

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO –
HUÁNUCO 2023”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SALUD OCUPACIONAL

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

BRAVO SALAZAR, LESLIE SAMANTHA

LUCERO TARAZONA, GIANELA KORAYMA

ASESOR (A):

DRA. RIVERO LAZO, MÉLIDA SARA

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Luis Iván Bravo Vásquez y Ana María Salazar Cajas, por ser mis mayores motivadores en cada paso que doy. A mi hermano Edú, por su comprensión y apoyo incondicional. A mis amigos y demás familiares, quienes han estado a mi lado brindándome aliento y motivación en cada etapa de este proyecto.

Leslie Samantha Bravo Salazar

A Bertha, Quenen, Elena y Luis por enseñarme el valor de la familia, guiar mis pasos, acompañarme en todo momento, motivarme a cumplir mis sueños y culminar esta investigación. A mi abuela Zoila, por alumbrarnos con su alegría, su recuerdo vivirá en nuestros corazones. A mis amigos, por acompañarme en este camino. A todos los seres de cuatro patas que formaron parte de quien soy y donde estoy, por llenarme de amor incondicional.

Gianela Korayma Lucero Tarazona

AGRADECIMIENTO

A nuestros familiares y amigos, en especial a Addison, Narda y Karla, quienes nos brindaron su apoyo incondicional y alentaron nuestra dedicación en esta investigación. Su constante ánimo fueron un gran estímulo para superar los desafíos y obstáculos que surgieron en el camino.

Agradecemos a la Dra. Mérida Rivero Lazo y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, quienes nos brindaron orientación y apoyo durante todo el proceso de investigación. Sus conocimientos y experiencia fueron fundamentales para diseñar y llevar a cabo el estudio de manera efectiva.

A la Municipalidad Provincial de Ambo por permitirnos acceder a su personal administrativo CAS y brindarnos el apoyo necesario para llevar a cabo este estudio. Su colaboración y disposición fueron fundamentales para obtener los datos requeridos y obtener resultados significativos.

A todos los participantes de la investigación, quienes dedicaron su tiempo para responder el cuestionario y proporcionar información valiosa. Sin su participación activa, este estudio no habría sido posible.

A todas las fuentes de información y literatura que consultamos durante la fase de investigación. Su aporte enriqueció nuestra comprensión del tema y nos permitió fundamentar nuestras conclusiones de manera sólida.

Una vez más, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todos los que contribuyeron de alguna manera en esta investigación. Su colaboración y apoyo fueron fundamentales para su éxito.

Las tesistas

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023. Para lo cual, esta investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, cuyo nivel fue correlacional y el diseño fue no experimental transversal. La población estuvo conformada por 69 colaboradores administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, los mismos que en su totalidad conformaron la muestra, y son a quienes se administró un cuestionario, instrumento validado por expertos y de confiabilidad 0,823, según coeficiente de alfa de Cronbach.

En el contexto de la contrastación de hipótesis, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.575, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Y los datos muestran un nivel de significancia de 0.000, que es menor que 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa, concluyendo que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS que labora en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Palabras clave: Condiciones ambientales, Seguridad laboral, Condiciones de tiempo, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was determining the relationship that exists between working conditions and job satisfaction of the CAS administrative staff in the Provincial Municipality of Ambo - Huánuco, 2023. This investigation's type was basic with a quantitative approach, of correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 69 CAS administrative collaborators of the Provincial Municipality of Ambo, whom in the totality made up the sample, and the questionnaire was applied to them, an instrument validated by experts and with 0,823 of reliability, according to the Cronbach's alpha coefficient.

In the context of hypothesis testing, the Spearman correlation coefficient obtained was 0.575, indicating a moderate positive correlation between the study variables. And the data showed a significance level of 0.000, which is less than 0.05, it indicates that the correlation is statistically significant, concluding that there is a significant relationship between working conditions and job satisfaction of the CAS administrative staff in the Provincial Municipality of Ambo – Huánuco, in this way the null hypothesis was rejected.

Keywords: Environmental conditions, Occupational safety, Time conditions, Job Satisfaction

ÍNDICE

ÍNDICE	II
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS.	15
1.2.1. <i>Problema general</i>	15
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.3. FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	15
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	15
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	15
1.4. JUSTIFICACIÓN	16
1.5. LIMITACIONES	17
1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	17
1.6.1. <i>Hipótesis general</i>	17
1.6.2. <i>Hipótesis específicas</i>	17
1.7. VARIABLES	18
1.7.1. <i>Variable Condiciones de trabajo</i>	18
1.7.2. <i>Variable Satisfacción laboral</i>	18
1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	20
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	21
2.1.3. <i>Antecedentes locales</i>	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. <i>Antecedentes de condiciones de trabajo</i>	24
2.2.2. <i>Condiciones de trabajo</i>	28
2.2.3. <i>Antecedentes de Satisfacción laboral</i>	35
2.2.4. <i>Satisfacción laboral</i>	38
2.3. BASES CONCEPTUALES O DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS	46
2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS.....	48
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	50
3.1. ÁMBITO	50
3.2. POBLACIÓN.....	50
3.3. MUESTRA	50
3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO	51
3.4.1. <i>Nivel de estudio</i>	51
3.4.2. <i>Tipo de estudio</i>	51

3.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	51
3.6.	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	52
3.6.1.	<i>Método</i>	52
3.6.2.	<i>Técnica</i>	53
3.6.3.	<i>Instrumentos</i>	53
3.7.	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	54
3.8.	PROCEDIMIENTO	54
3.9.	PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS ESTADÍSTICOS	55
3.9.1.	<i>Para la presentación de datos</i>	55
3.9.2.	<i>Para el análisis de la información:</i>	55
3.10.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	56
CAPÍTULO IV.	RESULTADOS	57
4.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	57
4.2.	ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	83
CAPÍTULO V.	DISCUSIÓN	88
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	93
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	94
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	199
TABLA 2 TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO	50
TABLA 3 ILUMINACIÓN	57
TABLA 4 TEMPERATURA	58
TABLA 5 RUIDOS.....	59
TABLA 6 VENTILACIÓN	60
TABLA 7 ORDEN Y LIMPIEZA	61
TABLA 8 ERGONOMIA	63
TABLA 9 EQUIPOS DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS	64
TABLA 10 EQUIPOS DE PROTECCIÓN	65
TABLA 11 HORARIOS DE TRABAJO	67
TABLA 12 PERIODOS DE DESCANSO.	68
TABLA 13 OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	70
TABLA 14 USO DE HABILIDADES Y APTITUDES	71
TABLA 15 REALIZACIÓN DE TAREAS VARIADAS	72
TABLA 16 AUTONOMÍA EN LAS ACTIVIDADES	74
TABLA 17 RETROALIMENTACIÓN	75
TABLA 18 PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	76
TABLA 19 REMUNERACIÓN	78
TABLA 20 BENEFICIOS LABORALES	79
TABLA 21 RELACIÓN CON EL JEFE.....	80
TABLA 22 RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS	82
TABLA 23 PRUEBA DE NORMALIDAD.....	83

TABLA 24 BARÓMETRO DE LA RHO DE SPEARMAN	833
TABLA 25 CORRELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL	844
TABLA 26 CORRELACIÓN ENTRE CONDICIONES AMBIENTALES Y SATISFACCIÓN LABORAL	855
TABLA 27 CORRELACIÓN ENTRE SEGURIDAD LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	86
TABLA 28 CORRELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TIEMPO Y SATISFACCIÓN LABORAL	87

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 ILUMINACIÓN	57
FIGURA 2 TEMPERATURA	58
FIGURA 3 RUIDOS.....	59
FIGURA 4 VENTILACIÓN	61
FIGURA 5 ORDEN Y LIMPIEZA.....	62
FIGURA 6 ERGONOMÍA	633
FIGURA 7 PREVENCIÓN DE INCENDIOS.....	644
FIGURA 8 EQUIPOS DE PROTECCIÓN	656
FIGURA 9 HORARIOS DE TRABAJO	67
FIGURA 10 PERIODOS DE DESCANSO LABORAL	69
FIGURA 11 OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO	70
FIGURA 12 USO DE HABILIDADES Y APTITUDES	71
FIGURA 13 REALIZACIÓN DE TAREAS VARIADAS	73
FIGURA 14 AUTONOMÍA EN LAS TAREAS	744
FIGURA 15 RETROALIMENTACIÓN.....	755
FIGURA 16 PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	77
FIGURA 17 REMUNERACIONES	78
FIGURA 18 BENEFICIOS LABORALES.....	79
FIGURA 19 RELACIÓN CON EL JEFE.....	81
FIGURA 20 RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS.....	82

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco es una institución pública que despliega una amplia gama de funciones administrativas para brindar servicios de calidad a la comunidad. A medida que el personal administrativo CAS desempeña un papel clave en el funcionamiento de la institución, resulta crucial conocer las condiciones de trabajo que se manejan en esta institución, como estas afectan el desarrollo de funciones y la vida del colaborador.

En este contexto, esta investigación se enfoca en determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco.

Por lo cual, el problema se expone en un análisis profundo con la siguiente estructura:

Capítulo I: Integra los componentes críticos del problema de estudio, como son la justificación de la investigación, la relevancia del tema, la definición y medición de las variables, la formulación de las preguntas de investigación, los objetivos y las hipótesis, tanto en su nivel general como específico.

Capítulo II: Referido al Marco Teórico el cual respalda la investigación, y mismo que se conforma mediante la inclusión de antecedentes, fundamentos teóricos, conceptuales y epistemológicos

Capítulo III: Contiene la información metodológica que abarca el ámbito, población y muestra, además del nivel, tipo, diseño de investigación, técnica e instrumento.

Capítulo IV: Se presentan los resultados estadísticos para cada indicador, así como la contrastación de hipótesis general y específicas.

Capítulo V: Referido a la discusión en lo que concierne a la deliberación de los datos, en el que se analiza la información en base a los resultados obtenidos en el estudio, así como a la información previamente documentada, antecedentes.

Finalmente, se presentan las conclusiones basadas en los objetivos de investigación, para su posterior formulación de las recomendaciones para la Municipalidad Provincial de Ambo.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Los colaboradores son el recurso más valioso de toda organización, por ello las instituciones no solo deben preocuparse en cumplir los derechos laborales exigidos por ley en el trabajo, sino también, deben procurar implementar y contar con óptimas condiciones de trabajo en las cuales los colaboradores de los diversos niveles jerárquicos de la institución se sientan satisfechos.

Existen diversas regulaciones que protegen y obligan a los empleadores a garantizar condiciones de trabajo dignas con el fin de salvaguardar la salud física, mental y social de los colaboradores. Sin embargo, muchos de los colaboradores desconocen sus derechos o se ven en la necesidad de aceptar trabajos que implican exceso de tareas, salarios debajo del mínimo vital, ambientes laborales insalubres y demás por la falta de empleo decente y los altos índices de informalidad. Y como consecuencia se evidencia accidentes de trabajo que incluso pueden llegar a ser mortales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020), las condiciones laborales deficientes se reflejan en los ingresos bajos. En el año 2019, más de 630 millones de trabajadores a nivel global, lo que equivale a casi uno de cada cinco empleados o el 19 por ciento del total, no han obtenido ingresos adecuados para sacar a ellos mismos y a sus familias de la pobreza extrema o moderada.

En América Latina y el Caribe, la tasa de subutilización de la mano de obra, comprendido por las personas desempleadas y subempleadas con deseo y disponibilidad de trabajar más horas y percibir un salario digno, fue de 19.9% en 2019. Asimismo, en ese mismo año el 53.1% de los trabajadores realizaban labores en el

sector informal y principalmente recibían salarios proporcionalmente menores (OIT, 2020).

Con estos datos notamos que los niveles de satisfacción laboral son bajos en la región, debido a que un porcentaje importante de trabajadores carecen de oportunidades de acceder a algún trabajo de decente con horarios y salarios adecuados.

Otro punto a tratar es que uno de los pilares para adecuadas condiciones de trabajo es la jornada semanal, pues impacta en los salarios, la salud, el bienestar y las condiciones de vida. En nuestro país la jornada máxima legal es de 48 horas semanales. Sin embargo, el promedio de horas de trabajo a la semana es 38.3, así mismo, en promedio el 26% de los trabajadores laboran 49 horas semanales o más (OIT, 2020). Con esto se deduce que un porcentaje importante de trabajadores laboran medio tiempo o están subempleados.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, que tiene a su cargo lograr condiciones de trabajo dignas a favor de los trabajadores, reporto que a nivel nacional durante el primer trimestre del año 2022 se realizó 746 fiscalizaciones a entidades de la administración pública originadas por denuncias y emitió 242 resoluciones de primera instancia multadas (Sunafil, 2022). Lo que demuestra que las instituciones públicas que deberían ser las primeras en respetar las condiciones de trabajo, no estás ajenas a ser infractores.

Asimismo, la SUNAFIL (2022) reporta que, en el departamento de Huánuco, en el primer trimestre del año 2022, realizó 64 operativos de fiscalización entre instituciones públicas y privadas que no cumplen con la normativa laboral, del cual emitieron 40 resoluciones entre las diferentes instancias multadas, Así mismo, solo en el mes de febrero se reportó un accidente de trabajo, un accidente mortal y un incidente peligroso (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Con esta referencia

queda claro que cierto número de instituciones públicas y privadas no cumplen con la normativa laboral, siendo los más perjudicados los colaboradores.

En la Municipalidad Provincial de Ambo, la oficina encargada de acondicionar adecuadamente las condiciones de trabajo para el personal es la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la misma que se encarga de cumplir con los requisitos legales en cuanto a seguridad y salud laboral, sin embargo, se observaron deficiencias en la distribución física de los ambientes de trabajo, como la iluminación inadecuada, la distribución ineficiente de equipos y mobiliario, así como la ubicación de oficinas en espacios reducidos que dificultan la circulación de los colaboradores.

Así mismo, cabe resaltar que el personal administrativo CAS desempeña un papel crucial en el funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Ambo. Razón por lo que, es necesario examinar si las condiciones de trabajo, como el ambiente laboral, la seguridad laboral, y/o la carga de trabajo, que enfrentan guardan alguna relación con su satisfacción laboral. Por lo tanto, es fundamental investigar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral para posteriormente proporcionar información que pueda servir para mejorar las condiciones de trabajo en la Municipalidad Provincial de Ambo y promover la satisfacción laboral en el personal administrativo CAS.

Por todo lo manifestado es necesario realizar la presente investigación referida a conocer las condiciones de trabajo en la Municipalidad Provincial de Ambo y como se relacionan con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS.

1.2. Formulación del problema general y específicos.

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre condiciones ambientales y satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

OE2: Determinar la relación que existe entre seguridad laboral y satisfacción laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial en Ambo - Huánuco, 2023.

OE3: Determinar la relación que existe entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

1.4. Justificación

Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación se basa en la necesidad de abordar una brecha en la literatura existente y en la comprensión de la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco.

En ese sentido, se destaca que la investigación en este campo aún presenta brechas y limitaciones, especialmente en el contexto específico del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco. Por lo que, esta investigación busca su contribución a la literatura existente proporcionando evidencia empírica sobre la relación entre las variables de estudio en este contexto particular.

Justificación metodológica

La elección de la metodología en este estudio se basa en la necesidad de obtener datos actuales y relevantes para abordar las preguntas de investigación. Hemos seleccionado métodos cuantitativos que permiten una recopilación y análisis exhaustivo de datos, adecuados para el contexto actual de nuestra investigación. Por consiguiente, los enfoques y herramientas usados en la presente investigación pueden ser utilizados en futuros trabajos de investigación ligados al tema.

Justificación práctica

A través de la recopilación de datos, análisis y recomendaciones, se espera identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos y en la implementación de políticas que puedan aumentar la satisfacción del personal administrativo CAS.

1.5. Limitaciones

Por parte de los investigadores la mayor limitación fue la poca disponibilidad de tiempo e incompatibilidad de horarios por lo que nos tomó mayor tiempo del previsto culminar la investigación. Así mismo, la insuficiencia de antecedentes relacionados a ambas variables en el contexto local representó una limitante en la investigación.

1.6. Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo- Huánuco, 2023.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₀: Las condiciones ambientales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₂: La seguridad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₀: La seguridad laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₃: Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

H₀: Las condiciones de tiempo no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

1.7. Variables

1.7.1. Variable Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se refieren a las diversas situaciones y elementos presentes en el entorno de trabajo donde los trabajadores desempeñan sus funciones y cumplen con sus deberes laborales. Estas condiciones pueden incluir una variedad de aspectos que afectan la calidad de vida laboral y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2014).

1.7.2. Variable Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al juicio evaluativo que realiza el colaborador sobre su situación de trabajo basado en su experiencia, pudiendo ser el resultado positivo o negativo (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

1.8. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO / ESCALA
<p>CONDICIONES DE TRABAJO Las condiciones de trabajo engloban las características del lugar donde se realiza el trabajo. Es así que las condiciones de trabajo deben garantizar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores (Chiavenato, 2011).</p>	CONDICIONES AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Temperatura • Ruidos • Ventilación 	Cuestionario / Escala de Likert
	SEGURIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Orden y limpieza • Ergonomía • Prevención de incendios • Equipos de protección 	
	CONDICIONES DE TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo • Periodos de descanso laboral 	
<p>SATISFACCIÓN LABORAL La satisfacción laboral es una actitud general que los empleados tienen hacia su trabajo. Es un resultado deseado para los gerentes, ya que los empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos, tener un mejor desempeño y permanecer en la organización (Robbins et al., 2018).</p>	LABOR QUE PLANTEA RETOS MENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de crecimiento • Uso de habilidades y aptitudes • Realización de tareas variadas • Autonomía en las actividades • Retroalimentación • Participación en la toma de decisiones 	Cuestionario / Escala de Likert
	RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios laborales 	
	INTERACCIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el jefe • Relación con los compañeros 	

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

García, et al. (2020), en su tesis titulada “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia”. (Revista Espacios), concluye lo siguiente:

- Los directores coinciden en que el mobiliario de las aulas es cómodo en la mayoría de los casos, y también consideran que la iluminación de las aulas es adecuada para su desempeño. Además, argumentan que se dan las condiciones necesarias para llevar a cabo de manera apropiada las funciones docentes en la institución.
- Los docentes perciben que el mobiliario de los salones de clase rara vez es cómodo para su desempeño, al igual que la iluminación de los salones de clase es inadecuada para su trabajo. Además, consideran que las condiciones necesarias para llevar a cabo adecuadamente sus funciones docentes rara vez están presentes en la institución.
- Las relaciones sociales entre los docentes varían en diferentes ocasiones, al igual que las relaciones con el personal directivo. La interacción social puede influir en la satisfacción laboral de los docentes. En cuanto a la remuneración percibida, existe una división de opiniones, donde la mitad de la población considera que se corresponde con su desempeño y aumenta su satisfacción, mientras que la otra mitad no percibe esta correspondencia. Por último, tanto los directivos como los docentes consideran que las relaciones sociales son un factor importante en la satisfacción laboral,

mientras que los aspectos ergonómicos presentan debilidades, especialmente para los docentes.

- Finalmente, los resultados revelaron una relación altamente positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Esto implica que a medida que los directivos promuevan una cultura organizacional adecuada, podrán lograr niveles significativos de satisfacción laboral en la institución.

Hernández y Medina (2019), en su tesis titulada “Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey”.

(Revista Enferm Inst Mex Seguro Soc.), concluye lo siguiente:

- El personal de enfermería mostró niveles moderados de satisfacción laboral en general. Las principales causas de insatisfacción laboral están relacionadas con salarios bajos, una carga de trabajo excesiva y la falta de reconocimiento y gratificación para los diferentes niveles académicos alcanzados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Auccapure (2019), en su tesis titulada “Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo” (Revista Integración), concluye lo siguiente:

- El estudio revela que existe una correlación positiva moderada del 27.4% entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco, según el coeficiente de correlación de Spearman.
- Se concluye que existe una correlación significativa al 65.9%, con un nivel de confiabilidad del 95%, entre la dimensión de condiciones de tiempo y el

desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Aroquipa y Barreros (2020), en su tesis titulada “Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa 2020”. Presentada a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, concluye lo siguiente:

- Se ha identificado una fuerte correlación estadística entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo – Arequipa, habiendo obtenido un valor de significancia $p = .034$, menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo a través de la correlación de Pearson se encuentra un valor $r = -.669$, que precisa una correlación moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica tres, por lo tanto, las condiciones ambientales están relacionadas con el rendimiento en el trabajo.
- Se ha conformado la existencia de una relación significativa y fuerte entre las condiciones de tiempo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo - Arequipa. Los resultados del análisis estadístico mostraron un valor de significancia de $p = .001$, menor a 0.05, lo que indica una relación estadísticamente significativa. Además, la correlación de Pearson obtenida fue $r = -.712$, lo que indica una correlación fuerte entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica cuatro, que afirma la existencia de una relación entre las condiciones de tiempo y el rendimiento laboral.

- Se ha confirmado la existencia de una relación significativa y estrecha entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo - Arequipa. Los resultados del análisis estadístico mostraron un valor de significancia de $p = .024$, menor a 0.05, lo que indica una relación estadísticamente significativa. Además, la correlación de Pearson obtenida fue $r = -.672$, lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, que afirma que las condiciones de trabajo están significativamente relacionadas con el rendimiento laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Huamán y Riqueleme (2019), en su tesis titulada “Incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019”. Presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco de Huánuco, concluye

- Se ha identificado que, el orden tiene un impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019. Al contrastar las hipótesis específicas utilizando las tablas N° 01 y N°10, se ha evidenciado que el orden y las necesidades fisiológicas, como la ventilación, la iluminación y la comodidad, demuestran que más del 50% de los casos no hay pérdida de documentos cuando existe comodidad y buena iluminación.

Lorenzo (2022), en su tesis titulada “Condiciones laborales y su relación con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la

Municipalidad de Huánuco 2022”. Presentada a la Universidad de Huánuco, concluye:

- Las condiciones laborales se relacionan con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco con una $p \leq 0,012$; siendo aceptada la hipótesis de estudio en este trabajo de investigación.
- Las condiciones laborales en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco con una $p \leq 0,024$; aceptándose la hipótesis de estudio en esta dimensión.
- Por último, las condiciones laborales en términos de seguridad laboral están relacionadas con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco, con un nivel de significancia $p \leq 0,007$. Esto implica que la hipótesis de estudio en esta dimensión ha sido aceptada, evidenciando la influencia de las condiciones laborales en la salud de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Antecedentes de condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, previo a la era romana y en la antigua Roma.

Según Supiot (1996, citado en Boza, 2014), previo a la era romana, la concepción de trabajo en la cultura occidental se encuentra estrechamente vinculado al trabajo esclavo, donde la persona que desempeñaba la labor tenía la misma condición legal que un objeto.

Ya en la antigua Roma es donde podemos encontrar los primeros indicios de condiciones de trabajo, puesto que, algunos individuos no eran

considerados como propiedad, sino que trabajaban por cuenta ajena de manera libre y remunerada. Es aquí, en que los juristas romanos se esforzaron por abordar esta situación específica, ya que las condiciones laborales en las que los hombres libres ofrecían sus servicios no podían ser tratadas legalmente de la misma manera que el trabajo realizado por los esclavos, puesto que estos hombres libres mantenían un vínculo legalmente libre con aquellos que contrataban sus servicios, dado que se les consideraba ciudadanos de la República y habían asumido voluntariamente ese compromiso contractual (Boza, 2014).

Las condiciones de trabajo en las primeras manifestaciones del corporativismo.

Según Romagnoli (1997, citado en Boza, 2014), la población rural europea comenzó a desplazarse hacia las incipientes ciudades, donde su mano de obra era necesaria en las instalaciones de producción predominantes en ese momento, que eran los talleres de artesanía.

En que según Ojeda (citado en Boza, 2014) el líder del taller, era el maestro, cuya responsabilidad consistía en organizar, supervisar y mejorar el trabajo de los empleados asalariados, conocidos como oficiales. El maestro representaba la cara visible del taller y contribuía al prestigio del negocio ante la comunidad. Él se encargaba de gestionar las relaciones económicas entre el taller y los compradores de sus productos, por lo que los beneficios económicos iniciales le correspondían a él. Mientras que los oficiales recibían una compensación económica por su labor en el taller. Al igual que, en el taller también se hallaban los aprendices, que eran jóvenes en proceso de formación en una profesión y que buscaban beneficiarse de la reputación del taller. Estos

aprendices eran supervisados por los oficiales mientras realizaban las tareas asignadas. Es así que, en el contexto del taller, los aprendices deseaban quedarse y convertirse en oficiales después de su entrenamiento, mientras que los oficiales a menudo tenían como objetivo establecer sus propios talleres para mejorar su situación económica.

Y dentro de este mercado laboral, la competencia entre los talleres establecidos y los nuevos comenzó a aumentar, lo que llevó a la necesidad de crear obstáculos para los nuevos emprendimientos. Los maestros se organizaron con el propósito de controlar los mercados, prohibiendo que otras personas practicaran la misma actividad que ellos fuera de sus talleres y reservándose el derecho de autorizar la creación de nuevos talleres. Y así nacieron los primeros gremios, que eran organizaciones que agrupaban a los maestros de diferentes oficios especializados, como carpinteros, herreros, panaderos y otros, según las necesidades de la ciudad, se establecieron para monopolizar los mercados y controlar la creación de nuevos talleres en la ciudad. Y en este escenario, los oficiales comenzaron a establecer sus propias asociaciones, que podrían verse como precursores de los sindicatos, en la que, a través de estas organizaciones, buscaban mejorar las condiciones laborales en los talleres mediante negociaciones y, en ocasiones, recurrían a las medidas de fuerza.

Capitalismo y las condiciones de trabajo

Según Ojeda (citado en Boza, 2014), en los siglos XVIII y XIX, se sostenía que las relaciones entre individuos debían ser reguladas exclusivamente por las leyes del mercado, con el Estado manteniéndose al margen de la regulación económica. Y este enfoque generó un sistema económico y social desigual, lo que resultó en condiciones laborales injustas, como bajos salarios,

largas jornadas y falta de seguridad en el trabajo, especialmente para mujeres y niños.

Es así que, según Martín et al. (citado en Boza, 2014), el Derecho Laboral parte del reconocimiento de una relación desigual entre el empleado y el empleador, y busca corregir ese desequilibrio o, al menos, reducirlo. Su principal enfoque es proporcionar apoyo y protección a la parte más vulnerable de esta relación, generalmente el trabajador.

La formación de una legislación laboral en el Perú

En el siglo XIX, en la joven República del Perú, comenzaron a surgir una serie de demandas y conflictos por parte de los trabajadores que buscaban mejoras en sus condiciones laborales. En ese período, la regulación laboral se basaba principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, que se utilizaba para regular las relaciones de trabajo. A medida que el siglo XX comenzó, el gobierno peruano comenzó a intervenir gradualmente en las relaciones laborales mediante legislación de protección laboral. En un principio, se abordó la cuestión de los accidentes laborales, que estaban causando una alta tasa de mortalidad en el ámbito laboral. Siguiendo el modelo de la Ley de Accidentes de Trabajo de España de 1900, se promulgó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, conocida como Ley 1378, el 24 de enero de 1911 (Boza, 2014).

Según Ulloa (citado en Boza, 2014), en esa época, ya existían algunas leyes sectoriales que otorgaban ciertos beneficios a los trabajadores en determinadas industrias. Sin embargo, estas leyes eran fragmentarias y carecían de un respaldo constitucional hasta la llegada de la Constitución de 1920. Esta constitución, de orientación liberal, fue la primera en la historia de Perú en

incorporar disposiciones relacionadas con el trabajo, aunque se limitó a delegar en la legislación la expansión de ciertos derechos, como la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, la duración de la jornada laboral y los salarios.

En así que en que podemos decir que, las condiciones de trabajo en Perú han experimentado un desarrollo que se considera insuficiente puesto a que el problema más apremiante en la realidad peruana se refiere al elevado número de trabajadores que se encuentran en la economía informal, y son quienes no disfrutan de las condiciones de trabajo básicas.

2.2.2. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo hacen referencia al estado del entorno laboral. La exposición a factores peligrosos y las condiciones laborales deficientes pueden causar accidentes de trabajo y enfermedades. Por lo tanto, es crucial garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2014).

Base legal

- Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972

Ley orgánica municipal en su principio noveno detalla todo el personal de las instituciones públicas tienen el derecho de contar con condiciones laborales dignas, garantizadas tanto por el Estado como por los empleadores, que aseguren un nivel de vida saludable en todos los aspectos: físico, mental y social, de forma constante. Estas condiciones deben buscar que el trabajo se realice en un entorno seguro y saludable, que sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores, y que ofrezcan oportunidades reales para alcanzar sus objetivos personales.

(Ley N°27972, 2003).

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N°29783

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

En mención a su Principio de Prevención, el empleador asegura la creación de condiciones en el lugar de trabajo que aseguren la vida, la salud y el bienestar de los empleados.

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Provincial de Ambo (RISST MPA)

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) de la MPA aprobado por el comité de SST y la Gerencia de Recursos Humanos, previo informe de la evaluación situacional de las condiciones laborales de la entidad como el ruido, iluminación, temperatura, ventilación, ergonomía, limpieza y orden, EPP y prevenir eventualidades como incendios.

Cabe mencionar que mediante este Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), la Municipalidad Provincial de Ambo gestiona las condiciones de trabajo para su personal.

Importancia

En busca de mejorar la eficiencia de los trabajadores, las organizaciones están dando cada vez más importancia a las condiciones de trabajo. Se reconoce que el bienestar del empleado y la mejora del entorno físico, como la iluminación, la ventilación y la reducción del ruido, son fundamentales para aumentar la eficiencia laboral. Estos aspectos no se consideran simplemente como un beneficio para los trabajadores, sino como elementos esenciales para incrementar la productividad y rendimiento del personal (Chiavenato, 2007).

Dimensiones e indicadores

Existen tres grupos de condiciones de trabajo a considerar en el trabajo (Chiavenato, 2011).

- **Condiciones ambientales**

Las condiciones ambientales de trabajo se ajustan a las características físicas del lugar de trabajo (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Iluminación

De acuerdo al RISST de la MPA en su artículo 22; detalla que la Iluminación es un factor incidente en el desempeño del personal administrativo, se considera también que las instalaciones de la Municipalidad deben disponer de una iluminación adecuada para permitir el desarrollo de las actividades. En caso de que la iluminación natural no sea suficiente, se proporcionará luz artificial de acuerdo con las normativas establecidas. (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Temperatura

De acuerdo al RISST de la MPA en su artículo 21; detalla que la temperatura en todas las instalaciones de la Municipalidad se regulará durante las horas de trabajo para asegurar que no sea perjudicial para la salud de los trabajadores, ya sea mediante medios naturales o artificiales. Se tomarán medidas para evitar el estrés térmico, especialmente en las oficinas y espacios de trabajo cerrados, se mantendrán condiciones atmosféricas adecuadas para evitar el insuficiente suministro de aire, se instalarán cortinas en las oficinas que requieran y que tenga exceso de luz solar (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Ruido

De acuerdo al RISST de la MPA en su artículo 20; Si debido a la naturaleza del trabajo de los equipos se generan niveles de ruido que superan los límites permitidos, se tomarán medidas para controlarlo en el siguiente orden: primero se buscará eliminar o reducir el ruido en su origen, luego se procederá a aislar las operaciones ruidosas y, en caso necesario, se proporcionarán equipos de protección auditiva. Los trabajadores recibirán protección auditiva si los niveles de ruido, en relación al tiempo de exposición, superan los valores establecidos según la norma R.M. 375-2008-TR, que regula la ergonomía y el procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Ventilación

De acuerdo al RISST de la MPA en su artículo 23; la ventilación en las diferentes oficinas de la municipalidad debe ser adecuada y regulada según los recursos naturales o artificiales disponibles, garantizando una ventilación acorde al número de personas y tipo de trabajo realizado. En aquellos espacios donde, por su naturaleza, sea necesario mantener cerradas las ventanas y puertas o la ventilación natural resulte insuficiente, se instalarán sistemas mecánicos de ventilación para asegurar la circulación de aire fresco y la evacuación del aire viciado. (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

- **Seguridad laboral**

La seguridad laboral abarca diversas acciones y enfoques que buscan prevenir accidentes y eliminar condiciones de riesgo en el entorno laboral. Esto incluye medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas, con el

objetivo de garantizar un ambiente seguro y enseñar a las personas las técnicas preventivas necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera satisfactoria. De acuerdo con la estructura organizacional de una organización, el objetivo del área de seguridad es crear estándares y procedimientos para prevenir accidentes y administrar los resultados con la mayor cantidad de recursos posible (Chiavenato, 2011).

Orden y limpieza

El RISST de la MPA hace mención al orden y limpieza en su artículo 25, que se debe mantener los pisos de las oficinas limpios, vías de circulación, vías de evacuación y zonas seguras deberán estar libres de sustancias tales como grasas (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Ergonomía

La ergonomía mencionada en el RISST de la MPA artículo 26, hace mención a la postura en los trabajos realizados con equipos de cómputo hasta el diseño del lugar de trabajo que se adapten a las características fisiológicas, anatómicas y psicológicas de los trabajadores involucrados. Siendo así el RISS de la MPA hace mención que el tiempo máximo permitido para ingresar datos a las computadoras no debe exceder las cinco horas, y se debe garantizar al menos una pausa de descanso de diez minutos por cada 50 minutos de trabajo. Así mismo, la RISS de la MPA hace mención que la ergonomía garantizará que el escritorio tenga la altura adecuada para proporcionar suficiente espacio y permitir el ajuste de la postura del trabajador sentado. Además, facilitará una posición de codo entre 90° y 100° para evitar posturas incorrectas que puedan causar

deficiencias en el personal, especialmente en trabajos que involucren el uso de equipos de cómputo (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Prevención de incendios

La prevención de incendios mencionado en el RISST de la MPA artículo 65 todos los locales de la Municipalidad Provincial de Ambo, se requiere contar con equipos suficientes para la extinción de incendios y personal capacitado en su correcto manejo, así como contar con planes de evacuación. Estos requisitos deben estar presentes de manera continua a lo largo del año. Además, de acuerdo al artículo 66 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), los equipos y las instalaciones que representen un alto riesgo de incendio deben ser construidos e instalados de manera que sea fácil aislarlos en caso de un incendio, siempre que sea factible (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Equipos de protección

Artículo 24, del RISST de la MPA comenta sobre el Equipo de Protección Personal (EPP), que estas deben estar diseñados de manera que brinden seguridad a todos los trabajadores, incluyendo aquellos que se encuentren en regímenes de intermediación y terciarización, modalidades formativas laborales y los que trabajan de forma independiente. Estos equipos deben ofrecer protección contra los peligros inherentes a ciertas tareas y garantizar la seguridad personal de los trabajadores. Además, se reconoce que, en ciertas áreas de trabajo, debido a la naturaleza e importancia de las labores, estos peligros no pueden ser eliminados por completo (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

Asimismo, los equipos de protección personal deben cumplir con las certificaciones técnicas establecidas por el INDECOPI en Perú, o en su defecto, deben ajustarse a las normas técnicas internacionales aceptadas. Además, es necesario que estos equipos cuenten con certificaciones emitidas por organismos acreditados, garantizando así su calidad y eficacia en la protección de los trabajadores (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

- **Condiciones de tiempo**

La socialización en la municipalidad implica que el nuevo personal acepta renunciar a cierta libertad de acción al cumplir un horario de trabajo establecido, desempeñar funciones específicas, seguir las directrices de sus superiores y acatar las normas y regulaciones internas establecidas (Chiavenato, 2007).

Horario de trabajo

Referente al horario de trabajo, parte para cuantificar la remuneración a las personas en función del tiempo durante el cual están disponibles por su horario de trabajo o por las competencias que ofrecen, pero no por el desempeño ni por alcanzar metas u obtener resultados (Chiavenato, 2007).

Periodos de descanso

Referente a los descansos se parte referencia a la fátiga física y mental en el personal por la carga laboral, exceso de atención al administrado por el cual se debe aplicar periodos descansos que incremente el desempeño y prevé accidentes laborales, como lo menciona el RISST de la MPA en su artículo 51, inciso c) menciona el registro de descansos médicos (Acta N°004-2022-CSST, 2022).

2.2.3. Antecedentes de Satisfacción laboral

Organizaciones centradas en la rentabilidad

Analizando las diversas etapas de la historia, se evidencia que el principal interés de las organizaciones se centró en la rentabilidad, dejando de lado el bienestar de los individuos, quienes por razones sociales, económicas o culturales muchas veces fueron tratados como objetos, siendo explotados y llegando a laborar en condiciones insalubres, que llevaron a muertes y enfermedades en un sin número de trabajadores. Sin embargo, los cambios sociales, económicos, políticos, culturales, entre otros, dieron paso a investigaciones que demostraron que el principal factor de las organizaciones es el humano, logrando así enfocar el interés de las organizaciones a incrementar la productividad procurando el bienestar del individuo (Gamboa, 2010).

Implicancia de la Psicología en las organizaciones

Para Rüssel (1976, citado en Ruvalcaba et al.,2014), desde la admisión de la psicología como ciencia, se ha buscado aplicar el conocimiento de esta sobre el comportamiento humano en los ámbitos donde nos desenvolvemos, incluyendo el ámbito laboral, la cual obtuvo gran atención durante la primera y segunda guerra mundial, debido a que se buscaba personal adecuado para la batalla, así mismo, el estudio de las condiciones para el desarrollo óptimo del personal y la consecuente mejora de la productividad.

Satisfacción laboral para el funcionamiento de la organización

La satisfacción laboral al estar relacionado con la mayor parte de las variables laborales lo convierten en un elemento explicativo del funcionamiento organizacional y de importancia para las disciplinas que toman parte en la puesta en marcha de la organización (Ruvalcaba et al., 2014).

Por ello, desde la década de 1970 se tomó especial interés la satisfacción laboral por su implicancia en las variables de carácter laboral y su impacto en la mejora del desempeño laboral (Ruvalcaba et al., 2014).

Es así como en el siglo XX la satisfacción laboral enfocada en el comportamiento organizacional y la psicología laboral, se convirtió en uno de los fenómenos más estudiados, debido a que explica variables vinculadas con la efectividad organizacional como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño, y constituye un factor importante para el bienestar tanto físico como mental del individuo (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow propone una jerarquía de necesidades básicas comprendidas por las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y las secundarias (social, de estima y de autorrealización).

1. Necesidades fisiológicas comprendidas por el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
2. Necesidad de Seguridad comprendida por la seguridad física y emocional y protección del daño físico y emocional.
3. Necesidad Social que incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. Necesidad de Estima relacionado a los factores de estima interna como el respeto a uno mismo. La autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. Necesidad de Autorrealización que involucra el crecimiento y el logro el potencial individual

Dentro del ámbito organizacional se entiende que los empleados que satisfagan más necesidades dentro de la organización estarán más satisfechos. Por otra parte, en tanto se dificulta la satisfacción de las necesidades primarias o secundarias, los empleados estarán más insatisfechos (Ruvalcaba et al., 2014).

Teoría de los dos factores de Herzberg

Para Herzberg para que el capital humano pueda trabajar motivado depende de dos factores: factores higiénicos y factores motivacionales. A continuación, reforzando la base teórica de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, haremos mención de ambos factores.

- **Factores higiénicos**

Se refieren a las condiciones que rodean a una persona en el trabajo. Estos incluyen las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la organización, las normas internas, seguridad en el puesto, etc. Las personas responden a estímulos ambientales pues son factores por los cuales las organizaciones intentan administrar a los empleados. El concepto de higiene refleja un carácter preventivo y sugiere que su único fin es evitar la insatisfacción del trabajo con el medio ambiente. Es así, que, si estos factores de higiene son óptimos, solo evitan la insatisfacción, por el contrario, si estos factores de higiene son inciertos, causan insatisfacción, y a ello es que se llaman causas de insatisfacción. Por tanto, para Herzberg los factores higiénicos dan forma al contexto de trabajo (Chiavenato, 2011).

- **Factores motivacionales**

También conocidos como factores de satisfacción, estos elementos tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral a largo plazo y aumentan los niveles de productividad. Están relacionados con aspectos organizacionales

y de recursos humanos, como el contenido de los puestos, las tareas y las responsabilidades asociadas a dichos puestos. Estos factores generan una satisfacción duradera y un incremento en la productividad que supera los niveles normales. El término motivación engloba sentimientos de logro, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la realización de tareas y actividades desafiantes y significativas en el trabajo (Chiavenato, 2011).

2.2.4. Satisfacción laboral

Según Pérez (2011), menciona que la satisfacción laboral se refiere al sentimiento y actitud positiva hacia el desarrollo armonioso del trabajo individual. Este sentimiento y actitud pueden ser influenciados por diferentes dimensiones, como las características del trabajo, oportunidades de desarrollo y reconocimiento por logros alcanzados. Este concepto está estrechamente relacionado con el ambiente en el que el individuo se desenvuelve de manera efectiva.

La satisfacción en el trabajo viene a ser la sensación positiva frente a este, mientras que la insatisfacción se verá reflejada en sentimientos negativos hacia las actividades que realiza dentro de la organización. Las labores que realizan, la remuneración, las oportunidades de crecimiento, la supervisión son las facetas principales que generan satisfacción. Cuando los empleos brindan mayor independencia, variedad y capacitaciones, los niveles de satisfacción son mayores ya que plantean retos y son estimulantes para los trabajadores (Robbins y Judge, 2009).

La satisfacción parte de comprender la actitud que le pone el personal administrativo a la función que desempeña, la satisfacción laboral se refiere a la

postura general que una persona tiene hacia su trabajo. Cuando un individuo experimenta un alto nivel de satisfacción laboral, es previsible que muestre una actitud positiva. Por otro lado, si se siente insatisfecho, es más probable que exhiba una actitud negativa (Robbins et al., 2018).

Otro punto clave para afianzar la satisfacción laboral del personal es que el puesto en sí mismo debe ser condicionado de acuerdo a sus conocimientos, a su experiencia, a sus capacidades físicas; partiendo de lo mencionado en las instituciones públicas se describen las características del puesto en el cuadro de asignación de personal (CAP).

Importancia

La satisfacción laboral describe la actitud global que un empleado tiene hacia su trabajo. Aunque es una actitud y no un comportamiento en sí mismo, la satisfacción laboral es un resultado de gran interés para los gerentes, ya que los empleados satisfechos tienden a presentarse al trabajo de manera regular, mostrar un mayor rendimiento y tener una mayor retención en la organización (Robbins et al., 2018).

La satisfacción laboral no solo es una condición fundamental para el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto significativo en su desempeño. Un trabajador satisfecho tendrá mayor productividad y estará más comprometido con la organización, mientras que aquel que no se sienta satisfecho generará resultados opuestos. Además del impacto en el desempeño, la satisfacción laboral también influye en aspectos como la rotación de personal y la retención del talento.

Ventajas

Entre las principales ventajas de la satisfacción laboral es que cuando hay mayor número de empleados satisfechos las organizaciones tienen a ser más eficaces, tener un comportamiento organizacional socialmente responsable e incrementar la satisfacción de sus clientes (Robbins y Judge, 2009).

Dimensiones e indicadores

Así mismo, es posible que los reportes de mayor satisfacción entre el personal con remuneraciones más altas sean un reflejo de factores como; oportunidades de crecimiento, del uso de habilidades, relaciones interpersonales y no del pago en sí mismo (Robbins et al., 2018).

Habíamos definido la satisfacción laboral como el sentimiento positivo que surge de la evaluación de las diferentes características del trabajo. Las investigaciones han demostrado que los niveles de satisfacción pueden variar considerablemente según la faceta específica del trabajo que se esté evaluando, como el salario, las oportunidades de ascenso y las relaciones con los compañeros de trabajo. En general, las personas tienden a estar satisfechas con su trabajo en general, con las tareas que realizan y con sus superiores y compañeros. Sin embargo, suelen expresar menos satisfacción en lo que respecta a su remuneración y las posibilidades de avanzar en su carrera (Robbins y Judge, 2009).

- **Labor que plantea retos mentales**

En general, las personas tienden a buscar empleos que les permitan aprovechar sus habilidades y capacidades, y que les ofrezcan tareas diversas, autonomía y retroalimentación sobre su desempeño. Estas

peculiaridades son las que conforman un trabajo que plantea retos mentales (Robbins y Judge, 2009).

Oportunidad de crecimiento

Según Pérez (2011), menciona que la oportunidad de crecimiento está estrechamente vinculada con la satisfacción en el trabajo. Los sentimientos y actitudes positivas de los empleados pueden ser influenciados por diversas dimensiones, como las características del trabajo, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento de los logros alcanzados. Es importante proporcionar un entorno laboral propicio que permita el desarrollo efectivo de los empleados y les brinde la posibilidad de crecimiento profesional. Esto contribuirá a su satisfacción laboral y al éxito general de la organización.

Uso de habilidades y aptitudes

Las aptitudes y habilidades se relacionan directamente con el nivel de desempeño y la satisfacción de los trabajadores por ello el diseño de puestos debe brindar la información necesaria sobre las aptitudes y habilidades requeridas para el puesto y el proceso de selección de personal debe ser eficaz para conocer el nivel de dominio de ambas por parte de los postulantes. Así mismo, se puede modificar las actividades con la finalidad de las funciones se adecuen a las aptitudes y habilidades (Robbins y Judge, 2009).

Realización de tareas variadas

Hace referencia a la aplicación de diversos conocimientos y habilidades, así como el uso de diversos equipos y procedimientos para realizar diferentes actividades para así hacer el labor menos repetitivo y monótono. Cuando el

puesto demande mayor variedad de tareas no solo se eliminará la rutina, sino que también será más desafiante y demandara un mayor uso de capacidades y habilidades (Chiavenato, 2011).

Autonomía en las actividades

Hace referencia al grado de independencia o libertad que tiene el individuo para realizar su labor, programar el trabajo, seleccionar equipos, elegir procedimientos, elegir sus intervalos de descanso, y tomar otras decisiones. Cuando el grado de autonomía es mayor, será menor el tiempo que este bajo supervisión. Cuando los procedimientos de trabajo están predeterminados y los intervalos de descanso son rígidos existe falta de autonomía y se necesita mayor supervisión (Chiavenato, 2011).

Retroalimentación

Es la información sobre la eficacia del desempeño de las actividades del trabajador de forma clara y directa. Dependiendo del puesto y de las funciones un trabajador puede recibir mucha o poca retroalimentación (Robbins y Judge, 2009).

Para Chiavenato (2011), es la información que el trabajador recibe sobre sus funciones, basada en el resultado de sus actividades y tiene el objetivo de evaluar la eficiencia y el desempeño de los mismos.

Participación en la toma de decisiones

En las organizaciones, los individuos toman decisiones basadas en sus habilidades, actitudes y experiencias, eligiendo entre varias opciones disponibles. Por ejemplo, los funcionarios en una municipalidad determinan los objetivos institucionales, los servicios a ofrecer, las formas de financiamiento y la gestión de proyectos para beneficiar a la comunidad.

Los subgerentes y jefes de unidades toman decisiones sobre la selección de personal y los planes de gestión de sus áreas. Sin embargo, la toma de decisiones no se limita solo al personal directivo, sino que también se extiende al personal administrativo que influye en su propio trabajo y en las organizaciones para las que trabajan. Estas decisiones pueden incluir aspectos como asistir o no al trabajo en un día determinado, la dedicación y esfuerzo en el trabajo, y el cumplimiento de las solicitudes de los superiores (Robbins y Judge, 2009).

- **Recompensas**

Según la Constitución Política del Perú (1993) dentro de los derechos de los trabajadores, estos tienen que recibir remuneraciones equitativas y suficientes que facilite el bienestar de los mismos y sus familias, siendo prioridad del empleador cumplir con el pago de la remuneración y de los beneficios sociales.

Es más probable que los trabajadores estén satisfechos cuando consideran que el pago que reciben por sus labores cumple con sus expectativas, es justo y equivalente con el esfuerzo y el uso de sus capacidades en las actividades que implican y corresponden con el nivel jerárquico al que pertenecen (Robbins y Judge, 2009).

Remuneración

Las remuneraciones pueden ser un estímulo positivo de motivación y productividad del personal, y esto no se limita únicamente a aspectos monetarios. Reconocimientos y elogios también pueden ser formas de remuneración efectivas. Sin embargo, para lograr un mayor impacto y motivación en los empleados, es crucial que las remuneraciones se realicen

de manera oportuna. Una remuneración adecuada no solo eleva la moral del personal, sino que también resulta eficaz siempre y cuando las bonificaciones sean proporcionadas y equitativas.

Chiavenato (2011) sugiere que son los salarios, comisiones, bonos y premios que recibe el trabajador representan la remuneración económica directa siendo el elemento principal el salario recibido según los servicios que brinda en la organización y las horas laboradas.

La remuneración directa se estipula en el contrato de servicios; y se debe tener en cuenta que estos deben ser proporcionales a los puestos que se ocupa siendo los de mayor nivel jerárquico quienes reciban mayores salarios, de esta manera los trabajadores los percibirán como justos.

A nivel nacional la Remuneración mínima vital vigente a la fecha es de 1025 soles. Para el régimen CAS se establece un máximo de 48 horas semanales o 8 horas diarios con un descanso de 24 horas por semana.

Beneficios laborales

Para Chiavenato (2011) las prestaciones sociales, comprendidas por el seguro social, el seguro de vida, los gastos médicos y otros elementos que brindan facilidades y ventajas a los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, forman parte de la remuneración indirecta y son medios necesarios para tener un alto nivel de productividad y satisfacción laboral.

De acuerdo con el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 (2008) los trabajadores CAS dentro del contrato laboral cuentan con diversos beneficios, siendo los siguientes los principales:

- Aguinaldo por fiestas patrias y Navidad.

- Vacaciones remuneradas anuales por un periodo de 30 días.
- Aporte al sistema de pensiones privado o nacional.
- Afiliación o continuidad de pago al régimen de EsSalud.
- Capacitaciones dictadas y evaluación de rendimiento.
- Licencia con goce de haber por maternidad y paternidad.
- Derecho a huelga y sindicalización.

- **Interacción social**

Al ser seres sociales, la interacción con otros individuos ya sean familiares, amigos, compañeros de trabajo o estudios, es primordial para cubrir las necesidades sociales. La mayor interacción social está relacionada a diversos beneficios como mejor autoestima y mayor empatía, mientras que a menor interacción se relacionan diversas enfermedades como ansiedad y depresión. Esta interacción puede ser física o presencial, hasta virtual mediante el uso de redes sociales u otros medios tecnológicos.

En lo laboral las organizaciones no solo buscan personal con mayores estudios y conocimientos, sino que tengan mejor desarrolladas sus habilidades sociales, para que las interacciones interpersonales con sus compañeros y supervisores sea eficaz, puedan realizar trabajos en equipo y fomenten un ambiente laboral cálido.

Para Chiavenato (2011), la conducta se estimula en parte por la cantidad de afecto entregada y recibida, por lo que la insatisfacción de las necesidades sociales conlleva a distintos problemas como la poca adaptabilidad social, soledad, hostilidad y más. Estas necesidades sociales engloban el deseo de establecer relaciones, participar en actividades grupales, ser aceptado, intercambiar amistad y experimentar afecto.

Interacción con el jefe

Los trabajadores enfrentan diversos problemas dentro y fuera de la organización, muchos logran manejarlos de manera autónoma, sin embargo, a otros les cuesta más esta tarea y se refleja en el comportamiento laboral dentro de la organización, por lo que es importante que los jefes o superiores brinden motivación y soporte, fomentando un ambiente de confianza y respeto para que se genere comunicación eficaz, mayor participación de los trabajadores y cumplimiento de las políticas generando eficacia en la organización (Chiavenato, 2011).

Relación con los compañeros

Para incrementar la satisfacción es importante o vital tener compañeros amistosos y colaboradores (Robbins y Judge, 2009).

Teniendo en cuenta la regulación peruana, el personal administrativo CAS se mantiene en su lugar de trabajo 48 horas semanales, por ende, el ambiente colaborativo es vital para que se sientan satisfechos. Sin duda, es primordial que desarrollen relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.

2.3. Bases conceptuales o definiciones de términos básicos

Actitudes: Enunciados o juicios evaluativos que una persona tiene hacia objetos, personas o eventos. Estos enunciados reflejan la valoración positiva o negativa que la persona hace sobre algo y están basados en sus creencias, valores y experiencias (Robbins y Judge, 2009).

Equipo de trabajo: Grupo en el cual las contribuciones individuales generan un rendimiento colectivo superior a la simple suma de los esfuerzos individuales (Robbins y Judge, 2009).

Equipos de protección: Son equipos que se usan solo cuando otros sistemas de gestión de riesgos no pueden abordar completamente el problema en cuestión. esto también se aplica a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (OIT, 2014).

Ergonomía: Viene a ser el estudio de la adecuación de los equipos, muebles y herramientas a las personas que habitualmente los utilizan para aumentar la comodidad y la eficiencia (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Horario de trabajo: Es referido al tiempo de trabajo dedicado por cada trabajador en el cumplimiento de sus funciones por el cual ha sido contratado. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012)

Iluminación: Cantidad de luz que incide en el área de trabajo de un empleado. Se refiere específicamente a la iluminación presente en el punto central del lugar de trabajo (Chiavenato, 2009).

Orden: Una forma de colocar objetos o personas en un espacio o eventos de acuerdo con un cierto criterio o estándar (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Limpieza: Viene ser la acción de quitar la suciedad de los espacios de trabajo (Real Academia Española, s.f., definición 2).

Periodos de descanso laboral: Se considera un respiro temporal, descanso o pausa en una actividad o trabajo para recuperar energías. Según el autor, el descanso es la libre utilización por parte del trabajador de su tiempo libre después de la jornada laboral en tareas ajenas a su centro de trabajo, con el fin de reponer o restablecer su energía física y mental.

Prevención de incendios: Se basa en el concepto del triángulo del fuego, que clasifica los tipos de incendios y los medios más eficaces para prevenirlos y combatirlos (Chiavenato, 2011).

Productividad: Medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia (Robbins y Judge, 2009).

Riesgos laborales: Los riesgos laborales, hace referencia a las disposiciones del trabajo que podría producir un daño en la salud de los empleados de una organización. (Chiavenato, 2011)

Ruidos: Se refieren a sonidos no deseados que poseen dos características principales: frecuencia e intensidad (Chiavenato, 2011).

Satisfacción: Está estrechamente relacionada con la congruencia entre la percepción del trabajo por parte del empleado y la percepción del mismo por parte del jefe. Cuando existe una alta congruencia en estas percepciones, se suele observar una mayor satisfacción por parte del trabajador. Por otro lado, el conflicto de roles en el trabajo puede generar estrés y llevar a una insatisfacción laboral (Robbins y Judge, 2009).

Temperatura: Hace mención al grado de frío o calor del medio ambiente (Real Academia Española, s.f., definición 1).

Ventilación: Significa renovar o mover el aire de un lugar a otro extrayendo o admitiendo aire (Real Academia Española, s.f., definición 2).

2.4. Bases epistemológicas

Variable 1: Condiciones de Trabajo

- **Condiciones:** condiciones o condición, estatus, que proviene del latín condicio, que significa propiedad o naturaleza de las cosas, utilizado para referirse al estatus reconocido por las personas como la cualidad de su nacimiento, si son siervos o esclavos, libres o nobles, entre otros (Olarte, 2019).
- **Trabajo:** la palabra trabajo viene de la palabra trabajar y esta del latín tripalium, nefasta tortura parecido a una cruz de tres palos a los que se ataba a los esclavos

para tostarlo al fuego, azotarlos o someterlo a otras prácticas. Por eso, en su sentido más antiguo, el verbo trabajar se usaba en castellano con el significado de sufrir y padecer (Olarte, 2019).

Variable 2: Satisfacción Laboral

- Satisfacción: Deriva del latín *satisfactio*, que significa “resultado y efecto de hacer lo necesario.” Sus componentes léxicos son (Diario Etimológico Castellano en Línea, 2022).
- Laboral: Proviene del latín *laboris*, que significa "relacionado con el trabajo". Sus construcciones léxicas son: *labor* (trabajo), más el sufijo *-al* (relativo a) (Diario Etimológico Castellano en Línea, 2022).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Ambo, ubicado en el Jr. Constitución N° 353 en la Plaza de Armas de la ciudad de Ambo, mismo que se encuentra a una altitud de 2,069 m.s.n.m., con una superficie de 1,581 km² hectáreas.

3.2. **Población**

Una población de estudio se refiere a un grupo o conjunto de unidades de estudio que son de interés para el investigador (Supo y Zacarias, 2020). Es así que, la población de la presente investigación estuvo constituida por 69 colaboradores administrativos CAS que laboran en la Municipalidad Provincial de Ambo, según registro de planilla tal como muestra la tabla 2.

Tabla 2

Trabajadores administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo

Modalidad CAS	Cantidad
CAS indeterminado	50
CAS directivo	9
CAS medida cautelar	4
CAS plazo	6
Total	69

Nota: Elaboración propia con los datos de la planilla 2023 de la Municipalidad Provincial de Ambo

3.3. **Muestra**

Una muestra es una porción o subgrupo seleccionado de la población de interés, en el cual se recopilarán los datos relevantes. Es importante que la muestra sea representativa de la población en su conjunto (Hernández y Mendoza, 2018).

De los cuales tomamos como muestra la totalidad de 69 colaboradores que laboran en la Municipalidad Provincial de Ambo, ya que la misma representó un universo accesible para nuestra investigación.

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de estudio

Un estudio correlacional tiene como objetivo comprender la conexión entre dos variables sin establecer un vínculo causal entre ambas (Hernández y Mendoza, 2018).

Es así, que este trabajo de investigación se basó en un nivel de investigación correlacional, porque nos permitió determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023, sin establecer una relación causal.

3.4.2. Tipo de estudio

La investigación básica tiene como propósito producir conocimientos y teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

Este estudio se enmarcó en una investigación de tipo básica. Ya que, el propósito de la investigación fue incrementar los conocimientos científicos con respecto a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la población de trabajadores administrativos CAS, y ofrecer aportes para la Municipalidad Provincial de Ambo.

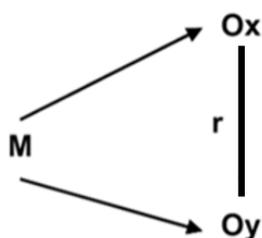
3.5. Diseño de la investigación

No experimental Transversal

En un estudio no experimental transversal, no hay manipulación deliberada de las variables, en su lugar, el investigador observa y registra los eventos tal como

ocurren en la realidad y en el contexto en el que se presentaron, en un periodo de tiempo específico (Hernández y Mendoza, 2018).

Es así, que el presente trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental transversal. Puesto que, se buscó determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023, en un punto específico en el tiempo. Permittiéndonos obtener una información instantánea de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en ese momento particular, brindando una visión general de la situación y estableciendo posibles asociaciones entre las variables estudiadas.



Dónde:

M: Muestra.

Ox: Variable Condiciones de trabajo.

Oy: Variable Satisfacción laboral.

r: Relación

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1. Método

Para llevar a cabo esta investigación se aplicó el método científico. El método científico es un proceso estructurado que comienza con la identificación del problema, seguido de la revisión de la literatura existente relacionada con dicho problema. Con base en este conocimiento, se plantea una hipótesis, luego se recopilan datos para poner a prueba la hipótesis y, finalmente, se llega a una conclusión que representa un conocimiento científico provisional (Ñaupá et al., 2018).

3.6.2. Técnica

La encuesta es una herramienta de investigación cuantitativa para recopilar datos y permite realizar análisis estadísticos (Supo y Zacarias, 2020).

Por lo que, para esta investigación, la encuesta nos permitió recabar información general de la muestra de estudio, los datos recabados fueron analizados a través de la estadística para la presentación de resultados.

3.6.3. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica. Se utiliza para recopilar datos de manera estandarizada y eficiente, y puede ser administrado de forma escrita o electrónica. El objetivo del cuestionario es obtener información relevante para la investigación (Supo y Zacarias, 2020).

En este estudio, se utilizó un cuestionario validado para recolectar datos sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco. El cuestionario consta de una serie de ítems que abarcan aspectos relevantes de las condiciones de trabajo, como el ambiente laboral, la seguridad laboral, la carga de trabajo. Además, incluye ítems que evalúan diferentes dimensiones de la satisfacción laboral, como el grado de satisfacción con el trabajo, las relaciones laborales y las oportunidades de crecimiento. La escala de respuesta utilizada es de tipo Likert, que permite a los participantes indicar su calificación entre las opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Este instrumento permitió recopilar datos precisos y fiables sobre las variables de interés en el estudio, facilitando así el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del Instrumento

El instrumento de medición utilizado en este estudio fue sometido a un proceso de validación riguroso. Para la evaluación de la validez del instrumento, se llevó a cabo un análisis de validez de contenido, donde expertos en el campo revisaron y evaluaron los ítems del cuestionario en términos de relevancia y representatividad de las variables que se pretendían medir.

Los resultados obtenidos en la validación del instrumento respaldaron su validez para medir las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco. Estos hallazgos brindaron una base sólida para la utilización del instrumento en este estudio y aseguran la calidad de los datos recopilados.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento de medición utilizado en este estudio fue evaluada para asegurar la consistencia y estabilidad de las respuestas obtenidas. Se utilizó el coeficiente de confiabilidad, específicamente el alfa de Cronbach, que mide la homogeneidad de los ítems del instrumento. Se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,823, indicando una alta consistencia interna en las respuestas de los participantes.

Es así que resultado sugirió que el instrumento utilizado es confiable para medir las variables de interés. La alta consistencia interna de los ítems del instrumento indicó que las respuestas de los participantes son consistentes entre sí, lo que refuerza la confiabilidad de los datos recopilados.

3.8. Procedimiento

En el presente trabajo de investigación la recolección de datos se realizó en las oficinas de la Municipalidad Provincial de Ambo, previa autorización dada por el

Gerente Municipal de la misma entidad. A continuación, se detalla el procedimiento realizado:

Recolección de datos. El cuestionario, instrumento que se administró a 69 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ambo. Cabe resaltar que dicho cuestionario contempla el certificado de consentimiento, y la instrucción para ser rellenado por los participantes.

Revisión de datos. Se examinó en forma crítica las respuestas del instrumento empleado a fin de comprobar la integridad de respuestas.

Ordenamiento de la información. Consistió en organizar los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y posterior se importó al software SPSS para un análisis estadístico y examinar la relación entre las variables de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

3.9.1. Para la presentación de datos

Para la presentación de datos es necesario la presencia de tablas y figuras que ayuden a resumir la información (Supo y Zacarias, 2020).

Los resultados obtenidos se presentaron de manera clara y concisa mediante tablas y gráficos. Estas representaciones visuales facilitaron la comprensión e interpretación de los datos, brindando información precisa y relevante sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo.

3.9.2. Para el análisis de la información:

Para el análisis de la información, se realizaron diversos análisis estadísticos para examinar la relación entre ambas variables de estudio del presente trabajo de investigación, así como también la relación entre las

dimensiones de la variable Condiciones de Trabajo con la variable Satisfacción Laboral. A continuación, se detalla el procedimiento para el análisis de la información:

Prueba de Kolmogórov-Smirnov. La muestra del presente estudio es de 69 colaboradores administrativos CAS que laboran en la Municipalidad Provincial de Ambo y al ser una muestra cuya cantidad es mayor a 50, se tomó como prueba de normalidad la prueba de Kolmogórov-Smirnov, misma prueba que posteriormente determinó el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman al ser una prueba no paramétrica.

Uso del Coeficiente de Correlación de Rho Spearman. Este análisis de correlación se realizó para contrastar las hipótesis planteadas en el presente estudio. Mismo que permitió determinar la fuerza y dirección de la relación entre la variable Condiciones de Trabajo y la variable Satisfacción Laboral. Y los resultados obtenidos de estos análisis fueron interpretados en función a las preguntas de investigación y los objetivos del estudio, descartando los hallazgos más relevantes.

3.10. Consideraciones éticas

Para la realización del estudio se contó con la autorización de la “Municipalidad Provincial de Ambo” (ANEXO 5). Así mismo, se contó con apoyo voluntario del personal administrativo CAS de Municipalidad Provincial de Ambo para rellenar los cuestionarios.

Además, se tomó en cuenta el respeto a la autoría. Debido a que las investigaciones y conceptos que son tomadas de otros autores fueron citados y considerados en la referencia bibliográfica de acuerdo a las normas APA séptima edición.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable Condiciones de trabajo

a) Indicador – Iluminación

Tabla 3

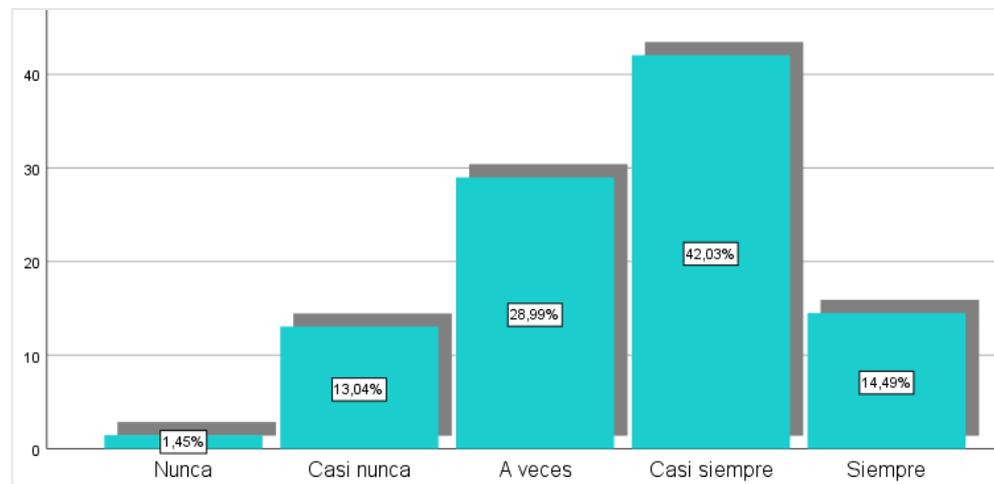
Iluminación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4	1,4	1,4
Casi nunca	9	13,0	13,0	14,5
A veces	20	29,0	29,0	43,5
Casi siempre	29	42,0	42,0	85,5
Siempre	10	14,5	14,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 1

Iluminación



Nota: Fuente tabla 3

Interpretación: Los resultados indican que la mayoría de los participantes percibieron que la iluminación de las instalaciones es adecuada para el desarrollo de sus actividades. El 42.0% de los participantes seleccionó la opción "Casi siempre", seguido por el 29.0% que seleccionó la opción "A veces". Esto sugiere que la iluminación en las instalaciones es generalmente considerada adecuada, pero aún

existen situaciones en las que podría mejorarse. Solo un pequeño porcentaje (1.4%) seleccionó la opción "Nunca", lo que indica que un participante considera que la iluminación es inadecuada para sus actividades. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la percepción de los participantes y pueden estar influenciados por sus experiencias individuales y preferencias.

b) Indicador - Temperatura

Tabla 4

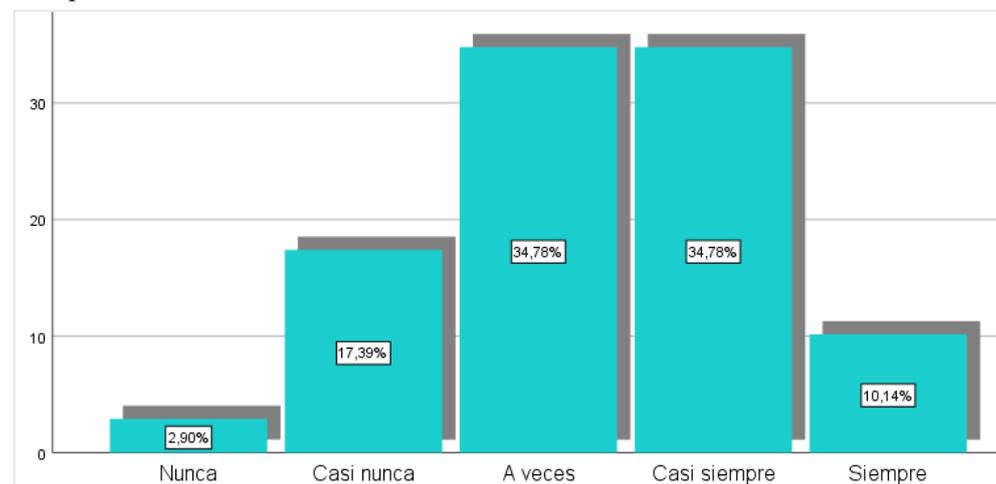
Temperatura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	12	17,4	17,4	20,3
A veces	24	34,8	34,8	55,1
Casi siempre	24	34,8	34,8	89,9
Siempre	7	10,1	10,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 2

Temperatura



Nota: Fuente tabla 4

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre la temperatura de las instalaciones varía. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 34.8%, seguida de "Casi siempre" también con un 34.8%. Esto sugiere que,

para la mayoría de los participantes, la temperatura de las instalaciones es aceptable en la mayoría de las ocasiones, pero hay momentos en los que podría no estar en un nivel óptimo. Un pequeño porcentaje (2.9%) seleccionó la opción "Nunca", lo que indica que hay participantes que consideran que la temperatura no es óptima para su salud y actividades.

Es importante tener en cuenta que la percepción de la temperatura puede verse influenciada por factores individuales, como la preferencia personal y la tolerancia al calor o al frío. Además, es posible que algunos participantes tengan diferentes opiniones sobre lo que se considera un nivel óptimo de temperatura.

c) Indicador - Ruidos

Tabla 5

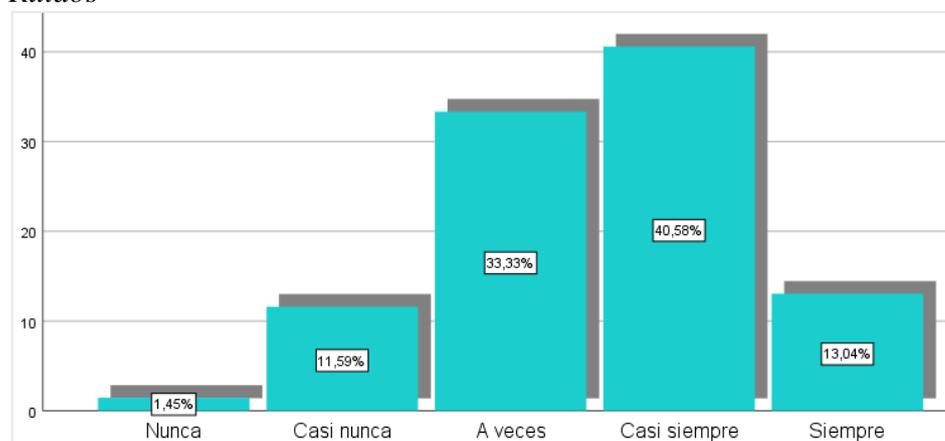
Ruidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4	1,4	1,4
Casi nunca	8	11,6	11,6	13,0
A veces	23	33,3	33,3	46,4
Casi siempre	28	40,6	40,6	87,0
Siempre	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 3

Ruidos



Nota: Fuente tabla 5

Interpretación: Los resultados muestran que la percepción de los participantes sobre los ruidos en las instalaciones varía. La opción más seleccionada fue "Casi siempre" con un 40.6%, seguida de la opción "A veces" con un 33.3%. Esto sugiere que, para la mayoría de los participantes, los ruidos en las instalaciones están presentes en la mayoría de las ocasiones, sin embargo, estos no necesariamente superan los límites permisibles. Solo un pequeño porcentaje (1.4%) seleccionó la opción "Nunca", lo que indica que hay participantes que consideran que los ruidos siempre están dentro de los límites permisibles.

Es importante tener en cuenta que la percepción del ruido entre los participantes puede variar entre los mismos, debido a que algunas personas pueden ser más sensibles al ruido que otras.

Además, los límites permisibles pueden variar según las regulaciones y normativas aplicables.

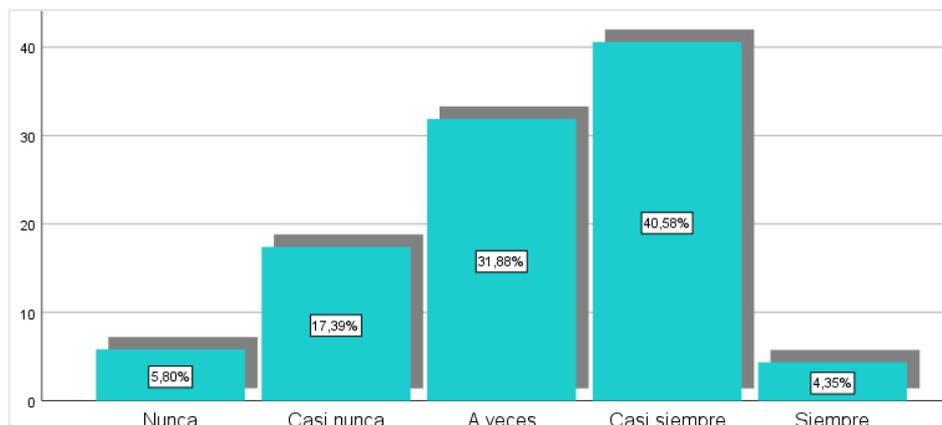
d) Indicador - Ventilación

Tabla 6

Ventilación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,8	5,8	5,8
Casi nunca	12	17,4	17,4	23,2
A veces	22	31,9	31,9	55,1
Casi siempre	28	40,6	40,6	95,7
Siempre	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 4*Ventilación*

Nota: Fuente tabla 6

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre la adecuación de la ventilación en las instalaciones varía. La opción más seleccionada fue "Casi siempre" con un 40.6%, seguida de "A veces" con un 31.9%. Esto sugiere que, para la mayoría de los participantes, la ventilación es considerada adecuada en la mayoría de las ocasiones, pero puede haber momentos en los que no sea suficiente. Un porcentaje pequeño (5.8%) seleccionó la opción "Nunca", lo que indica que algunos participantes perciben que la ventilación nunca es adecuada.

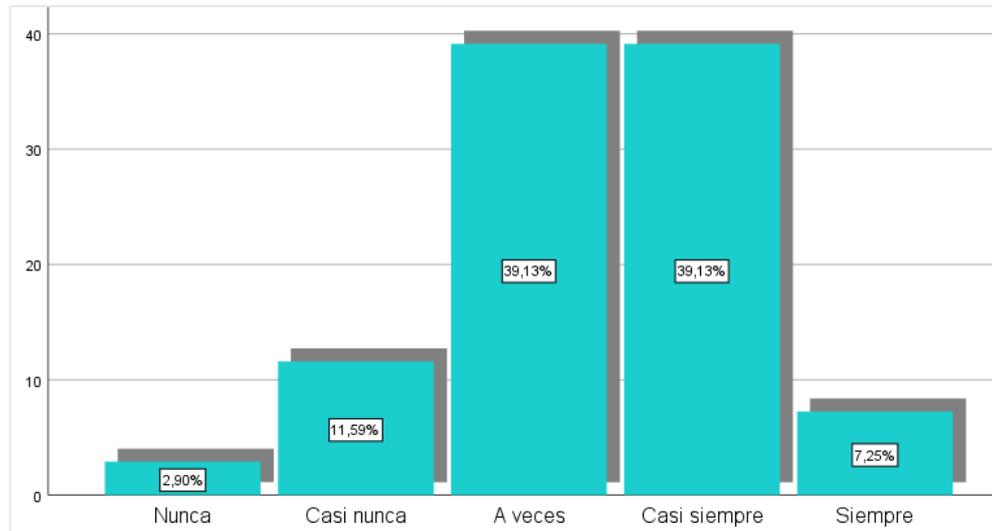
Es importante considerar que la percepción de la adecuación de la ventilación puede estar influenciada por factores individuales, como la sensibilidad al aire.

e) Indicador – Orden y limpieza

Tabla 7*Orden y limpieza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	8	11,6	11,6	14,5
A veces	27	39,1	39,1	53,6
Casi siempre	27	39,1	39,1	92,8
Siempre	5	7,2	7,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 5*Orden y limpieza*

Nota: Fuente tabla 7

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre el orden y la limpieza de las instalaciones es variada. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 39.1%, seguida de la opción "Casi siempre" también con un 39.1%. Esto sugiere que, para la mayoría de los participantes, las instalaciones están ordenadas y limpias la mayor parte del tiempo, sin embargo, consideran que en algunos momentos se percibe un nivel menor. Un porcentaje pequeño (2.9%) seleccionó la opción "Nunca", lo que indica que algunos perciben que las instalaciones nunca están ordenadas y limpias.

Es importante considerar que la percepción de la limpieza y el orden puede variar según las expectativas individuales.

Así mismo, la responsabilidad de mantener las instalaciones ordenadas y limpias puede recaer tanto en el personal como en la organización en su conjunto.

f) Indicador – Ergonomía

Tabla 8

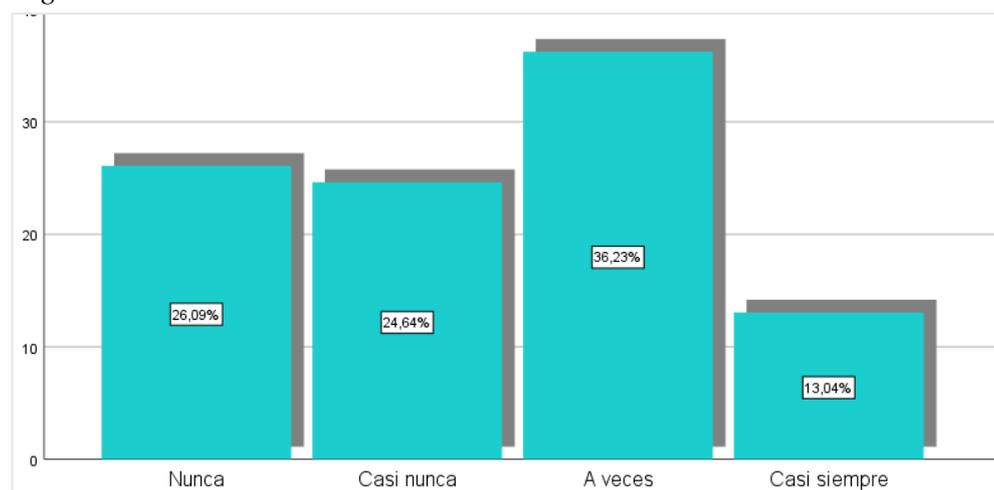
Ergonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	26,1	26,1	26,1
Casi nunca	17	24,6	24,6	50,7
A veces	25	36,2	36,2	87,0
Casi siempre	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 6

Ergonomía



Nota: Fuente tabla 8

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre la ergonomía de los muebles de las instalaciones es variada. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 36.2%, seguida de "Nunca" con un 26.1% y "Casi nunca" con un 24.6%. Esto sugiere que, para una proporción considerable de participantes, los muebles de las instalaciones no son considerados ergonómicos la mayor parte del tiempo. Sin embargo, es alentador observar que un porcentaje significativo (13.0%) seleccionó la opción "Casi siempre", indicando que algunos participantes perciben que los muebles son en su mayoría ergonómicos.

La ergonomía de los muebles es un aspecto importante para la comodidad y la salud de los colaboradores, ya que un mobiliario inadecuado puede contribuir a problemas de postura y malestar físico.

Los resultados sugieren que puede ser necesario evaluar y mejorar la ergonomía de los muebles en las instalaciones, considerando las necesidades y comodidad de los colaboradores.

g) Indicador – Prevención de incendios

Tabla 9

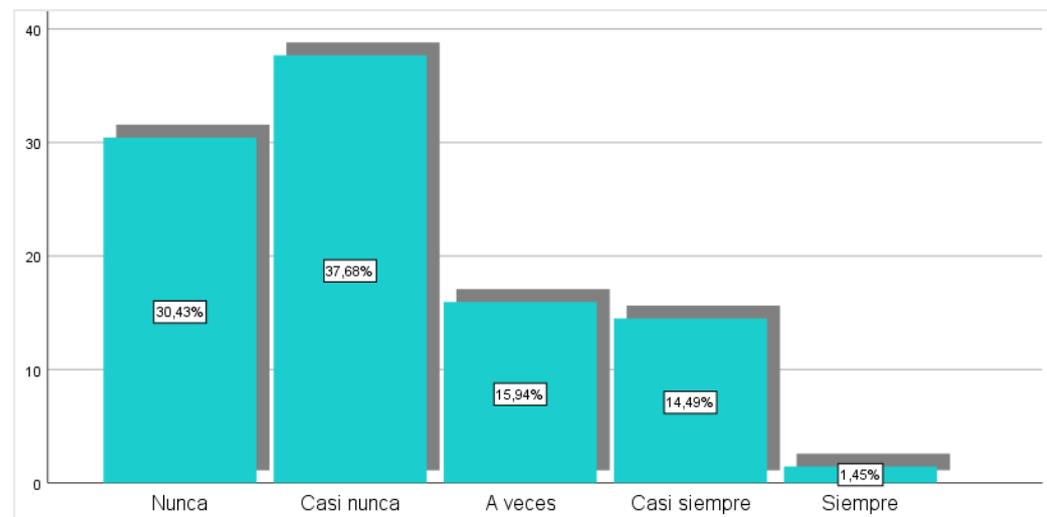
Prevención de incendios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	30,4	30,4	30,4
Casi nunca	26	37,7	37,7	68,1
A veces	11	15,9	15,9	84,1
Casi siempre	10	14,5	14,5	98,6
Siempre	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 7

Prevención de incendios



Nota: Fuente tabla 9

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre los equipos de prevención de incendios en las instalaciones es mayormente negativa. Las opciones más seleccionadas fueron "Nunca" con un 30.4% y "Casi nunca" con un 37.7%, lo que sugiere que una proporción significativa de los participantes considera que los equipos de prevención de incendios son insuficientes o inexistentes en las instalaciones. Además, un 15.9% seleccionó la opción "A veces", lo que indica que algunos participantes perciben que los equipos de prevención de incendios están presentes en ocasiones, pero no de manera consistente. Solo un pequeño porcentaje de participantes (1.4%) seleccionó la opción "Siempre".

La falta de adecuados equipos de prevención de incendios en las instalaciones puede representar un riesgo para la seguridad de los colaboradores, ciudadanos y la protección de los bienes de la entidad.

Estos resultados sugieren que es importante evaluar y mejorar la infraestructura de seguridad contra incendios en las instalaciones.

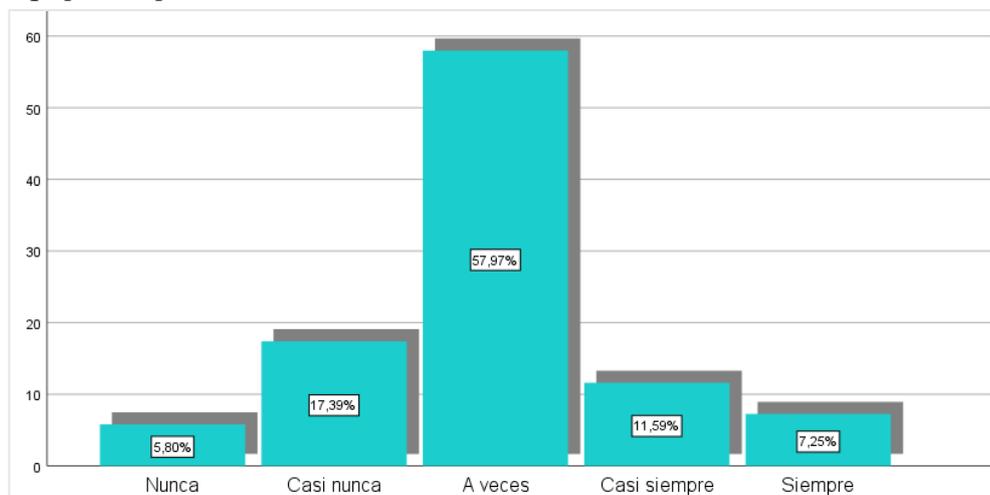
h) Indicador – Equipos de protección

Tabla 10

Equipos de protección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,8	5,8	5,8
Casi nunca	12	17,4	17,4	23,2
A veces	40	58,0	58,0	81,2
Casi siempre	8	11,6	11,6	92,8
Siempre	5	7,2	7,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 8*Equipos de protección*

Nota: Fuente tabla 10

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre los equipos de protección proporcionados por la entidad es variable. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 58.0% de los participantes, lo que sugiere que una mayoría significativa de los participantes percibe que la entidad proporciona equipos de protección en algunas ocasiones, pero no de manera consistente. Además, un porcentaje considerable de participantes seleccionó las opciones "Casi nunca" (17.4%) y "Nunca" (5.8%), lo que indica que un número significativo de participantes considera que la entidad no brinda adecuados equipos de protección. Solo un porcentaje relativamente bajo de participantes seleccionó las opciones "Casi siempre" (11.6%) y "Siempre" (7.2%), lo que sugiere que algunos participantes perciben que la entidad proporciona equipos de protección de manera constante.

Estos resultados indican la importancia de evaluar y mejorar la provisión de equipos de protección por parte de la entidad, tales como mascarillas, alcohol u otros elementos según las necesidades y riesgos. Es fundamental que la entidad brinde de manera consistente y adecuada los equipos de protección necesarios.

i) Indicador – Horarios de trabajo

Tabla 11

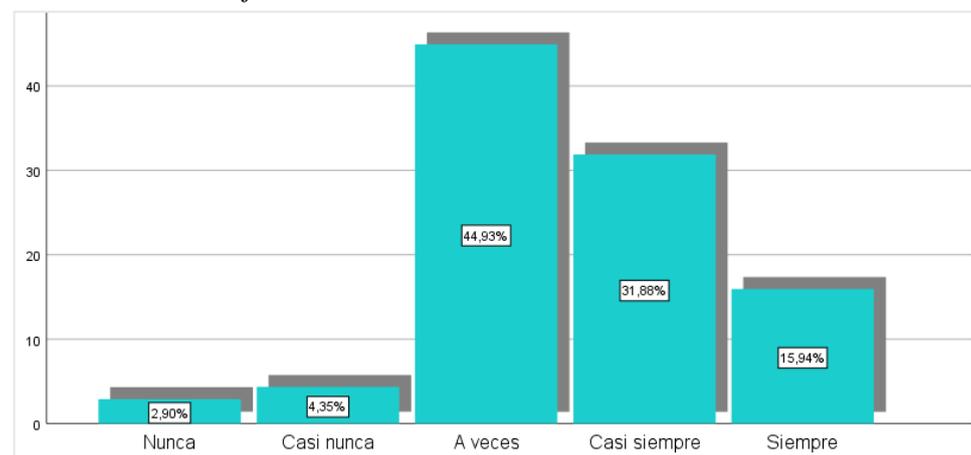
Horarios de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	4,3	4,3	7,2
A veces	31	44,9	44,9	52,2
Casi siempre	22	31,9	31,9	84,1
Siempre	11	15,9	15,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 9

Horarios de trabajo



Nota: Fuente tabla 11

Interpretación: Los resultados muestran que la percepción de los participantes sobre la adecuación de los horarios de trabajo varía. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 44.9% de los participantes, lo que sugiere que una proporción considerable de los participantes percibe que los horarios de trabajo no siempre les permiten culminar sus actividades de manera adecuada. Además, un porcentaje significativo de participantes seleccionó las opciones "Casi siempre" (31.9%) y "Siempre" (15.9%), lo que indica que algunos participantes consideran que los horarios de trabajo son adecuados y les permiten completar sus actividades

satisfactoriamente. Sin embargo, un porcentaje menor de participantes seleccionó las opciones "Nunca" (2.9%) y "Casi nunca" (4.3%), lo que implica que un número reducido de participantes percibe que los horarios de trabajo no son adecuados y no les permiten finalizar sus tareas de manera satisfactoria.

Estos resultados señalan la importancia de evaluar y ajustar los horarios de trabajo en función de las necesidades de los colaboradores. Es crucial asegurarse de que los horarios de entrada y salida sean razonables y flexibles, permitiendo a los colaboradores cumplir con sus responsabilidades laborales dentro de un marco de tiempo adecuado. Esto puede ayudar a prevenir el agotamiento del personal y mejorar la satisfacción laboral al proporcionar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, se pueden realizar ajustes en los horarios de trabajo en función de las cargas de trabajo específicas de cada colaborador, permitiendo una mejor distribución del tiempo y una mayor eficiencia en el cumplimiento de tareas y metas laborales.

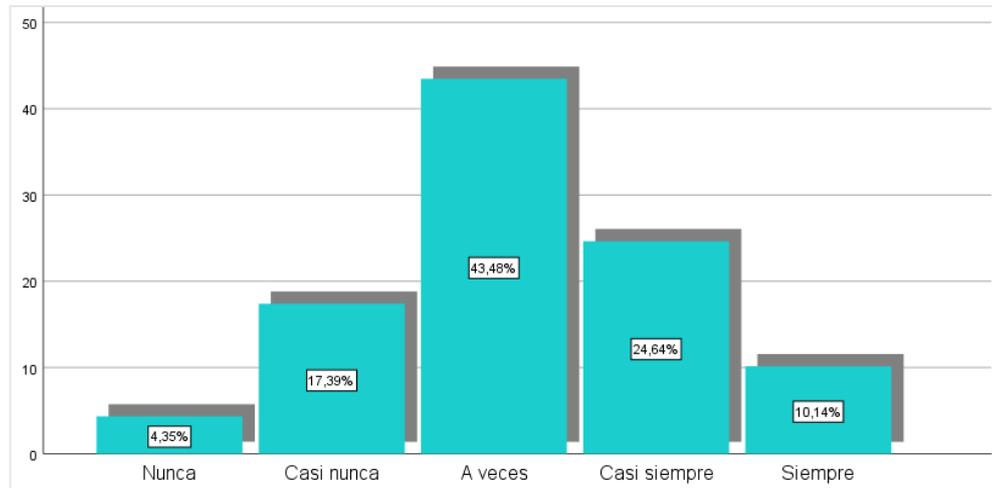
j) Indicador – Periodos de descanso

Tabla 12

Periodos de descanso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	12	17,4	17,4	21,7
A veces	30	43,5	43,5	65,2
Casi siempre	17	24,6	24,6	89,9
Siempre	7	10,1	10,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 10*Periodos de descanso**Nota:* Fuente tabla 12

Interpretación: Los resultados muestran que la percepción de los participantes sobre la adecuación de los periodos de descanso y de refrigerio varía. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 43.5% de los participantes, lo que indica que una proporción significativa de los participantes percibe que los periodos de descanso y de refrigerio no son adecuados para las actividades que realizan en su trabajo. Además, un porcentaje considerable de participantes seleccionó las opciones "Casi siempre" (24.6%) y "Siempre" (10.1%), lo que sugiere que algunos participantes consideran que los periodos de descanso y de refrigerio son adecuados para sus actividades laborales. Sin embargo, un número menor de participantes seleccionó las opciones "Nunca" (4.3%) y "Casi nunca" (17.4%), lo que implica que algunos participantes perciben que los periodos de descanso y de refrigerio no son suficientes o adecuados para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

Estos resultados resaltan la importancia de asegurar que los colaboradores cuenten con suficientes y adecuados periodos de descanso y de refrigerio durante su jornada laboral. Estos momentos de pausa son esenciales para recuperar energías, mantener la concentración y promover el bienestar de los colaboradores. Los colaboradores deben

evaluar y ajustar los horarios de descanso y de refrigerio para garantizar que sean lo suficientemente flexibles y acordes a las necesidades y demandas de los colaboradores, promoviendo así un entorno laboral saludable y productivo.

Variable Satisfacción laboral

a) Indicador – Oportunidades de crecimiento

Tabla 13

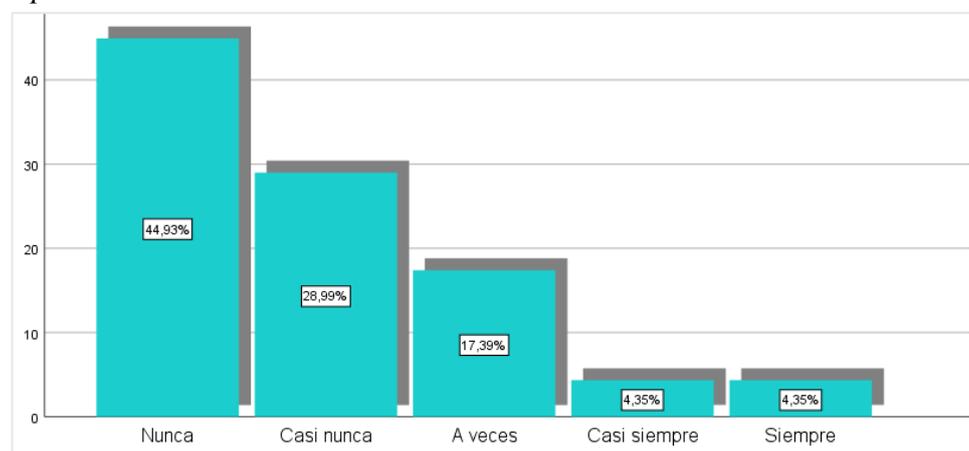
Oportunidades de crecimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31	44,9	44,9	44,9
Casi nunca	20	29,0	29,0	73,9
A veces	12	17,4	17,4	91,3
Casi siempre	3	4,3	4,3	95,7
Siempre	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 11

Oportunidades de crecimiento



Nota: Fuente tabla 13

Interpretación: Los resultados revelan que la percepción de los participantes respecto a las oportunidades de crecimiento profesional y personal que ofrece la entidad es mayormente negativa. La opción más seleccionada fue "Nunca" con un 44.9% de los participantes, seguida de "Casi nunca" con un 29.0%. Esto indica que una proporción

considerable de los participantes siente que la entidad no les brinda oportunidades de crecimiento en forma regular o suficiente. Además, un porcentaje menor de participantes seleccionó las opciones "A veces" (17.4%), "Casi siempre" (4.3%) y "Siempre" (4.3%). Esto sugiere que algunos participantes perciben que existen ciertas oportunidades de crecimiento en la entidad, aunque no de manera constante.

Estos resultados resaltan la importancia de que la entidad evalúe brindar oportunidades de ascensos, promociones y aumentos puede aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. Además, contribuye a retener talento y fomentar la mejora continua.

b) Indicador – Uso de habilidades y aptitudes

Tabla 14

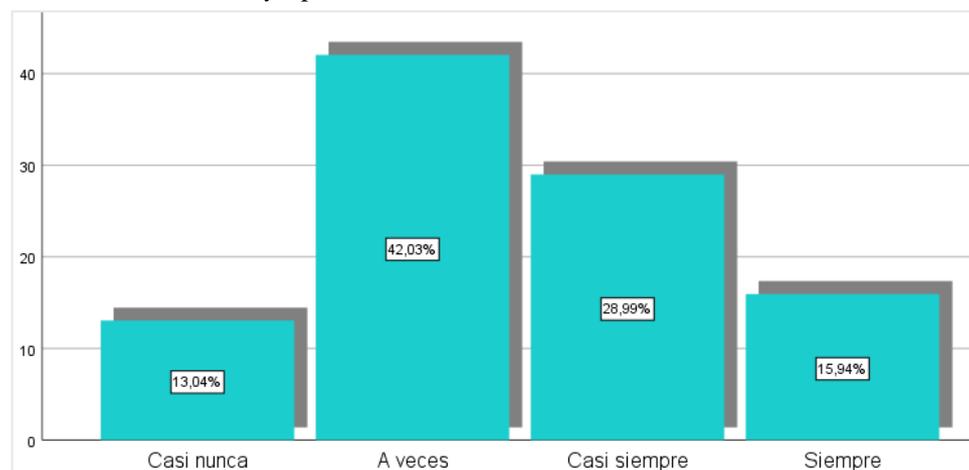
Uso de habilidades y aptitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	13,0	13,0	13,0
A veces	29	42,0	42,0	55,1
Casi siempre	20	29,0	29,0	84,1
Siempre	11	15,9	15,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 12

Uso de habilidades y aptitudes



Nota: Fuente tabla 14

Interpretación: Los resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que sus labores demandan el uso de sus habilidades y aptitudes en cierta medida. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 42.0% de los participantes, seguida de "Casi siempre" con un 29.0%. Esto sugiere que, para una proporción significativa de los participantes, sus labores requieren el uso de sus habilidades y aptitudes en ocasiones o de manera frecuente. Además, un porcentaje menor de participantes seleccionó las opciones "Casi nunca" (13.0%) y "Siempre" (15.9%). Esto indica que algunos participantes sienten que sus labores no demandan tanto el uso de sus habilidades y aptitudes o que siempre están aplicando sus capacidades en el desempeño de sus tareas.

Estos resultados resaltan la importancia de que la entidad evalúe la asignación de tareas y responsabilidades a los colaboradores, asegurándose de que se aprovechen plenamente sus habilidades y aptitudes. Además, es importante brindar oportunidades de desarrollo y capacitación para fortalecer y ampliar las habilidades de los colaboradores, de modo que puedan enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva y sentirse más realizados en sus labores.

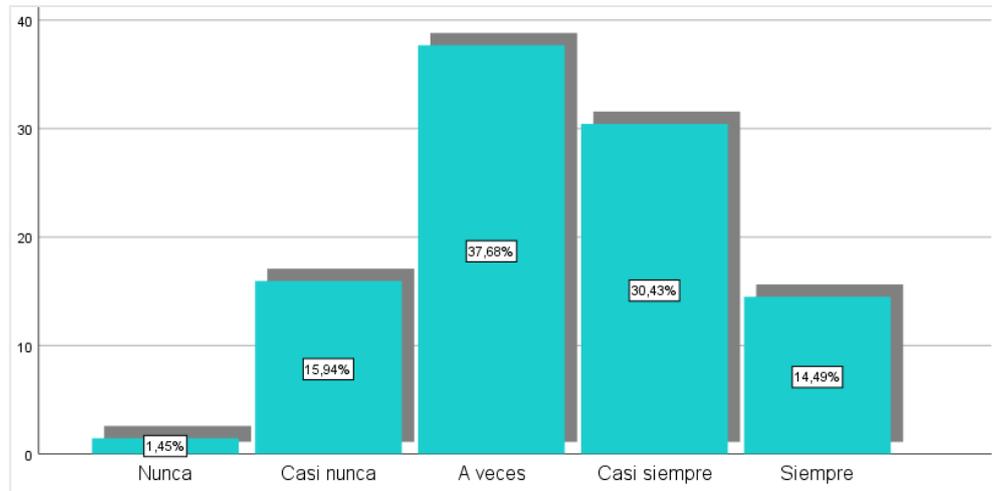
c) Indicador – Realización de tareas variadas

Tabla 15

Realización de tareas variadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4	1,4	1,4
Casi nunca	11	15,9	15,9	17,4
A veces	26	37,7	37,7	55,1
Casi siempre	21	30,4	30,4	85,5
Siempre	10	14,5	14,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 13*Realización de tareas variadas*

Nota: Fuente tabla 15

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría de los participantes perciben que dentro de sus actividades laborales realizan tareas variadas en cierta medida. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 37.7% de los participantes, seguida de "Casi siempre" con un 30.4%. Esto indica que, para una proporción significativa de los participantes, sus actividades laborales implican realizar tareas de diversa naturaleza en ocasiones o de manera frecuente. Sin embargo, un porcentaje considerable de participantes seleccionó las opciones "Nunca" (1.4%), "Casi nunca" (15.9%) y "Siempre" (14.5%). Esto sugiere que algunos participantes sienten que sus actividades laborales no implican realizar tareas variadas en absoluto, mientras que otros participantes consideran que siempre están involucrados en tareas diversas. Estos resultados señalan la importancia de evaluar y asignar tareas de manera equilibrada, de modo que los empleados tengan la oportunidad de realizar tareas variadas y no se vean limitados a un conjunto específico de actividades repetitivas. La variedad en las tareas puede promover la motivación, el desarrollo de habilidades y la satisfacción laboral.

d) Indicador – Autonomía en las actividades

Tabla 16

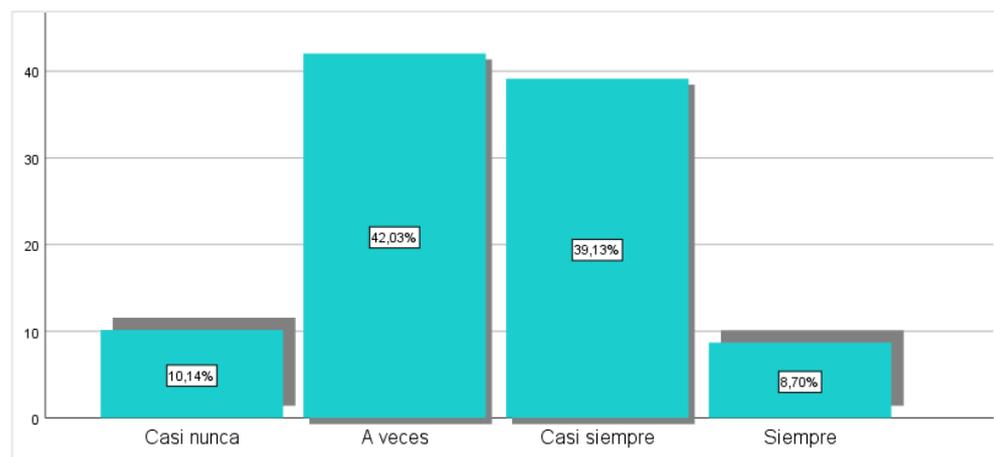
Autonomía en las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	10,1	10,1	10,1
A veces	29	42,0	42,0	52,2
Casi siempre	27	39,1	39,1	91,3
Siempre	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 14

Autonomía en las actividades



Nota: Fuente tabla 16

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría de participantes perciben que pueden realizar sus labores de acuerdo a su criterio y como consideran más pertinente en cierta medida. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 42.0% de los participantes, seguida de "Casi siempre" con un 39.1%. Esto indica que, para una proporción significativa de los participantes, tienen cierta libertad para tomar decisiones y realizar sus labores según su criterio y consideraciones. Sin embargo, un porcentaje considerable de participantes seleccionó las opciones "Casi nunca" (10.1%) y "Siempre" (8.7%). Esto sugiere que algunos participantes sienten que tienen

limitaciones en la autonomía para realizar sus labores y tomar decisiones, mientras que otros consideran que siempre pueden hacerlo de acuerdo a su criterio.

Estos resultados resaltan la importancia de fomentar la autonomía y la toma de decisiones en el trabajo, ya que puede contribuir a la motivación, la creatividad y el compromiso de los colaboradores. Proporcionar a los colaboradores un margen de libertad para adaptar sus labores según su criterio puede generar un ambiente laboral más satisfactorio y favorecer el desarrollo de habilidades y el logro de resultados.

e) Indicador - Retroalimentación

Tabla 17

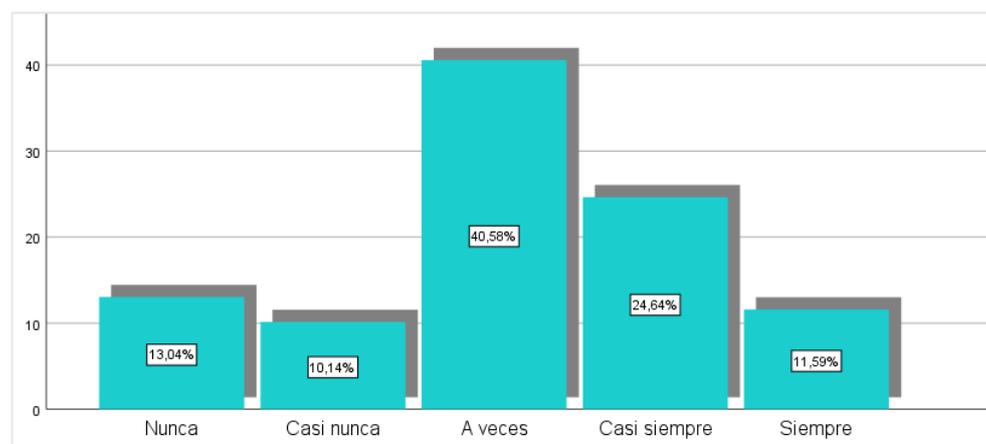
Retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	13,0	13,0	13,0
Casi nunca	7	10,1	10,1	23,2
A veces	28	40,6	40,6	63,8
Casi siempre	17	24,6	24,6	88,4
Siempre	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 15

Retroalimentación



Nota: Fuente tabla 17

Interpretación: Los resultados muestran que la retroalimentación recibida en la entidad para mejorar personal y profesionalmente es percibida de manera variable por los participantes. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 40.6% de los participantes, seguida de "Casi siempre" con un 24.6%. Esto indica que, para una proporción significativa de los participantes, la retroalimentación recibida les brinda cierto grado de ayuda para mejorar tanto a nivel personal como profesional en ciertas ocasiones. Sin embargo, un porcentaje considerable de participantes seleccionó las opciones "Nunca" (13.0%) y "Casi nunca" (10.1%). Esto sugiere que algunos participantes sienten que la retroalimentación recibida no les brinda una ayuda significativa para su mejora personal y profesional en la entidad.

Estos resultados resaltan la importancia de proporcionar una retroalimentación efectiva y constante a los colaboradores, ya que puede ser un factor clave en su desarrollo y crecimiento. Es importante que la entidad se asegure de brindar consejos, recomendaciones y retroalimentación constructiva de manera regular, clara y específica.

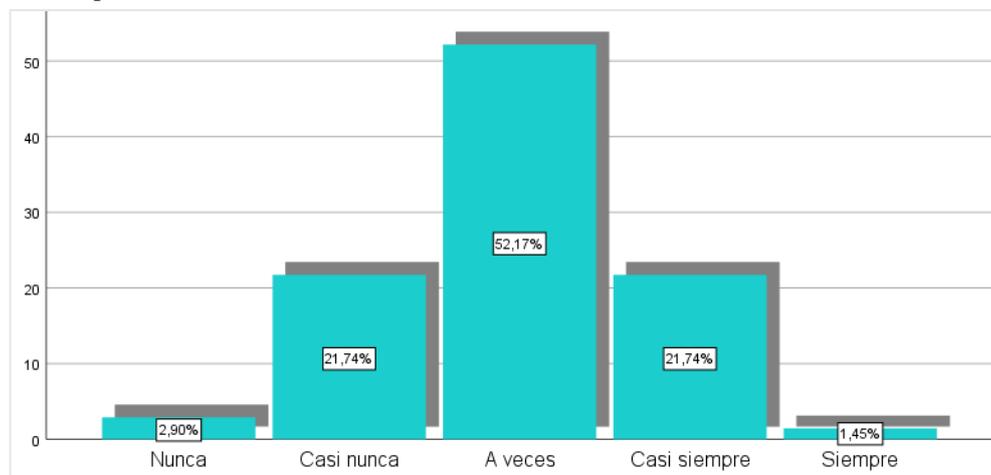
f) Indicador – Participación en la toma de decisiones

Tabla 18

Participación en la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	15	21,7	21,7	24,6
A veces	36	52,2	52,2	76,8
Casi siempre	15	21,7	21,7	98,6
Siempre	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 16*Participación en la toma de decisiones*

Nota: Fuente tabla 18

Interpretación: Los resultados indican que la participación de los participantes en la toma de decisiones y la consideración de sus ideas dentro de la entidad varía. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 52.2% de los participantes, seguida de "Casi nunca" con un 21.7%. Estos resultados sugieren que, si bien algunos participantes experimentan cierto grado de participación y consideración de sus ideas en la entidad, una proporción significativa de ellos siente que esto ocurre solo ocasionalmente o casi nunca. Es importante que la entidad fomente una cultura de participación y toma de decisiones inclusiva, y se valoren las ideas y aportes de manera regular y sistemática.

La participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones puede generar un mayor compromiso, motivación y satisfacción laboral, así como contribuir al desarrollo de soluciones más innovadoras y efectivas. Por lo tanto, la entidad podría considerar la implementación de mecanismos y procesos que promuevan y fomenten la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

g) Indicador -Remuneración

Tabla 19

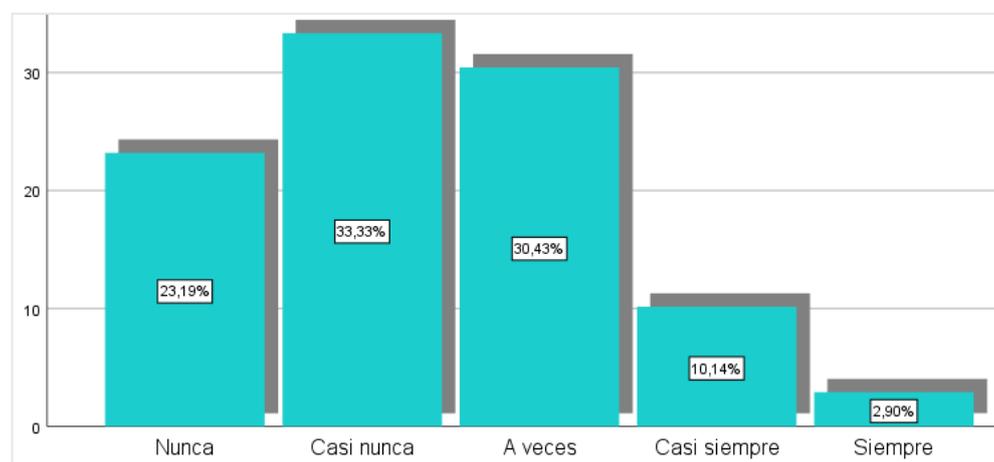
Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	23,2	23,2	23,2
Casi nunca	23	33,3	33,3	56,5
A veces	21	30,4	30,4	87,0
Casi siempre	7	10,1	10,1	97,1
Siempre	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 17

Remuneración



Nota: Fuente tabla 19

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes sobre la justicia y proporcionalidad de la remuneración que reciben varía. La opción más seleccionada fue "Casi nunca" con un 33.3% de los participantes, seguida de "A veces" con un 30.4%. Estos resultados sugieren que una proporción considerable de los participantes siente que la remuneración que reciben no es justa y proporcional en relación con las labores que demanda su trabajo y no les permite cubrir sus necesidades de manera adecuada. Es importante que la entidad revise y evalúe su

política de remuneración para garantizar que sea equitativa y competitiva en el mercado, y que refleje de manera justa el valor y la contribución de los colaboradores. La remuneración justa y proporcional es un factor clave para el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores. Si los colaboradores sienten que su remuneración es injusta o insuficiente, puede afectar su motivación, compromiso y productividad en el trabajo. Por lo tanto, la Municipalidad podría considerar revisar y ajustar sus políticas de remuneración para asegurar una compensación justa y acorde con las labores realizadas por los colaboradores.

h) Indicador – Beneficios laborales

Tabla 20

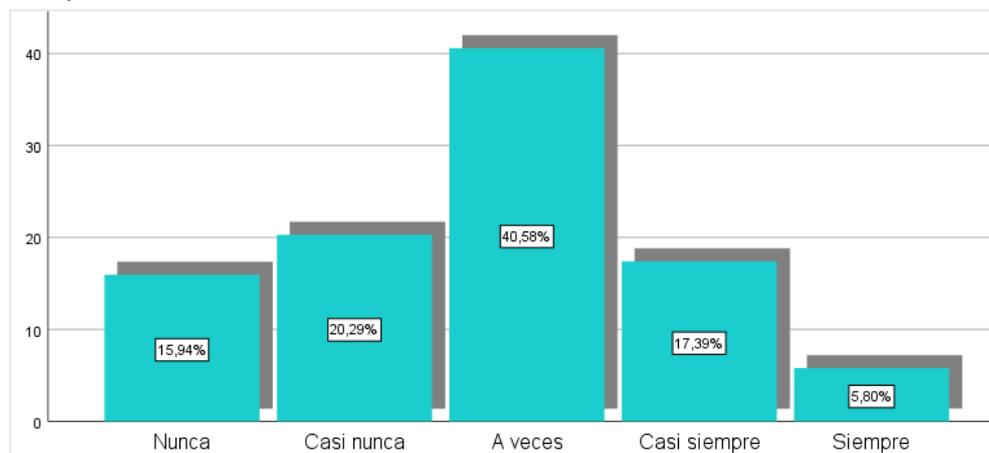
Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	15,9	15,9	15,9
Casi nunca	14	20,3	20,3	36,2
A veces	28	40,6	40,6	76,8
Casi siempre	12	17,4	17,4	94,2
Siempre	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 18

Beneficios laborales



Nota: Fuente tabla 20

Interpretación: Los resultados muestran que la percepción de los participantes respecto a si los beneficios laborales propician una mejora en su calidad de vida varía. La opción más seleccionada fue "A veces" con un 40.6% de los participantes, seguida de "Casi siempre" con un 17.4%. Estos resultados sugieren que, para una proporción considerable de los participantes, los beneficios laborales brindados tienen un impacto positivo en su calidad de vida, al menos en ciertas ocasiones. Sin embargo, también existe un número significativo de participantes que considera que los beneficios laborales no propician una mejora en su calidad de vida de manera consistente. Es importante que la entidad evalúe la efectividad de los beneficios laborales que ofrece y considere realizar ajustes en función de las necesidades y expectativas de los colaboradores.

Además, es fundamental mantener una comunicación clara y transparente con los empleados sobre los beneficios disponibles y cómo pueden aprovecharlos al máximo para mejorar su calidad de vida. Esto puede ayudar a fortalecer la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, así como a atraer y retener talento en la organización.

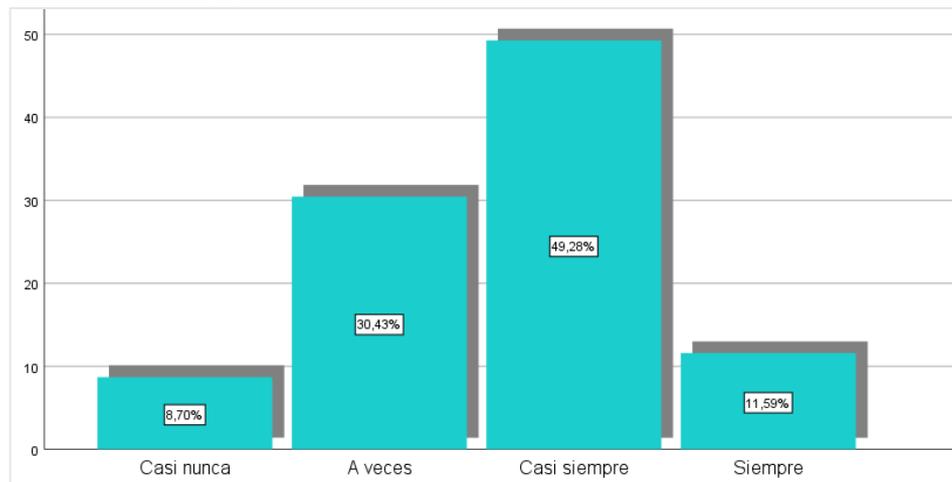
i) Indicador – Relación con el jefe

Tabla 21

Relación con el jefe

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	8,7	8,7	8,7
A veces	21	30,4	30,4	39,1
Casi siempre	34	49,3	49,3	88,4
Siempre	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 19*Relación con el jefe**Nota:* Fuente tabla 21

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes respecto a sus superiores varía. La opción más seleccionada fue "Casi siempre" con un 49.3% de los participantes, seguida de "A veces" con un 30.4%. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes considera que sus superiores son comprensivos, amistosos, hacen elogios y toman en cuenta sus opiniones en la mayoría de las ocasiones. Sin embargo, también hay un número significativo de participantes que indican que esto casi nunca ocurre.

Es importante que los superiores mantengan una comunicación abierta y respetuosa con sus subordinados, brindándoles un ambiente de trabajo positivo y alentando su participación e ideas. Esto puede fortalecer la relación entre superiores y subordinados, promover la motivación y el compromiso de los empleados, y fomentar un clima laboral favorable en la organización.

j) Indicador – Relación con los compañeros

Tabla 22

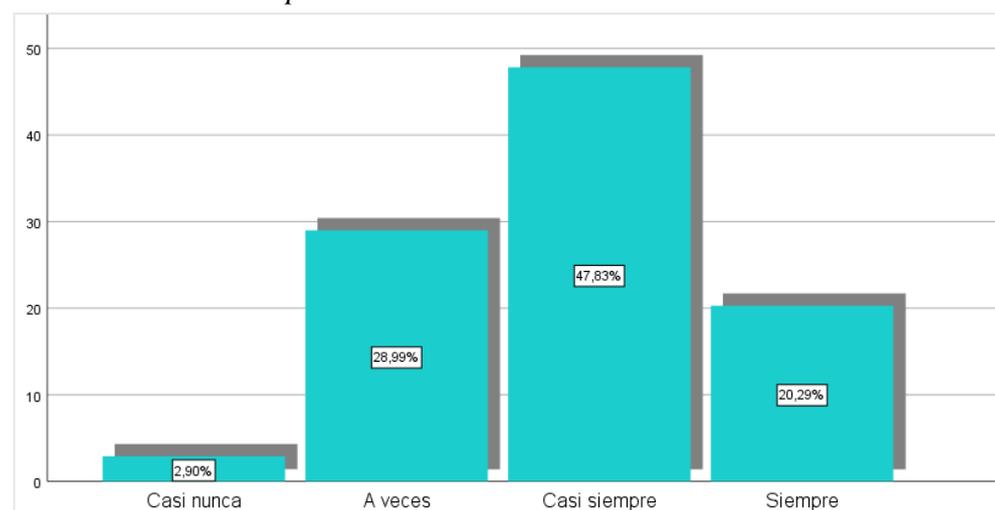
Relación con los compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	2,9	2,9	2,9
A veces	20	29,0	29,0	31,9
Casi siempre	33	47,8	47,8	79,7
Siempre	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Figura 20

Relación con los compañeros



Nota: Fuente tabla 22

Interpretación: Los resultados indican que la percepción de los participantes respecto a sus compañeros de trabajo también varía. La opción más seleccionada fue "Casi siempre" con un 47.8% de los participantes, seguida de "A veces" con un 29.0%. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes considera que sus compañeros de trabajo son amistosos y colaboradores en la mayoría de las ocasiones. Sin embargo, también hay un número significativo de participantes que indican que esto ocurre solo a veces o casi nunca.

Es importante promover un ambiente de trabajo colaborativo y amistoso entre los compañeros, ya que esto puede mejorar la comunicación, la cooperación y el bienestar general en el lugar de trabajo. Fomentar el trabajo en equipo y la empatía entre los colaboradores puede contribuir a un clima laboral positivo y productivo.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 23

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,146	69	,001
Satisfacción laboral	,110	69	,037

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Interpretación: Para la presente investigación se tomó una muestra de 69 colaboradores administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, esta cantidad muestral es mayor a 50, por lo que se eligió la prueba de Kolmogórov-Smirnov para realizar la prueba de normalidad de los datos. De acuerdo a la tabla se obtiene un nivel de significancia de 0.001 para la variable Condiciones de trabajo y 0.037 para la variable Satisfacción laboral; al ser ambas menores a 0.050 nos indica que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por lo que el contraste de hipótesis se debe realizar con el coeficiente de correlación de rangos de Spearman para pruebas no paramétricas.

Tabla 24

Barómetro de la Rho de Spearman

La Rho de Spearman	
Entre 0,00 a 0,19	Correlación positiva muy baja
Entre 0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
Entre 0,40 a 0,59	Correlación positiva moderada
Entre 0,60 a 0,79	Correlación positiva alta
Entre 0,80 a 1,00	Correlación positiva muy alta

- **Prueba de hipótesis general**

- **H₁:** Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.
- **H₀:** Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo- Huánuco, 2023.

Tabla 25

Correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Análisis e interpretación: Se ha determinado la relación que existe entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativos CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2023; de acuerdo a la Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre ambas variables es 0.575 lo que indica que existe una correlación positiva moderada, también se observa que los datos tienen un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que 0.05, por lo que la correlación es significativa, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2023.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

- **H₁:** Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.
- **H₀:** Las condiciones ambientales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en el personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

Tabla 26

Correlación entre condiciones ambientales y satisfacción laboral

			Condiciones Ambientales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones Ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Análisis e interpretación: En la tabla 26 se observa la correlación entre la dimensión condiciones ambientales y la variable satisfacción laboral; de acuerdo a la Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre ambas es 0.781 lo que indica que existe una correlación positiva alta, también se observa que los datos tienen un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que 0.05, por lo que la correlación es significativa, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativos CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2023.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

- **H₂:** La seguridad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.
- **H₀:** La seguridad laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

Tabla 27

Correlación entre seguridad laboral y satisfacción laboral

			Seguridad laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Análisis e interpretación: En la tabla 27 se observa la correlación entre la dimensión seguridad laboral y la variable satisfacción laboral; de acuerdo a la Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre ambas es 0.485 lo que indica que existe una correlación positiva moderada, también se observa que los datos tienen un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que 0.05, por lo que la correlación es significativa, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la seguridad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativos CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2023.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

- **H₃:** Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.
- **H₀:** Las condiciones de tiempo no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.

Tabla 28

Correlación entre condiciones de tiempo y satisfacción laboral

			Condiciones de tiempo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo	Coefficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Información recabada a través del cuestionario

Análisis e interpretación: En la tabla 28 se observa la correlación entre la dimensión condiciones de tiempo y la variable satisfacción laboral; de acuerdo a la Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre ambas es 0.493 lo que indica que existe una correlación positiva moderada, también se observa que los datos tienen un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que 0.05, por lo que la correlación es significativa, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativos CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2023.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

El estudio sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023, encontró una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de Spearman = 0.575) que permite aceptar la hipótesis alternativa planteada en el estudio.

Estos reportes permiten establecer que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco 2023, mismo que también se aprecia la presencia de relación significativa, en relación a las dimensiones de condiciones de trabajo: condiciones de ambiente, seguridad laboral y condiciones de tiempo con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS.

En este sentido, el estudio realizado por García et al. (2020) quien encontró que existe una relación altamente positiva y significativa entre la cultura organizacional y satisfacción laboral. Puesto que, a medida que los directores promueven una cultura organizacional adecuada, podrán lograr niveles significativos de satisfacción laboral en la institución. No concuerda con nuestra investigación puesto que nuestros resultados fueron que existe una correlación positiva moderada entre nuestras variables, lo que significa que a medida que las condiciones de trabajo mejoran, la satisfacción laboral del personal administrativo tiende a aumentar, y viceversa, aunque no de manera extrema

Por otro lado, Hernández (2020), determinó que los principales factores que contribuyen a la insatisfacción son los bajos salarios, la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento y gratificación por los niveles académicos alcanzados resultados que coincide con nuestra investigación puesto que existe una relación positiva moderada entre la dimensión condiciones de tiempo, horarios de trabajo y periodos de descanso, con la satisfacción laboral.

Esto sugiere que otros factores también pueden tener un impacto importante en la satisfacción laboral de los colaboradores, y no se puede atribuir por completo a las condiciones de tiempo.

Auccapure (2019), en su investigación encontró una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones ambientales y el desempeño laboral. Y una correlación significativa entre la dimensión de condiciones de tiempo y desempeño laboral. Estos hallazgos sugieren que a mejores condiciones ambientales como condiciones de tiempo el desempeño del personal tiende a ser bueno. Sin embargo, estos resultados no concuerdan con nuestra investigación, ya que en nuestra investigación se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión condiciones ambientales y la satisfacción laboral. Y una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones de tiempo y satisfacción laboral.

A continuación, Aroquipa (2020), quien en su estudio determinó que las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchumayo no son adecuadas, lo cual afecta el rendimiento laboral de los empleados. Y que, además, existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales y de tiempo con el rendimiento laboral, resultados que concuerdan con nuestra investigación, porque en el presente trabajo de investigación se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión condiciones ambientales y la satisfacción laboral.

En esta línea Huamán y Riqueleme (2019), identificó que el orden tiene un impacto en la satisfacción laboral, en la cual concordamos porque en nuestros resultados se puede apreciar que existe una correlación positiva moderada significativa entre la dimensión seguridad laboral y la variable satisfacción laboral.

En este contexto Lorenzo (2022), concluye que las condiciones laborales se relacionan con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco con una $p \leq 0,012$; siendo aceptada la hipótesis de estudio en este trabajo de investigación. Así mismo, las condiciones laborales en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan con el

estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco con una $p \leq 0,024$; aceptándose la hipótesis de estudio en esta dimensión. Y, por último, las condiciones laborales en la dimensión seguridad laboral se relacionan con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco con una $p \leq 0,007$; siendo aceptada la hipótesis de estudio en esta dimensión. Por tanto, encontró que las condiciones laborales en general, así como en las dimensiones de ambiente de trabajo y seguridad laboral, se relacionan significativamente con el estado de salud de los trabajadores, resultados en la cual concordamos ya que, en nuestra investigación, las condiciones ambientales y la seguridad laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral

En síntesis, los hallazgos presentados en esta investigación demuestran que las condiciones laborales ejercen una incidencia importante en la satisfacción laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, siendo por ello indispensable que se continúen adoptando las medidas necesarias para garantizar que los colaboradores tengan condiciones adecuadas de trabajo.

CONCLUSIONES

- En esta investigación se determinó que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.575, lo que indica una correlación positiva moderada. Estos resultados sugieren que, al mejorar las condiciones laborales, se puede aumentar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos CAS en la organización.
- En esta investigación se determinó que existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.781, lo que indica una correlación positiva alta. Estos hallazgos sugieren que, al mejorar las condiciones ambientales, como la iluminación, temperatura, ruidos y ventilación, se puede aumentar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos CAS en la organización.
- En esta investigación se determinó que existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.485, lo que indica una correlación positiva moderada. Estos resultados sugieren que, al mejorar la seguridad laboral, abarcando aspectos como el orden y limpieza de las instalaciones, la ergonomía de los muebles, las medidas de prevención de incendios y el uso de equipos de protección, se puede aumentar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la organización.

- En esta investigación se determinó que existe una relación significativa entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.495, lo que indica una correlación positiva moderada. Estos resultados sugieren que, al mejorar las condiciones de tiempo, incluyendo los horarios de trabajo y los periodos de descanso laboral, y ajustarlos a las características del trabajo y las necesidades de los trabajadores, se puede aumentar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo CAS. Es importante considerar que una adecuada gestión del tiempo laboral puede contribuir a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo cual repercute positivamente en la satisfacción y bienestar de los colaboradores.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, mantener un monitoreo constante y realizar ajustes necesarios para cumplir con los estándares requeridos en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Ambo, asesorarse con especialistas en el área de arquitectura de interiores para realizar los ajustes necesarios en atención a aspectos como la iluminación, temperatura, ruidos y ventilación de las instalaciones, para mantener un ambiente de trabajo saludable, y garantizar que sean adecuados para crear un entorno laboral óptimo.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Ambo, capacitar al personal para mantener el orden y la limpieza de las instalaciones, a su vez, también se recomienda garantizar una ergonomía adecuada en los muebles, asimismo, se recomienda implementar medidas de prevención de incendios y asegurar el uso adecuado de equipo de protección. Es importante que la entidad realice evaluaciones periódicas y tome acciones correctivas para mantener un ambiente de trabajo seguro y propicio.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Ambo, priorizar y mejorar las condiciones de tiempo para el personal administrativo CAS, esto implica establecer horarios de trabajo que se ajusten a las características del trabajo y las necesidades de los colaboradores, así como proporcionar periodos adecuados de descanso laboral.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acta N°004-2022-CCST. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (06 de abril de 2022).

Auccapure, L. (2019). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Municipalidad de San Jerónimo*. (Tesis para optar el título profesional en Administración, Universidad Andina del Cusco).

[fmiranda,+Condiciones+de+trabajo+y+desempeño+laboral+en+la+municipalidad.pdf](#)

Aroquipa, M. y Barreros, D. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa 2020*. (Tesis para optar el título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).

Boza, G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del derecho del trabajo*. Consejo Editorial.

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

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 24. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Decreto Legislativo N°1057. Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (28 de junio de 2008).

[https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL_REGULA_REGIMEN_ESPECIAL_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_SERVICIOSv02.pdf](#)

Diario Etimológico Castellano en Línea. (2022). Laboral. En el *Diccionario Etimológico – de Chile*. Recuperado el 31 de octubre de 2022, en <http://etimologias.dechile.net/?laboral>

Diario Etimológico Castellano en Línea. (2022). Satisfacción. En el *Diccionario Etimológico – de Chile*. Recuperado el 31 de octubre de 2022, en

[:http://etimologias.dechile.net/?satisfaccio.n](http://etimologias.dechile.net/?satisfaccio.n)

Gamboa, E. (04 de septiembre de 2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com. <https://psicolcient.me/x4kok>

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pèrez, K., y Viloría, J. (2017). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia*. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia (revistaespacios.com)

Hernández, J. y Medina, X. (2019). *Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey*. [eim201e.pdf](#) (medigraphic.com)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Huamán, J. y Riqueleme, S. (2019). *Incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco-2019*. (Tesis para optar el título Profesional de Licenciadas en Administración, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco).
repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5237/TAD00676H83.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ley N°27972. Ley Orgánica de Municipalidades (27 de mayo de 2003).

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Ley N°29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto de 2011).

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

- Lorenzo, J. (2022). Condiciones laborales y su relación con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco 2022 (Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería, Universidad de Huánuco). [Lorenzo Cámara, Jorge Luis.pdf \(udh.edu.pe\)](#)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Jornada de trabajo 2012*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Boletín estadístico, 12(2), 20.
- Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf
- Olarte, J. (2019). Fundamentos de ergonomía. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/3868/6025>.
- Pérez, P. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación- hacia un modelo integrador*. [Tesis maestra, Universidad Abierta Interamericana]. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Real Academia Española. (s.f.). Ergonomía. En *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado el 31 de octubre de 2022, en <https://dle.rae.es/ergonom%C3%ADa>

Real Academia Española. (s.f.). Limpieza. En *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado el 31 de octubre de 2022, en <https://dle.rae.es/limpieza>

Real Academia Española. (s.f.). Orden. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el

31 de octubre de 2022, en <https://dle.rae.es/orden>

Real Academia Española. (s.f.). Temperatura. En *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado el 31 de octubre de 2022, en <https://dle.rae.es/temperatura>

Real Academia Española. (s.f.). Ventilación. En *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado el 31 de octubre de 2022, en <https://dle.rae.es/ventilaci%C3%B3n>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J. y Long, L. (2018). *Administración*. Pearson.

Ruvalcaba, F., Selva, C. y Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-

histórica de su investigación. En O. Díaz (Ed.), *Estudios sobre el trabajo en la región centro de México* (pp. 113-128). Universidad Autónoma de Aguascalientes.

https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). *Boletín Estadístico al primer trimestre 2022*. Lima: SUNAFIL

Supo, J. y Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación científica*. Bioestadístico EEDU E.I.R.L.

ANEXOS

ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VI: Condiciones de Trabajo	Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Temperatura • Ruidos • Ventilación 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p>Población: 69 personales administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo</p> <p>Muestra: No probabilística (69 personales administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.	Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.		Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Orden y limpieza • Ergonomía • Prevención de incendios • Equipos de protección 	
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		Condiciones de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajo • Periodos de descanso laboral 	
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023?	Determinar la relación que existe entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.	H1: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.		VD: Satisfacción Laboral	Labor que plantea retos mentales	
¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.	H2: La seguridad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.	Recompensas equitativas		<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones • Beneficios laborales 	
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco, 2023.	H3: Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.	Interacción social		<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el jefe • Relación con los compañeros 	

**ANEXO N°02: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS
PARTICIPANTES**

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: __/__/__

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2023.

El presente trabajo de investigación es realizado para obtener el título profesional de Licenciada en Administración por los bachilleres:

- Leslie Samantha Bravo Salazar
- Gianela Korayma Lucero Tarazona

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la participación de los trabajadores administrativos CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo para el desarrollo del cuestionario que forma parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizará solamente para fines académicos del presente trabajo, sin repercutir negativamente en su persona.

Certificado de consentimiento

“Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.”

FIRMA :

**ANEXO N°03: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

SEÑOR : José Luis Soria Astete – Gerente Municipal de
la Municipalidad Provincial de Ambo

ASUNTO : Solicitar permiso de para realizar investigación y
encuestar al personal administrativo CAS de la
entidad

FECHA : Huánuco, 20 de mayo del 2022

Tenga usted un cordial saludo, mencionarle que somos Bachilleres en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El motivo por el cual nos dirigimos a usted es porque venimos realizando la tesis titulada "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo – Huánuco, 2022", por lo que solicitamos su permiso para encuestar a su personal administrativo CAS con fines netamente académicos. Recordarle que toda información será anónima, no se dañará a ninguna persona y no se desprestigiará a la entidad, al contrario, con los resultados buscamos contribuir favorablemente a la entidad.

Sin otro, nos despedimos agradeciendo su tiempo.

Atentamente,

Leslie Samantha Bravo Salazar

Gianela Korayma Lucero Tarazona

ANEXO N°04: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CUESTIONARIO



El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información para la tesis titulada “CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO, 2023”, por lo cual se le agradece responder con sinceridad las preguntas.

Instrucciones:

Leer atentamente cada pregunta y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere más pertinente.

ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Condiciones ambientales					
¿Considera usted que la iluminación de las instalaciones es adecuada para el desarrollo de sus actividades?					
¿Considera usted que la temperatura de las instalaciones está a un nivel óptimo para su salud y el desarrollo de sus actividades?					
¿Considera usted que los ruidos en las instalaciones están dentro de los límites permisibles?					
¿Considera usted que la ventilación en las instalaciones es adecuada para el cumplimiento de sus funciones?					
DIMENSIÓN: Seguridad laboral					
¿Considera usted que las instalaciones están ordenadas y limpias?					
¿Considera usted que los muebles de las instalaciones son ergonómicos?					
¿Considera usted que las instalaciones cuentan con adecuados equipos de prevención de incendios (extintores, sistemas de alarma, etc.)?					
¿Considera usted que la entidad le provee de adecuados equipos de protección (mascarilla, alcohol, etc.)?					

DIMENSIÓN: Condiciones de tiempo				
¿Considera usted que los horarios de trabajo (entrada y salida) son adecuados y le permiten culminar sus actividades?				
¿Considera usted que sus periodos de descanso y de refrigerio son adecuados para las actividades que realiza?				
DIMENSIÓN: Labor que plantea retos mentales				
¿Considera usted que la entidad le ofrece oportunidades de crecimiento profesional y personal (ascensos, promociones, aumentos, etc)?				
¿Considera usted que sus labores demandan el uso de sus habilidades y aptitudes?				
¿Considera usted que sus labores demandan realizar tareas variadas?				
¿Considera usted que puede realizar sus labores de acuerdo a su criterio y como lo considere más pertinente?				
¿Considera usted que la retroalimentación (consejos, recomendaciones, etc.) que recibe en la entidad le ayuda a mejorar personal y profesionalmente?				
¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta y tiene participación en la toma de decisiones dentro de la entidad?				
DIMENSIÓN: Recompensas				
¿Considera usted que la remuneración que recibe es justa y proporcional con las labores que demanda su trabajo y le permite cubrir sus necesidades?				
¿Considera usted que los beneficios laborales (aguinaldo, seguro social, etc.) propicia una mejora en su calidad de vida?				
DIMENSIÓN: Interacción social				
¿Considera usted que sus superiores son comprensivos, amistosos, hacen elogios y toman en cuenta sus opiniones?				
¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son amistosos y colaboradores?				

ANEXO N°05: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO –
HUÁNUCO, 2022

INVESTIGADORES:

- LESLIE SAMANTHA BRAVO SALAZAR
- GIANELA KORAYMA LUCERO TARAZONA

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	##
1	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible																				X
2	Describe conductas observables en relación con las variables																X				
3	Se basa en información teórica y metodológica vigente																X				
4	Tiene estructura lógica para recoger la información requerida																				X
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X	
6	Mide aspectos precisos de las variables																				X
7	Se basa en aspectos teóricos – científicos de las variables															X					
8	Existe coherencia entre los variables, dimensiones, indicadores e ítems																			X	
9	Responde estratégicamente al propósito de estudio																	X			
10	Ha sido adecuado al problema de investigación																				X
PROMEDIO DE VALORIZACIÓN TOTAL												880									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Muy bueno - Aplicable

PUNTUACIÓN PROMEDIO:

88

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MG. Rafael Antonio Arrieta
Quintana

FECHA: 07-05-23

DNI: 41145445

E-MAIL: rarrieta@unheval.edu.pe

TELÉFONO: 947692475



.....
DOCENTE



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO, 2022

INVESTIGADORES:

- LESLIE SAMANTHA BRAVO SALAZAR
- GIANELA KORAYMA LUCERO TARAZONA

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	#
1	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible															X					
2	Describe conductas observables en relación con las variables																X				
3	Se basa en información teórica y metodológica vigente														X						
4	Tiene estructura lógica para recoger la información requerida															X					
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X			
6	Mide aspectos precisos de las variables																	X			
7	Se basa en aspectos teóricos – científicos de las variables															X					
8	Existe coherencia entre los variables, dimensiones, indicadores e ítems																		X		
9	Responde estratégicamente al propósito de estudio																X				
10	Ha sido adecuado al problema de investigación																X				
PROMEDIO DE VALORIZACIÓN TOTAL												805									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena - Aplicable

PUNTUACIÓN PROMEDIO:

80

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DR. JORGE LUIS JESÚS AGUIÑO

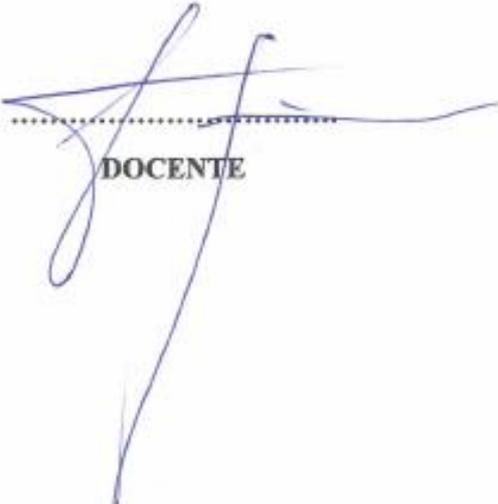
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO:

FECHA: 02/05/2022

DNI: 7773660

E-MAIL: jjesús@unhcvl.edu.pe

TELÉFONO: 918648710


.....
DOCENTE



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO –
HUÁNUCO, 2022

INVESTIGADORES:

- LESLIE SAMANTHA BRAVO SALAZAR
- GIANELA KORAYMA LUCERO TARAZONA

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	##
1	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible																			X	
2	Describe conductas observables en relación con las variables																			X	
3	Se basa en información teórica y metodológica vigente																			X	
4	Tiene estructura lógica para recoger la información requerida																	X			
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X			
6	Mide aspectos precisos de las variables																	X			
7	Se basa en aspectos teóricos – científicos de las variables															X					
8	Existe coherencia entre los variables, dimensiones, indicadores e ítems																	X			
9	Responde estratégicamente al propósito de estudio														X						
10	Ha sido adecuado al problema de investigación															X					
PROMEDIO DE VALORIZACIÓN TOTAL												845									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena

PUNTUACIÓN PROMEDIO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DR. RODOLFO VALDIVICSO

ESPECIALIDAD DEL EXPERTO:

FECHA: 05-05-2023

DNI: 27408967

E-MAIL: rvech20@spital.com

TELÉFONO: 96269094


.....
DOCENTE

ANEXO N° 06: AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ambo, 30 de junio del 2022

CARTA MULTIPLE N° 027-2022-MPA-GM

SEÑOR:

Leslie Samantha Bravo Salazar
Bach. En Ciencias Administrativas
Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco

Gianela Korayma Lucero Tarazona
Bach. En Ciencias Administrativas
Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco

Presente. –

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA QUE REALICEN INVESTIGACIÓN DE TESIS
COLECTIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**

REF : Solicitud de fecha 20 de mayo de 2022

De mi consideración

Es agrado dirigirme a usted, para expresarles mi cordial saludos a nombre de la Municipalidad Provincial de Ambo y a la vez en atención al documento de referencia, se les **AUTORIZA** a las señoras Leslie Samantha Bravo Salazar, identificada con DNI N° 72305951 y Gianela Korayma Lucero Tarazona, identificada con DNI N°72530329 bachilleres en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, realizar los trabajos que con lleva a la realización de su tesis colectiva "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO, 2022".

Sin otro particular me despido, no sin antes reiterarles las muestras de estima a nombre de la institución.

Atentamente


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

 C.P.C. José Luis Soria Astete
 GERENTE MUNICIPAL

CC
ARCHIVO/GM

ANEXO N° 07: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los cinco días del mes de octubre del año 2023, siendo las once horas en mérito a la Resolución de N° 0513-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 02 de octubre de 2023, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectiva "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO-HUÁNUCO 2023", presentado por las Bachilleres LESLIE SAMANTHA BRAVO SALAZAR Y GIANELA KORAYMA LUCERO TARAZONA; de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesora de Tesis la docente Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO designada con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0266-2021-UNHEVAL/FCAT-D-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 31 de agosto de 2021. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0254-2023-UNHEVAL/FCAT. del 22.JUN.2023, quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

Dr. CARLOS BUSTAMANTE OCHOA Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES Dra. LIDA DAYS BERAUN QUIÑONES Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO,	PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL ACCESITARIO
---	--

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
LESLIE SAMANTHA BRAVO SALAZAR	16	16	16	16	Dieciséis
GIANELA KORAYMA LUCERO TARAZONA	16	16	16	16	Dieciséis

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas....., en fe de lo cual firmamos.

Dr. Carlos Bustamante Ochoa
PRESIDENTE

Dr. Juan García Céspedes
SECRETARIO

Dra. Lida Days Beraun Quinones
VOCAL

**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 047-2023-SOFTWARE ANTIPLAGIO
TURNITIN-FCAT-UNHEVAL

El director de la Unidad de la Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el Software TURNITIN, la cual reporta un 11 % de similitud, correspondiente a las interesadas: Bravo Salazar, Leslie Samantha y Lucero Tarazona, Gianela Korayma. De la tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CASEN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2023", cuya asesora es la Dra. Rivero Lazo, Mélida Sara; por consiguiente

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes

Pilco Marca, 15 de setiembre 2023

.....
Dr. REITER LOZANO DÁVILA
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
UNHEVAL

12

NOMBRE DEL TRABAJO

“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO - HUÁNUCO 2023”

AUTOR

BRAVO SALAZAR, LESLIE SAMANTHA; LUCERO TARAZONA, GIANELA KORAYMA

RECUENTO DE PALABRAS

22597 Words

RECUENTO DE CARACTERES

136922 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

117 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 15, 2023 10:38 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 15, 2023 10:39 AM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

.....
Dr. REITER LOZANO DÁVILA
 Director de la Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
 UNHEVAL



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
Escuela Profesional	ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional	CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	BRAVO SALAZAR LESLIE SAMANTHA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	959355795
Nro. de Documento:	72305951					Correo Electrónico:	lbsalazar05@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	LUCERO TARAZONA GIANELA KORAYMA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	989454169
Nro. de Documento:	72530329					Correo Electrónico:	gianelakt80@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO	
Apellidos y Nombres:	RIVERO LAZO, MÉLIDA SARA			ORCID ID: 0000-0002-8571-7021
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	
			C.E.	
Nro. de documento:	22405539			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	BUSTAMANTE OCHOA CARLOS
Secretario:	GARCÍA CÉSPEDES JUAN
Vocal:	BERAUN QUIÑONES LIDA DAYS
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	CÉSPEDES REVELO ROGER


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO – HUÁNUCO 2023.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

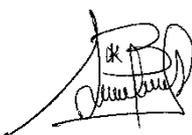
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
			Tesis Formato Patente de Invención		
			Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CONDICIONES AMBIENTALES	SEGURIDAD LABORAL	CONDICIONES DE TIEMPO		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:	-----				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	BRAVO SALAZAR LESLIE SAMANTHA	Huella Digital
DNI:	72305951	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	LUCERO TARAZONA GIANELA KORAYMA	Huella Digital
DNI:	72530329	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 09 DE NOVIEMBRE DE 2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.