:

- Lima Centro
- Lima Este
- Lima Norte
- Lima Noroeste
- Lima Sur
- Ventanilla

En el Ministerio Público – Gerencia General, existen diferentes Distritos Fiscales, de los cuales uno de ellos es el Distrito Fiscal de Lima Sur, donde existe una flota de transportes, la cual cuenta con 30 conductores asignados a la Administración del Distrito Fiscal de Lima Sur.

## **DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA SUR:**

**Creación:** El Distrito Fiscal de Lima Sur, fue creado el 20 de febrero de 2009.

**Presidenta Electa:** Fiscal Superior (T) Niccy Mariel Valencia Llerena — Periodo 2019-2020.

**Vigencia del Nuevo Código Procesal Penal:** El Código Procesal Penal entraría en vigencia a partir del 01 de diciembre del 2020, según las programaciones del Equipo Técnico de Implementación del Nuevo Código Procesal Penal.

Actualmente se encuentra vigente el antiguo Código Procesal Penal. La fiscalía especializada de Corrupción de funcionarios es la única cuyas funciones las desempeña en base al Nuevo Código Procesal Penal.

### **Competencia:**

El Distrito Fiscal de Lima Sur tiene como ámbito de competencia un total de 11 distritos, los cuales son:

En los primeros cinco distritos se cuenta con locales de atención al usuario.

## **DISTRITOS DE LIMA SUR**

**Tabla 1**

*POBLACIÓN SEGÚN DISTRITOS 2017 (En miles)<sup>1</sup>*

<b>Nº</b>	<b>DISTRITO</b>	<b>POBLACIÓN 2017</b>	<b>% SEGÚN TOTAL DISTRITOS</b>
<b>1</b>	Villa El Salvador	475.5	4.70
<b>2</b>	Villa María del Triunfo	461.2	4.50
<b>3</b>	San Juan de Miraflores	416	4.10
<b>4</b>	Chorrillos	335.6	3.30
<b>5</b>	Pachacamac	132.8	1.30
<b>6</b>	Lurín	87.4	0.9
<b>7</b>	Pucusana	17.5	0.2
<b>8</b>	Punta Negra	8.1	0.1
<b>9</b>	San Bartolo	7.9	0.1
<b>10</b>	Punta Hermosa	7.8	0.1
<b>11</b>	Santa María del Mar	1.6	0
<b>TOTAL</b>		<b>1,951.40</b>	<b>19.30</b>

<sup>1</sup> Solo se menciona aquellos distritos que son competencia del Distrito Fiscal de Lima Sur.

En conclusión, el Distrito de Lima Sur comprende un 19.30% del total de la población limeña que tiene un total de 35.1% de la población nacional, lo que lo constituye en uno de los distritos más populosos de Lima.

En el presente caso, se evalúa a los conductores del Distrito Fiscal de Lima Sur, del Ministerio Público.

En la actualidad los conductores del Distrito Fiscal de Lima Sur, no son un área jerárquicamente constituida y todos dependen del Administrador del Distrito Fiscal, lo que conlleva a que, dada las propias tareas o funciones, no tenga el tiempo y espacio disponible para atender los requerimientos y necesidades de los conductores y para satisfacer estas necesidades.

En ese contexto y a la actualidad, no existe un Área de Transportes, por lo que jerárquica y organizacionalmente, se elige a un Conductor de esta Flota, el cual es elegido por el Administrador del Distrito Fiscal de Lima Sur, quien elige uno de los conductores a fin de que coordine y que apoye en transportes para dirigir la flota, existiendo descontento por parte de los demás conductores.

El problema inicialmente radica, que entre los mismos compañeros existe discrepancias, no permitiendo que uno de estos lidere con éxito el equipo, pues generalmente se apartan del líder, quien además tiene la tarea de impartir órdenes para el mejor desempeño de las funciones de los servidores y esto ha conllevado a que existan grupos cerrados en esta Flota, y además indispongan al líder de este grupo, los conductores desde años atrás indican lo siguiente:

- El coordinador no debería ser un conductor, pues no tiene el manejo de liderazgo, no conoce la parte funcional y administrativa, por lo que ellos proponen que debería ser alguien con preparación profesional y que tenga conocimientos en mecánica, conocimientos en administración y ser el líder y quien lleve todas sus sugerencias a la Alta Dirección.
- El coordinador, por el perfil que tiene actualmente, no conoce de gestión y de la Administración Pública. no puede llevar el cargo, porque no está preparado.

- El coordinar tiene sus amigos y solo a ellos les dan las camionetas en mejor estado y les dan permiso para descansar los días que su grupo desee, desvirtuando el tema de la jerarquía.

(Millones Trinidad, 2022); sostiene que, en el orbe del emprendimiento donde hay más competencia y global, hoy en día, los ambientes laborales son el factor determinante de la “felicidad” laboral y la insatisfacción laboral. Y eso se debe a que el trabajo es un parte tan importante de la vida de todos y las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, comprender los causas que influyen en la felicidad laboral es la clave para mejorar el rendimiento y la productividad de los empleados.

Lo que significa que, si el propósito de las empresas es crecer, se deben de conocer las personas que laboran dentro de ella, de la misma empresa lo que implica valorar el capital humano, ya que ellos juegan un papel importante dentro de una organización, porque son ellos quienes realizan distintas tareas imprescindibles para conseguir el éxito de una empresa. Para ello es importante también saber el punto de vista del trabajador sobre los ambientes laborales y el grado de “felicidad” laboral que experimentan en la empresa. Es así entonces que de manera progresiva las empresas han ido obteniendo conocimiento de lo importante que es el recurso humano y de permitirles a ellos el poder formar parte de la toma de decisiones, para que puedan adquirir confianza para que se les pueda brindar la oportunidad de crecer juntamente con la empresa.

Ahora en Latinoamérica las empresas se están dando cuenta que para lograr la calidad total y brindar un buen servicio a los clientes es necesario tomar en cuenta los aspectos internos de la empresa que tendrán un impacto directo en el trabajo del cliente, es decir - percepción de los empleados. con tu trabajo, con tu jefe y con tus compañeros que se deben introducir cambios de actitudes y comportamientos; así como en su estructura organizacional y operaciones comerciales.

En las empresas nacionales también se toma importancia las condiciones laborales y la “felicidad” laboral porque reflejaran las facilidades

o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad y calidad o para encontrar su punto de equilibrio.

Es por tal que para las empresas nacionales los trabajadores son pieza y factor clave para el crecimiento empresarial, así mismo también para lograr el desarrollo y el cambio dentro de las empresas ya que pasan la mayor parte de su tiempo en las empresas y de esta interacción depende que su paso por ellas sea satisfactoria y estimulante, como también puede ser insatisfactoria y desagradable. De tal manera que la relación Empresa - Trabajador conforma un sistema integrado y cualquier cambio que suceda en uno de ellos afectará inevitablemente al otro.

Muchas veces no se sabe si el trabajador está contento con lo que le paga o no está contento con la forma en que el jefe le da las órdenes. Es posible que este preocupado porque no puede ascender. Aspiraciones legítimas que tiene todo trabajador.

Un tema muy importante en seguridad es el ambiente laboral y no necesariamente es el contrato que implica cuántos días va a trabajar o cuántos meses va a trabajar, con los horarios, la posibilidad de rotación, sino los ambientes laborales son las condiciones físicas las condiciones materiales y relacionadas con su actividad la presencia de agentes químicos, de sustancias químicas, de productos químicos, de mezclas químicas, el hecho de estar en contacto con fluidos peligrosos.

Son una serie de condiciones laborales que hay que tener en cuenta respecto del tema del trabajador dentro de una planta industrial, o de un centro de labores. entonces aquí se tiene una referencia, puede ser una planta industrial o el lugar donde se realiza la actividad laboral. Entonces en ese lugar simplemente se está observando un esquema sencillo van a haber muchas áreas o van a haber muchas zonas y dentro de un área o de una zona los trabajadores realizan actividades, en particular el área de mezcla, se va tener el área de filtración, el área de dosificación, el área de reacción, en las áreas de separación, el área de tratamiento de residuos entre otras donde según la planta industrial hay áreas, hay zonas, y dentro de las áreas, dentro de las zonas, se va encontrar un puesto de trabajo y ese puesto de

trabajo tiene que haber sido diseñado adecuadamente, se va encontrar un trabajador, se va encontrar una trabajadora en el puesto de labores.

Cuando se analiza este tipo de temas la tesis va a servir para el análisis del puesto de trabajo, entonces hay que observarlo muy bien, hay que ver si el diseño del puesto de trabajo corresponde con la realidad, si los ambientes laborales son favorables o desfavorables entonces ahí, en estas condiciones de trabajo van a tener un atributo, el atributo va a ser por ejemplo favorable o desfavorable.

El encargado de la seguridad e higiene industrial, el supervisor de seguridad e higiene industrial o inspector de seguridad de salud en el trabajo, por ejemplo va a tener que llenar una serie de formatos que le permitan evaluar el puesto de trabajo, ver como una trabajadora realiza su actividad, como un trabajador realiza tu actividad, ver si esas condiciones contribuyen o no a su bienestar y ver en qué forma se pueden hacer algunas modificaciones en el puesto de trabajo para no atentar contra el bienestar de un trabajador o de una trabajadora.

Entonces hay diversas actividades laborales y estos temas de seguridad laboral no solamente se aplican para el caso de trabajadores o trabajadoras, que están en contacto con químicos porque esto se aplica en diversas actividades de una planta industrial, donde casi todos están en contacto con químicos, o porque algunos trabajadores están en el almacén entonces van a tener que mover en un determinado tiempo, cargas, van a tener que transportar de un lugar a otro la materia prima, los insumos o los productos terminados y otros van a tener que hacer reparaciones eléctricas, otros van a tener que trabajar en mantenimiento o en el mantenimiento de la parte mecánica, otros por supuesto de la parte electrónica, otros van a tener que hacer confecciones, otros van a tener que investigar.

Si se observa que una trabajadora está manipulando una caja y actualmente hay empresas dedicadas al comercio internacional y todos tienen grandes almacenes donde hay compras por internet entonces independientemente de dónde esté el producto se hace el pedido se embala adecuadamente. Al respecto hay que tener en cuenta una serie de condiciones, una serie de protocolos para ello se observa que esta trabajadora está haciendo un esfuerzo en la carga y descarga. Y allí la posición de los brazos en relación con la carga que ella va a tener que manipular.

Hay cargas de diverso tamaño hay cargas que tienen pesos diferentes entonces estos paquetes van a pesar en diferentes valores, y de estos pesos que se registren muy bien, pero miren la posición de las manos le va a traer posturas que son inadecuadas entonces el puesto de trabajo también tiene que haber sido diseñado para que esta trabajadora realice la menor cantidad de esfuerzo y no genere en el futuro posturas que sean degenerativas.

Al observar un taller de confecciones, se denota que hay confeccionistas mujeres y se observan confeccionistas varones. Él observa que las trabajadoras están con una máquina eléctrica, se observa los contactos eléctricos, se observa la cantidad de trabajo que tiene, y ahí hay riesgos que se tienen que evaluar, y generar soluciones.

La concentración, la iluminación, en condiciones de trabajo, condiciones laborales específicas para cada actividad profesional es posible. Que haya partículas o que existan fibras en el lugar de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores, de la trabajadora, del trabajador es posible que se pueda pinchar con algunos elementos punzo cortantes o se pueda cortar o bien le puede pasar la corriente eléctrica, la iluminación puede ser defectuosa si las órdenes de calidad pueden ser complicadas, pueden estar muy juntos un trabajador de otro, si puede haber un ruido de fondo puede haber un ruido que hace con sus propias máquinas entre otros que dañe la concentración para una mayor producción.

Una actividad laboral donde se tiene un soldador también tiene sus condiciones de trabajo condiciones propias de su actividad. Va a estar en contacto con electrodos, los electrodos tienen energía eléctrica el hecho de soldar implica una elevada elevación de temperatura para hacer posible que dos partes metálicas se fundan y se puedan unir.

Este el principio de la zona dura, son estas chispas que son que tan pequeñas partículas incandescentes y por eso el trabajador tiene que estar protegido adecuadamente con los elementos de protección personal, si se tiene un espacio aparentemente muy reducido si el ambiente de trabajo solamente tiene elevadas temperaturas como consecuencia del diseño de trabajo, deben corregirse.

Ellos están trabajando con determinados químicos y puede haber una generación de condiciones de operación y estos materiales podría sin ser sometidos a determinadas tensiones o a determinadas presiones se pueden producir explosiones que puede afectar la salud de los trabajadores y analistas.

Se puede hablar de un trabajador que está laborando con estructuras de madera y está con un taladro realizando un tipo de perforación y se observa que no está con los elementos de protección personal, porque le faltan los guantes y se puede observar, pero si tiene sus lentes , tienen su casco y está trabajando con un taladro que tiene energía incorporada, es un taladro que requiere energía eléctrica sino que este tipo de taladros son con baterías con batería pero a la hora de hacer una perforación también se genera un elevado rozamiento y este rozamiento produce calor trabaja más si se emplea una broca.

La broca es un elemento punzocortante, ésta provoca y va a girar a una velocidad determinada y también se va a calentar entonces este trabajador se puede quemar, con el contacto con la broca o también muy bien se puede cortar. Hay diversas actividades laborales donde se puede observar riesgos. Sobre todo, en estas cinco situaciones referida a las actividades laborales.

Al inicio cada uno de estos trabajadores realizan estas actividades porque requieren una retribución económica que les permita satisfacer sus necesidades, muy bien pero estas actividades laborales no pueden afectar el bienestar del trabajador no pueden aceptar un componente importante de este bienestar muy bien que la salud esta trabajadora que está en una empresa que comercializa una serie de productos a nivel internacional tiene que realizar esta actividad durante varias horas y en una postura donde hace doble esfuerzos, muchas veces así se tiene a la trabajadora en primer plano y que trabaja en una empresa de confecciones textiles.

Ahora se tiene un soldador en una empresa metalmecánica o en una empresa que hace mantenimiento o construcción de rejillas. Se tiene investigadores, se tienen analistas y se tiene un trabajador que hace labores con madera entre otros.

Entonces si el bienestar personal y sus componentes interesa, se les pediría que comiencen a repensar políticas de seguridad de riegos, y que los contenidos sean los más adecuados para cero riesgos y optimizar la producción.

La “felicidad” laboral y las condiciones de trabajo son actualmente una de las preocupaciones de todas las empresas y por esta razón requiere identificar los problemas de mayor preocupación en su personal, para ello es necesario el poder plantearse la siguiente pregunta de investigación.

## **1.2. Definición del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es la concordancia entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo es la concordancia entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022?
- ¿De qué manera se presenta la concordancia entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022
- ¿Cómo es la concordancia entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Demostrar que hay concordancia positiva entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022.

#### **1.3.2. Objetivos Específicas**

- Determinar que hay concordancia positiva entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del Ministerio Público de Lima sur – 2022.
- Probar que hay concordancia positiva entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022.
- Contrastar que hay concordancia positiva entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022.

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

La presente pesquisa en su campo teórico se justifica el poder analizar ambas variables las cuales son las condiciones de trabajo y la “felicidad” laboral.

(Salazar Marmolejo & Ospina Nieto, 2019); afirman que, la “felicidad” laboral es el efecto de las diferentes actitudes de los empleados; Estas actitudes están correlacionadas con el empleo y se refieren a factores específicos como salarios, supervisión, estabilidad laboral y condiciones de trabajo.

Por lo tanto, es de especial interés conocer la relación de ciertos fenómenos que están ocurriendo a diario dentro de la institución como el de la “felicidad” laboral del personal y las condiciones de trabajo, ya que estudios han indicado una serie de relación entre estas dos variables que se conjuntan con el trabajador y las empresas. Una vez que se haya identificado los problemas se lograra adoptar distintas técnicas

para mejorar en ciertos aspectos y medidas para prevenir ciertos problemas o conductas.

#### **1.4.2. Justificación Metodológica**

En la presente pesquisa se hará pleno uso de técnicas de encuesta utilizando herramientas de investigación, tales como encuestas y cuestionarios, que nos permitirán medir la influencia de las condiciones de trabajo y la “felicidad” laboral, por lo que gracias a estas herramientas se podrá medir y saber cómo las variables del estudio se reflejan en el personal.

#### **1.4.3. Justificación Práctica**

La presente pesquisa contribuirá a realizar un estudio para determinar la forma de medir el nivel de “felicidad” de los empleados con las condiciones en que desarrollan su labor que permita diseñar estrategias de mejoramiento de las condiciones de trabajo, contribuyendo a incrementar la “felicidad” laboral en los trabajadores del sector transporte del MP lima sur, y de esta manera brindar las mejores condiciones de trabajo a los trabajadores, ya que es considerado como un elemento fundamental en la empresa, además se tomará mucho en cuenta que cuenten con las óptimas condiciones de trabajo y así se logre la “felicidad” laboral en ellos.

Esta investigación será útil ya que mostrará las opiniones de los empleados sobre las condiciones de trabajo de la empresa y las medidas de “felicidad” laboral. Esto identificará áreas de oportunidad y potencial de crecimiento para mejorar o mejorar los procesos que conducen a una mejor calidad y beneficios económicos. Asimismo, este estudio puede ser considerado como una guía respecto a variables que serán consideradas en futuros estudios.

#### **Limitaciones**

Para cada uno de los ítems presentados en la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral, se ubicaron las siguientes limitaciones:

**a. Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral:**

Una limitación de este hallazgo es que el coeficiente de Spearman de 0.343, aunque estadísticamente significativo, no implica una fuerte relación causal. Es posible que existan variables no observadas que influyan tanto en las condiciones laborales como en la satisfacción laboral, creando una correlación espuria. Además, la medida de "condiciones laborales" puede ser demasiado amplia o vaga, y podría beneficiarse de una desagregación en componentes más específicos para un análisis más detallado.

**b. Condiciones del Entorno y Satisfacción Laboral:**

La correlación de 0.427 sugiere una influencia moderada del entorno en la satisfacción laboral, pero esta relación podría estar sesgada por la percepción subjetiva de los empleados o por la influencia de la cultura organizacional, la cual no se captura totalmente en el coeficiente de correlación. Además, el entorno físico puede cambiar con el tiempo, lo que podría no reflejarse en un estudio transversal.

**c. Condiciones de Riesgo y Satisfacción Laboral:**

La correlación relativamente baja de 0.263 indica que otros factores pueden tener un impacto más significativo en la satisfacción laboral que las condiciones de riesgo por sí solas. Esta limitación apunta a la necesidad de un análisis más exhaustivo de los factores de riesgo específicos y cómo se gestionan, así como a la posible variación en la percepción de riesgo entre diferentes empleados.

**d. Condiciones sobre los Servicios de Trabajo y Satisfacción Laboral:**

Aunque la correlación de 0.483 es moderada, podría no reflejar la complejidad de cómo los servicios de trabajo interactúan con otros aspectos del empleo para influir en la satisfacción laboral. La calidad, la frecuencia y la relevancia de los servicios de apoyo pueden variar significativamente entre departamentos o incluso entre

individuos dentro de la misma área, lo que puede llevar a diferencias en la percepción de su impacto en la satisfacción laboral.

En todos estos casos, la interpretación de las correlaciones debe hacerse con precaución. La correlación no necesariamente implica causalidad, y las medidas utilizadas en los estudios de satisfacción laboral pueden estar sujetas a sesgos de respuesta y otros tipos de error de medición. Además, la satisfacción laboral es un constructo complejo influenciado por una multitud de factores psicológicos, culturales y sociales que pueden no se puede indagar de manera segura.

### 1.5. Operacionalización de variables

**Tabla 2**

**Tabla 3**

#### *Operacionalización de Variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajo, Maquinarias y herramientas, Iluminación Equipos informáticos Protección contra incendios y riesgos de sismos	1,2,3,4 y 5	Ordinal
	Condiciones de riesgo	Ruidos Contaminación del aire Productos inflamables Riesgos eléctricos Temperaturas extremas	6,7,8,9 y 10	Ordinal
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Servicios higiénicos Botiquines	11 y 12	Ordinal
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)	Salario Beneficios sociales Oportunidad de ascenso Las relaciones con sus compañeros Tratamiento justo del jefe Horario de trabajo Estabilidad en el empleo Régimen de contratación	13,14,15,16,17,18,19 y 20	Ordinal
	Factores motivadores o satisfactorios	Realización profesional Responsabilidad asignada	21,22 y 23	Ordinal

---

(factores intrínsecos)	Tareas encargados	o	trabajos
---------------------------	----------------------	---	----------

---

## **1.6. Hipótesis de la Investigación**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Hay concordancia positiva entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del Ministerio Público de Lima sur – 2022.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- Hay concordancia positiva entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur - 2022
- Hay concordancia positiva entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022
- Hay concordancia positiva entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur - 2022

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

(García Guerrero, 2018); la presente pesquisa que presenta el autor se titula “Condiciones de trabajo en operarios de limpieza general”, esta pesquisa se realizó en la Universidad Nacional de Colombia en la ciudad de Bogotá, analizando la pesquisa se pretende identificar el objetivo general el cual es caracterizar las condiciones de trabajo de operarios especializados en el servicio de limpieza general que laboran en tres empresas de la ciudad de Bogotá, D.C., 2016, para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 237 trabajadores. El tipo de estudio es cuantitativo, con un diseño descriptivo transversal, orientado a caracterizar las condiciones de trabajo con base en los criterios establecidos en la “II Encuesta Nacional sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la industria”, aprobada por el Ministerio del Trabajo de Colombia, por todo esto , el estudio concluye que los resultados de la revisión bibliográfica han establecido un raro logro y publicación a nivel mundial de artículos científicos relacionados con las condiciones de trabajo de los trabajadores de saneamiento general. (Mercado Rosano, 2015); la presente pesquisa que presentan los autores se titula “Las Condiciones Laborales y el Medio Ambiente de Trabajo como Factores de “felicidad” en el Trabajador”, esta

pesquisa se realizó en la Universidad Autónoma del Estado De México en la capital de Toluca.

Analizando la pesquisa se pretende identificar el objetivo general el cual es conocer el grado de “felicidad” laboral en personal operacional en una empresa ubicada en el parque industrial Toluca 2000, para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 37 mujeres de la empresa Arabela, ubicada en el interior del parque Industrial Toluca 2000 quienes se encuentran laborando en el segundo turno con un horario de 3:00 a 11:00 pm.

El tipo de estudio es descriptivo cuantitativamente porque los datos son recolectados en un solo punto en el tiempo, su propósito es describir las variables y sus razones de correlación en un punto dado en el tiempo, todo esto, el estudio concluye que los resultados muestran que la enfoque Desde un punto de vista psicológico, el nivel de “felicidad” laboral es totalmente subjetivo, entendido como el entorno que incide en su nivel; porque no sólo se necesita de la empresa para poder crear ese confort, sino la dualidad entre la empresa y los empleados.

(Atehortua Monroy & Ceferino Cardona, 2021); la presente pesquisa que presentan los autores se titula “la “felicidad” laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá”, esta pesquisa se realizó en la Universidad EAFIT en la ciudad de Bogotá, analizando la pesquisa se pretende identificar El objetivo general es analizar la “felicidad” laboral actual de los trabajadores de una empresa del sector textil de Bogotá, con el fin de estructurar un plan motivacional que contribuya a mejorar su desempeño, para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 24 trabajadores.

Este tipo de investigación es cualitativa descriptiva, por todo esto el estudio concluye que el nivel de “felicidad” laboral puede ser inversamente proporcional a la intención de cambiar de trabajo en otra empresa, por lo que para este caso de estudio se puede medir en el número de empleados satisfechos del 76%.; Sin embargo, es importante señalar que la población

promedio encuestada tiene 14 años en la empresa y los cambios pueden ser impredecibles.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

(Lázaro Muñoz, 2019); la presente pesquisa que presenta el autor se titula ““felicidad” laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019”, esta pesquisa se realizó en la Universidad César Vallejo en Lima, analizando la pesquisa se pretende identificar el objetivo general el cual es Determinar la relación entre la “felicidad” laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones laborales, en un hospital público - Callao 2019, para la realización de la tesis se requiere 90 enfermeras vinculadas a hospitales públicos. El tipo de investigación es del tipo descriptiva básica porque permite explicar un determinado problema, por lo que tiene únicamente como objetivo generar conocimiento, sobre todos estos, la investigación concluye que existe una relación significativa ( $p = 0.009 < 0.05$ ) entre el grado de “felicidad” laboral del personal de enfermería y las condiciones laborales, en hospitales públicos - Callao 2019, es una relación positiva extrema o directa y moderada, interpretando que a mayores condiciones laborales, mayor “felicidad” laboral.

(Rosales Quispe & Antezana, 2020); Mediante el análisis del estudio se pretende identificar el objetivo común que es determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la “felicidad” laboral del personal a nivel operativo de la empresa de protección Calderón y Ventura S.A.C., para la realización de la tesis se requiere de la participación de un total de 19 trabajadores a nivel operativo. El tipo de investigación es básica, porque no tiene finalidad de aplicación; Este estudio solo tiene como finalidad profundizar en el conocimiento científico de las variables estudiadas en la empresa de seguridad Calderón y Ventura S.A.C, provincia de Huancayo 2020, por todo esto el estudio concluye que si existe una relación La relación

entre las variables tiene un valor de 0.716, luego en relación con la tabla de valores de Pearson para una correlación media positiva.

(Huamaní Sucapuca, 2020); la presente pesquisa que presenta el autor se titula “Condiciones de trabajo y “felicidad” laboral en conductores de una Empresa de Transporte de carga con base en Juliaca 2020”, Este estudio se realizó en la Universidad Peruana Cayetano Heredia en Lima. La realización de la tesis requiere la participación de un total de 80 conductores de una empresa de transporte de carga. El tipo de investigación es descriptiva, observacional y transversal. Por todo esto, el estudio concluye que, en las condiciones de trabajo seguras, higiénicas y ergonómicas de una empresa de carga con sede en Juliaca, según lo informado por los conductores, existe cierto grado de riesgo, las condiciones psicosociales también existen, pero en menor medida. La mitad de los trabajadores están satisfechos con su trabajo en la institución.

(Pacora Cruz, 2019); la presente pesquisa que presenta el autor se titula “Condiciones laborales y “felicidad” de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019”, esta pesquisa se realizó en la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión en Huacho, analizando la pesquisa se pretende identificar el objetivo general el cual es determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la “felicidad” de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 98 personas de ambos sexos quien trabajan en este sector municipalidad Distrital de Huaura. El tipo de investigación es del tipo básico, que se realizará observando una gama de progenitores estudiados y es similar a nuestro trabajo. De todo ello, el estudio concluye que, como se puede observar en la Tabla 3, de un total de 98 colaboradores que representan el 100% de aseo público, 57 de los cuales el 58% opina que las condiciones de trabajo no son buenas y 67 de los cuales el 69% Dicen que no están satisfechos con su trabajo. Los resultados del análisis de correlación muestran que la significación bilateral es 0.001 es menor a 0.05 es 437.

### 2.1.3. Antecedentes Regionales

(Leiva Flores, 2020); el objetivo de la presente pesquisa que presentan es ubicar la relación entre “Motivación y “felicidad” laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2019”, esta pesquisa se realizó en la región Moquegua, analizando la pesquisa se pretende identificar el objetivo general. Para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 61 trabajadores. El tipo de pesquisa cuantitativo, a todo ello la pesquisa concluye que existe relación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,424 confirmada por la significancia bilateral =  $0.001 < 0.01$ .

(Quiso Mamani, 2019); la presente pesquisa que presentan los autores se titula ““felicidad” laboral y compromiso organizacional los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; Moquegua, 2018”, analizando la pesquisa, para su ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 60 trabajadores de la Gerencia de Administración. El tipo de pesquisa es de tipo de descriptivo, correlacional, a todo ello la pesquisa concluye que hay relación y que el p-valor (Sig. bilateral) = 0,000 es menor a 0,05 de significancia, por tanto, concluimos que a medida que crece la “felicidad” laboral, crece el compromiso organizacional en los trabajadores.

(Ramírez Galindo, 2019); la presente pesquisa que presentan los autores pretende probar que el “Programa CORG mejora el nivel de “felicidad” laboral en trabajadores de la Empresa Dacia Trading SAC de la Ciudad de Lima-2019”, analizando, para la ejecución de la tesis se necesitó la participación de un total de 20 trabajadores de la empresa Dacia Trading SAC. Comas – Lima. El tipo de pesquisa es de tipo aplicada., a todo ello la pesquisa concluye que se mejoró el nivel de “felicidad” laboral, dimensión “relación con sus superiores” en el grupo experimental de los trabajadores de la empresa Dacia Trading SAC de la ciudad de Lima. Determinado por

el porcentaje establecido del 100% para el nivel de “felicidad” laboral en el que se aplicó el programa CORG.

## **2.2 Bases Teóricas**

El tema de seguridad laboral pretende digamos, prevenir los accidentes que se adquieren en el lugar de trabajo. entonces al observar fotos donde un trabajador está realizando trabajos de riesgo y si el trabajo es de riesgo se denomina trabajo vertical o trabajo. Nos e observa que el personal este dotado de los elementos de protección personal que está unido con lo que se denomina una línea de vida a un arnés y este arnés le permite realizar su actividad en las mejores condiciones de trabajo posibles.

En la vida real hay unas condiciones de trabajo que se puede observar, pero hay otras condiciones de trabajo que no podemos observar.

Si se pudiera ver si algún conjunto de trabajadoras y esas trabajadoras se encuentran elaborando en una esparraguera en una industria ellas realizan su actividad muy bien, hay una aparente congestión no por la cantidad de trabajadores en un espacio determinado si hay condiciones de trabajo que nosotros podemos observar y hay condiciones de trabajo que no podemos observar igualmente que en la actividad laboral anterior podemos observar si no podemos observar digamos cuánto tiempo al día realiza su actividad esta trabajadora en el caso de la esparraguera tampoco nosotros podemos observar muy bien cuánto tiempo de descanso tienen, no podemos observar cuánto dura su periodo de almuerzo, no podemos observar cuánto es lo que gana, no podemos observar si trabaja en todos los rotatorios, no podemos observar si por ejemplo tiene algún premio por producción, no podemos observar si tiene la capacidad de ascender, no sabemos si cuenta con qué tipo de asistencia de salud, entre otros y todos ellos forman parte y otros más de las condiciones de trabajo. Algunos trabajos se les denomina de riesgo, porque es un trabajo de riesgo, porque hay un espacio lo que se denomina trabajo en espacio confinado quiere decir que el trabajador está muy limitado para realizar su actividad.

Si ahora tiene estas limitaciones debido a las características del lugar donde trabaja, ese trabajador tiene que estar dotado de los elementos de protección personal y esos elementos de protección personal que se observan también forman parte de lo que serían las condiciones de trabajo.

Para ir compenetrándonos con el tema hay condiciones de trabajo relacionadas con la propia actividad hay condiciones de trabajo relacionadas con el entorno, lo que está alrededor del trabajador y hay condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo o relacionadas con la administración del trabajo.

¿Cuál es el objetivo de la seguridad laboral? es la prevención de accidentes laborales.

Prevenir, el tema de prevención significa que siempre debemos estar pendientes. La prevención implica no tener en cuenta una serie de comportamientos, una serie de buenas prácticas, una serie de normas que tengan como objetivo que el trabajador o la trabajadora, no sufran daño a la salud durante la realización de su actividad laboral pero este daño a la salud está relacionado con la ocurrencia de un accidente porque también la trabajadora o el trabajador pueden sufrir un daño a la salud como consecuencia de una enfermedad.

¿Cuál es el aspecto característico que vamos a tener para diferenciar un accidente laboral de una enfermedad laboral de una enfermedad ocupacional o una enfermedad profesional? es el tiempo, mientras que cuando uno sufre un accidente la mayor parte de las consecuencias se observan rápidamente cuando un trabajador adquiere una enfermedad esto no se puede observar necesariamente en un periodo muy corto de tiempo una enfermedad tiene un periodo de maduración y este periodo de maduración si varía puede ser de días, puede ser de semanas, puede ser meses, pueden ser años.

Entonces es muy importante tener en cuenta estos aspectos. Se observan trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajos en lugares congestionados, trabajos en posturas inadecuadas, entre otros lo que vamos a tener en cuenta.

Todos queremos estar bien y trabajamos para poder satisfacer nuestras necesidades, para obtener el dinero que nos posibilite satisfacer esas necesidades que todos

tenemos. Necesidades de alimentación, necesidades de vivienda, necesidades de vestido, necesidades de salud, necesidades de esparcimiento entre otros. Por lo mismo que todos trabajamos por para estar bien.

Las actividades laborales no pueden alterar nuestro bienestar que es importante, dentro del bienestar hay un componente que es la salud y hay que revisar el concepto de salud.

Como se ha visto la salud del trabajador se puede deteriorar por el trabajo Realizado, hay peligros a los cuales se enfrenta un trabajador una trabajadora al realizar su vida laboral y esos peligros también se denominan factores de riesgo en la unidad de análisis.

El puesto de trabajo en relación con el ambiente circundante, al ambiente de trabajo, lo que implica las condiciones de trabajo, al respecto hay tres grandes tipos de condiciones de trabajo: condiciones de trabajo relacionadas con la propia Actividad, condiciones de trabajo relacionadas con el entorno o el ambiente de trabajo y condiciones de trabajo relacionadas con la organización, son relacionadas y la administración del trabajo.

### **2.2.1 Condiciones de Trabajo**

#### **Definición**

(Chiavenato, 2019); señala que, “Las condiciones de trabajo son aquellas circunstancias físicas en las que se encuentra rodeado el trabajador a la hora de ocupar un lugar en una organización; es decir, es el medio físico de entorno del trabajador mientras que cumple con sus funciones a cargo.

(Benlloch López & Ureña Ureña, 2018); indica que, “La condición de trabajo engloba un conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza”.

#### **Importancia**

(Chiavenato, 2019); menciona que, “La condición de trabajo trascendental ya que por medio de las apropiadas condiciones del ambiente

de trabajo hará que el ocupante del puesto se adapte y mantenga la productividad y eficiencia en sus tareas eso calificara el desempeño del empleado.

### **2.2.1.1 Condiciones del Entorno**

#### **Definición**

(Benloch López & Ureña Ureña, 2018); manifiesta que, “Las condiciones del entorno son unidades materiales del entorno físico, del medio ambiente de trabajo, tales como, el ruido, iluminación, y radiaciones.

Dentro de las distintas condiciones del entorno encontramos los principales factores que se ven involucrados en el entorno del trabajador.

#### **Espacios para realizar su trabajo**

(Bueno Pareja & Páramo Montero, 2018); señala que, “El lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”.

#### **Iluminación**

(Chiavenato, 2019); sostiene que, “La iluminación se define como la cantidad de luz que hay en el lugar de trabajo del empleado. Es por ello por lo que la iluminación es parte fundamental del puesto laboral. Dicha iluminación no necesariamente es iluminación general, sino más bien la cantidad de luz en el punto focal de donde se ejecuta la tarea.

De manera similar, los estándares de iluminación se forman en función del tipo específico de tarea visual; es decir, el enfoque visual por parte del empleado, tanto en el detalle como en el detalle, el brillo está más precisamente en el punto del trabajo”.

El tener una pésima iluminación causa en el empleado aspectos negativos como el presentar cansancio en la vista, alterar su comportamiento nervioso, disminuir sus niveles de productividad y recaer sobre el gran parte de los accidentes que hay en la empresa.

Es importante mencionar que una buena iluminación debe de cumplir las siguientes atribuciones:

- **Ser suficiente:** de tal manera las iluminarias provean la Porción de luz que se necesite para cada unidad de tarea
- **Distribuir la luz de forma constante y uniforme:** para poder eliminar la fatiga visual, la cual procede de consecutivas adaptaciones a las desviaciones del nivel de luz.

(Chiavenato, 2019); considera que, la entrega de luz depende de:

- **Iluminación directa:** Este tipo de iluminación permite que llegue de forma directa sobre la superficie del caso. Además de ello se caracteriza por ser económica, para espacios mayores.
- **Iluminación indirecta:** Este tipo de iluminación hace que la luz llegue como un reflejo no hace daño a la vista, pero es cara.
- **Iluminación semiindirecta:** Este tipo de Iluminación es una combinación de los dos anteriores tipos, por lo que a través de bombillas translúcidas ayudará a que se refleje la luz en el techo y las partes superiores de las paredes.
- **Iluminación semidirecta:** Este tipo de Iluminación hace que buena parte de la luz se dirija directamente a la superficie requerida.

### **Protección contra incendios**

(Chiavenato, 2019); afirma que, “La prevención y extinción de incendios debe llevarse a cabo para proteger maquinarias y equipos valiosos. Además de eso, requiere una planificación cuidadosa, que incluya

no solo un juego completo de extintores de incendios, sino también el tamaño del tanque de agua, los sistemas de detección y alarma, así como la capacitación del personal para que conozcan los puntos principales”.

La combustión es una sustancia que provoca fuego, que es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, la quema de oxígeno con calor exotérmico. Es importante tener presente que para que haya una reacción que desencadena un incendio debe haber: Combustible (sólido, líquido o gas). Combustible (generalmente oxígeno de la atmósfera). Catalizador (temperatura).

(Bueno Pareja & Páramo Montero, 2018); señala que, se entiende por prevención todas las actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de las operaciones de la empresa para evitar o reducir los riesgos ocasionados por el trabajo.

### 2.2.1.2 Condiciones de Riesgo

#### **Ruidos**

(Chiavenato, 2019a); define que, el ruido es un sonido no deseado o ruido que tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo emitidas por una fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps), mientras que la intensidad del sonido se mide en decibelios (db).

Considera que el efecto desagradable que causa el ruido lo explica:

Amplitud de sonido, Variación de ritmo o irregularidad, Frecuencia o timbre. (Chiavenato, 2019); manifiesta que, con un adecuado control de los ruidos se busca sino eliminar al menos reducir, los sonidos no deseables. Generalmente, los sonidos de la manufactura pueden ser: **continuos, Intermitentes, Variables.**

(Chiavenato, 2019); indica que los métodos tanto para controlar o disminuir el ruido en la industria se clasifican en las cinco categorías siguientes:

*Eliminar el ruido:* del elemento que lo provoca, por medio de la reparación o ajuste de la máquina, engranajes, poleas, correas, etcétera.

*Separar la fuente del ruido:* por medio de barreras acústicas o defensas, o montaje de máquinas y demás equipos sobre láminas, filtros o amortiguadores de ruido.

*Encerrar la fuente de ruido:* con paredes que sean a prueba de ruido.

*Construir techos, paredes y suelos:* en forma acústica para que de esta manera absorban los ruidos.

*Utilizar equipo de protección individual (EPI):* como protectores auriculares, lentes de seguridad, guantes, cascos, etc.

### **Temperaturas extremas**

(Chiavenato, 2019); sostiene que, en una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos en los que su lugar de trabajo se caracteriza por altas temperaturas, proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc. Por otro lado, en el otro extremo, hay lugares donde el lugar de trabajo tiene temperaturas muy bajas, como los refrigeradores, por lo que también debes vestirte apropiadamente. En estos casos, las condiciones antihigiénicas son una característica clave de estos entornos de trabajo.

## 2.2.2 Satisfacción Laboral

### Teorías

#### **Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg:**

(Chiavenato, 2019); menciona que, “La teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg manifiesta que la complacencia y la motivación en el trabajo se vinculan o enlazan con factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos. Herzberg consideraba que las actitudes de las personas con respecto al trabajo establecían el éxito o el fracaso, fue entonces que decidió indagar sobre la pregunta: “¿Qué desean las personas de sus trabajos?”. A partir de aquella pregunta solicito a las personas que proveyeran descripciones precisas de circunstancias en las que se sintieron continuamente de manera adecuada o no en sus labores.

Herzberg concluyó en su análisis que el feedback que dan las personas cuando se sienten bien con su trabajo se corresponde muy bien con el feedback que dan cuando se sienten mal. Algunas características se vinculan sistemáticamente con la “felicidad” laboral y otras con la insatisfacción laboral. Los factores asociados a la “felicidad” laboral son intrínsecos e introducen ciertas características como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Además, se sabe que cuando las personas se sienten bien en su trabajo, tienden a atribuirse estos rasgos a sí mismos. Sin embargo, por el contrario, cuando se sienten insatisfechos, muestran preferencia por citar factores externos, como la política y gestión de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

(Chiavenato, 2019); aclara que, Herzberg ve los datos para mostrar que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, como comúnmente se piensa, ya que eliminar los rasgos o características insatisfactorias de un trabajo no necesariamente hace que el trabajo sea más satisfactorio (o motivador). Herzberg argumenta que sus hallazgos apuntan al

mantenimiento de un doble continuo: lo opuesto a "satisfecho" es "insatisfecho" y lo opuesto a "insatisfecho" es "falta de satisfacción".

Según Herzberg, los factores que generan "felicidad" laboral son independientes y diferentes de los que generan insatisfacción laboral. Entonces, los gerentes que intentan eliminar los factores que crean insatisfacción laboral pueden crear armonía en el lugar de trabajo, pero no necesariamente motivación. Los factores externos que generan insatisfacción laboral se denominan factores de higiene. Cuando estos factores coinciden, las personas no están descontentas sino aún menos satisfechas (o motivadas). Luego, para motivar a las personas en sus trabajos, Herzberg sugiere enfatizar los factores motivadores o intrínsecos que aumentan la "felicidad" laboral.

La teoría de Herzberg fue ampliamente conocida a mediados de la década de 1970 y principios de la de 1980, pero surgieron críticas en cuanto a sus procedimientos y metodología. Aunque la teoría ahora se considera demasiado simplista, ha tenido una fuerte influencia en cómo se diseña el trabajo hoy en día.

¿La gente con la que trabajas se identifica con la empresa o es solamente un medio para poder comer y pagar la hipoteca? He aquí el detalle de la gestión estratégica del capital humano ¿debería importar la satisfacción Laboral? Si, por dos razones primero supone que como gerente de capital humano debería preocupar el bienestar de la gente y en segundo lugar de forma un tanto obvia que tan feliz sea la gente en su trabajo afectará a los resultados de la empresa.

Son varios los factores que influyen en la satisfacción, por un lado, las actividades del cargo, en verdad gente que trabaja con mayor autonomía y creatividad es gente más feliz y al igual que ocurre en pareja la monotonía mata más allá de que hace a alguien en la empresa y como lo hace.

Otro factor es donde lo hace o sea si en la empresa, pero se habla del puesto, la estación de trabajo, el ambiente laboral, detalles como la iluminación la temperatura

el sonido si se está en una oficina abierta cerrada que a propósito esa tendencia por las oficinas abiertas no es nada nuevo es algo del siglo pasado.

De hecho, la ergonomía trata de como el escritorio la silla o todos los muebles tratan de prevenir la comodidad en la salud física. Una preocupación en este caso es la espalda, que más puertas si se jalan se empujan se deslizan afecta los ascensores que tiemblan y se trancan el material de escritorio la computadora tendrá una laptop condenadamente lenta que se cuelgue o peor aún que se apague cuando estás trabajando con hojas de cálculo demasiado grandes o un monitor o pantalla que no te muestra adecuadamente los colores el internet.

Esos detalles con los cuales la gente de oficina sufre innecesariamente, pero son importantes no es que sea imposible alcanzar una oficina perfecta, todos estos detallitos se pueden trabajar además en el entorno de trabajo no solamente hay cosas, también existen personas y aquí entran factores como el clima organizacional como la relación entre miembros de equipo entre distintas áreas o departamentos o posiciones jerárquicas.

¿cuál es la relación de cada individuo con sus supervisores directos o sus codependientes? Ese conjunto de relaciones impacta en la satisfacción laboral y así como se considera al ambiente y el clima organizacional, es también relevante mencionar a la cultura organizacional.

Es suficiente con decir que según el grado de pertenencia que sienta cada miembro en la organización variará el grado colectivo de satisfacción y por ende el desempeño ergo los resultados de la empresa. Se debe asegurar de gestionar la cultura eficientemente

Un factor innegable es la política de compensaciones y remuneraciones esta afectará a la felicidad de nuestros colaboradores se debería pagar a la gente como reconocer su esfuerzo, premiarles cuando hagan las cosas bien y por supuesto se debe brindarles condiciones óptimas para su desarrollo profesional coadyuvar en este mediante programas de formación o capacitación pero a todo esto como se sabe si la gente es feliz trabajando con nosotros o no primero que nada no importa si hace un par de años la empresa recibió uno de esos premios *reat place to work* las

cosas cambian las empresas evolucionan no importa si el departamento de gestión de capital humano piensa que está haciendo un buen trabajo o si le pusieron cariño al plan estratégico de recursos humanos tampoco importa si la gente se queda horas extra trabajando y se sacrifican por el bienestar de la empresa no simplemente no es necesario analizar la satisfacción periódicamente mínimamente una vez al año máximo de forma trimestral además debe existir un canal permanente para recibir retroalimentación y este canal debe ser de confianza si alguien viene a presentar una queja o un comentario no debería ser en absoluto sancionado por sus comentarios a menos que sea un mete leño carbonero de esos que vienen a quejarse de todo el mundo.

Si alguien es honesto y te dice lo que piensa, se debería recibir esa información con gratitud es una crítica constructiva y por favor se debería tomar en cuenta habiendo mencionado ello, ahora sí como se sabes si la gente es feliz con nosotros o no y por un lado se nota es obvio al ojo no hace falta ser un experto e incluso hasta se podría decir que es instintivo no estoy diciendo que solamente con ver baste que sea suficiente el criterio si importa pero hay otros elementos que nos ayudan a medir la satisfacción laboral sin embargo hay personas que no son buenas disimulando o que no disimulan en absoluto además la gente habla son chismosos les gustan los rumores los chismes son partes cotidianas de la sociedad no de la empresa pero sí del colectivo social todo lo es saber escuchar

Pasando a detalles más Técnicos, se pueden tomar exámenes para medir el grado de satisfacción del personal estos consisten mayormente en un cuestionario que se entrega de forma aleatoria a una muestra de la empresa y que se llenan de forma anónima dicho cuestionario debería ser breve por lo cual sugiero que se utilicen preguntas que se consideran estratégicas no se recomienda en absoluto utilizar escalas de Likert, eso de muy satisfecho' poco satisfecho eso es de 1932.

Ha pasado casi un siglo y se sugiere preguntas más consistentes y si se va a preguntar si alguien se siente a gusto con algo que sea chino y en ambos casos debería especificarnos por qué además de exámenes o cuestionarios también se puede realizar entrevistas en este caso debería tomar en cuenta a un miembro de cada área existente y si son muchas pues a un miembro de cada departamento de

segundo orden quién de cada departamento pues elegimos de forma aleatoria y se debería rotar no se puede entrevistar a una persona dos veces seguidas a menos que la persona haya cambiado de área entre una vista y otra. También se tiene como alternativa a los conocidos focus group.

De igual modo los participantes deberían ser aleatorios y una de las principales ventajas de utilizar esta alternativa es que se genera lógica la gente podrá compartir sus ideas de forma abierta y se verificara casi inmediatamente si un problema u observación es propio de un individuo o si corresponde a todo el colectivo o si hay más gente que respalda ello en nuestra institución.

De acuerdo con el desempeño de la gente se puede determinar si están o no satisfechos con su trabajo sea de manera personal sea la satisfacción de un área de un departamento o de toda la empresa gente feliz brinda resultados.

Además de los exámenes o cuestionarios entrevistas o clubs o evaluaciones del desempeño del personal como gestores del capital humano se tiene otros tres elementos que nos ayudan a medir la satisfacción, se habla del ausentismo deserción y rotación.

El ausentismo consiste en qué falta la gente a sus actividades utilizando vacaciones con patrones irregulares presentando licencias inconsistentes reportando estar enfermo llegando tarde o simplemente faltando a ciertas actividades.

La deserción en cambio es el grado de renuncias, la cantidad de personas que, en definitiva, deciden dejar de ser parte de nuestro grupo y la rotación en este caso hace referencia a las personas que nos retiran de la empresa, pero si postulan otros cargos dentro de la misma.

Debe quedar claro que postular no es ganar la nueva plaza. Y nos referimos a la gente que tiene la intención de trasladarse y qué tan seguido lo hacen que se postule es cierto el número de personas a un cargo es razonable o que un colaborador dentro de nuestra empresa se postule en cierta cantidad de veces a otros cargos está bien la gente quiere desarrollarse expandirse y crecer aprender más pero cuando esta cantidad o la frecuencia ya es muy elevada no necesariamente quiere decir que el cargo al cual la gente postula sea muy codiciado.

hay trabajos más estresantes que otros y esto conlleva a que un departamento tenga mayor grado de deserción ausentismo o rotación que otro lo que se debe hacer es comparar el departamento “X” con otros departamentos “Y” del mercado o comparar nuestra empresa con otras del mismo sector para ello es necesario compartir información, obtener datos ajenos y establecer aliados hay empresas consultoras que te ayudan a realizar este análisis.

Como último detalle se menciona que hay empresas mediante las cuales puede realizar el tema de la satisfacción laboral esto sirve para diagnosticar y buscar soluciones sin embargo es mucho mejor si las soluciones las implementan los actores de la empresa.

Se considera que, el cómo mejorar la satisfacción laboral debería haber quedado bastante explícito, identificar cuál de todos estos factores está afectando a la felicidad de la gente y se debe solucionar y se puede buscar una propuesta desde el área de recursos humanos o en gestiones de capital humano o se podría dialogar con la gente y que sean ellos quienes propongan alternativas de solución resolviendo todo el ciclo.

Sí se realiza un diagnóstico identificando puntos que pueden o deben mejorarse quizás comprobarse las sospechas o tal vez descubrir nuevas cosas que generen alternativas posibles tanto en medidas correctivas como preventivas, se debe hablar con quién sea que vaya a aprobar estas medidas presentando un análisis de las mismas tanto en impacto como en requerimientos para lograrlo si tienes dos o tres opciones no estaría mal que hables con tu gente y que ellos te retroalimenten respecto a estas alternativas finalmente se implementan estas medidas de forma colaborativa y la próxima vez que vayas a evaluar la satisfacción debe hacerse parte que los resultados hayan sido los esperados si no es posible solucionar un problema que está afectando severamente a la satisfacción de nuestro personal porque no hay presupuesto o porque las soluciones planteadas no son del agrado de la gente se debe buscar nuevas opciones o negociar con cualquiera de estas partes hasta encontrar un punto medio.

## Teoría de las Tres Necesidades

(Cano Plata, 2017); menciona que, David McClelland argumenta que las personas con una gran necesidad de logro anhelan el logro personal en lugar de las muestras y recompensas del éxito. Tienen el deseo de hacer algo mejor o más eficaz que lo que se hacía antes. Eligen trabajos que les den la responsabilidad personal de encontrar soluciones a los problemas, donde puedan obtener retroalimentación rápida e incondicional sobre su desempeño con la intención de saber si tienen progreso o no, y donde puedan establecer metas un tanto ambiciosas. Las personas con una gran necesidad de éxito no son jugadores; No les gusta el éxito por casualidad. Están motivados y desafiados a resolver un problema y reconocen la responsabilidad personal por el éxito o el fracaso.

(Cejas et al., 2017); indica que a partir sus estudios basados en la observación directa del comportamiento humano McClelland (1975), demostró que el buen desempeño depende de las características de las personas y fue el primero en estampar el término competencia en la gestión de recurso humano.

(Cano Plata, 2017); señala que, la teoría de la motivación de McClelland ha sido influyente en el campo de la motivación en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones; de las tres necesidades humanas de nivel superior, AFILIACIÓN, PODER Y LOGRO.

- **Necesidad de logro (nLog):** Se define como toda “preocupación” que se refiere a establecer, mantener o renovar una relación afectiva positiva con otra persona. Puede describirse de una manera adecuada esta relación, con la palabra amistad. Cualquier expresión de gusto o querer gustar, aceptar, perdonar, descubre la naturaleza de la relación, pero se excluyen todas aquellas como madre e hijo, hermanos, amantes y otras similares, es decir, es el impulso por sobresalir, por alcanzar un logro en correlación con un conjunto de estándares, de trabajar y esforzarse por el triunfo.

- **Necesidad de poder (nPod):** Incluye todas las tendencias a exhibir un comportamiento destinado a influir, dominar y controlar los recursos y las personas. Según McClellan, se trata de controlar los medios para influir en una persona. Esta preocupación se puede inferir de las relaciones afectivas en una situación primaria, por ejemplo, la “felicidad” cuando se gana algo o la insatisfacción cuando se pierde, es decir, se define como la necesidad de concebir que otras personas actúan de formas que aceptan que no lo hubiesen hecho solo.
- **Necesidad de afiliación (nAfi):** De las tres necesidades propuestas en el planteamiento, la necesidad más estudiada tiene su relación, a nivel individual, con el éxito empresarial y social y con el crecimiento económico. El mismo autor sostiene que la abundancia de personas con necesidades de alto rendimiento en un país es un factor decisivo para aprovechar las oportunidades de crecimiento económico. En las actividades empresariales y de gestión, se considera que la necesidad de logro es el principal determinante del comportamiento no personal, mientras que la necesidad de asociación y la necesidad de poder determinan el comportamiento entre los individuos y la sociedad.

Es decir, se define como un interés o deseo de poder mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

### **Definición de Satisfacción laboral**

(Chiavenato, 2019); indicó que, la “felicidad” laboral es el grado de insatisfacción que muestran los empleados con los factores internos y externos de su ambiente de trabajo y estará determinada por su actuar como comunidad de empleados de la entidad y se verá reflejada en el logro de los Objetivos de la institución”.

### **2.2.2.1 Factores Higiénicos o Insatisfactorios**

(Chiavenato, 2019); menciona que, según Herzberg define que El elemento de higiene se define como las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprender las condiciones físicas y ambientales de empleo, salarios, beneficios, políticas de la empresa, supervisión, ambiente de relación gerencia-empleado, reglamentos internos, oportunidades, etc. Están relacionados con la dinámica ambiental y son los factores por los cuales la organización suele motivar a los empleados. Sin embargo, los factores de higiene tienen una capacidad muy limitada para contribuir de manera efectiva al comportamiento de los empleados.

(Chiavenato, 2019); añade que, La higiene de manifestación desata esencialmente sus propiedades preventivas y profilácticas, e indica que sólo está destinada a evitar la insatisfacción con el medio ambiente o posibles amenazas al equilibrio. Si estos factores de higiene son óptimos, solo evitan la insatisfacción, ya que su asignación al comportamiento no aumenta la “felicidad” de manera significativa y a largo plazo. Pero si solo son temporales, causan insatisfacción, por eso se les llama factores de insatisfacción, y son: Condiciones y beneficios laborales, Política y gobierno organizacional, Relación con el supervisor, Competencia técnica del supervisor, Salario y compensación, Seguridad laboral, Relación con los colegas.

### **2.2.2.2 Factores Motivadores o Satisfactorios**

(Chiavenato, 2019); menciona que, Según Herzberg, define que los factores motivadores: se refieren al contenido del puesto, los deberes y obligaciones asociados al mismo; producen un efecto gratificante duradero y aumentan la productividad mucho más de lo habitual. La palabra motivación se entiende como el sentimiento de logro, desarrollo de carrera y reconocimiento expresado en el desempeño de tareas y actividades que representan retos e importancia en el trabajo. Si los incentivos están

correctamente optimizados, aumentan la satisfacción; si son transitorios, disminuyen. Por eso se denominan factores de satisfacción. Establecen el contenido del puesto en sí e incluyen: Delegación de responsabilidades, Libertad para decidir cómo realizar las tareas, Posibilidad de ascenso, Pleno uso de las habilidades personales, Establecimiento de objetivos y evaluación relacionados, Simplificar el puesto (por quién), Ampliar o enriquecer la posición (horizontal o verticalmente).

(Chiavenato, 2019); señala que, Herzberg concluyó que los factores responsables de la “felicidad” laboral son distantes y diferentes de los factores responsables de la insatisfacción laboral. Por tanto, lo contrario de la “felicidad” laboral no es la insatisfacción, sino la falta de “felicidad” laboral; Del mismo modo, lo opuesto a la insatisfacción laboral es la falta de satisfacción, la insatisfacción.

Por lo tanto, para una mayor motivación en el trabajo, Herzberg recomienda el enriquecimiento del trabajo, que incluye el desarrollo intencionado de objetivos, responsabilidades y alcance del trabajo. En el apartado dedicado a los subsistemas aplicados en Recursos Humanos se estudian aspectos del enriquecimiento o enriquecimiento laboral.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **Condiciones de Trabajo**

(Chiavenato, 2019a); manifiesta que, las condiciones de trabajo incluyen las del entorno en el que se realiza el trabajo, si éste es desagradable, contradictorio o arriesgado.

### **Empresa**

(Chiavenato, 2019); definición empresarial es, Actividad Humana dirigida a reunir e integrar recursos humanos y no humanos (financieros, físicos, tecnológicos, de mercadeo, etc.), con el fin de lograr los objetivos de

autoabastecimiento y lucro a través de la producción y el mercadeo. bienes o servicios.

### **Factores Higiénicos o Insatisfactorios**

(Chiavenato, 2019b); señala que, los factores de higiene son los que se encuentran en el entorno de las personas e incluyen las condiciones en las que realizan su trabajo.

### **Factores Motivadores o Satisfactorios**

(Chiavenato, 2019); define que, “Los Factores Motivadores son aquellos que incrementan la “felicidad” en el trabajo y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales”.

### **Higiene del trabajo**

(Chiavenato, 2019); expresa que, “La Higiene del trabajo es un conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficiente prevención y protección de las enfermedades del trabajo”.

### **Prevención**

(Abril Freire, 2018); da a conocer que, “La prevención es un conjunto de actividades conducidas a la conservación de la salud de las personas y para evitar la ocurrencia de accidentes en los sitios de trabajo.

### **Protección**

(Chiavenato, 2017); define que, “La protección es aquel sitio de trabajo el cual debe contribuir al bienestar de los empleados y garantizar protección contra posibles persecuciones.”.

### **Satisfacción Laboral**

(Abril Freire, 2018); define que, “La Satisfacción laboral es un sentimiento positivo el cual, se relaciona con el trabajo propio, para el cual se

necesita promover las condiciones de trabajo necesarias con el fin de lograr un nivel de “felicidad” adecuada”.

### **Seguridad del trabajo**

(Cejas et al., 2017); sostiene que, “La Seguridad del trabajo es un sistema el cual debe ser suficiente para que el trabajador perciba la satisfacción de sus necesidades más básicas.”.

### **Riesgo**

(Benlloch López & Ureña Ureña, 2018); manifiesta que, “El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra un algún tipo de daño procedente del trabajo.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a las variables estudiadas y los objetivos de esta pesquisa es que la presente tesis es del tipo descriptivo no experimental ya que ayudara a obtener información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones (variables) con precisión; correlacional porque nos ayudara a medir y analizar la información respecto a la relación actual entre dos o más variables que permitirá predecir su comportamiento futuro; y explicativo porque al descubrir las causas de los eventos, sucesos o fenómenos estudiados, se explicara las condiciones por las que se manifiestan. (Mendoza Torres & Hernández Sampieri, 2018), ya que estos alcances nos van a ayudar a poder detallar nuestra información a más profundidad por el hecho que será descriptivo.

### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño de pesquisa no experimental, es de tipo correlacional de corte transversal, porque analiza el nivel de relación entre dos o más variables, en un determinado periodo según (Mendoza Torres & Hernández Sampieri, 2018) .

### **3.2.1. Población y muestra**

### **3.2.2. Población**

La población objetivo está constituida por los trabajadores de transportes del MP de Lima sur – 2022

### **3.2.3. Muestra**

La muestra consideró a 41 trabajadores de acuerdo con los registros de planilla que tiene el MP de Lima sur, por ello quedo constituida por los trabajadores de las diferentes áreas. El muestreo utilizado fue de tipo probabilístico.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnica**

#### **Encuesta**

Esta técnica nos permitió conocer sus aspectos socio – económicos y culturales de los trabajadores, sobre las características de las condiciones de trabajo y su percepción que tienen los trabajadores sobre el impacto en la “felicidad” laboral de los trabajadores del sector transporte del MP de Lima sur.

### **3.3.2. Instrumento**

#### **Cuestionario de la Encuesta**

Se empleó un cuestionario el cual tuvo la participación de los trabajadores de transporte de Lima sur. El instrumento fue utilizado de la Tesis “Condiciones laborales y la “felicidad” laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”, (Reyes Ortiz, 2016).

### **3.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de datos se realizará mediante el programa de SPSS versión 25 y OFFICE Excel 2017, el mismo que nos permitirá registrar datos y obtener resultados y gráficas. Así mismo también se aplicará el Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variables.

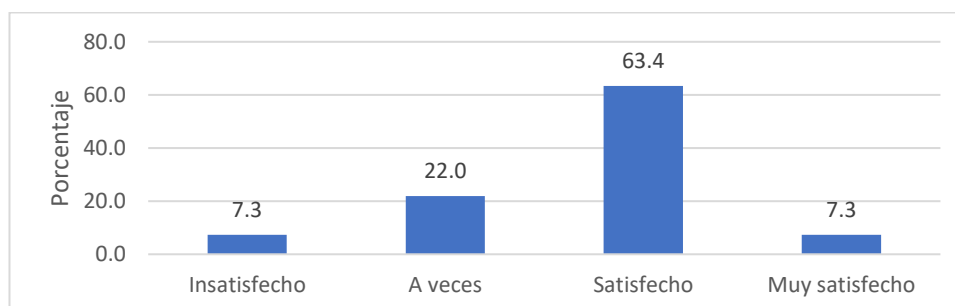
En la fig. 1 se dice del espacio para realizar el trabajo en ese extremo un 63.4% de los encuestados se sienten satisfechos con el espacio para realizar su trabajo, y un 7.3% están muy satisfechos, lo que suma un total de 70.7% de satisfacción en algún grado.

Un 22.0% indican que a veces están satisfechos con el espacio de trabajo, lo que podría interpretarse como una satisfacción condicional o variante. Solo un 7.3% se siente insatisfecho con el espacio para trabajar.

Esto sugiere que, en general, la mayoría de los empleados están satisfechos con el espacio de trabajo, lo cual podría estar correlacionado positivamente con una mayor satisfacción laboral general.

#### Figura 1

1 ¿Cómo considera el espacio para realizar su trabajo?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 2, en Máquinas y herramientas proporcionadas por la empresa, la mayoría (51.2%) se siente satisfecha con las máquinas y herramientas proporcionadas, y un 7.3% está muy satisfecho, lo que indica que el 58.5% de los encuestados tiene una percepción positiva de los equipos proporcionados.

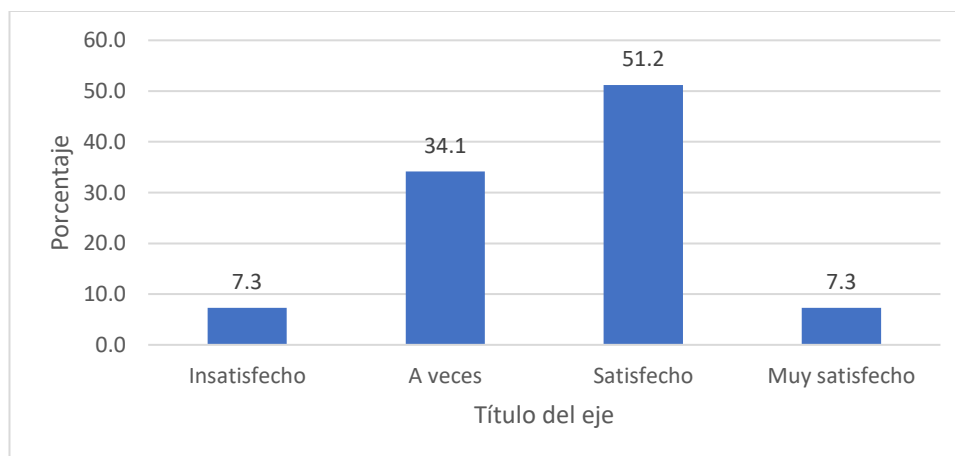
Un 34.1% indica satisfacción ocasional, lo que sugiere que hay espacio para mejoras en esta área.

Un 7.3% se siente insatisfecho con las máquinas y herramientas, lo cual es un área de posible preocupación.

Estos resultados podrían indicar una correlación positiva entre la calidad de las herramientas y equipos proporcionados y la satisfacción laboral, aunque esta correlación puede no ser tan fuerte como en la pregunta sobre el espacio de trabajo.

## Figura 2

2 ¿Cómo considera Ud. las máquinas y herramientas proporcionadas por la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 3, la Iluminación en el puesto de trabajo:

Un 61.0% de los encuestados está satisfecho con la iluminación en su puesto de trabajo y un 4.9% está muy satisfecho, sumando un 65.9% de satisfacción con la iluminación.

El 24.4% siente satisfacción solo a veces, lo cual es una indicación de que la iluminación podría mejorarse.

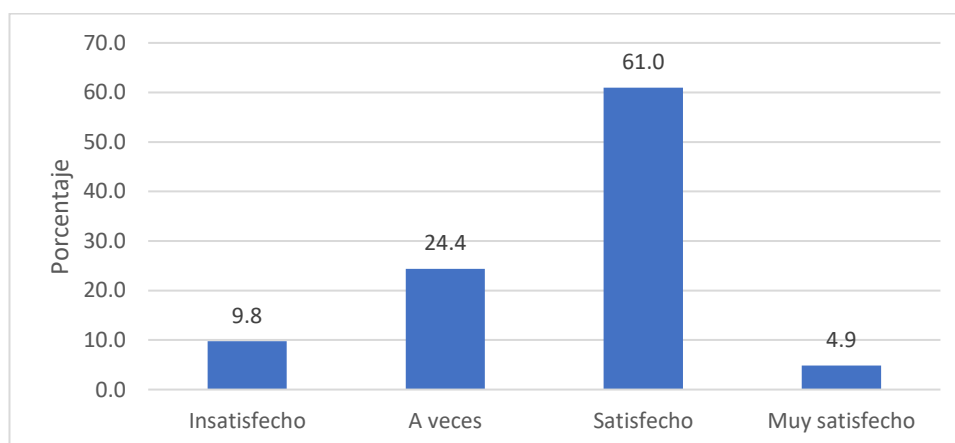
Un 9.8% se siente insatisfecho con la iluminación, lo que podría afectar negativamente su satisfacción laboral.

La iluminación adecuada es un aspecto importante de las condiciones laborales y parece haber una correlación positiva entre la satisfacción con la iluminación y la satisfacción laboral en general, aunque también hay un porcentaje significativo que solo está ocasionalmente satisfecho.

En resumen, la mayoría de los encuestados se siente satisfecho o muy satisfecho con el espacio de trabajo, las herramientas y la iluminación proporcionados. Sin embargo, hay una proporción no despreciable que indica solo satisfacción ocasional en estas áreas, lo que podría señalar oportunidades de mejora. Dado que estas condiciones son aspectos fundamentales de las condiciones laborales, es razonable suponer que hay una relación positiva entre la satisfacción con estas condiciones y la satisfacción laboral general. Aunque estos datos no prueban la causalidad, proporcionan evidencia de que mejorar estas condiciones podría estar asociado con una mayor satisfacción laboral.

### Figura 3

3 ¿Cómo considera Ud. la iluminación en su puesto de trabajo?



Nota. Tomado de la recolección de datos

Basados en los resultados de las preguntas proporcionadas, aquí hay un análisis y comentario de cada una en relación con el objetivo de demostrar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral:

En la fig. 4, Equipos informáticos, la mayoría de los encuestados (51.2%) está satisfecha con los equipos informáticos que poseen, y un 7.3% se siente muy satisfecho. Esto indica que la mayoría encuentra adecuados los recursos informáticos proporcionados por la empresa.

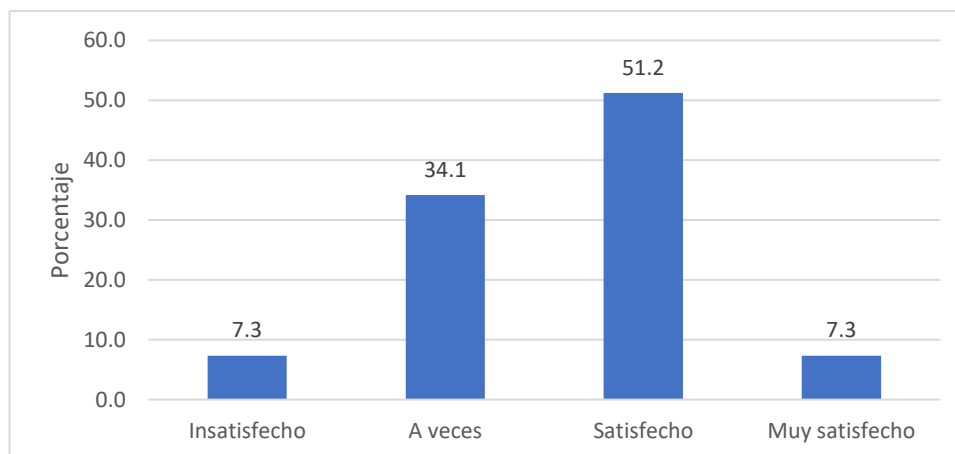
Un 34.1% se siente satisfecho solo a veces, lo que podría reflejar inconsistencias en la calidad o la disponibilidad de los equipos informáticos.

Solo un 7.3% se siente insatisfecho, lo que sugiere que hay relativamente pocos problemas graves con los equipos informáticos.

La correlación con la satisfacción laboral puede ser positiva, ya que los equipos adecuados son esenciales para un trabajo eficiente y la comodidad del empleado.

#### Figura 4

4 ¿Cómo considera Ud. los equipos informáticos que posee?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 5, en Protección contra incendios y riesgos de sismos, similar a los equipos informáticos, el 51.2% está satisfecho y un 9.8% muy satisfecho con las medidas

de protección contra incendios y sismos. Esto podría reflejar una percepción positiva de la seguridad en el lugar de trabajo.

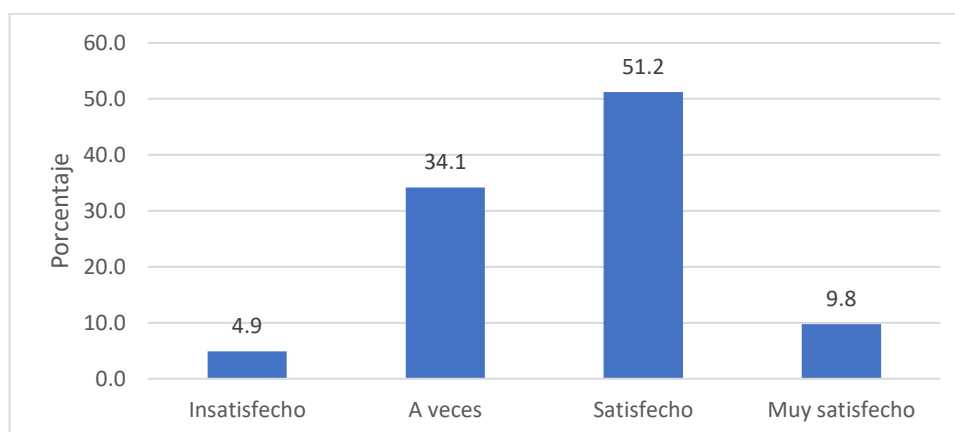
Un 34.1% siente satisfacción solo ocasionalmente con estas medidas de seguridad, lo que podría indicar áreas para mejorar en términos de comunicación o implementación de las medidas de seguridad.

Solo un 4.9% se siente insatisfecho, sugiriendo que las medidas de seguridad son generalmente adecuadas.

La satisfacción con la seguridad en el lugar de trabajo es probable que contribuya positivamente a la satisfacción laboral general.

### Figura 5

5 ¿Cómo considera Ud. la protección contra incendios y riesgos de sismos que posee la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 6, en Ruidos ambientales, aquí, un 29.3% de los encuestados se siente satisfecho con los niveles de ruido ambiental, lo que es significativamente menor en comparación con las otras condiciones evaluadas.

Una gran mayoría (61.0%) indica que solo a veces están satisfechos con el nivel de ruido, lo que podría interpretarse como una variabilidad en el ambiente de trabajo que afecta esta percepción.

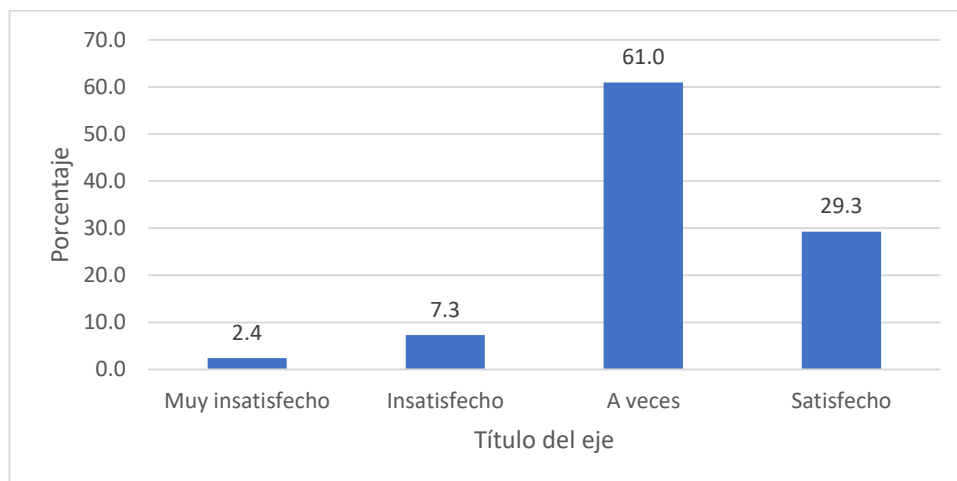
Un 9.7% está insatisfecho o muy insatisfecho con los ruidos ambientales, lo que sugiere que este es un área de preocupación notable para algunos empleados.

Los ruidos ambientales pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y en la capacidad para concentrarse, lo que indica que hay un área importante para la mejora en el ambiente laboral.

En general, los resultados sugieren que mientras que hay una satisfacción moderada a alta con los equipos informáticos y las medidas de seguridad, hay una insatisfacción notable en relación con los ruidos ambientales. Estos hallazgos pueden indicar que mejorar la gestión del ruido ambiental podría tener un impacto positivo significativo en la satisfacción laboral. Además, aunque la mayoría de los encuestados están satisfechos con las condiciones laborales evaluadas, hay una fracción que solo está ocasionalmente satisfecha, lo que resalta la oportunidad de realizar mejoras continuas para aumentar la satisfacción laboral.

### Figura 6

6 ¿Cómo considera Ud. los ruidos ambientales generados en su centro de trabajo?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig.7, en Calidad del ambiente interno de trabajo, un 36.6% de los encuestados se siente satisfecho y un 2.4% muy satisfecho con la calidad del ambiente interno,

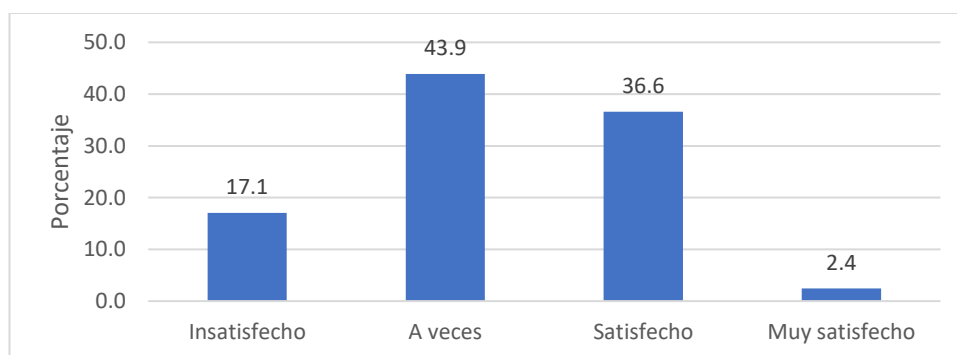
lo que sugiere que aproximadamente un tercio de la muestra percibe positivamente el ambiente de trabajo.

Sin embargo, un 43.9% solo está satisfecho a veces, y un 17.1% está insatisfecho, lo que indica que hay una proporción considerable de empleados que experimentan problemas con la calidad del aire o la presencia de polvo y olores.

Estos resultados muestran que hay un espacio significativo para mejorar el ambiente interno, lo que podría influir positivamente en la satisfacción general y la salud de los empleados.

### Figura 7

7 ¿Cómo considera Ud. la calidad del ambiente interno de trabajo (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)?



Nota. Tomado de la recolección de datos

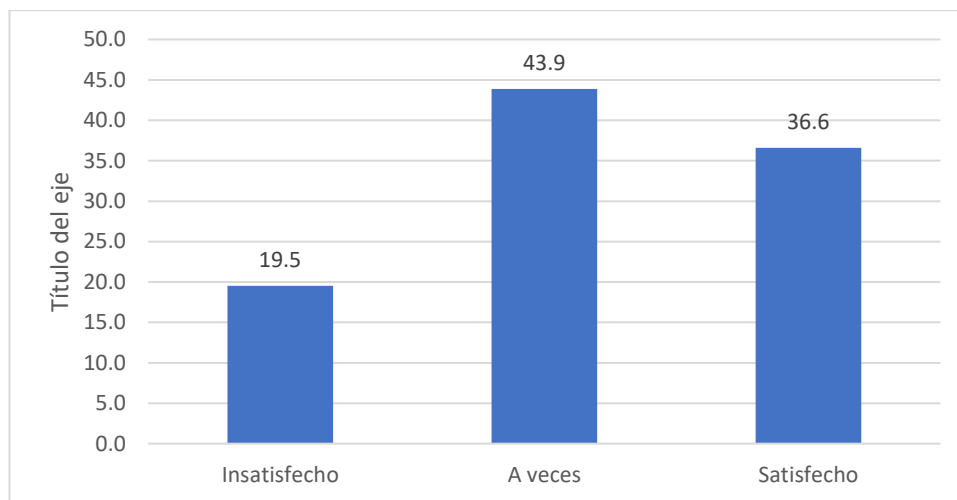
En la fig. 8, respecto de Presencia de productos inflamables, un 36.6% está satisfecho con la gestión de productos inflamables en la empresa, mientras que un 19.5% está insatisfecho y un 43.9% satisfecho solo a veces.

Esto refleja preocupaciones significativas sobre la seguridad en relación con materiales potencialmente peligrosos, lo que podría afectar negativamente la percepción de seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

La alta frecuencia de respuestas en la categoría "A veces" sugiere una variabilidad en la gestión de estos productos que podría ser abordada para mejorar la consistencia en las prácticas de seguridad.

**Figura 8**

8 ¿Cómo considera Ud. la presencia de productos inflamables, dentro de la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 9, Medidas y equipos para evitar incendios y explosiones, casi la mitad de los encuestados (46.3%) se siente satisfecho con las medidas y equipos proporcionados para evitar incendios y explosiones, lo cual es positivo.

No obstante, un 41.5% solo está satisfecho a veces y un 9.8% está insatisfecho, indicando que mientras que las medidas pueden ser adecuadas, su implementación o comunicación podría no ser efectiva constantemente.

Al igual que con los productos inflamables, mejorar la consistencia y la eficacia de las medidas de seguridad podría tener un impacto significativo en la percepción de las condiciones laborales.

Existe una percepción mixta entre los empleados sobre las condiciones laborales en relación con el ambiente de trabajo, la gestión de productos inflamables y las medidas de seguridad contra incendios y explosiones.

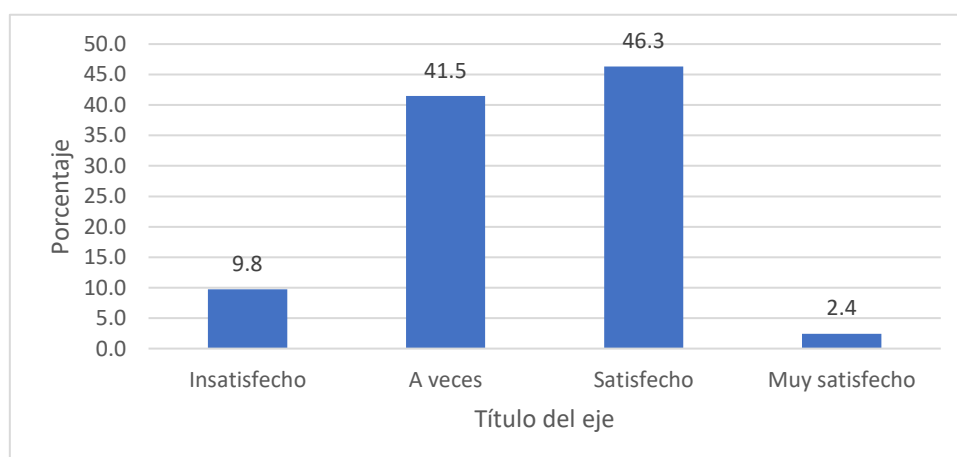
Aunque hay una fracción de empleados que están satisfechos o muy satisfechos en estas áreas, una proporción significativa solo está ocasionalmente satisfecha, lo que sugiere que las condiciones laborales son un área con potencial de mejora.

La insatisfacción en estas áreas podría tener implicaciones para la satisfacción laboral general, la seguridad y la salud de los empleados. Por lo tanto, invertir en mejoras en estas áreas no solo puede aumentar la satisfacción laboral sino también fortalecer la cultura de seguridad de la empresa.

Los empleadores deberían considerar estos resultados como una oportunidad para revisar y mejorar las políticas y prácticas existentes, asegurando un entorno de trabajo seguro y confortable que pueda incrementar la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

### Figura 9

9 ¿Cómo considera Ud. las medidas y equipos que la empresa proporciona para evitar incendios y explosiones o demás accidentes?



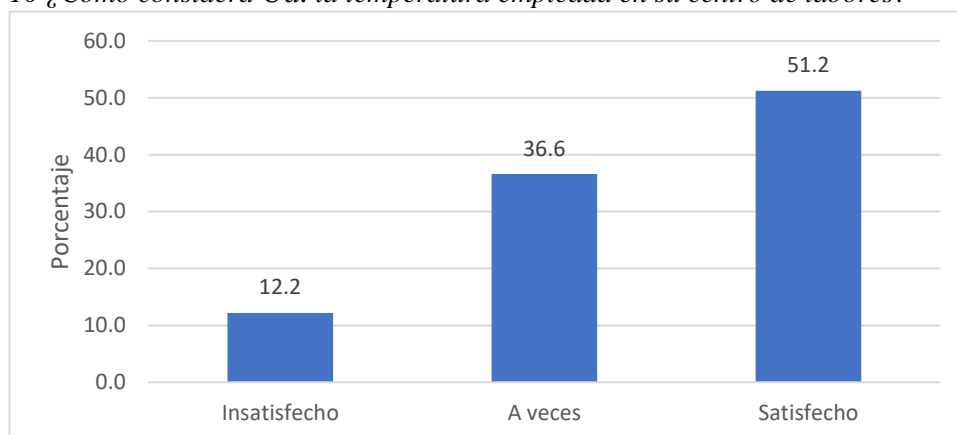
En la fig. 10, Temperatura en el centro de labores, la mayoría de los encuestados (51.2%) está satisfecha con la temperatura en su centro de labores, lo que indica que más de la mitad de los trabajadores encuentran el clima de trabajo cómodo o adecuado.

Un 36.6% siente que la temperatura es adecuada solo a veces, lo que podría sugerir inconsistencias en la regulación de la temperatura o diferentes preferencias individuales.

Un 12.2% está insatisfecho con la temperatura, lo cual es una minoría, pero aún señala la necesidad de evaluar el sistema de climatización para mejorar la comodidad de todos los empleados.

### Figura 10

10 ¿Cómo considera Ud. la temperatura empleada en su centro de labores?



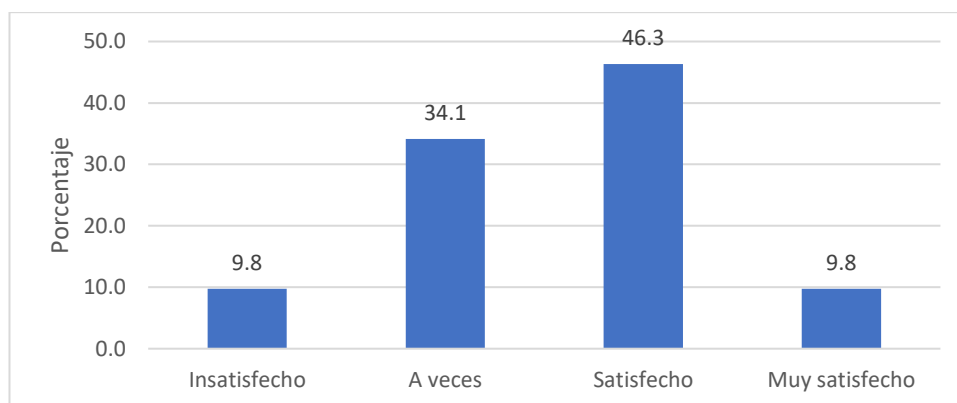
Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 11, Infraestructura de los servicios higiénicos, alrededor de la mitad de los encuestados (46.3% satisfecho y 9.8% muy satisfecho) tienen una percepción positiva de la infraestructura de los servicios higiénicos, lo que puede reflejar una adecuada atención a las necesidades básicas de higiene en el lugar de trabajo.

Sin embargo, un 34.1% está satisfecho solo a veces y un 9.8% está insatisfecho. Esto indica que hay espacio para mejorar los servicios higiénicos, lo cual es un aspecto fundamental de las condiciones laborales y que afecta directamente al bienestar de los empleados.

**Figura 11**

11 ¿Cómo considera Ud. la infraestructura de los servicios higiénicos en su centro de labores?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 12, en preocupación por la existencia de botiquines, un 43.9% de los encuestados está satisfecho y un 4.9% muy satisfecho con la preocupación de la empresa por la existencia de botiquines, lo que indica que la mayoría valora las medidas de primeros auxilios proporcionadas por la empresa.

No obstante, un 34.1% está satisfecho solo a veces y un 17.1% está insatisfecho con la preocupación por los botiquines. Este es un área crítica en términos de seguridad y salud en el trabajo, lo que sugiere que la empresa podría necesitar mejorar la visibilidad y accesibilidad de los botiquines o la formación en primeros auxilios.

En general, hay una tendencia hacia la satisfacción en las tres áreas evaluadas, aunque ninguna alcanza un nivel de satisfacción muy alto en la mayoría de los empleados.

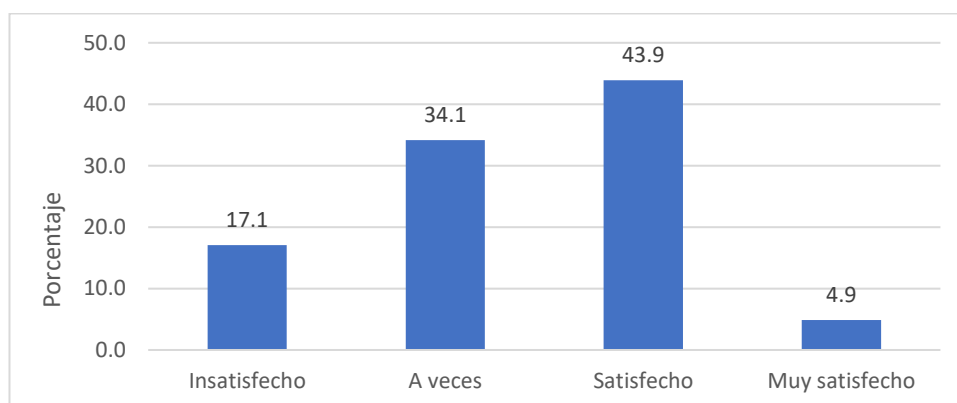
La presencia de una proporción significativa de empleados que solo están ocasionalmente satisfechos en todas las áreas indica que hay espacio para mejoras. Específicamente, se podría trabajar en la consistencia y adecuación de la temperatura, así como en la mejora de los servicios higiénicos y la disponibilidad y conocimiento sobre los botiquines de primeros auxilios.

Los resultados sugieren que hay una oportunidad para que la empresa mejore su enfoque en las condiciones laborales y, por tanto, potencialmente aumente la

satisfacción laboral general y cumpla con los estándares de salud y seguridad laboral. La atención a estos detalles puede no solo mejorar la percepción de las condiciones laborales sino también contribuir a un entorno de trabajo más seguro y saludable.

### Figura 12

12 ¿Cómo considera Ud. la preocupación por parte de la empresa en la existencia de botiquines?



Nota. Tomado de la recolección de datos

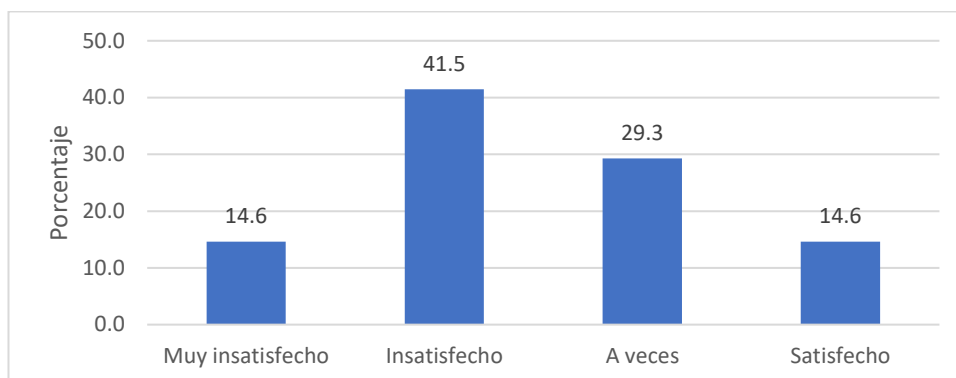
En la fig. 13, Satisfacción con el salario, una mayoría significativa de los encuestados se siente insatisfecha (56.1% sumando muy insatisfechos e insatisfechos) con el salario que perciben.

Un 29.3% se siente satisfecho solo a veces, lo que puede indicar una percepción de inconsistencia en la compensación o en la equidad salarial.

Solo un 14.6% se siente satisfecho con su salario, lo que sugiere que hay un área considerable de mejora para la empresa en términos de estrategias de compensación.

### Figura 13

13 ¿Qué tan satisfecho se siente con el salario que percibe?



Nota. Tomado de la recolección de datos

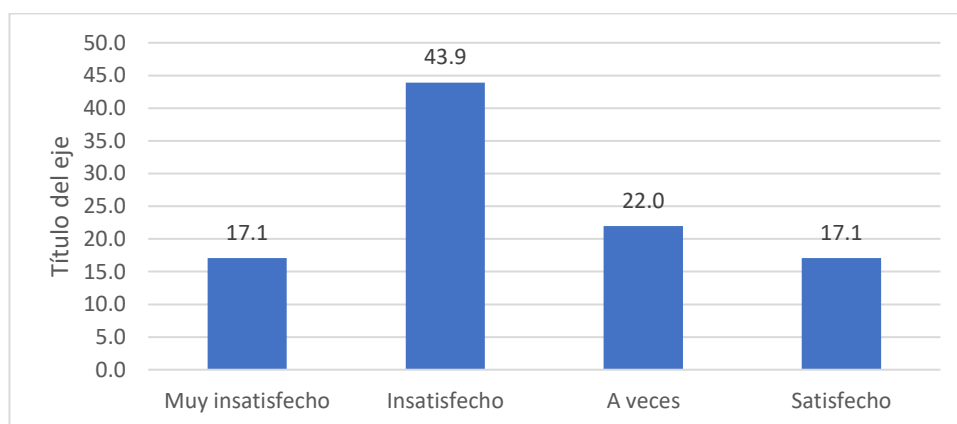
En la fig. 14, Satisfacción con los beneficios sociales hay un 61% (sumando muy insatisfechos e insatisfechos) no está satisfecho con los beneficios sociales, lo que indica que los empleados pueden sentir que los beneficios no son adecuados o no están en línea con sus expectativas o necesidades.

El 22% satisfecho a veces podría reflejar beneficios percibidos como adecuados solo bajo ciertas circunstancias o una falta de conocimiento sobre los beneficios disponibles.

Un 17.1% está satisfecho, lo que es una proporción relativamente baja y podría ser un indicador de que mejorar los beneficios sociales podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral.

### Figura 14

14 ¿Qué tan satisfecho se siente con los beneficios sociales que recibe?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 15, en Satisfacción con las oportunidades de ascenso, un 48.7% (sumando muy insatisfechos e insatisfechos) no está contento con las oportunidades de ascenso que recibe, lo que puede interpretarse como una falta de claridad en la trayectoria profesional o una percepción de falta de mérito o justicia en los procesos de promoción.

Un 24.4% está satisfecho a veces, lo que puede sugerir que las promociones ocurren, pero no tan frecuente o transparentemente como algunos empleados desearían.

Un 26.8% está satisfecho con las oportunidades de ascenso, lo cual es relativamente más alto que en las otras dos preguntas, pero todavía hay margen para mejorar en este aspecto.

Existe una insatisfacción notable en los tres aspectos de la satisfacción laboral encuestados, con el salario y los beneficios sociales como los más críticos.

Estos hallazgos sugieren que la empresa debería revisar su estructura salarial, los beneficios sociales y las políticas de promoción para mejorar la satisfacción de los empleados.

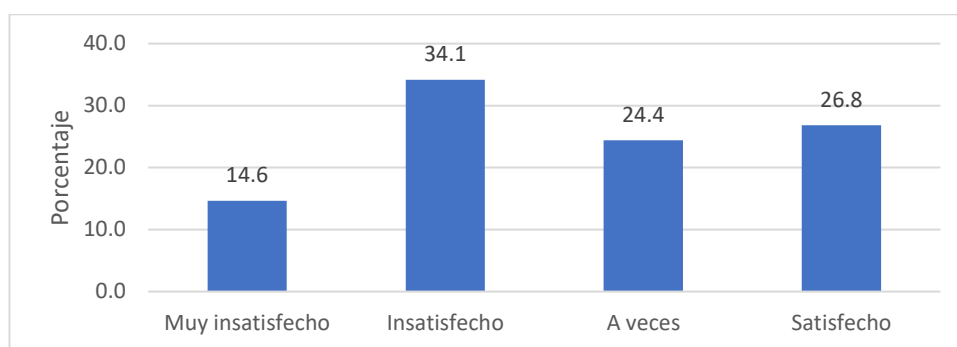
Mejorar en estas áreas no solo podría aumentar la satisfacción laboral, sino también mejorar la retención de empleados y atraer talento, ya que la compensación justa,

los beneficios adecuados y las oportunidades de crecimiento son factores clave para la motivación y lealtad de los empleados.

La empresa debe realizar un análisis más profundo para entender las causas específicas de la insatisfacción y desarrollar un plan de acción que aborde estos problemas de manera efectiva.

### Figura 15

15 ¿Qué tan satisfecho se siente con las oportunidades de ascenso que recibe?



Nota. Tomado de la recolección de datos

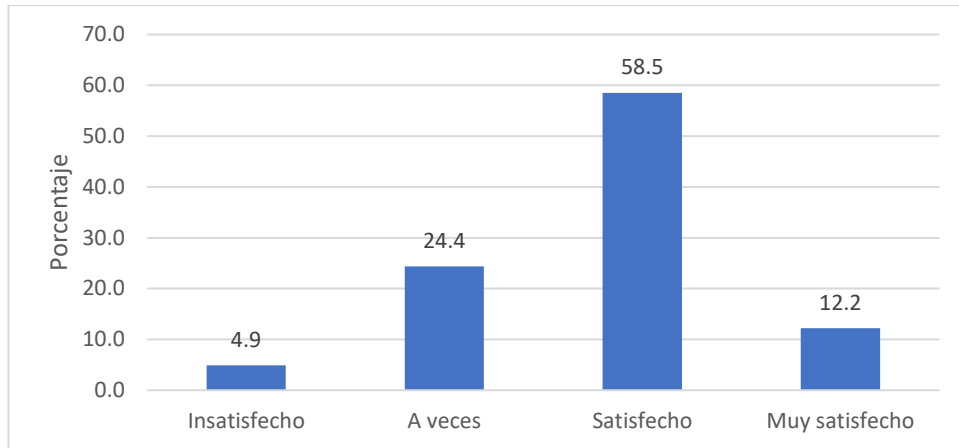
En la fig. 16, en la relación con los compañeros de trabajo, la mayoría de los encuestados (70.7% combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") tiene una percepción positiva de sus relaciones con los compañeros de trabajo, lo que indica un buen clima de trabajo en términos de interacciones entre colegas.

Un 24.4% se siente satisfecho con sus compañeros solo a veces, lo que puede reflejar situaciones interpersonales puntuales o diferencias normales en cualquier ambiente laboral.

Solo un 4.9% se siente insatisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo, lo que sugiere que los problemas a este nivel son mínimos.

**Figura 16**

*16 ¿Qué tan satisfecho se siente con la relación que lleva con sus compañeros de trabajo?*



Nota. Tomado de la recolección de datos

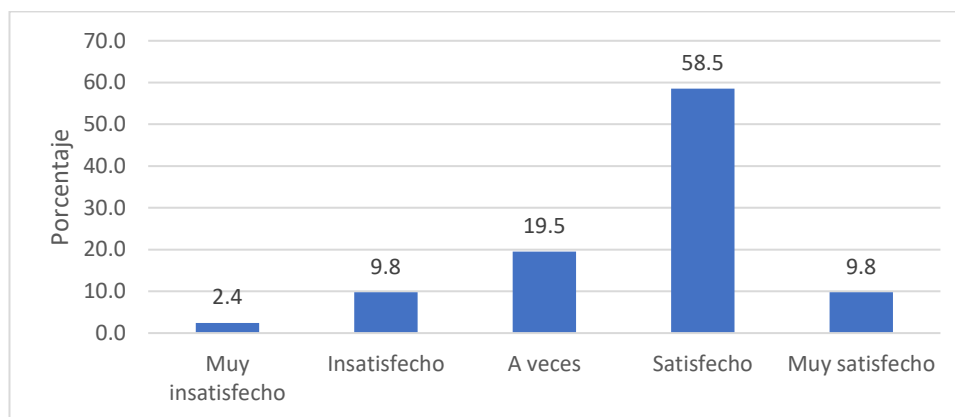
En la fig. 17, sobre el Trato recibido por parte del jefe, un 68.3% se siente satisfecho o muy satisfecho con el trato recibido por parte de su jefe, lo que puede ser indicativo de un liderazgo efectivo y un buen ambiente de respeto y reconocimiento.

Un 19.5% siente satisfacción solo a veces, lo que podría indicar que hay margen de mejora en la comunicación o en el estilo de liderazgo.

Una minoría (12.2% combinando "Muy insatisfecho" e "Insatisfecho") está insatisfecha con el trato de su jefe, lo que podría requerir atención para mejorar la dinámica de liderazgo y la gestión de personal.

**Figura 17**

17 ¿Qué tan satisfecho se siente con el trato que recibe por parte de su jefe?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 18, sobre si se siente satisfacción con el horario de trabajo, una buena parte de los encuestados (70.7% combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") está contenta con el horario de trabajo, lo que sugiere que la empresa ha establecido horarios que son generalmente aceptables para la mayoría de los trabajadores.

El 17.1% que está satisfecho a veces quizás sugiere la necesidad de flexibilidad o adaptaciones individuales en el horario de trabajo.

Solo un 12.2% está insatisfecho o muy insatisfecho, lo que indica que para la mayoría el horario de trabajo no es una fuente mayor de descontento.

En general, parece que la satisfacción con las relaciones interpersonales y el trato recibido por los superiores es relativamente alta, lo que contribuye positivamente al clima laboral y a la satisfacción general de los empleados.

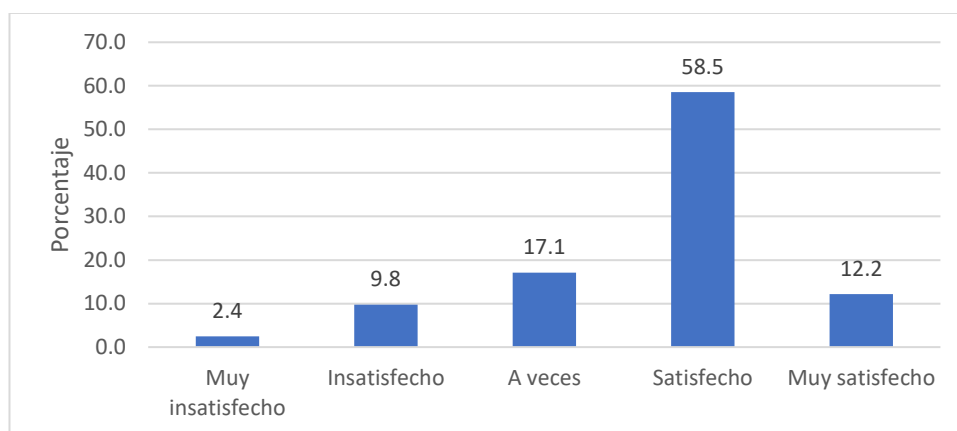
La satisfacción con el horario de trabajo también es alta, aunque hay un pequeño porcentaje de empleados que podrían beneficiarse de horarios más flexibles o adaptados a sus necesidades individuales.

Los resultados indican que la cultura de la empresa en cuanto a relaciones interpersonales y la gestión de los superiores es positiva, aunque siempre hay espacio para mejorar en aspectos específicos de la comunicación y el estilo de liderazgo.

Para la empresa, mantener y mejorar estos aspectos positivos de las condiciones laborales debería ser una prioridad, ya que están directamente relacionados con la motivación, el compromiso y la retención de los empleados. Un enfoque en el desarrollo profesional y personal, junto con la atención a las necesidades individuales, puede reforzar aún más la satisfacción laboral.

### Figura 18

18 ¿Qué tan satisfecho se siente con el horario de trabajo de la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

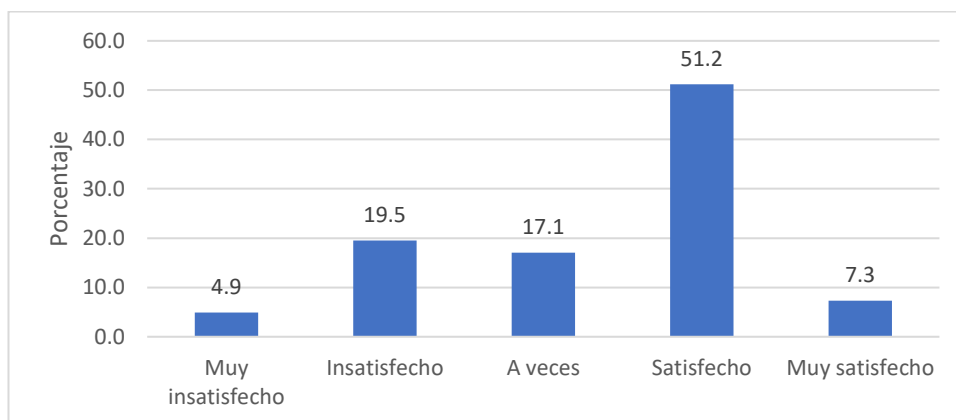
En la fig.19, sobre la estabilidad laboral, una mayoría (58.5% combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") de los encuestados se siente positiva sobre su estabilidad laboral. Esto sugiere que la empresa proporciona un sentido de seguridad en el empleo.

Sin embargo, un 19.5% está insatisfecho y un 4.9% muy insatisfecho, lo que podría indicar preocupaciones sobre la continuidad del empleo o la seguridad del puesto para un segmento de la fuerza laboral.

Un 17.1% se siente satisfecho a veces, lo que podría reflejar una percepción de incertidumbre o cambios en la seguridad del trabajo.

### Figura 19

19 ¿Qué tan satisfecho se siente con la estabilidad laboral que percibe?



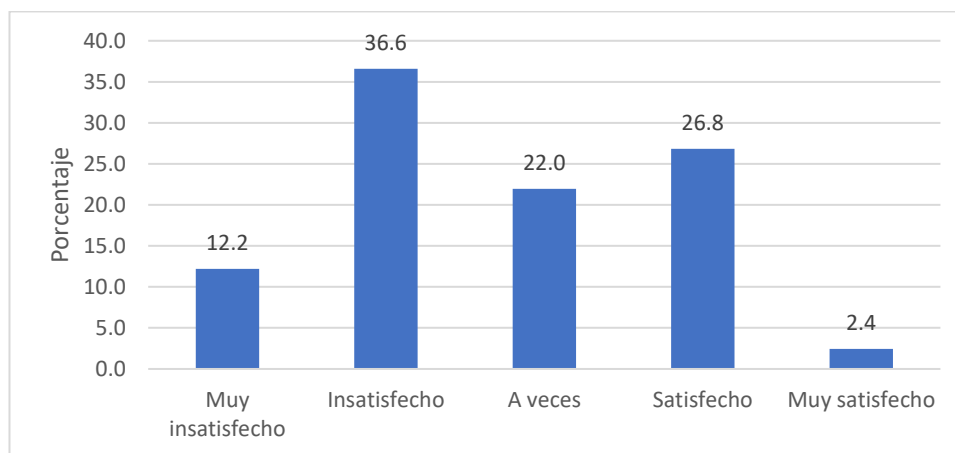
Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 20, sobre el Régimen de contratación, un porcentaje considerable (48.8% sumando "Muy insatisfecho" e "Insatisfecho") no está satisfecho con el régimen de contratación, lo cual es una señal de que podrían existir problemas con los términos de contratación o la transparencia de los contratos.

El 22% está satisfecho solo a veces, y solo un 29.2% (combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") se siente positivo sobre el régimen de contratación, lo que indica que hay áreas significativas de mejora en la forma en que la empresa gestiona los acuerdos contractuales.

**Figura 20**

20 ¿Qué tan satisfecho se siente con el régimen de contratación que recibe?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 21, en realización profesional, casi la mitad (48.8%) de los encuestados se siente satisfecha con su realización profesional, y un 9.8% muy satisfecho, lo que indica que muchos empleados sienten que están alcanzando sus objetivos y potencial en la empresa.

Un 24.4% está satisfecho a veces, y un 17.1% (combinando "Muy insatisfecho" e "Insatisfecho") no está satisfecho con su realización profesional, sugiriendo que podría haber una necesidad de más oportunidades de desarrollo profesional o un mejor alineamiento de los roles con las aspiraciones personales.

La percepción de estabilidad laboral y realización profesional es relativamente positiva, lo que puede contribuir a un ambiente laboral estable y motivador.

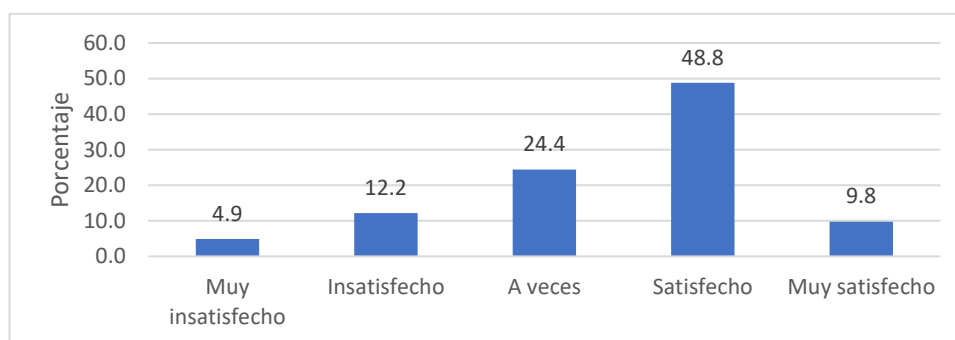
El régimen de contratación parece ser un área de descontento para muchos empleados, lo que la empresa debe abordar para mejorar la satisfacción laboral. La claridad y la justicia en los términos de contratación son fundamentales para la confianza y la satisfacción del empleado.

Aunque hay un grado razonable de satisfacción con la realización profesional, aún hay margen para mejorar el apoyo al desarrollo profesional y la carrera.

La empresa puede beneficiarse de revisar sus políticas de contratación y desarrollo profesional para aumentar la satisfacción general de los empleados y retener talento. Esto podría incluir mejorar la comunicación sobre la estabilidad laboral y proporcionar más recursos para el desarrollo de la carrera y la formación continua.

### Figura 21

21 ¿Qué tan satisfecho se siente con su realización profesional?



Nota. Tomado de la recolección de datos

Los datos reflejan las percepciones de los empleados sobre la responsabilidad asignada y la satisfacción con las tareas o trabajos asignados.

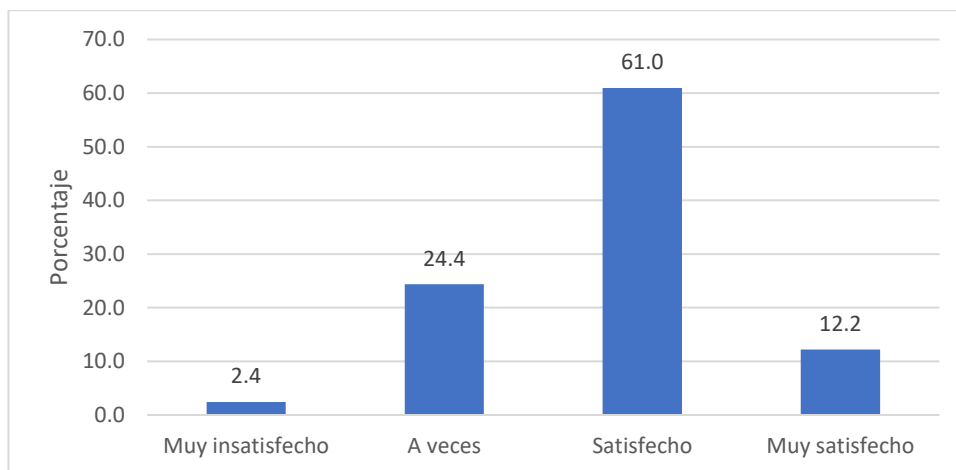
En la fig. 22, sobre la satisfacción con la responsabilidad asignada, la mayoría de los encuestados (73.2% combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") se siente positiva sobre las responsabilidades asignadas en la empresa. Esto indica que los empleados en general se sienten comprometidos con sus roles y las expectativas de ellos.

Un 24.4% indica que solo a veces están satisfechos con su responsabilidad. Esto puede sugerir la necesidad de clarificar roles o ajustar cargas de trabajo.

Solo un 2.4% se siente muy insatisfecho, lo que sugiere que la insatisfacción con las responsabilidades asignadas es mínima.

## Figura 22

22 ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que le asignan en la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

En la fig. 23, sobre la satisfacción con las tareas o trabajos asignados, un porcentaje aún mayor (75.6% combinando "Satisfecho" y "Muy satisfecho") se siente contento con las tareas o trabajos asignados, lo que podría indicar que los empleados encuentran sus tareas adecuadas y alineadas con sus habilidades o expectativas.

Un 19.5% se siente satisfecho solo a veces con las tareas asignadas, lo que puede indicar una variabilidad en la percepción de las tareas o posiblemente la necesidad de una mayor variedad o desafío en el trabajo.

Solo un 4.9% está muy insatisfecho, lo que sugiere casos aislados de descontento que podrían requerir atención individualizada.

En general, los empleados parecen estar satisfechos con las responsabilidades y tareas asignadas, lo cual es un indicador positivo de las condiciones laborales y de que los trabajadores se sienten valorados y adecuadamente desafiados en su trabajo.

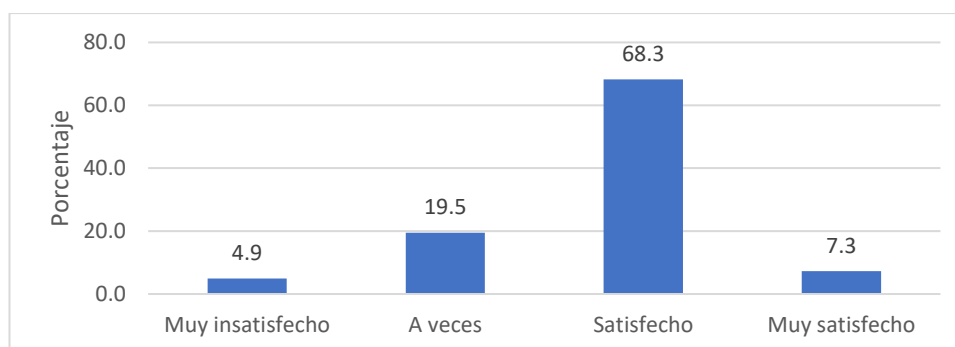
El bajo porcentaje de insatisfacción con la responsabilidad y las tareas es alentador; sin embargo, la empresa podría explorar las razones detrás de los que solo están a veces satisfechos para optimizar la asignación de tareas y responsabilidades.

Mantener un diálogo abierto con los empleados sobre sus roles y tareas puede ayudar a asegurar que los trabajadores se sientan continuamente comprometidos y motivados. Además, la identificación y el desarrollo de oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo pueden contribuir a un mayor grado de satisfacción y realización profesional.

Dado que la mayoría de los empleados están satisfechos o muy satisfechos, los esfuerzos de la empresa para alinear las tareas con las habilidades y objetivos de los empleados parecen ser efectivos. No obstante, siempre es beneficioso buscar mejorar y adaptar estos procesos a medida que cambian las necesidades de la empresa y de los empleados.

### Figura 23

23 ¿Qué tan satisfecho se siente con las tareas o trabajos que le asignan en la empresa?



Nota. Tomado de la recolección de datos

Los datos proporcionados reflejan las percepciones de los empleados sobre sus condiciones laborales, la satisfacción laboral y las condiciones del entorno de trabajo.

### CONDICIONES LABORALES:

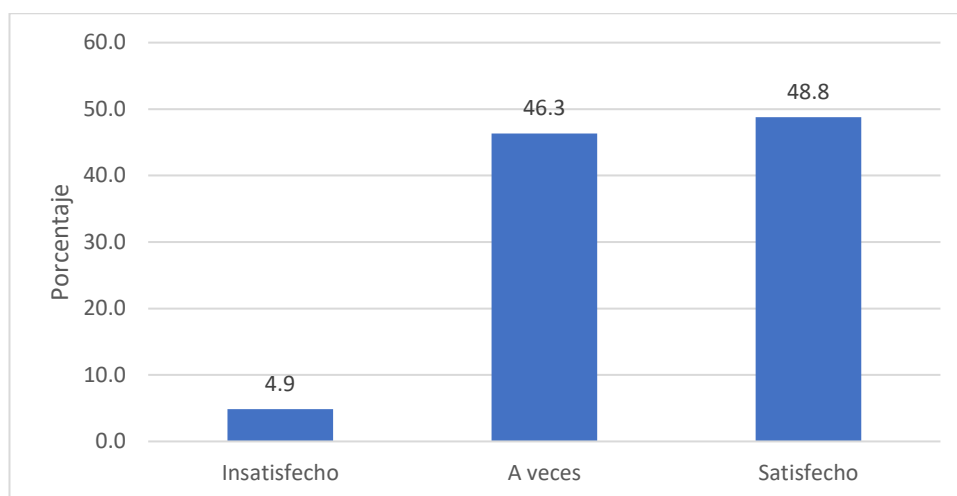
En la fig. 24, La mayoría de los empleados (48.8%) se siente satisfecha con sus condiciones laborales, lo que indica que casi la mitad de la fuerza laboral considera adecuado su entorno de trabajo y las condiciones bajo las cuales realizan sus tareas.

Un significativo 46.3% se siente satisfecho solo a veces, lo que podría indicar variabilidad en las condiciones o una percepción de inconsistencia en aspectos como recursos, espacio o soporte.

Solo un 4.9% está insatisfecho, lo que sugiere que hay pocos casos de descontento grave con las condiciones laborales.

**Figura 24**

*CONDICIONES LABORALES*



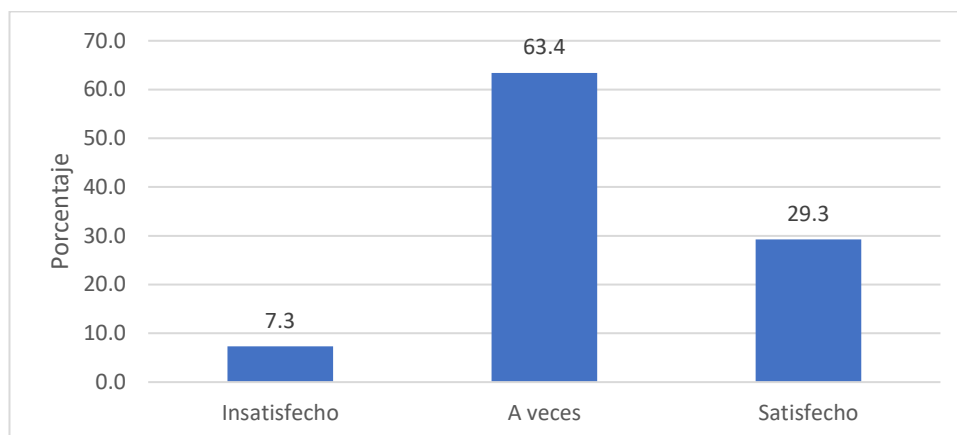
Nota. Tomado de la recolección de datos

**SATISFACCIÓN LABORAL:**

En la fig. 25, un notable 63.4% de los empleados se siente satisfecho solo a veces con su trabajo, lo cual es una señal de que la satisfacción laboral puede ser fluctuante o dependiente de factores específicos que no se mantienen constantes.

Un 29.3% está satisfecho con su trabajo, lo que indica que hay un margen de mejora para aumentar los niveles de satisfacción laboral general.

El 7.3% que está insatisfecho puede estar experimentando problemas más significativos que afectan su bienestar o compromiso con el trabajo.

**Figura 25****SATISFACCION LABORAL**

Nota. Tomado de la recolección de datos

**CONDICIONES DEL ENTORNO:**

En la fig. 26, La mayoría de los empleados (58.5%) está satisfecha con las condiciones del entorno, y un adicional 4.9% está muy satisfecho, lo que sugiere que las condiciones físicas del lugar de trabajo son generalmente buenas.

Un 31.7% está satisfecho a veces, lo que puede ser indicativo de aspectos del entorno laboral que podrían ser mejorados.

Al igual que en las condiciones laborales, un 4.9% está insatisfecho con el entorno, lo que podría requerir atención para asegurar un ambiente de trabajo óptimo.

En general, los empleados parecen tener una percepción positiva de las condiciones laborales y del entorno, aunque hay una proporción significativa que solo está ocasionalmente satisfecha. Esto puede sugerir que mientras que las condiciones básicas están presentes, hay variaciones en la experiencia diaria que afectan esta percepción.

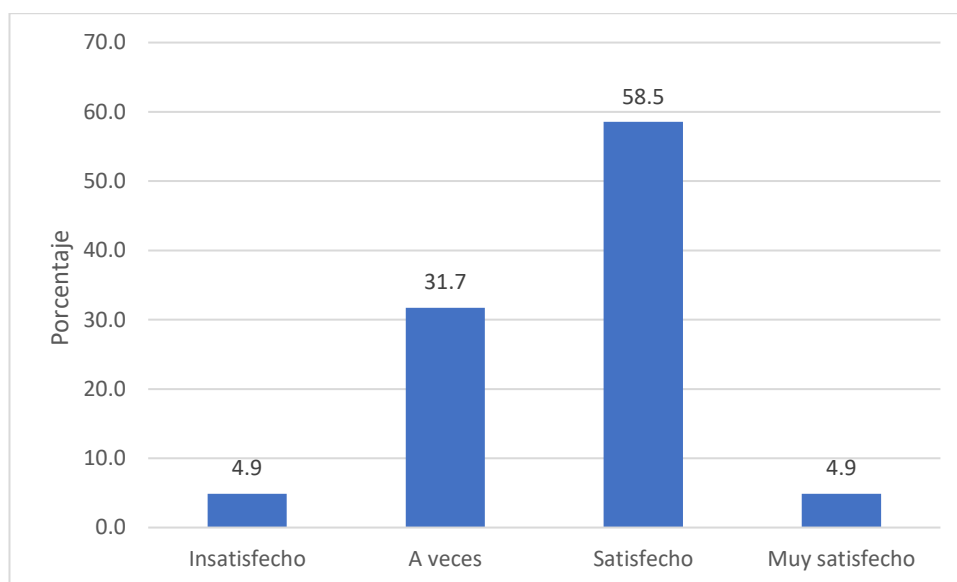
La satisfacción laboral es más variable y presenta el mayor porcentaje de empleados que están solo a veces satisfechos, lo que indica que hay factores que influyen en la satisfacción del empleado que podrían ser más dinámicos o situacionales, como la carga de trabajo, el reconocimiento o la dinámica de equipo.

Las empresas podrían enfocarse en identificar y abordar las causas de la variabilidad en la satisfacción laboral y las condiciones laborales. Esto podría incluir mejorar la comunicación, ofrecer más apoyo y recursos consistentes, y asegurarse de que las condiciones del entorno sean constantemente adecuadas para todos los empleados.

La implementación de estrategias para aumentar la satisfacción y la consistencia en la experiencia laboral diaria podría llevar a una fuerza laboral más comprometida y productiva.

**Figura 26**

*CONDICIONES DEL ENTORNO*



Nota. Tomado de la recolección de datos

Los datos reflejan las percepciones de los empleados en dos aspectos clave de las condiciones laborales: las condiciones de riesgo y las condiciones de los servicios de trabajo.

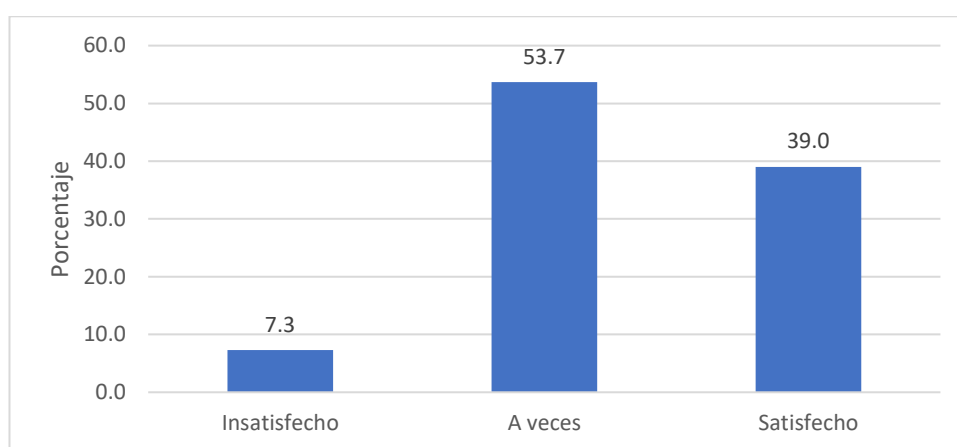
En la fig. 27, en Condiciones de riesgo, Un 39% de los empleados se siente satisfecho con las condiciones de riesgo en su lugar de trabajo, lo que puede indicar que la empresa está gestionando adecuadamente los riesgos laborales.

Sin embargo, más de la mitad (53.7%) solo se siente satisfecho a veces, lo que sugiere que hay cierta variabilidad en la percepción de las condiciones de riesgo o en la consistencia de las medidas de seguridad aplicadas.

Un 7.3% está insatisfecho, lo que indica que, aunque es una minoría, hay una preocupación significativa para este grupo que la empresa debe abordar.

**Figura 27**

*CONDICIONES DE RIESGO*



Nota. Tomado de la recolección de datos

**CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DE TRABAJO:**

En la fig. 28, una mayoría combinada (58.5%) está satisfecha o muy satisfecha con los servicios de trabajo, lo que sugiere que los empleados generalmente encuentran que los servicios que apoyan su trabajo son adecuados.

Un 36.6% está satisfecho solo a veces, lo que podría implicar que hay aspectos de los servicios de trabajo que necesitan mejora o que no siempre cumplen con las expectativas o necesidades de los empleados.

Solo un 4.9% está insatisfecho con los servicios de trabajo, lo que sugiere que problemas graves en este aspecto son relativamente raros.

Las condiciones de riesgo y los servicios de trabajo son áreas donde la satisfacción de los empleados es mayormente positiva, pero con una notable proporción que solo

está ocasionalmente satisfecha. Esto puede ofrecer a la empresa áreas específicas para investigar y mejorar.

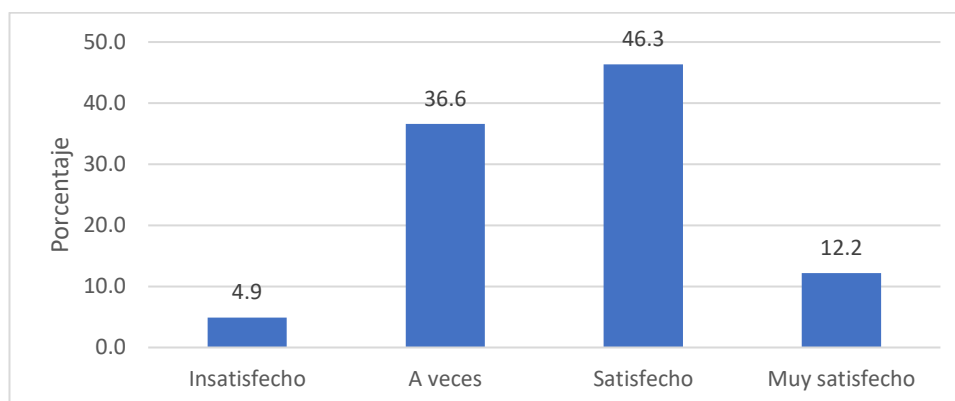
La empresa podría beneficiarse de realizar evaluaciones más detalladas de las condiciones de riesgo para identificar por qué algunos empleados solo están a veces satisfechos y abordar cualquier inconsistencia en la implementación de medidas de seguridad.

En cuanto a los servicios de trabajo, es importante que la empresa mantenga y mejore la calidad de estos servicios, ya que son fundamentales para el desempeño y la satisfacción laboral.

Abordar estos aspectos no solo puede mejorar la satisfacción y seguridad de los empleados, sino también aumentar su eficiencia y productividad al asegurarse de que el entorno de trabajo sea seguro y que los servicios de trabajo sean consistentemente confiables y de alta calidad.

**Figura 28**

*CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DE TRABAJO*



Nota. Tomado de la recolección de datos

## 4.2. Contrastación de hipótesis.

La tabla 4 muestra los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk, una prueba estadística utilizada para evaluar la normalidad de la distribución de una muestra. En este caso, se ha aplicado a cinco variables diferentes relacionadas con las condiciones laborales y la satisfacción laboral con una muestra de 41 respondientes.

Para cada variable, el "Estadístico" es el valor calculado por la prueba de Shapiro-Wilk, mientras que "gl" se refiere a los grados de libertad, que en este contexto es igual al número de observaciones menos 1 (41 respondientes, por lo que serían 40 grados de libertad, pero el valor 41 puede ser un error de transcripción o una convención específica del software utilizado). La columna "Sig." representa el valor de significancia p.

CONDICIONES LABORALES (0.731): El valor de Shapiro-Wilk es 0.731 con un valor p de 0.000. Esto indica que las puntuaciones para las condiciones laborales se desvían significativamente de una distribución normal, ya que el valor p es menor que el umbral convencional de 0.05.

SATISFACCIÓN LABORAL (0.737): Similar a las condiciones laborales, la satisfacción laboral tiene un valor de Shapiro-Wilk de 0.737 y un valor p de 0.000, lo que también indica una distribución no normal.

Condiciones del entorno (0.791): Aunque el estadístico es un poco más alto que en los dos primeros casos, el valor p igualmente indica una desviación significativa de la normalidad.

Condiciones de riesgo (0.756): Este valor muestra una desviación de la normalidad, con un valor p de 0.000.

Condiciones sobre los servicios de trabajo (0.853): Esta variable tiene el valor de Shapiro-Wilk más alto entre las presentadas, pero el valor p sigue siendo 0.000, lo que sugiere que la distribución de las respuestas no es normal.

El comentario "a. Corrección de significación de Lilliefors" sugiere que se ha realizado una corrección de Lilliefors en los valores p. Esta corrección es una modificación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para mejorar su uso en

muestras donde los parámetros de la distribución no son conocidos y deben ser estimados a partir de los datos.

Entonces, según estos resultados, ninguna de las variables analizadas sigue una distribución normal. Esto es importante porque muchas pruebas estadísticas asumen la normalidad de los datos. La no normalidad de las variables puede afectar la validez de estas pruebas y podría requerir el uso de métodos estadísticos no paramétricos o la transformación de datos para su análisis.

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CONDICIONES LABORALES	0.731	41	0.000
SATISFACCION LABORAL	0.737	41	0.000
Condiciones del entorno	0.791	41	0.000
Condiciones de riesgo	0.756	41	0.000
Condiciones sobre los servicios de trabajo	0.853	41	0.000

Nota. Tomado de la recolección de datos

### 1ra Reflexión

La tabla 5 presenta los resultados de un análisis de correlación de Spearman, que es una medida no paramétrica de la relación entre dos variables. Este método es especialmente útil cuando no se puede asumir que las variables siguen una distribución normal, lo que parece ser el caso con tus datos, como se vio en el análisis de la prueba de Shapiro-Wilk.

Los resultados muestran:

Coefficiente de correlación de Spearman entre CONDICIONES LABORALES y SATISFACCIÓN LABORAL: Este valor es de 0.343, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto significa que a medida que las condiciones laborales percibidas por los encuestados mejoran, hay una tendencia moderada hacia una mayor satisfacción laboral.

*Significancia (unilateral)*: El valor p es 0.014, lo que es menor que el umbral típico de 0.05 para significancia estadística. Esto indica que hay una probabilidad muy baja de que la correlación observada sea el resultado de la casualidad. Dado que es una prueba unilateral, estamos viendo si hay una correlación positiva o negativa significativa, no simplemente cualquier correlación.

*Número de casos (N)*: Hay 41 pares de datos, lo que significa que la correlación se calculó basándose en las respuestas de 41 encuestados.

La correlación de 0.343 es positiva, lo que significa que hay una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral: en general, mejores condiciones laborales están asociadas con una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, el valor de 0.343 es una correlación moderada; no es muy fuerte, pero es significativa.

El asterisco (\*) indica que la correlación es significativa en el nivel 0.05 (unilateral), lo que refuerza la idea de que la relación entre las dos variables es estadísticamente significativa.

En conclusión, los resultados sugieren que existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, aunque esta relación no es muy fuerte. Esto puede implicar que, aunque las condiciones laborales tienen un impacto en la satisfacción laboral, hay otros factores que también juegan un papel importante en la satisfacción de los empleados. Sería útil investigar qué otros aspectos del trabajo pueden influir en la satisfacción laboral para tener una comprensión más completa del tema.

**Tabla 5**

		<b>Correlaciones</b>	
		CONDICIONES LABORALES	Satisfacción LABORAL
Rho de Spearman	de CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1.000 0,343*

	Sig. (unilateral)		0.014
	N	41	41
SATISFACCIÓN N LABORAL	Coefficient e de correlación	,343*	1.000
	Sig. (unilateral)	0.014	
	N	41	41

Nota. Tomado de la recolección de datos

## 2da Reflexión

La tabla 6 proporcionada muestra los resultados de una correlación de Spearman entre "Condiciones del entorno" y "Satisfacción laboral". Según los datos:

*Coefficiente de correlación de Spearman:* El coeficiente para la correlación entre las condiciones del entorno y la satisfacción laboral es de 0.427. Esto indica una correlación positiva moderada entre las dos variables. En términos prácticos, esto sugiere que mejoras en las condiciones del entorno están asociadas con un aumento en la satisfacción laboral.

*Significancia (unilateral):* El valor p reportado es 0.003, lo cual es mucho menor que el nivel convencional de 0.05 e incluso el más estricto de 0.01 para pruebas unilaterales. Esto indica que hay una muy baja probabilidad de que la correlación observada sea debido al azar y, por lo tanto, es estadísticamente significativa.

*Número de casos (N):* Hay 41 casos, lo que sugiere que los datos se basan en 41 respondientes o pares de observaciones.

El doble asterisco (\*\*) señala que la significancia de la correlación es alta, siendo significativa en el nivel 0.01 (unilateral). Esto refuerza la validez de la correlación observada.

En resumen, la correlación moderada y estadísticamente significativa indica que existe una relación entre las condiciones del entorno y la satisfacción laboral en la muestra de 41 individuos. Esto sugiere que las condiciones en las que trabajan los empleados pueden tener un impacto positivo en su satisfacción laboral, aunque la

correlación no es extremadamente fuerte, lo que implica que otros factores también pueden estar influyendo en la satisfacción laboral de los empleados.

**Tabla 6**

<b>Correlaciones</b>					
			Condiciones del entorno	SATISFACCION LABORAL	
Rho Spearman	de Condiciones del entorno	del Coeficiente de correlación	1.000	,427**	
		Sig. (unilateral)		0.003	
		N	41	41	
	SATISFACCION LABORAL	del Coeficiente de correlación	,427**	1.000	
		Sig. (unilateral)	0.003		
		N	41	41	

Nota. Tomado de la recolección de datos

### 3ra Reflexión

La tabla 7 que has proporcionado muestra los resultados de una correlación de Spearman entre "Condiciones de riesgo" y "Satisfacción laboral". Aquí está el análisis de los resultados presentados:

*Coefficiente de correlación de Spearman:* La correlación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral es de 0.263. Este es un coeficiente positivo, lo que indica una relación directa entre las dos variables. Sin embargo, la magnitud de la correlación es baja, lo que sugiere que la asociación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral es relativamente débil.

*Significancia (unilateral):* El valor p de 0.048 está justo por debajo del umbral de 0.05, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.05, pero apenas. Esto implica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una correlación entre las dos variables, aunque la fuerza de esta relación es débil.

*Número de casos (N)*: El número de observaciones sobre las que se basa esta correlación es de 41, lo que se considera un tamaño de muestra moderado.

El asterisco (\*) indica que la correlación es significativa en el nivel de 0.05 (unilateral), lo que significa que se ha realizado una prueba de hipótesis en una dirección (probablemente suponiendo que las condiciones de riesgo más altas se asocian con una satisfacción laboral más baja o viceversa).

En resumen, los resultados sugieren que hay una relación positiva débil entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral. Esto podría interpretarse de varias maneras: puede ser que a medida que las condiciones de riesgo mejoran (es decir, hay menos riesgo), la satisfacción laboral aumenta ligeramente. Sin embargo, la relación no es fuerte, lo que implica que otros factores además de las condiciones de riesgo podrían tener un impacto más significativo en la satisfacción laboral. Además, la significancia marginal indica que se debe proceder con cautela al interpretar estos resultados y se podrían considerar análisis adicionales o la recopilación de más datos para verificar estas conclusiones.

**Tabla 7**

<b>Correlaciones</b>				
			Condiciones de riesgo	SATISFACCION LABORAL
Rho Spearman	de Condiciones de riesgo	de Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1.000  41	,263*  0.048 41
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,263*  0.048 41	1.000  41

Nota. Tomado de la recolección de datos

#### **4ta Reflexión**

La tabla 8 muestra los resultados de una correlación de Spearman entre las "Condiciones sobre los servicios de trabajo" y la "Satisfacción laboral". Vamos a analizar los resultados:

Coeficiente de correlación de Spearman: Se presenta un coeficiente de 0.483, lo que indica una correlación positiva moderada entre las condiciones sobre los servicios de trabajo y la satisfacción laboral. Esto sugiere que las percepciones positivas o las mejoras en los servicios de trabajo están moderadamente asociadas con niveles más altos de satisfacción laboral entre los encuestados.

Significancia (unilateral): El valor p es 0.001, lo cual es significativamente menor que el umbral estándar de 0.01, indicando que la correlación entre estas dos variables es estadísticamente significativa y que es muy improbable que el resultado sea un hallazgo casual.

Número de casos (N): El análisis se basó en 41 pares de datos, lo que significa que se recopilaron observaciones de 41 respondientes.

El doble asterisco (\*\*) indica que la correlación es significativa en el nivel de 0.01 (unilateral), lo que significa que la prueba de hipótesis se estableció para detectar si hay una correlación positiva o negativa significativa en una dirección predeterminada.

En resumen, los datos indican que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre las condiciones sobre los servicios de trabajo y la satisfacción laboral. Dado que el coeficiente es moderado, se puede interpretar que estos dos aspectos están relacionados de manera apreciable, pero no extremadamente fuerte. Los resultados podrían ser utilizados por los empleadores para considerar la mejora de los servicios de trabajo como una posible vía para aumentar la satisfacción laboral. Sin embargo, como siempre con los análisis de correlación, es importante recordar que correlación no implica causalidad, y puede haber otros factores no medidos que estén influyendo en ambas variables.

Tabla 8

		<b>Correlaciones</b>		
		Condiciones sobre los servicios de trabajo SATISFACCION LABORAL		
Rho Spearman	de Condiciones sobre servicios de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	1.000	,483**
		N	41	41
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	,483**	1.000
		N	41	41

Nota. Tomado de la recolección de datos

### 4.3. Discusión de resultados.

Todos los estudios se centran en evaluar aspectos que influyen en la satisfacción laboral, ya sea directa o indirectamente a través de factores como las condiciones laborales, la felicidad en el trabajo, la motivación y el compromiso organizacional.

La mayoría utiliza métodos cuantitativos para establecer correlaciones entre variables, lo que implica un enfoque estadístico y la aplicación de encuestas para recopilar datos.

Todos los estudios encuentran alguna forma de correlación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción o felicidad en el trabajo, lo que sugiere una tendencia general de que las mejoras en el entorno laboral pueden conducir a una mayor satisfacción entre los empleados.

Reconocen que la satisfacción laboral es multifacética y está influenciada por una variedad de factores que van más allá de las condiciones físicas, incluyendo aspectos psicológicos y de desarrollo profesional.

Los estudios varían en la fuerza de las correlaciones encontradas, desde débiles hasta moderadas, lo que indica que algunos factores pueden tener una influencia más directa o significativa que otros en la satisfacción laboral.

Las poblaciones varían desde trabajadores de limpieza general hasta personal administrativo y operativo, lo que puede afectar cómo se perciben y valoran las condiciones laborales y la satisfacción en diferentes contextos laborales.

Los estudios se realizan en diferentes contextos, desde empresas de carga hasta hospitales y entidades municipales, lo que puede influir en la naturaleza específica de las condiciones laborales y las oportunidades de felicidad laboral.

Algunos estudios buscan establecer planes motivacionales o de mejora, mientras que otros se enfocan en describir el estado actual o evaluar programas específicos de mejora laboral.

La consistencia en la correlación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral refuerza la importancia de un ambiente de trabajo adecuado para el bienestar general de los empleados.

La variabilidad en la fuerza de las correlaciones sugiere que ciertas condiciones laborales pueden ser más críticas que otras para la satisfacción laboral y que la percepción de la satisfacción puede variar considerablemente entre diferentes ocupaciones y contextos laborales.

La presencia de factores subjetivos como la felicidad y la motivación laboral destaca la complejidad de medir la satisfacción laboral y la necesidad de enfoques holísticos que consideren tanto factores tangibles como intangibles.

La necesidad de intervenciones y mejoras específicas en cada contexto se refleja en la variedad de recomendaciones y conclusiones de los estudios, lo que apunta a la importancia de estrategias personalizadas para mejorar la satisfacción laboral.

En general, estos estudios subrayan la relación intrínseca entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral y resaltan la necesidad de una comprensión más matizada y contextualizada de esta dinámica para diseñar intervenciones efectivas en el lugar de trabajo.

En ese sentido García Guerrero (2018) comenta las condiciones de trabajo de operarios de limpieza general en Bogotá y encuentra que, aunque hay pocos estudios publicados globalmente sobre esta temática, las condiciones de trabajo tienen un impacto relevante en la satisfacción laboral. García Guerrero concluye que una mejor comprensión de estas condiciones es crucial para mejorar el bienestar de estos trabajadores. Por otra el autor Mercado Rosano (2015) desarrolla la variable felicidad laboral en el personal operativo de la empresa Arabela muestra que la satisfacción laboral es un fenómeno subjetivo influenciado tanto por el entorno laboral como por la interacción entre empleados y empresa. La investigación sugiere que la felicidad laboral se construye en la dualidad entre el confort proporcionado por la empresa y la disposición de los empleados.

El autor Atehortua Monroy & Ceferino Cardona (2021) examina la felicidad laboral en el sector textil en Bogotá y presenta un plan motivacional para mejorar el desempeño. Atehortua Monroy y Ceferino Cardona encuentran que un mayor nivel de felicidad laboral está asociado con una menor intención de cambiar de empleo, destacando la importancia de la retención de empleados. Así Lázaro Muñoz (2019), demuestra una relación significativa y moderada entre la felicidad laboral y las condiciones laborales en el personal de enfermería en Callao, lo que subraya que mejores condiciones laborales pueden conducir a una mayor felicidad en el trabajo. Rosales Quispe & Antezana (2020) concluye que hay una relación media positiva entre las condiciones de trabajo y la felicidad laboral en la empresa de protección Calderón y Ventura S.A.C., lo que sugiere que las mejoras en las condiciones laborales pueden influir positivamente en la felicidad de los empleados operativos.

Por otra Huamaní Sucapuca (2020), analiza las condiciones de trabajo y la felicidad laboral en conductores de una empresa de transporte de carga y concluye que, aunque existen riesgos y condiciones psicosociales, la satisfacción con el trabajo es generalmente alta entre los conductores. Lo mismo Pacora Cruz (2019) relaciona las condiciones laborales con la felicidad de los trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Huaura y encuentra que una mayoría no está satisfecha con sus condiciones laborales ni con su trabajo, destacando la necesidad de mejorar estas condiciones para aumentar la felicidad laboral.

Por otro lado, Leiva Flores (2020), se centra en la motivación y felicidad laboral del personal administrativo en Moquegua, concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, lo que indica que la motivación es un predictor importante de la felicidad en el trabajo.

### **Satisfacción**

Pacora Cruz (2019) muestra que una mayoría de trabajadores de limpieza pública no están satisfechos con sus condiciones laborales ni con su trabajo, poniendo de relieve la necesidad de mejorar estas condiciones para aumentar la satisfacción y felicidad laboral.

### **La felicidad laboral**

García Guerrero (2018) pone énfasis en la rareza de estudios sobre condiciones de trabajo específicamente en operarios de limpieza general, sugiriendo un campo poco explorado que es crucial para el bienestar de estos trabajadores. Mercado Rosano (2015) reflexiona sobre la subjetividad de la "felicidad" laboral y cómo el entorno laboral interactúa con la percepción personal de los empleados para crear confort y satisfacción en el trabajo.

Atehortua Monroy & Ceferino Cardona (2021) se enfocan en cómo la "felicidad" laboral reduce la intención de cambiar de empleo, resaltando la retención de empleados como un aspecto importante de las condiciones laborales satisfactorias. Lázaro Muñoz (2019) encuentra una correlación directa y significativa entre las condiciones laborales y la felicidad laboral en personal de enfermería, destacando la importancia de un entorno laboral adecuado para la satisfacción profesional.

Rosales Quispe & Antezana (2020) concluyen que existe una correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la felicidad laboral, indicando que la mejora en las condiciones laborales podría influir positivamente en la felicidad de los empleados operativos. Huamaní Sucapuca (2020) observa que, a pesar de ciertos riesgos laborales, la satisfacción con el trabajo es generalmente alta entre los

conductores de una empresa de transporte de carga, sugiriendo que la percepción de las condiciones laborales puede ser compleja y multifacética.

Leiva Flores (2020) demuestra que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la felicidad laboral, sugiriendo que la motivación es un factor clave en la percepción de la felicidad en el lugar de trabajo.

Todos los autores coinciden en que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción o felicidad laboral, aunque la naturaleza y fuerza de esta relación varían.

Mientras algunos autores, como García Guerrero y Huamaní Sucapuca, destacan la escasez de estudios o la complejidad de las condiciones laborales, otros como Mercado Rosano y Leiva Flores se enfocan más en la subjetividad de la felicidad y motivación laboral.

Hay un consenso sobre la importancia de mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción y felicidad de los empleados, aunque la estrategia específica para lograr esto puede variar según el contexto laboral y la población estudiada.

En conjunto, estos estudios refuerzan la idea de que las condiciones laborales son un pilar fundamental para la satisfacción laboral y la felicidad en el trabajo, y que la mejora de estas condiciones debe ser una prioridad para las organizaciones que buscan fomentar un ambiente de trabajo positivo y retener talento.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

#### **a. Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral:**

La correlación de Spearman de 0.343 muestra una relación positiva moderada entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. Aunque la relación no es fuerte, es estadísticamente significativa, lo que sugiere que las mejoras en las condiciones laborales podrían llevar a un incremento en la satisfacción laboral. Esto resalta la importancia de un entorno de trabajo adecuado como factor que contribuye a la satisfacción general de los empleados.

#### **b. Condiciones del Entorno y Satisfacción Laboral:**

Con un coeficiente de correlación de 0.427, existe una correlación positiva moderada entre las condiciones del entorno y la satisfacción laboral. Esto indica que el entorno físico del lugar de trabajo influye en cómo los empleados se sienten acerca de su trabajo, aunque otros factores también afectan la satisfacción laboral. Es fundamental que las empresas presten atención a las condiciones del entorno para mejorar la satisfacción de sus empleados.

#### **c. Condiciones de Riesgo y Satisfacción Laboral:**

La correlación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral es relativamente baja con un coeficiente de 0.263, pero aún es significativa, lo que sugiere que las medidas para reducir los riesgos en el trabajo pueden tener un impacto positivo, aunque modesto, en la satisfacción de los empleados. La gestión

proactiva de riesgos puede ser una área en la que enfocarse para mejorar la percepción de los empleados sobre su seguridad y, por ende, su satisfacción laboral.

#### **d. Condiciones sobre los Servicios de Trabajo y Satisfacción Laboral:**

La correlación de 0.483 implica una relación positiva moderada entre las condiciones de los servicios de trabajo y la satisfacción laboral. Los servicios de apoyo al trabajo son un componente significativo de la experiencia laboral de los empleados, y su mejora puede tener un efecto positivo en la satisfacción laboral. Los empleadores pueden considerar esto como un área clave para intervenciones que busquen aumentar la satisfacción laboral.

### **5.2. Recomendaciones**

#### **a. Mejora de las Condiciones Laborales:**

Dada la correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, se recomienda realizar una evaluación detallada de las condiciones actuales y percibidas. Se deben identificar y mejorar aspectos específicos del entorno de trabajo, como el espacio, los equipos y la ergonomía, para fortalecer aún más el vínculo con la satisfacción laboral.

#### **b. Optimización del Entorno de Trabajo:**

Al observar la correlación significativa entre las condiciones del entorno y la satisfacción laboral, se sugiere que la empresa invierta en mejorar la calidad del entorno físico. Esto podría incluir la iluminación, la temperatura, la ventilación y la reducción de ruido, lo que puede conducir a un incremento en la satisfacción laboral.

**c. Enfoque en la Seguridad Laboral:**

Considerando la correlación positiva, aunque débil, entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral, es crucial implementar y comunicar claramente medidas de seguridad más robustas. La empresa debe asegurarse de que todos los riesgos laborales estén adecuadamente mitigados y que los empleados se sientan seguros en su lugar de trabajo.

**d. Mejoras en los Servicios de Trabajo:**

Con un coeficiente de correlación de 0.483, es importante reconocer la contribución de los servicios de trabajo a la satisfacción laboral. Se debe prestar especial atención a mejorar y mantener los servicios que apoyan las tareas diarias de los empleados, como la tecnología de la información, el soporte administrativo y las facilidades de descanso, para asegurar su efectividad y confiabilidad.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Abril Freire, M. (2018). *DISEÑO DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO* (CONSEJO ED).
- Atehortua Monroy, J., & Ceferino Cardona, R. (2021). LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO EN UNA EMPRESA MEDIANA DEL SECTOR TEXTIL EN BOGOTÁ. *UNIVERSIDAD EAFIT*, 58.
- Benlloch López, C., & Ureña Ureña, Y. (2018). *MANUAL BÁSICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* (Instituto).
- Bueno Pareja, C., & Páramo Montero, P. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo*.
- Cano Plata, C. (2017). *LA ADMINISTRACIÓN Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO*.
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., & Sandoval, L. (2017). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS LA ARQUITECTURA ESTRATÉGICA DE LAS ORGANIZACIONES* (Comisión E).
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano* (McGRAW-HIL).
- Chiavenato, I. (2019a). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las de las organizaciones* (McGRAW-HIL).
- Chiavenato, I. (2019b). *Introducción a la teoría general de la administración* (McGRAW-HIL).
- García Guerrero, L. (2018). *CONDICIONES DE TRABAJO EN OPERARIOS DE LIMPIEZA GENERAL*. *Universidad Nacional de Colombia*, 225.
- Huamaní Sucapuca, J. C. (2020). *CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA CON BASE EN JULIACA 2020*. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*, 97.
- Lázaro Muñoz, N. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019*. *Universidad César Vallejo*, 83.
- Leiva Flores, D. (2020). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA*

- PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2019. *Universidad José Carlos Mariátegui*, 75.
- Mendoza Torres, C., & Hernández Sampieri, R. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA* (McGRAW-HIL).
- Mercado Rosano, J. (2015, February). LAS CONDICIONES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO COMO FACTORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJADOR. *Universidad Autónoma Del Estado de México*, 101.
- Millones Trinidad, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica.Edu.Pe, Volumen 1*(2810–8108), 12.
- Pacora Cruz, J. (2019). CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2019. *UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN*, 63.
- Quiso Mamani, E. (2019). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO; MOQUEGUA, 2018. *Universidad José Carlos Mariátegui*, 111.
- Ramírez Galindo, Y. (2019). PROGRAMA CORG PARA MEJORAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA DACIA TRADING SAC DE LA CIUDAD DE LIMA-2019. *Universidad José Carlos Mariátegui*, 54.
- Reyes Ortiz, A. (2016, October). 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. *Universidad César Vallejo de Tarapoto*, 67.
- Rosales Quispe, P., & Antezana, M. (2020). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. *Universidad Continental*, 110.

Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Repositorio Institucional UPB, Vol. 6(2382–3283)*, 21.

Abril Freire, M. (2018). *DISEÑO DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO*

## ANEXOS

## Anexo N.º 01: Matriz de Consistencia

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>¿Cómo es la concordancia entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022??</p> <p>1.2.2. Problem as específicos:</p> <p>¿Cómo es la concordancia entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022?</p> <p>¿De qué manera se presenta la concordancia entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022?</p> <p>¿Cómo es la concordancia entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022?</p>	<p>Demostrar que hay concordancia positiva entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022.</p> <p>1.3.2. Objetivo s Específicas:</p> <p><b>Determinar</b> que hay concordancia positiva entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022.</p> <p><b>Probar</b> que hay concordancia positiva entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022.</p> <p><b>Contrastar</b> que hay concordancia positiva entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022.</p>	<p>Hay concordancia positiva entre condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur – 2022</p> <p>1.6.2. Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay concordancia positiva entre las condiciones del entorno de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur - 2022</li> <li>• Hay concordancia positiva entre las condiciones de riesgo de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur – 2022</li> <li>• Hay concordancia positiva entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de lima sur - 2022</li> </ul>	<p><b>Condiciones de Trabajo:</b></p> <p>Espacios para realizar su trabajo. Maquinarias y herramientas. Iluminación. Equipos informáticos Protección contra incendios y riesgos de sismos.</p> <p>Ruidos Contaminación del aire Productos inflamables Riesgos eléctricos Temperaturas extremas</p> <p>Servicios higiénicos Botiquines</p> <p><b>Satisfacción Laboral:</b></p> <p>Salario Beneficios sociales Oportunidad de ascenso Las relaciones con sus compañeros Tratamiento justo del jefe Horario de trabajo Estabilidad en el empleo Régimen de contratación</p> <p>Realización profesional Responsabilidad asignada Tareas o trabajos encargados</p>	<p>Tipo: Teórico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: relacional</p> <p>Población: 87 trabajadores del sector transporte del MP de Lima Sur.</p> <p>Estadígrafo: Coeficiente de correlación de Pearson.</p>

## Anexo N.º 02: Matriz de Operacionalización: Definición de Variables y Dimensiones Indicadores

**Título:** Condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral de los trabajadores de transportes del ministerio público de Lima sur - 2022

**Autor:** (Reyes Ortiz, 2016)

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Condiciones de Trabajo	Las condiciones de trabajo son aquellas circunstancias físicas en las que se encuentra rodeado el empleado a la hora de ocupar un puesto en una organización; es decir, es el ambiente físico que rodea al empleado mientras que cumple con sus funciones a cargo. (Chiavenato, 2019a)	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Condiciones del entorno Condiciones de riesgo Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo Se utilizará como instrumento el cuestionario de Condiciones de Trabajo	Condiciones del entorno Condiciones de riesgo Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Espacios para realizar su trabajo Maquinarias y herramientas Iluminación Equipos informáticos Protección contra incendios y riesgos de sismos Ruidos Contaminación del aire Productos inflamables Riesgos eléctricos Temperaturas extremas Servicios higiénicos Botiquines	<b>ESCALA ORDINAL</b> 1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Malo 5. Muy malo

Satisfacción Laboral	La Satisfacción laboral es un sentimiento positivo el cual, se relaciona con el trabajo propio, para el cual se necesita promover las condiciones de trabajo necesarias con el fin de lograr un nivel de satisfacción adecuado. (Abril Freire, 2018)	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)  Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)  Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	Salario  Beneficios sociales  Oportunidad de ascenso  Las relaciones con sus compañeros  Tratamiento justo del jefe  Horario de trabajo  Estabilidad en el empleo  Régimen de contratación  Realización profesional  Responsabilidad asignada  Tareas o trabajos recargadas	<b>ESCALA ORDINAL</b> 1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Ni satisfecho ni insatisfecho 4. Satisfecho 5. Muy Satisfecho
----------------------	--	--	---	---	---

### Anexo N.º 03: Matriz del Instrumento

**Título:** Condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral de los trabajadores.

**Autor:** (Reyes Ortiz, 2016)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INTRUMENTO	VALORACIÓN
<p>Definición conceptual de Condiciones de Trabajo: Las condiciones de trabajo son aquellas circunstancias físicas en las que se encuentra rodeado el empleado a la hora de ocupar un puesto en una organización; es decir, es el ambiente físico que rodea al empleado mientras que cumple con sus funciones a cargo. (Chiavenato, 2019a)</p>	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajo	1. ¿Cómo considera el espacio para realizar su trabajo?	Cuestionario de encuesta	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Escala de Likert: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo</p> <p>Escala de Likert: MI I NS NI S MS</p>
		Maquinarias y herramientas	2. ¿Cómo considera ud las máquinas y herramientas proporcionadas por la empresa?		
		Iluminación	3. ¿Cómo considera ud la iluminación en su puesto de trabajo?		
		Equipos informáticos	4. ¿Cómo considera ud los equipos informáticos que posee?		
		Protección contra incendios y riesgos de sismos	5. ¿Cómo considera ud la protección contra incendios y riesgos de sismos que posee la empresa?		
	Condiciones de riesgo	Ruidos	6. ¿Cómo considera ud los ruidos ambientales generados en su centro de trabajo?		
		Contaminación del aire	7. ¿Cómo considera ud la calidad del ambiente interno de trabajo (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)?		
		Productos inflamables	8. ¿Cómo considera ud la presencia de productos inflamables, dentro de la empresa?		
		Riesgos eléctricos	9. ¿Cómo considera ud las medidas y equipos que la empresa proporciona para evitar incendios y explosiones o demás accidentes?		
		Temperaturas extremas	10. ¿Cómo considera ud la temperatura empleada en su centro de labores?		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Servicios higiénicos	11. ¿Cómo considera ud la infraestructura de los servicios higiénicos en su centro de labores?		
		Botiquines	12. ¿Cómo considera ud la preocupación por parte de la empresa en la existencia de botiquines?		

<p>Definición conceptual de Satisfacción Laboral: La Satisfacción laboral es un sentimiento positivo el cual, se relaciona básicamente con el trabajo propio, para el cual se necesita promover las condiciones de trabajo necesarias con el fin de lograr un nivel de satisfacción adecuado. (Abril Freire, 2018)</p>	<p>Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)</p>	Salario	13. ¿Qué tan satisfecho se siente con el salario que percibe?	<p>Cuestionario de encuesta</p>	
		Beneficios sociales	14. ¿Qué tan satisfecho se siente con los beneficios sociales que recibe?		
		Oportunidad de ascenso	15. ¿Qué tan satisfecho se siente con las oportunidades de ascenso que recibe?		
		Las relaciones con sus compañeros	16. ¿Qué tan satisfecho se siente con la relación que lleva con sus compañeros de trabajo?		
		Tratamiento justo del jefe	17. ¿Qué tan satisfecho se siente con el trato que recibe por parte de su jefe?		
		Horario de trabajo	18. ¿Qué tan satisfecho se siente con el horario de trabajo de la empresa?		
		Estabilidad en el empleo	19. ¿Qué tan satisfecho se siente con la estabilidad laboral que percibe?		
		Régimen de contratación	20. ¿Qué tan satisfecho se siente con el régimen de contratación que recibe?		
		Realización profesional	21. ¿Qué tan satisfecho se siente con su realización profesional?		
		Responsabilidad asignada	22. ¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que le asignan en la empresa?		
		Tareas o trabajos encargados	23. ¿Qué tan satisfecho se siente con las tareas o trabajos que se le asignan en la empresa?		