

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA 2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

LUJAN DAMIAN MELISSA MARISOL

GARCÍA ARIAS BRIAN ALONSO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

LIMA – PERÚ

2023

ASESOR DE TESIS

Dr. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

ORCID:0000-0001-8776-7527

TESISTAS

LUJAN DAMIAN MELISSA MARISOL

ORCID: 0000-0001-7334-7783

GARCÍA ARIAS BRIAN ALONSO

ORCID: 0000-0001-7268-5254

LINEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AGRADECIMIENTO

A Dios
Por ser mi guía,
porque nunca me dejo solo,
por darme tantas cosas maravillosas,
mil gracias, Señor.

A la Universidad Privada San Juan Bautista
Por hacer de mí una gran persona,
por formarme profesionalmente.

A todos los participantes
trabajadores de Lima Metropolitana,
Por brindarnos las facilidades
de poder realizar nuestro trabajo de tesis,
a través de las modalidades
que elegimos obtuvimos experiencias inolvidables.

A mi asesor
Por brindarme su tiempo
y apoyo para poder
culminar mi trabajo de tesis.

DEDICATORIA

Agradecemos a nuestras familias por su apoyo incondicional. Así mismo reconocemos nuestro esfuerzo, dedicación y esmero para dicho estudio.

RESUMEN

Introducción: Las empresas hoy en día consideran de importancia el brindar capacitaciones al personal con el fin de incrementar la producción y reconocer aquellos fallos o factores negativos que puedan reducir la productividad en la empresa y para ello deberán estar en constante monitoreo hacia el trabajador, tomando en cuenta los niveles de satisfacción laboral y condiciones de trabajo, sin embargo, actualmente las empresas se han visto forzadas a realizar un cambio de gestión modificando tanto el área de trabajo como la modalidad de la misma y es por ello que se considera de importancia el conocer como ha venido influyendo en la valoración y comodidad del personal tomando en cuenta el área psicológica, social y física así como la expectativas a futuro para así poder tomar las medidas de acción necesarias en pro de la organización como la de sus colaboradores.

El presente trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. La **Metodología:** empleada es de diseño no experimental transversal, por lo que no se pretende manipular las variables manteniendo un nivel de investigación correlacional con un enfoque cuantitativo.

Finalmente se obtuvo como **Resultado:** que existe una correlación estadísticamente significativa ($,001$) moderada positiva ($,503$), entre ambas variables en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana, Se llegó a la

Conclusión: Las condiciones de trabajo son relevantes para una adecuada satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, condiciones trabajo, trabajadores de Lima metropolitana, trabajadores asegurados.

ABSTRAC

Companies today consider it important to provide training to staff in order to increase production and recognize those failures or negative factors that may reduce productivity in the company and for this they must be constantly monitoring the worker, taking into account the levels of job satisfaction and working conditions, however, Nowadays, nowadays companies have been forced to make a change in management, modifying both the work area and its modality and that is why it is considered important to know how it has been influencing the valuation and comfort of the personnel, taking into account the psychological, social and physical area as well as the future expectations in order to take the necessary action measures for the benefit of the organization as well as that of its collaborators.

The objective of this research was to determine the relationship between working conditions and job satisfaction among insured workers in Lima Metropolitana 2022. The methodology used is a non-experimental cross-sectional design, so it is not intended to manipulate the variables, maintaining a correlational level of research with a quantitative approach.

Finally, it was concluded that there is a statistically significant (.001) moderate positive (.503) correlation between both variables in insured workers in Metropolitan Lima, so that working conditions are relevant for adequate job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, working conditions, workers in metropolitan Lima, insured workers.

INDICE

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
1. PROBLEMA	
Realidad problemática	15
Formulación del problema	18
Objetivos	18
Objetivo General y específicos	18
Propósito	19
Línea de Investigación	19
Objetivo de Responsabilidad Social	19
Justificación	19
Delimitación	19
Limitaciones	20
2. MARCO TEORICO	
Antecedentes Nacionales e Internacionales	21
Bases teóricas y Marco Conceptual	23
3. HIPOTESIS y VARIABLES	
Hipótesis	42
Variables	43
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Tipo, nivel y diseño de estudio	44
Población muestra y muestreo	45

Medios de recolección de información	48
Procedimiento	52
Procesamiento de datos	52
Aspectos éticos	53
5 ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Resultados	55
Discusión	68
6 CONCLUSIONES	74
7. RECOMENDACIONES	76
8. REFERENCIAS	77
ANEXOS:	86

TESIS-GARCIA ARIAS BRIAN_LUJAN DAMIAN MELISSA

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	8%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	1%
2	issuu.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
5	bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 27 DICIEMBRE 2023

NOMBRES DEL AUTOR: LUJAN DAMIAN MELISSA MARISOL
GARCÍA ARIAS BRIAN ALONSO

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIA DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA 2022"
CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 20%

Conformidad Autor:

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

GARCÍA ARIAS
BRIAN ALONSO
DNI 47071691

LUJAN DAMIAN
MELISSA MARISOL
DNI 76382534

BARBOZA ZELADA
LUIS ALBERTO
DNI 07068974

LISTA DE TABLAS

		Pág.
TABLA 1.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LA EDAD	46
TABLA 2.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL SEXO	47
TABLA 3.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL TIEMPO DE TRABAJO	47
TABLA 4.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LA ZONA	48
TABLA 5.	ESTADISTICA DE FIABILIDAD	50
TABLA 6.	ESTADISTICA DE FIABILIDAD	52
TABLA 7.	NIVELES DE CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA	55
TABLA 8.	NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA	56
TABLA 9.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN A LA EDAD	57
TABLA 10.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN AL SEXO	58
TABLA 11.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN AL TIEMPO DE SERVICIO	59

TABLA 12.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN A LA EDAD	60
TABLA 13.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN AL SEXO	61
TABLA 14.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN AL TIEMPO DE SERVICIO	62
TABLA 15.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EVALUADA CON LAS VARIABLES SATISFACCION LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	63
TABLA 16.	CORRELACIÓN DE VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	63
TABLA 17.	CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	64
TABLA 18.	CORRELACION DE LAS VARIABLES SEGÚN LA EDAD	65
TABLA 19.	CORRELACION DE LAS VARIABLES SEGÚN EL SEXO	66
TABLA 20.	CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO CON EL FACTOR TIEMPO DE SERVICIO	67

LISTA DE ANEXOS

		Pág
ANEXO 1	Matriz de Consistencia	87
ANEXO 2	Matriz de Operacionalización	91
ANEXO 3	Instrumento de evaluación 1	94
ANEXO 4	Instrumento de evaluación 2	95
ANEXO 5	Autorización de uso del Instrumento	96
ANEXO 6	Certificado de validez de contenido de los instrumentos	97
ANEXO 7	V de Ayken	99
ANEXO 8	Informe de aplicación de instrumentos	100
ANEXO 9	Consentimiento informado	101

1. PROBLEMA

El efecto que ha causado la pandemia a nivel mundial ha sido de gran impacto y no tan solo a la salud física como mental, si no, también en el área familiar, social, educacional, económico y a nivel laboral. Debido a que las condiciones en las que laboran han variado, priorizando hoy en día algunas empresas y los mismos empleados, la limpieza, aglomeración mínima y la salud, además de las herramientas que se les brinda y del incentivo salarial; ya que como indica Chiavenato (2007) “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Siendo el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (citado por Ocsa y Huayra, 2017, p 21)

Según nos indica la OIT, (2022) ha habido un descenso en cuanto a puestos de trabajo aproximadamente del 1.4% a nivel mundial, se estima que este golpe a la economía tardara en repararse ya que el futuro ante esta pandemia es incierto debido a sus variantes.

Desde entonces las empresas han apostado por el trabajo remoto, el cual sin duda fue una opción para evitar el estancamiento laboral o pérdida total del puesto de trabajo, no obstante, hasta la fecha se lucha con esta modalidad ya que se ha percibido un incremento en cuanto a las horas de trabajo y el sustento de la misma el cual suele reducir en diferentes grados la vida social del trabajador nos informa Cigna International Markets (2021).

Según lo que indica la web del diario Gestión el crecimiento económico en América latina es negativo. Y en Perú caería a un 4.7% debido al covid – 19, según afirma el banco mundial. Agencia EFE, (2022).

Respecto al trabajo a nivel nacional muchos establecimientos y empresas en un principio tuvieron que cerrar lo que provocó un inevitable despido a sus contribuyentes. La OIT (2022) afirma que para poder amortiguar este golpe a la economía se tuvo que optar por trabajos temporales o la apertura de negocios independientes aprovechando la capacidad de reinventarse o adaptarse a la situación. Por otro lado, hay quien que podían realizar el trabajo desde casa o “home office” que hasta hoy en día algunas empresas siguen realizando, no obstante, esta modalidad no ha tenido la misma aceptación en el país como en España quien posee un 80% de aceptación ante la modalidad online.

Según informa el instituto nacional de estadística e informática (INEI, 2022) en el Perú, ha habido un incremento de trabajadores informales en el 2022 con un 76.1% destacando más en estas cifras el género femenino. Por otro lado, gracias al incremento de salario el trabajo formal tuvo un incremento del 22% por lo cual, sugiere que sigan optando por esa modalidad de incentivo para seguir incrementando la tasa de empleo formal.

Se tiene como interés en esta investigación a todos aquellos que posean un seguro de salud, en otras palabras, que cuenten con el servicio de atención de emergencia, hospitalaria y de vida o brinden alguna indemnización por fallecimiento como los siguientes: SIS, Essalud, o cualquier atención médica que abarque cualquier atención privada o de otra índole, así como lo indica el INEI, (2017).

SUNAFIL, (2020) menciona que existen siete mil denuncias virtuales de trabajadores de niveles macro y micro empresas de todo el Perú, encabezando la

lista, lima metropolitana con 4.959 denuncias. según refiere el INEI, (2022) a partir del contexto de Lima Metropolitana, durante el presente año en marzo, abril y mayo, hubo una reducción de personal abismal de 2 millones 318 mil 300 personas destituidas de sus cargos por la pandemia del Covid - 19, lo cual infiere la tensión que llevaban las personas que aun laboraban, arriesgando algunos no solo el hecho de contagiarse al exponerse y salir a trabajar, sino también por la amenaza de ser despedidos y no contar con ese salario habitual.

RPP noticias (2020) reporta basado en una encuesta realizada por Bumeran, que ese 55% de peruanos quiere renunciar a su empleo ya que han percibido deficiencias en su Trabajo comenzando por la falta de oportunidades en cuanto al crecimiento personal pues 4 de cada 10 empleados no cuenta con estas posibilidades, por otro lado, los factores que motivan al trabajador a renunciar sería el pésimo salario recibido, el mal ambiente, la relación entre superiores y trabajador, no contar con beneficios, abuso y la falta de flexibilidad con el horario y finalmente el no poder contar con el Home office. Es por ello que según datos obtenidos mediante la encuesta se ha observado que un 31% de empleados dura menos de un año en su puesto.

Por lo cual ha surgido la incógnita, si ¿realizaban su trabajo por elección propia ? O por ¿obligación? Generando en sus trabajadores altos niveles de estrés y ansiedad por todo lo mencionado.

Cabe mencionar que hoy en día se están realizando convocatorias para diferentes puestos de trabajo en diversas modalidades ya sea presencial, remoto o híbrido. Solo queda a elección del trabajador guiarse por los beneficios que le ofrece y las condiciones favorables más que para su economía y bienestar propio.

Es por lo que el presente trabajo se evoca en dar a conocer la perspectiva del trabajador frente a las demandas y circunstancias en las que se encuentra, es decir como el sentirse satisfechos de su trabajo, de lo que hacen, tiene tanto que ver con las condiciones que le brinda la organización, empresa o establecimiento, de este modo a través de este estudio pueden medir el rendimiento de los trabajadores en base a la realidad actual, dando lugar en este caso a trabajadores asegurados de Lima Metropolitana.

Por lo tanto, la presente investigación posee la siguiente pregunta: ¿Analizar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022?

Por otro lado, la presente investigación plantea el siguiente objetivo general: determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. Y de igual forma se proponen los siguientes objetivos específicos: 1) Describir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. 2) Describir el nivel de condiciones de trabajo en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. 3) Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. 4) Determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su sexo. 5) Determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su edad. 6) Determinar el nivel de relación entre

las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su tiempo de servicio.

El propósito de la presente investigación es la de reconocer el estado actual del trabajador en cuanto a las nuevas estrategias que han brindado las empresas para su continuidad y como esta les ha afectado.

Según Méndez (2012) un estudio debe tener una justificación teórica, metodológica y práctica. En primer lugar encontramos la justificación teórica la cual Hernández, R (2014), nos dice que la investigación realizada llevará a conocer el comportamiento de una o la relación entre variables, ofreciendo la posibilidad de explorar el ambiente del fenómeno, así mismo se puede sugerir ideas o recomendaciones para próximos estudios. En segundo lugar tenemos la justificación metodológica en la cual el autor manifiesta que una justificación metodológica nos ayuda a crear un instrumento y/o analizar datos, lográndose mejoras en la forma de probar con una o más variables, de esta manera se puede estudiar a la medida de una población. Finalmente la justificación práctica como indica Hernández, R (2014) este factor ayuda a dar solución a una problemática vigente, real, la cual de no hacerla notar podría implicar estas situaciones una trascendencia desarrollándose diversas deficiencias. Por ello este estudio permite evaluar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. De esta forma se advierte de las consecuencias que traería las condiciones de trabajo y como repercute en el trabajador.

El estudio se ejecutará a nivel de Lima Metropolitana, la cual cuenta con 43 distritos, teniendo como objetivo contactar a trabajadores asegurados tanto de entidades públicas como privadas, sin embargo se resalta que debido a la

pandemia del covid – 19 que hoy vivenciamos, no podemos salir e ir encuestando en las calles a la gente o juntar a grandes grupos de trabajadores para tomarles la debida evaluación ya que debemos evitar la aglomeración y el contacto directo con personas extrañas, así mismo también porque algunas empresas aún continúan con el trabajo desde su hogar sin embargo se optó por separar tres áreas: Lima Norte, Lima Centro y Lima Sur, delimitando así la presente investigación, es por ello que se planea llegar a estas áreas con el objetivo de alcanzar a la mayoría de trabajadores de Lima Metropolitana.

El presente estudio se encuentra limitado debido a no tener una muestra específica o falta de contactos para realizar una investigación de dicha magnitud, aunque en un inicio se trató de realizar en una entidad específica no se llegó a concretar ya que los gerentes no estaban de acuerdo con las preguntas de las encuestas, sintiendo que motivaba al trabajador a que se sintiese no satisfecho con su colaboración en su centro. Así mismo mencionaron evitar la aglomeración por la pandemia del covid – 19 ya que el lugar de reuniones es reducido.

2. MARCO TEÓRICO

Basada en este estudio se ha recolectado una serie de antecedentes nacionales los cuales se expondrán ahora.

Yallercco y Umire (2022). Determinaron que existe una relación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral debido a su estudio en 120 enfermeros de la Micro Red Juliaca, utilizando la técnica de encuesta, para el liderazgo transformacional se aplicó el Multifactor Leadership Questionnaire, validado en Perú por Sandoval, (2017), para satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Overall Job Satisfaction, validado en Perú por Barrios, el año 2018. Obteniendo como resultados un nivel de significancia es $p=0,00$ entre ambas variables en los enfermeros de la Micro Red Juliaca 2022.

Reaño (2019). Investigó, acerca las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de Arequipa encontrando relación entre ambas, en personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín. Dicha exploración se llevó a cabo bajo la técnica de encuestas para la primera variable mientras que para la segunda utilizaron la escala (SL-SPC) de palma (1999). Finalmente, para la verificación de sus hipótesis usaron la correlación de Pearson y la escala Likert.

Akamine (2017) presenta una investigación sobre condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral, estableciendo la relación de ambas variables, obteniendo un resultado favorable ya que obtuvo el 0.796 de Rho de Spearman en un estudio básico conformado por 179 trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadora de Lima.

Jaime (2022). Realiza una investigación sobre cómo influyen las condiciones de trabajo en la satisfacción en este caso laboral de las enfermeras. Usando el cuestionario de ambas variables destacaron que el 40 % señala que las condiciones son regulares y un 20% indica que son malas. En cambio, para la satisfacción laboral sólo el 5% menciona estar insatisfecho laboralmente, donde concluyeron que efectivamente existe una relación de ambas entre las enfermeras del hospital Víctor Lazarte Echegaray del 2019 en Trujillo.

Ccari (2018). Investigó la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo encontrando una correlación de 0.573 en el personal femenino de enfermería del hospital regional de Cusco, aplicándose dos instrumentos ya antes validados en otras investigaciones. Del mismo modo se rescata que sus hipótesis fueron acertadas.

Chugnas (2021). Determinó que la asociación entre los conocimientos sobre cuidado humanizado y condiciones laborales en los profesionales de Enfermería de Cajamarca, y el cuidado humanizado en pacientes del Centro Quirúrgico. Esta con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, obteniendo una muestra conformada por 40 profesionales. Utilizando como instrumentos el cuestionario sociodemográfico, conocimientos sobre cuidado humanizado deficientemente y condiciones laborales existiendo una relación entre ambas variables debido a lo arrojado.

Arias, (2021) Pretendió determinar la relación existente entre Satisfacción laboral y Trabajo remoto en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la Provincia de Camaná de la región Arequipa. En la cual participaron 104 docentes, utilizando el "Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral"

(Adaptado a la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) Palma) y “Cuestionario para determinar el nivel de Trabajo remoto docente”. Finalmente se concluye que a mayor satisfacción laboral se genera un buen trabajo remoto, contrariamente a menor satisfacción laboral no se genera un buen trabajo remoto.

Conde, (2020) tuvo como objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en 311 teleoperadores de una empresa privada del distrito de Cercado de Lima, se utilizó la escala CL- SPC y la escala de SL-SPC, posteriormente en lo que respecta a la comparación con satisfacción laboral según sexo no existen diferencias significativas, por otro lado, comparado con edad tampoco se encontraron diferencias.

Porras, (2020) planteó como objetivo identificar la relación existente entre engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras de Lima, del distrito de Pueblo Libre. La población fue conformada por 295 trabajadores de dos empresas, se aplicó las escalas Utrecht Work Engagement Scale (UWES 15) y Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC a 50 colaboradores entre 20 y 52 años. Hallando como resultado que existe relación positiva y significativa entre engagement y satisfacción laboral.

Por otro lado, también se presenta una investigación internacional realizada por Montoya et al, (2017). Determinaron que hay una alta asociación en medio de satisfacción laboral y clima organizacional en la ciudad de Chillan – Chile. A través de un instrumento para cada variable además de uno para medir antecedentes sociodemográficos. Donde arrojó que el 90% de docentes y 90.6% de personal administrativo está satisfecho en lo laboral y la otra parte percibía un buen clima organizacional.

Las organizaciones están representadas por un conjunto de individuos que dividen su labor con un fin en común. Influyendo en nuestro día a día debido ya que constantemente necesitamos de ello para alcanzar nuestras necesidades desde lo más básico hasta alcanzar nuestra satisfacción personal, Siendo estas el apoyo e impulso del desarrollo para cada país. Sin embargo, hay ocasiones que no necesariamente servirán para beneficiarnos si no también puede llegar a frustrarnos ya sea por la demanda de lo que necesitamos o porque no cuenta con lo que refiere. Según, Chiavenato, E (2009).

De este modo las organizaciones:

Son:

- Personas, organizadas que desempeñan una actividad en específico

Tienen:

- Comportamiento humano
- Estructura organizacional
- Procesos organizacionales

Hacen:

- Desarrollan grupos
- Satisfacen necesidades
- Crean acción organizada
- Motivan a las personas
- Desarrollan actitudes
- Nacen
- Crecen
- Cambian
- Se agrupan
- Se dividen
- Crean productos y servicios
- Brindan un aporte
- Comunican
- Toman decisiones
- Contribuyen al bienestar social

Chiavenato, E (2009). Las personas al ingresar a una empresa tienen ciertas expectativas del lugar, así mismo las expectativas varían de acuerdo con cada persona, del mismo modo tienden a demostrar todas sus capacidades y/o talentos y esperan ser descubiertos o reconocidos por la labor que realizan.

En líneas generales los colaboradores esperan hallar en una organización lo siguiente:

- Un adecuado espacio para trabajar
- Reconocimiento y recompensas: sueldo, prestaciones e incentivos
- Oportunidad de crecer: educación y carrera
- Participación en la toma de decisiones
- Libertad y autonomía en el trabajo
- Apoyo y respaldo
- Posibilidades de empleo y ocupación
- Camaradería y compañerismo
- Diversión, alegría y satisfacción
- Calidad de vida en el trabajo

Por otro lado, si bien es cierto la función del colaborador es indispensable para una empresa que ya sin la mano de obra de una persona no importa si la organización cuenta con una buena inversión o con los equipos e infraestructura adecuada. Chiavenato, E (2009). De este modo lo que las organizaciones esperan de sus colaboradores es lo siguiente:

- Enfoque en la misión de la organización

- Enfoque en la visión del futuro de la organización
- Enfoque en el cliente
- Enfoque en metas y resultados
- Enfoque en la mejora y desarrollo continuos
- Enfoque en el trabajo participativo en equipo
- Compromiso y dedicación
- Talento, habilidades y competencias
- Aprendizaje y crecimiento personal
- Ética y responsabilidad

Para la variable “Condiciones de trabajo” el autor la plantea teóricamente como un conjunto de distintas partes del ambiente donde se realiza el trabajo y estos pueden ser a causa de factores sociales, económicos, políticos y psicológicos que puedan pasar durante la jornada laboral trayendo una influencia sobre el trabajador según lo indica la autora Cisneros, C. (2011), basándose en el INSHT y la OIT.

Así mismo las primeras personas en interesarse por los derechos de los trabajadores son los filósofos Carlos Marx y Federico Engels convirtiéndose en los promotores sindicalistas aquello que brindaron la oportunidad de mejorar las condiciones laborales y la seguridad. Marx, K; Engels, F. (1848).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), decreta que existen aún deficientes condiciones de empleo llegando al grado de injusticia, cuando una persona lo que necesita es obtener condiciones favorables, humanitarias, no solo pretender tener un trabajo, si no un empleo digno, el cual les permita cubrir su necesidades personales, familiares y sociales. Las condiciones de trabajo cubren

una amplia variedad de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo, hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el puesto. Organización Internacional del Trabajo, (2016).

A continuación, se detallará los distintos aspectos que influyen en las condiciones de trabajo según Cisneros. (2011).

Comenzando por las 1) Condiciones físicas: en esta área nos encontramos con las características ambientales y materiales las cuales los trabajadores perciben como lo más relevante y entre ellas se encuentra la iluminación natural, el aire, temperatura, los medios físicos e instrumentales que les brinda la empresa para la facilidad de la realización de su labor.

Por otro lado, tenemos las 2) Condiciones psicológicas: vienen a ser los factores externos e internos. El primero se refiere a la equitativa distribución de actividades entre los miembros y el segundo factor son derivados de su capacidad cognitiva, salud, edad, personalidad entre otros indicadores referentes.

Y finalmente 3) Condiciones sociales: estas habilidades están implicadas en todos los ámbitos de nuestra vida. Son las que nos permiten aflorar en este contexto laboral competitivamente, llegando a adquirir recompensas económicas, sociales y hasta establecer lazos amicales y mantenerlas a futuro, y también ayuda a saber defender nuestros derechos, Por el contrario, sentirse inhibido para establecer lazos socialmente puede conducir a la persona carencia de afecto por ende a un sufrimiento que repercutirá en su vida personal.

A continuación, se mencionan algunos conceptos acuñados por diversos autores como Cortez (2002) citado por Ocsa y Huayra (2017) quien refiere que las

condiciones de trabajo son detalles que pueden influir significativamente en la salud y seguridad del trabajador (p. 37). Es decir, las condiciones de trabajo es el estado en el que encontramos el trabajo desde el día uno y cómo se va dando en adelante, dependiendo de la calidad de los factores (físico, psicológico y social) que percibimos en dicho ambiente.

Los estudios sobre la motivación son de gran valor debido a su base cognitiva, según indica Naranjo, (2009). Tomando dos fisonomías, una específicamente en analizar lo que motiva a las personas y la otra en analizar su juicio por el cual se motivan. Araya, L y Pedreros, M. (2009).

TEORIAS MOTIVACIONALES

Chiavenato, E (2009) indica que las teorías motivacionales se dividen en tres partes, según lo menciona Padovan, I (2020):

- Teoría del Contenido: Se basa en el tipo de necesidad que se ve condicionada por lo que motiva a la persona y como esta dirige y toma control de su comportamiento. Es decir, busca cumplir las necesidades de las personas desde la más básica hasta la mas complicada y no necesariamente cumpliendo un orden ya que estas necesidades se pueden volver a presentar y se puede volver a absolver.

De este modo también va a depender de situación que encuentre dentro de mi entorno y como esta me va a afectar o beneficiar. Finalmente, estas necesidades se van a presentar con el afán de demostrar y alcanzar objetivos personales y/o profesionales tomando en cuenta el entorno en el que se desenvuelven ya que pueden verse

alterado su comportamiento, siendo recomendable no llegar a los límites o extremos de lo deseado.

Siendo parte de esta teoría los siguientes autores: Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow, Teoría ERC de Alderfer, Teoría de los dos factores de Herzberg, y teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.

- Teoría de Proceso: Se enfoca en las expectativas de cada trabajador basada en su desempeño laboral y lo que esperan que suceda como resultado de la misma y la de sus compañeros de trabajo. Se toma en cuenta que cada trabajador posee diferentes necesidades, por lo tanto, esta se expresará en distintas respuestas, todo ello inspirado en Teoría de la equidad de Adams, Teoría de la definición de objetivos de Locke, Teoría de las expectativas de Vroom, y Desempeño, satisfacción de Porter y Lawler.
- Teoría del Refuerzo: Inspirada en la propuesta teórica de Skinner, reconociendo la conducta como tal, en caso esta varíe según algún estímulo reconocido provocando que se repita de presentar nuevamente la condición.

Teoría de Maslow

Maslow (1943) establece cinco aspectos de necesidades por la cual las personas sienten motivación: N. fisiológicas, N. de seguridad, N. sociales, N. de reconocimiento y N. de autorrealización (autosatisfacción). Ordenadas según el rango, las dos primeras son necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y las otras son secundarias según indica (Santrock, 2002); cuando las dos primeras

necesidades estén satisfechas los sujetos empezaran a buscar las que faltan (Daft, 2004). citado por Araya, L y Pedreros, M. (2009).

La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones en la satisfacción en el trabajo, Chiavenato, E (2009).

Autorrealización

- Trabajo desafiante
- Diversidad
- Autonomía
- Crecimiento personal
- Participación en las decisiones

Estima

- Reconocimiento
- Responsabilidad
- Orgullo
- Ascensos

Sociales

- Amistad de los compañeros
- Integración con los clientes
- Jefes amigables
- Camaradería

Seguridad

- Trabajo seguro
- Permanencia en el empleo
- Protección

Necesidades fisiologicas

- Remuneración y prestaciones
- Horario de trabajo
- Intervalos de descanso
- Comodidad física

Teoría de Alderfer

Realiza su teoría a través de la crítica a Maslow, según algunos autores (Naranjo, 2009), reduciendo la pirámide a solo 3 elementos nuevos, (Bonillo y Nieto, 2002) necesidades de existencia (necesidad de bienestar), necesidad de relación (relaciones interpersonales) y necesidad de crecimiento (desarrollo y crecimiento personal). De este modo Alderfer (1969) manifiesta que no es necesario cubrir una necesidad totalmente para tener otra, así mismo indica no es necesario mantener la jerarquía debido a que pueden volver atrás con el fin de satisfacer una necesidad ya satisfecha, Araya, L y Pedreros, M. (2009).

Por otro lado, tenemos la variable “Satisfacción Laboral” este constructo inicia en la década de 1930 por el Dr. Robert Hoppock quien fue un profesor que realizó su estudio sobre la satisfacción laboral y rendimiento encontrando cuatro factores que envuelven dicha variable las cuales son: la monotonía, la fatiga, las condiciones de trabajo y la supervisión. Siendo el primer autor en conservar una línea de investigación sólida. De este modo la SL depende del clima laboral como también de las relaciones interpersonales (McClusky y Strayer, 1940). Citado por Vallellano. M (2019).

La Satisfacción Laboral en el rubro organizacional se considera a la motivación como satisfacción, siendo así Herzberg, (1959) menciona que la satisfacción laboral se basa en las oportunidades, en un crecimiento personal y laboral, pero con ética. De este modo la satisfacción y la insatisfacción son nociones diferentes y libres.

Como menciona Frederick Herzberg, (1959) con su teoría bifactorial de la satisfacción, esta se puede dar de dos maneras, aunque una con mayor

prevalencia que otra, la primera caracterizada por los factores extrínsecos la cual tiene que ver con las remuneraciones, las condiciones de trabajo físicas y ambientales, pudiendo ser éstas satisfechas en un momento dado lo que no garantiza que el personal permanezca motivado.

Sin embargo, lo que sí garantiza a la satisfacción y que el personal permanezca motivado son los factores extrínsecos caracterizado por el desarrollo personal, reconocimiento, línea de carrera, logros.

Ahora se explicará las dimensiones de la variable: 1) S. L. Intrínseca: Contiene las tareas y los deberes. Viene a ser lo que produce el efecto duradero de agrado y aumento de rendimiento en un nivel superior a lo normal. Pero al ser escaso, provocan pérdida de satisfacción. 2) S. L. Extrínseca: indican las circunstancias que envuelven al trabajador en todo momento mientras realiza sus funciones y mientras permanezca en su centro organizacional. Derivados por una cadena de indicadores.

Por otro lado, la teoría de satisfacción de facetas de Lawler (1973, citado en Ovejero, 2006) menciona que la satisfacción laboral esta relaciona a aquellas compensaciones que la empresa brinda y a la equidad de la misma, tambien menciona que el trabajador posee expectativas ante su trabajo, es decir, que el empleado realiza un análisis basado en su desempeño y lo que merece en base a ello, por otro lado, el trabajador observa entre sus pares como se desempeñan en su trabajo y que es lo que reciben a cambio, finalmente el autor menciona que estas actitudes conllevan a la insatisfacción.

Teoría de la discrepancia de Dawis (1994, citado en Ovejero, 2006) en su propuesta teorica menciona que la linea entre una satisfacción o insatisfacción laboral viene a ser el resultado de una discrepancia entre las habilidades y cualidades que posee el trabajador a la hora de desempeñar su cargo, o a aquellos beneficios, incentivos o reconocimiento que otorga la empresa hacia sus colaboradores.

Navarro y Perez (2008) mencionan que la satisfacción laboral se puede evaluar desde una perspectiva unidimensional y multidimensional, la primera menciona que aquellas actitudes que el trabajador manifiesta las relaciona a la satisfacción laboral, sin embargo, estas no abordanían a todas las áreas en el trabajo, pero, si poseen influencia. La segunda menciona que la satisfacción laboral está ligada a diversos factores tales como la supervisión hacia el desempeño, las condiciones de trabajo, la línea de carrera, la oportunidad de mejorar dentro de la empresa, el salario y la seguridad del puesto laboral.

Chiang et al. (2010) menciona que cada trabajador posee una perspectiva diferente en cuando a la satisfacción laboral, y entre esos factores de importancia podrian estar involucrados la estabilidad en el puesto de trabajo, los beneficios o bonos otorgados por la empresa, el aprendizaje adquirido por parte del trabajador, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

Keith y Newstrom citado por (Cisneros, 2011), puntualiza la Satisfacción Laboral la cual desde ahora la llamaremos por las siglas SL, como una agrupación de emociones y sentimientos que pueden ser prósperos o no, en cual los trabajadores juzgan su trabajo. Es decir, un trabajador será beneficioso para la

organización no solo porque aporta emociones y actitudes positivas a los demás sino porque presentan ser personas más productivas, competentes a diferencia de un trabajador sin estímulos positivos o sin propósitos.

La SL está ligada con el clima organizacional y con el rendimiento laboral, según lo mencionan los autores Miras et al., (2017). Definiendo a la SL como una situación de emoción positiva o placentera como resultado de una valorización de la vivencia en cuanto a las experiencias laborales del trabajador.

Según Robbins (2004) la satisfacción laboral es considerada una actitud relacionada con el desempeño y productividad hacia su trabajo.

Entonces la SL en los trabajadores es el éxito de una estancia reconfortante y saludable. Mostrando no solo los beneficios que poseen los trabajadores y empleadores de pertenecer a su centro de labores, sino también se debe a las acciones que hacen como las actividades realizadas con esmero y compromiso por parte de los trabajadores y las gratificaciones morales y hasta monetarias por su productividad. Sin dejar de lado la influencia que tiene el llevar a cabo una ocupación gratificante, Miras et al., (2017).

PSICOLOGIA POSITIVA

Antiguamente la Psicología tenía planteado tres cometidos: 1. aliviar la enfermedad mental, 2. ayudar a tener una fructífera y reparada vida, 3. identificar y promover el talento. Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial. Existió una demanda donde varios psicólogos se dedicaban solo al primer cometido planteado, es decir curar la enfermedad mental. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Citado por Lupano, M & Castro, A (2010).

Debido a esta situación y con el afán de continuar con el enfoque inicial, Seligman expone su teoría sobre la psicología positiva (PP) donde expresa que “La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud”.

El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (Seligman, 2003, p.1). Es decir que no debemos enfocarnos en la enfermedad o en un tratamiento rígido ya que es más que tan solo los paso a seguir de un tratamiento, siendo también el hecho de brindar lo mejor de nosotros y hacer sentir bien a la otra parte. Lupano, M & Castro, A (2010).

Así mismo (Seligman, 2002) plantea que la PP se basa en tres cimientos o pilares como lo indica el autor: 1. Vida placentera; 2. Vida de compromiso, 3. Vida llena de sentido y el ultimo pilar insertado por (Seligman, 2009) es 4. La vida social. Creando estos caminos para que los individuos puedan alcanzar una subsistencia feliz. Lupano, M & Castro, A (2010). Categorizando de este a Seligman como el padre de la Psicología Positiva.

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA

(Salanova, 2008) manifiesta a la psicología organizacional positiva, como un objetivo donde se describe, explica y predice el funcionamiento óptimo de los puntos o centros de trabajo, de este modo se afinara e incrementara la disposición de vida laboral y organizacional. Klinar, Doménica (2011).

Los primeros estudios de Seligman caracterizan a las personas positivas como aquellas que poseen el conocimiento, el carácter, la humanidad, la equidad, el temperamento y el sentido de alcance, dividiendose en sub-factores tales como

la humildad, la prudencia y el autocontrol. Sugiriendo que no se establece una posición jerárquica entre las diversas peculiaridades de las personas positivas. Klinar, Doménica (2011).

PSICOLOGÍA SOCIO CULTURAL

El psicólogo soviético Vigotsky bajo su teoría afirma que el individuo está sujeto al contexto socio histórico cultural logrando desarrollar sus capacidades las cuales dan pie a un desarrollo como ser humano y como profesional. Logrando desempeñarse en todos los aspectos de su vida. Fortaleciendo las potencialidades de los involucrados, a través de su expresión y crecimiento artístico cultural. Según indica Moll (1993) citado por Chaves, A (2001).

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En el mundo laboral es importante mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, sin embargo, es bien sabido que si no te encuentras con un bienestar emocional adecuado podrías no explotar todas tus habilidades en el trabajo. Esto podría traer como consecuencia el infectar el área laboral de negativismos y asperezas entre colaboradores. Por lo tanto, según como menciona Goleman (2005) el éxito de cada persona dependerá de un 20% del factor intelectual y un 80% de inteligencia emocional.

Pérsico (2007) hace referencia a que las emociones juegan un rol muy importante en el trabajo, ya que estas al ser gestionadas de manera adecuada podría asegurar un incremento en la productividad y rendimiento del trabajador.

Por otro lado, también menciona que reconocer la propia energía emocional ayudará al trabajador a decidir cual entorno le resulta favorable. El establecer

redes eficaces brinda no solo beneficios a la empresa, si no, también a los trabajadores ya que esto le brinda un sentido de pertenencia, mejores relaciones interpersonales, mayor motivación, resolución de problemas y facilidad a la hora de comunicarse con los superiores reduciendo los niveles de estrés.

No obstante, no todo resultado se basa únicamente en el trabajador, si no también, en los jefes o encargados de área, si estos responsables poseen una adecuada inteligencia emocional podrán dirigir de forma correcta a sus colaboradores (Pérsico, 2007) especialmente en la capacidad de realizar criticas al trabajador sin que esta afecte de manera negativa al trabajador.

Caruso y Salovey (2005) mencionan que el uso de las emociones de manera inteligente brindaran a los trabajadores beneficios tales como el pensamiento creativo, cambiar el propio estado de animo, aprender a gestionar las criticas de manera adecuada y ver las cosas desde una perspectiva diferente.

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El bienestar psicológico ha sido acuñado como un constructo subjetivo en el cual influye en la conducta y pensar de cada persona, como menciona Ryff (1997) el bienestar esta relacionado al desarrollo humano el cual se compone de los siguientes factores: autonomia, autoaceptación, adecuadas relaciones interpersonales, dominio ambiental, metas en la vida y crecimiento personal.

Cifre (1999) basado en el modelo general de salud mental de War menciona que los aspectos positivos de cada persona posee una funcion vitaminica para ellas, ya que desde el fortalecimiento de capacidades, se puede adquirir muchos

beneficios para la salud y la vida del trabajador en su centro de labor, de igual forma aumenta su motivación, mejora de habilidades y se generara un ambiente positivo en el entorno.

Un trabajador que presente salud y bienestar, será una persona que aprende de su realidad y la ejecuta al afrontar las diversas situaciones que se presenten en la vida y el trabajo mediante un adecuado manejo situacional y aplicando las habilidades de resolución de problemas (Bermann S.f, citado en Oramas et al., 2006)

Por lo tanto, el bienestar se logra manteniendo un dinamismo continuo, asegurar el aprendizaje del trabajador, el cumplimiento de metas y desarrollo como persona y el cumplimiento de las necesidades basicas y sociales Ryff (1997).

Medios de Aprendizaje

En las empresas, el aprendizaje puede surgir en cualquier momento. Por ello según indica Chiavenato (2009). El administrador debe enseñar a los colaboradores que tiene a su cargo a tener un comportamiento acorde a la situación o según lo establecido por la organización.

Enseñándole a moldear su comportamiento a través de distintos pasos donde cuentan con modelos con el cual se basa en el condicionamiento clásico de Iván Pavlov, el condicionamiento operante de Skinner mencionado por Edward Thorndike y Albert Bandura con en el aprendizaje social el cual se basa en el aprendizaje por observación. En las siguientes líneas podemos observar los modelos para modelar el comportamiento. Indicado por Chiavenato, E (2009).

Métodos para modelar el comportamiento en la empresa

- Modelaje del comportamiento: Refuerzo sistemático de cada etapa sucesiva, que aproxima a la persona a dar la respuesta deseada.
- Refuerzo continuo: El comportamiento deseado es reforzado siempre que se presenta.
- Refuerzo intermitente: El refuerzo, aun cuando no sea permanente, con frecuencia es suficiente para que valga la pena repetir el comportamiento deseado.

Según la teoría del equilibrio organizacional indica que las empresas brindaran los beneficios acordes a la medida que observen y obtengan mejores resultados obteniendo un rendimiento favorable de parte del trabajador. Podemos observar la relación que establecen los individuos y las empresas y como esta mantiene un intercambio reciproco ya que amabas necesitan una de la otra. Según indica Chiavenato, E (2009).

Las personas como trabajador ofrecen:

- Trabajo
- Entrega
- Voluntad
- Cumplimiento de metas
- Valor agregado
- utilización del conocimiento adquirido

Las organizaciones otorgan:

- Sueldo y beneficios

- Capacitación y aprendizaje
- Línea de carrera
- Grato ambiente laboral
- Oportunidad de crecer como profesional
- Participación en las decisiones de la empresa

De este modo:

A nivel mundial existió un descenso en la economía debido a la pandemia del 4.7% según menciona la Agencia EFE, (2022). A la actualidad internacionalmente la inflación en costos de productos está a un 4.7% y se estima que subirá aún más en los próximos años según indica el Fondo Monetario internacional (Octubre, 2022) si no se trabaja a tiempo.

Debido a esto podemos deducir que existe necesidad de mantener empleo debido al costo de vida que vivimos hoy en día. Optando por priorizar el trabajo, tomando como opción el trabajo online o presencial bajo las supervisiones de su centro de labores según indica la OIT (2022).

A nivel nacional debido a lo nuevo que fue dicha pandemia existieron abusos por parte de las organizaciones en algunos casos ya sea por excederse en horas de trabajo con horas extras no reconocidas, además que no había capacitación para todo el personal que manejaría este tipo de modalidad y aun así les exigían, desencadenando discrepancias entre empleadores y empleados pese a la necesidad de laborar es lo que menciona SUNAFIL, (2020) a través de sus denuncias.

Es por ello, por lo que la satisfacción en el ámbito laboral es relevante debido a que por medio de este se determina el rango de confort de un sujeto en su trabajo. Miras et al., (2017). Así mismo la importancia de las condiciones de trabajo se resumen a aquellas que les brinda seguridad al trabajador en el lugar donde labora desde la infraestructura hasta los materiales con los que se cuenta y la motivación que percibe mediante el reconocimiento hacia su trabajo según lo estipula la norma ISO 45,001,(2019).

3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

En la presente investigación se plantea como hipótesis que existe una relación significativa directa y fuerte entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

H1: Existen altos niveles de satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.

H2: Existen altos niveles de condiciones de trabajo en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.

H3: Existe una alta correlación positiva entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.

H4: Existe una alta correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su sexo.

H5: Existe una alta correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su edad.

H6: Existe una alta correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su tiempo de servicio.

3.2 Variables

Como definición conceptual de la variable condiciones de trabajo se entiende como el conjunto de distintas partes del ambiente donde se realiza el trabajo y estos pueden ser a causa de factores sociales, económicos, políticos y psicológicos que puedan pasar durante la jornada laboral trayendo una influencia sobre el trabajador según lo indica la autora Cisneros, C. (2011), basándose en el INSHT y OIT. Dicho esto, el cuestionario a utilizar consiste en 15 preguntas sobre las condiciones de trabajo basándose en tres dimensiones: condiciones físicas, psicológicas y sociales, la primera con 5 ítems, la segunda con 6 y la última con 4 ítems, sumadas las tres dimensiones estarían con un rango total entre 15 – 75 clasificados con un resultado bueno, regular y malo.

Por otro lado, encontramos la definición conceptual de la variable de Satisfacción Laboral la cual está basada en las oportunidades, en el crecimiento personal y laboral, pero con ética. Herzberg (1959). En esta ocasión el instrumento a utilizar posee una escala ordinal tipo Likert, con 7 posibles respuestas desde muy insatisfecho = 1 hasta, muy satisfecho = 7, la cual consta de 15 ítems, compuesta por dos dimensiones, factores intrínsecos y extrínsecos donde ambas sumadas obtiene la satisfacción laboral general, que va desde 15 hasta 105 como puntuación máxima, con una ponderación otorgada de satisfecho, moderado satisfecho e insatisfecho

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Es una investigación aplicada ya que pretende dar a conocer situaciones dadas en la vida de cualquier persona enfocando probables causas del porqué de la situación y posibles soluciones (CRAI, 2018). Con un diseño no experimental transversal, ya que este estudio pretende solo analizar los contextos, las reacciones, todo aquello que ya este sucediendo en el lugar determinado, sin manipular la variable, según como lo indica Hernández Sampieri et al. (2013), citado por Hernández Sampieri et al. (2018).

Nivel de Investigación

Presenta un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional. Sin embargo, como menciona Hernández Sampieri et al. (2018) al empezar a realizar un estudio no debemos pensar de que tipo la estamos realizando ya que puede iniciarse por uno de los cuatro niveles (Investigación exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa), sin embargo, a medida que se va avanzando con la investigación se descubre nueva información. Entonces el dirigir el estudio por uno de los tipos depende del conocimiento que tengamos del tema, de las revisiones que hagamos y del enfoque que queramos darle al estudio, pero lo que hace especial a este tipo de estudio es saber cómo una variable puede conducirse conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, por ello el presente estudio es una investigación correlacional.

4.2. Población y Muestra

Población

La población está compuesta por trabajadores de Lima Metropolitana que se desenvuelven en cualquier profesión u ocupación y que cuentan con un seguro de salud y a partir de la mayoría de edad. Para este estudio se recopiló datos del censo 2017 hallados en el libro del INEI, (2017). En donde se expone que hay 3 613 624 69,8 trabajadores asegurados, llegando a ser el 69,8 % de la población limeña, sin embargo, el 30,2% restante de la población se encuentra sin seguro de salud pese a contar con un trabajo.

Muestra

Se determina según la formula finita que se debe evaluar a 384 colaboradores.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

N = Población

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 3\,613\,624\,69.8}{0.05^2 * (3\,613\,624\,69.8 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = Muestra

p = Probabilidad a favor

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 3\,613\,624\,69.8}{0.05^2 * (361.362.468,8) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

q = Probabilidad en contra

e = error de muestra

$$n = 384$$

Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conveniencia como refiere la página web (QuestionPro, 2020), basada en un reclutamiento disponible y accesible al investigador. Además, la elección de los participantes depende de las

características y el contexto en el que está enfocada la investigación. Ya que solo los trabajadores asegurados serán objeto de estudio, a través de la técnica “bola de nieve” o también llamada muestreo por redes de Baltar y Gorjup (2012). Basándose en contactar personas que cumplan las características requeridas enviándoles vía mensaje el link con el cuestionario, así mismo pedirles que luego reenvíen el mensaje a sus amistades o conocidos que cumplan con las características mencionadas de esta manera se ira incrementado el valor de la muestra desconocida.

TABLA 1.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LA EDAD

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
18 – 26	154	40,1
27 – 59	222	57,8
60 a mas	8	2,1
Total	384	100,0

En la tabla 1. El 40,1% de la muestra se encuentran dentro de las edades de 18 – 26 años, por otro lado, se puede apreciar un 57,8% de personas en la etapa adulta oscilando de edades entre 27 a 59 años y finalmente se encontró el 2,1% compuesto por adultos mayores, de una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana dentro de un total de 384 participantes.

TABLA 2.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL SEXO

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
MUJER	195	50,8
HOMBRE	189	49,2
Total	384	100,0

En la tabla 2. Se puede observar que la mayor parte de respuestas son del sexo femenino teniendo más de 50% de toda la muestra, siendo 195 las mujeres encuestadas.

TABLA 3.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL TIEMPO DE TRABAJO

TIEMPO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
3 a 9 MESES	116	30,2
1 a 2 AÑOS	166	43,2
3 a 4 AÑOS	90	23,4
5 a + AÑOS	12	3,1
Total	384	100,0

En la tabla 3. Se puede observar que la mayor parte de respuestas obtenidas es de 43,2 % conformada por 166 trabajadores los cuales tienen un periodo de 1 a 2 años en su centro de labores y de los trabajadores que cuentan con 5 años a más solo obtuvimos un 3.1% que vienen hacer dentro de nuestros encuestados solo 12 personas, de 384 colaboradores.

TABLA 4. DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LA ZONA DOMICILIARIA

ZONA DOMICILIARIA	Frecuencia	Porcentaje
Lima centro	180	46,9
Lima sur	145	37,8
Lima norte	59	15,4
Total	384	100,0

La población conformada por Lima Centro (Cercado de Lima, Breña), Lima Norte (San Isidro, La Victoria, San Luis, San Borja, Ancón, Comas) y Lima Sur con (Chorrillos, Barranco, Surco, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Villa el Salvador).

En la tabla 4. Los distritos que más predominan son los de lima centro con un 46,9 % representado por 180 trabajadores ante un total de 384 encuestados.

4.3. Medios de Recolección de Información

Técnica

“Bola de Nieve” de Baltar y Gorjup (2012), es la técnica utilizada en la actual investigación.

Instrumentos de evaluación

Cuestionario Sobre Condiciones de Trabajo

Ficha técnica:

- Autora Carmen H. Cisneros Centeno
- Año 2011

- Tiempo 15 minutos
- Administración: Individual y Colectiva

El cuestionario consiste en 15 preguntas sobre las condiciones de trabajo basándose en tres dimensiones: condiciones físicas, psicológicas y sociales, la primera con 5 ítems y un rango de 5 – 25, la segunda con 6 ítems con un rango de 6 – 30 y la última con 4 ítems de 4 – 20, sumadas las tres dimensiones estarían con un rango total entre 15 – 75 clasificados con un resultado bueno, regular y malo.

Fiabilidad de la versión Mexicana

El instrumento se validó a través de una prueba piloto la cual se hizo en un hospital ubicado en Cuencame Durango a 30 enfermeros, para determinar si los ítems son los adecuados sin embargo algunos de ellos tuvieron que ser modificados, así como eliminando ítems quedando solo con 15 de ellos bajo la transparencia del instrumento medida por el coeficiente α fue .704

Validez

Según el criterio de los jueces los instrumentos son óptimos para la siguiente investigación contando con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad con una puntuación de 1 en cada ítem de ambos instrumentos, dando a entender que los valores de V Aiken son favorables ya que no son menores a 0.54.

Fiabilidad

Observamos el resultado de la prueba de alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la variable satisfacción laboral arrojó un índice de (.675), que, de

acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como confiable, por tanto, sus ítems tiene consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis. Hernández S. et al. (2010).

Tabla 5. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,675	15

Escala General de Satisfacción

- Autor Original: Cook, warr y Wall
- Año 1979
- Versión Española: Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega
- Año 2010
- Tiempo: 20 minutos
- Administración: Individual y Colectiva

Esta es una escala ordinal de tipo Likert, con 7 posibles respuestas desde muy insatisfecho = 1 hasta, muy satisfecho = 7, la cual consta de 15 ítems basados en la satisfacción laboral, compuesta por dos dimensiones: factores intrínsecos (FI) y factores extrínsecos (FE) donde ambas sumadas obtiene la satisfacción laboral general. Los FI está constituido por 7 ítems y los FE por 8 ítems, de los cuales el primero tiene una puntuación de 7 a 44 y el segundo de 8 a 56 y donde

la suma de ambas dimensiones va desde 15 hasta 105 como puntuación máxima, con una ponderación otorgada de satisfecho, moderado satisfecho e insatisfecho.

Fiabilidad Versión Mexicana

La herramienta se validó a través de una prueba piloto en un hospital ubicado en Cuencame Durango México en 30 enfermeros, para que no queden dudas de los ítems establecidos bajo la teoría de Frederick Herzberg se realizó dicho tiempo invertido. Sin embargo, no se tuvo que cambiar nada permaneciendo sin alteración, la cual cuenta con una confiabilidad conforme al coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89.

Validez

Según el criterio de los jueces los instrumentos son óptimos para la siguiente investigación contando con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad con una puntuación de 1 en cada ítem de ambos instrumentos, dando a entender que los valores de V Aiken son favorables ya que no son menores a 0.80.

Fiabilidad

Observamos el resultado de la prueba de alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la variable satisfacción laboral arrojó un índice de (,860), que, de acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como excelente confiabilidad por tanto sus ítems tiene consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis. Según indica en su tabla de valores de confiabilidad, Hernández S. et al. (2010).

Tabla 6. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,860	15

4.4. Procedimiento

Se realizará un formulario virtual en el cual estará incluido el consentimiento informado, detallando si se desea participar o no, cumpliendo así con la sensibilización, explicación y finalidad del estudio, y de igual forma, se integrarán los ítems del instrumento de evaluación, posteriormente se procederá a distribuir el formulario a los trabajadores de Lima metropolitana. Finalmente los datos obtenidos se trabajarán mediante el aplicativo Excel y estadísticamente con la utilización del software SPSS 24 para los análisis.

4.5 Procesamiento de datos

Metodo de analisis de datos

El análisis de los datos será a base del método cuantitativo, realizándose mediante estadística descriptiva, facilitando la recopilación de los datos, mostrándolo, abreviándolo, explicándolo y ejecutando el estudio descriptivo de los datos adquiridos.

Métodos y técnicas estadísticas de procesamiento de datos

Posteriormente de administrar los instrumentos, se traspasaran los resultados en un documento Excel, facilitando realizar una comprobación de la confiabilidad al traspaso de los datos, luego se pasará la información obtenida al SPSS 26 transformando la averiguación, facilitando el proceso y comprobación

de la información, a su vez ayudará con el tratamiento de datos y análisis estadísticos, con la asistencia del programa se ordenarán los resultados obtenidos en la ejecución de los formularios mediante tablas de frecuencia.

Análisis Estadístico Descriptivo: emplea frecuencias y porcentajes,

Análisis Estadístico Inferencial: se determinará la distribución de la muestra empleando el estadístico de Kolmogorof y el de Shapiro Will, si la muestra tiene una distribución normal se emplearán estadísticos paramétricos para determinar la correlación y si la muestra tiene una distribución no normal se emplearía estadísticos no paramétricos.

4.6 Aspectos éticos

El presente estudio considera el principio de autonomía y benevolencia por lo cual se hace saber que el consentimiento voluntario es importante ya que la persona implicada es libre de escoger si participará o no, de igual forma se garantiza la no maleficencia y justicia sin intervención del uso de la fuerza, engaño, fraude, coacción o algún otro medio coactivo o coercitivo, y que también debe poseer conocimiento y comprensión del tema en sus diversos aspectos. Reconociendo así a lo que va a ser sometido explicando a detalle la finalidad, duración y propósito del mismo, las formas de recolección de información, en el caso de haber inconvenientes o riesgos, efectos en la salud o persona que puedan aparecer durante la participación estos principios han sido establecidos por el Tribunal constitucional de Núremberg, (1947)

Durante la investigación es un deber cuidar de la salud, vida, dignidad, integridad, el derecho a la toma de decisiones, la intimidad y al reservado uso de

datos personales del participante establecidos asegurando la confidencialidad del participante AMM, (2008). La presente investigación tiene como objetivo cumplir con estos conceptos éticos con el fin de obtener la aprobación del comité de ética de la Univeridad Privada San Juan Bautista se hace conocimiento previo a la investigación los principios base que se utilizarán.

5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 7.

*NIVELES DE CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES
ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA*

CONDICIONES DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Malas	2	,5
Regulares	242	63,0
Buena	140	36,5
Total	384	100,0

En la tabla 7. Podemos observar que el 5% presenta malas condiciones de trabajo, por otro lado, el 63,0% tiene regulares condiciones, sin embargo, el 36,5 % de la muestra cuenta con buenas condiciones de trabajo.

Se puede apreciar en la presente tabla que existe un mayor porcentaje de trabajadores en el nivel promedio, se ha observado que en el ítem 6 del cuestionario relacionado a las relaciones autoritarias en el trabajo abarca un 42.8% de la muestra quienes consideran estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con la presencia de esta conducta en el área laboral, lo cual repercute en reducir la posibilidad de conseguir una buena condición de trabajo en la mayoría de trabajadores.

De igual forma, se considera que otro factor que ha generado impacto negativo para alcanzar una buena condición de trabajo es la sobre carga laboral expresado con el 33,6 % de la muestra quienes aseguran estar bajo esta condición.

Tabla 8.

NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA

SATISFACCIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	1,3
Moderadamente satisfecho	203	52,9
Satisfecho	176	45,8
Total	384	100,0

En la tabla 8. Podemos observar que el 45,8% se encuentra satisfecho, por el otro extremo encontramos que solo el 1,3% no se siente feliz, sin embargo, el 52,9% de la muestra se encuentra moderadamente satisfecho.

Se puede evidenciar que la mayoría de trabajadores se encuentran dentro de los niveles “moderadamente satisfecho” y “satisfecho” en esta variable, destacando así que en la mayoría de ítems del cuestionario se perciben niveles de entre “satisfecho” y “muy satisfecho”, esto hace referencia a que los trabajadores de lima metropolitana se encuentran en adecuadas condiciones físicas y sociales dentro de su área de labor lo cual tiene como efecto la durabilidad en cuanto a la motivación de los colaboradores en el trabajo.

Tabla 9.

DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN A LA EDAD

		Condiciones de Trabajo	
Edad		Frecuencia	Porcentaje
18 - 26	Malas	1	,6
	Regulares	106	68,8
	Buena	47	30,5
	Total	154	100,0
27 - 59	Malas	1	,5
	Regulares	133	59,9
	Buena	88	39,6
	Total	222	100,0
60 a mas	Regulares	3	37,5
	Buena	5	62,5
	Total	8	100,0

En la tabla 9. Se puede apreciar que un 68,8% la muestra perteneciente al rango de edad de 18 a 26 años se encuentra en un nivel regular de condiciones de trabajo, por otro lado, entre las edades de 27 a 59 destaca el 59,9% de la muestra con niveles regulares de CT, y finalmente para el adulto mayor el cual corresponde la edad de 60 a más se aprecia un 62,5% de la muestra con un nivel bueno de condiciones de trabajo.

Tabla 10.

DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN FUNCIÓN AL SEXO

Condiciones de Trabajo			
Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Mujer	Malas	2	1,0
	Regulares	128	65,6
	Buena	65	33,3
	Total	195	100,0
Hombre	Regulares	114	60,3
	Buena	75	39,7
	Total	189	100,0

En la tabla 10. Se puede apreciar que un 65,6% de la muestra perteneciente al grupo de mujeres se encuentra en un nivel regular de condiciones de trabajo, mientras tanto, de la otra parte de la muestra perteneciente al grupo de hombres destaca el 60,3% con niveles regulares de CT.

Tabla 11.

*DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO EN
FUNCIÓN AL TIEMPO DE SERVICIO*

Condiciones de Trabajo			
Tiempo		Frecuencia	Porcentaje
3 - 9 Meses	Regulares	71	61,2
	Buena	45	38,8
	Total	116	100,0
1 - 2 Años	Malas	1	,6
	Regulares	108	65,1
	Buena	57	34,3
3 - 4 Años	Total	166	100,0
	Malas	1	1,1
	Regulares	53	58,9
5 + años	Buena	36	40,0
	Total	90	100,0
	Regulares	10	83,3
5 + años	Buena	2	16,7
	Total	12	100,0

En la tabla 11. Se puede apreciar que un 61,2% la muestra la cual posee un tiempo de servicio de 3 a 9 meses se encuentran en un nivel regular de condiciones de trabajo, por otro lado, aquellos trabajadores que se encuentran laborando de 1 a 2 años destaca el 65,1% de la muestra con niveles regulares de CT, así mismo, aquellos que se encuentran de 3 a 4 años manifiestan estar con un nivel regular el 58,9% y finalmente para los trabajadores de 5 años a más se aprecia un 83,3% de la muestra con un nivel regular de condiciones de trabajo.

Tabla 12.

DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN A LA EDAD

Satisfacción Laboral			
Edad		Frecuencia	Porcentaje
18 - 26	Insatisfecho	2	1,3
	Moderadamente satisfecho	96	62,3
	Satisfecho	56	36,4
	Total	154	100,0
27 - 59	Insatisfecho	3	1,4
	Moderadamente satisfecho	106	47,7
	Satisfecho	113	50,9
	Total	222	100,0
60 a mas	Moderadamente satisfecho	1	12,5
	Satisfecho	7	87,5
	Total	8	100,0

En la tabla 12. Se puede apreciar que un 62,3% la muestra perteneciente al rango de edad de 18 a 26 años se encuentra en un nivel moderadamente satisfecho de satisfacción laboral, por otro lado, entre las edades de 27 a 59 destaca el 50,9% de la muestra con niveles satisfecho, y finalmente para el adulto mayor el cual corresponde la edad de 60 a más se aprecia un 62,5% de la muestra con un nivel satisfecho de satisfacción laboral.

Tabla 13.

DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN AL SEXO

Satisfacción Laboral			
Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Mujer	Insatisfecho	4	2,1
	Moderadamente satisfecho	101	51,8
	Satisfecho	90	46,2
	Total	195	100,0
Hombre	Insatisfecho	1	,5
	Moderadamente satisfecho	102	54,0
	Satisfecho	86	45,5
	Total	189	100,0

En la tabla 13. Se puede apreciar que un 51,8% de la muestra perteneciente al grupo de mujeres se encuentra en un nivel moderadamente satisfecho de satisfacción laboral, mientras tanto, de la otra parte de la muestra perteneciente al grupo de hombres destaca el 54% con un nivel moderadamente satisfecho.

Tabla 14.

DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN FUNCIÓN AL TIEMPO DE SERVICIO

Satisfacción Laboral			
Tiempo		Frecuencia	Porcentaje
3 - 9 MESES	Insatisfecho	3	2,6
	Moderadamente		
	satisfecho	55	47,4
	Satisfecho	58	50,0
	Total	116	100,0
1 - 2 AÑOS	Moderadamente		
	satisfecho	94	56,6
	Satisfecho	72	43,4
	Total	166	100,0
3 - 4 AÑOS	Insatisfecho	2	2,2
	Moderadamente		
	satisfecho	43	47,8
	Satisfecho	45	50,0
	Total	90	100,0
5 + AÑOS	Moderadamente		
	satisfecho	11	91,7
	Satisfecho	1	8,3
	Total	12	100,0

En la tabla 14. Se puede apreciar que un 50 % de la muestra la cual posee un tiempo de servicio de 3 a 9 meses se encuentran en un nivel satisfecho de satisfacción laboral, por otro lado, aquellos trabajadores que se encuentran laborando de 1 a 2 años destaca el 56,6% de la muestra cuenta con niveles moderadamente satisfecho de satisfacción laboral, así mismo, aquellos que se encuentran de 3 a 4 años manifiestan estar con un nivel satisfecho el 50% y finalmente para los trabajadores de 5 años a más. se aprecia un 91,7% de la muestra con un nivel moderadamente satisfecho.

TABLA 15.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EVALUADA CON LAS VARIABLES SATISFACCION LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Kolmogorov-Smirnov^a			
VARIABLES	N	Estadístico	Sig.
CONDICIONES DE TRABAJO	384	,403	,000
SATISFACCION LABORAL	384	,344	,000

Como la significancia (P) es menor a 0.05, los datos no se ajustan a la distribución normal, de este modo se utilizan estadísticos no paramétricos.

TABLA 16.

CORRELACIÓN DE VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Correlaciones		SATISFACCION LABORAL
CONDICIONES DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,503
	Sig. (bilateral)	,001
	N	384

Se halla una correlación significativa de (,001) directo (,503) y buena; entre ambas variables de investigación.

Dando a entender que mientras mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral, la correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral: en la muestra evaluada evidencia que la mitad de las personas evaluadas cuentan con todas las herramientas necesarias para desempeñarse eficientemente a nivel laboral, desencadenando el hecho de sentirse motivados, tanto con la empresa como con sus compañeros.

TABLA 17.

CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

SATISFACCION LABORAL		CONDICIONES DE TRABAJO		
		FISICO	PSICOLOGICO	SOCIAL
	Rho Spearman	,352	,488	,255
INTRINSECO	Sig. (bilateral)	,001	,001	,001
	N	384	384	384
	Rho Spearman	,403	,496	,324
EXTRINSECO	Sig. (bilateral)	,001	,001	,001
	N	384	384	384

En la tabla 17. Se puede apreciar una correlación significativa ($,001$) directa y moderada ($,352$) ($,403$) para las dimensiones de Satisfacción Laboral y la dimensión "Física" de la segunda variable; por otro lado, de igual forma se

encuentra una correlación moderada entre las dimensiones de la primera variable (,488) (,496) y la dimensión “Psicológica”; finalmente se puede apreciar una correlación moderada entre las dimensiones de la variable uno (,255) (,324) con la dimensión “Social” de la variable Condiciones de trabajo.

TABLA 18.

CORRELACION DE LAS VARIABLES SEGÚN LA EDAD

		CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCION LABORAL
EDAD	Coeficiente de correlación	,060	,065
	Sig. (bilateral)	,243	,202
	N	384	384

Se encuentra una correlación no significativa debido a la puntuación P-valor (> 0,05) y obteniendo un coeficiente de correlación de (,060) y (,065) siendo estas débil y positiva para ambas variables.

Edades de entre 60 a más años expresan un P-valor mayor a 0.05 lo cual representa que no hay influencia entre las variables con esta etapa de vida, debido a que ellos buscan sus necesidades personales, ya que se ha evidenciado en los ítems relacionados a la dimensión social con puntuaciones adecuadas, que según la pirámide de satisfacción de Maslow los adultos mayores les dan mayor importancia a las relaciones sociales, al dialogo y la utilización del tiempo.

La correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en esta área refleja que las personas que vienen laborando, prefieren contar con una

estabilidad en su empleo debido a que conforme pasan los años la gente prefiere mantenerse dentro de su zona confort (ese lugar el cual ya conocen y manejan) buscando mantenerse estable para seguir contando con el capital habitual, la misma rutina; sacrificando el tipo de jornada con la que cuenten.

TABLA 19.

CORRELACION DE LAS VARIABLES SEGÚN EL SEXO

		CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCION LABORAL
	Coeficiente de correlación	,072	,002
SEXO	Sig. (bilateral)	,159	,972
	N	384	384

Se encuentra una correlación estadísticamente no significativa ya que se obtuvo una puntuación mayor a (0.05), siendo positiva y débil para ambas variables.

Se entiende que las variables no poseen influencia sobre el género ya que según manifiestan los resultados tanto hombre como mujer se encuentran en un nivel similar de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

La correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la muestra evaluada refleja que la población quienes presentan un poco más exigencia es el de las mujeres buscando contar con todas las prestaciones debidas para sentirse motivadas en su centro de labores; por ello podemos ver reflejado que hay un grupo minoritario dentro los evaluados que se siente del todo satisfechos.

TABLA 20.

*CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL Y
CONDICIONES DE TRABAJO CON EL FACTOR TIEMPO DE SERVICIO*

		CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCION LABORAL
TIEMPO DE SERVICIO	Rho	-,025	-,046
	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,622	,368
N		384	384

En la tabla 20. Se puede apreciar una correlación no significativa ($,622$) ($,368$) inversa y baja ($-,025$) ($-,046$) por lo cual se rechaza la hipótesis alternativa, aceptando la hipótesis nula. Lo que da a entender que los trabajadores de Lima Metropolitana se sienten estables en su puesto de trabajo por los beneficios otorgados por la empresa gracias a su condición de asegurados.

5.2. DISCUSION

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.

Los resultados manifiestan que las variables en cuestión; en cuanto a la satisfacción laboral, destacan las mujeres con un nivel bueno, con una ligera diferencia de los hombres, dando a entender que ambos géneros le dan importancia a tener un clima laboral adecuado.

Lo cual tiene que ver con las remuneraciones, las condiciones de trabajo físicas y ambientales, pudiendo ser estas satisfechas en un momento dado, lo que no garantiza que el personal permanezca motivado.

Sin embargo, lo que si garantiza la satisfacción y que el personal permanezca motivado son los factores intrínsecos, caracterizados por el desarrollo personal, reconocimiento, línea de carrera y logros.

Para la segunda variable, se puede apreciar un mínimo de mujeres que manifiestan estar en desacuerdo con las condiciones de trabajo que se establecen, dando como resultado que ambos géneros se encuentran en un nivel promedio con las condiciones de trabajo, debido a que según los ítems relacionados en su mayoría del área física y psicológica se encuentren cubierto, al igual que el ítem 15 de la dimensión social hace que la población manifieste tener condiciones apropiadas, normales como para continuar su labor, pese a la monotonía de sus actividades.

Por lo tanto, siendo una de las necesidades de la vida, “la seguridad” planteada por la pirámide de satisfacción de Maslow, la cual esta basada en asegurar la integridad del personal ya sea física, económica, así como la de sus familiares, de este modo los trabajadores al percibir que se esta cumpliendo dicha necesidad tendrán motivos para mantenerse dentro de su centro de labores. Ya que se evidencia que el trabajador al estar en un ambiente seguro podrá sentirse motivado a desarrollar sus actividades con total compromiso y libertad.

Ahora según lo que nos indica Yallerco y Umire (2020) el personal encuestado manifiesta estar satisfecho a nivel laboral en su mayoría, en una población de enfermeros de la micro red Juliaca debido a que manejan su autonomía profesional. A diferencia de la muestra que posee el presente estudio la cual se caracteriza por trabajadores de distintas ocupaciones y/o profesiones demuestra una moderada satisfacción laboral. Ya que como se evidencia los distintos empleos son relevantes para el desarrollo de la motivación dentro del área laboral.

Akamine, (2017). Realizo su investigación en una población dirigida al personal administrativo de un hospital de Lima, coincidiendo con una estadística significativa. Manifestando ser una correlación promedia; a diferencia nuestra, contamos con un nivel alto en ambas variables, además que tomamos una población variada y amplia, demostrando tener mayor impacto entre las variables. Debido a que como ya se mencionó anteriormente se debe a la variedad de empleos y cargos ya que los trabajadores perciben de distinta manera los niveles de satisfacción y condiciones de trabajo según el puesto en el que este ubicado.

Jaime (2020). Investigo sobre la influencia en las condiciones de trabajo y en la satisfacción laboral de las enfermeras, destacando que menos de la mitad se encuentran en condiciones regulares. En cambio, para la satisfacción laboral la mayoría de la población encuestada mencionan estar satisfechos laboralmente, concluyendo así, que existe una relación de ambas variables entre las enfermeras de un hospital.

De este modo para nuestra primera variable hallamos que la mayoría de nuestra muestra se encuentra en un nivel regular, mientras para la variable dos tenemos la mitad de la muestra en un nivel moderado, afirmando que, en ambas investigaciones, la buena remuneración y la buena relación entre colegas prevalecen.

Siendo así podemos concluir que el personal en cuestión manifiesta tener un buen control de sus emociones la cual permite hacer frente a las adversidades que surgen durante el día, por otro lado, vemos el motivador extrínseco debido al incentivo salarial; debiéndose al tercer escalón de la pirámide de Maslow que nos habla de las necesidades afiliación o social y el cuarto dentro de dicha pirámide que se basa en la necesidad de reconocimiento.

Ccari, (2018). Nos habla de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, encontrando una correlación moderada en el personal femenino de enfermería de un hospital de cusco; Por otro lado, nosotros también contamos con un nivel moderado en todo el personal femenino que labora en Lima metropolitana. Queriendo decir, que la población femenina busca sus comodidades y beneficios a detalle; para ello concluimos que la población femenina, basan sus prioridades en el segundo escalón de la pirámide de Maslow como se ha venido mencionando

anteriormente, el cual habla de la seguridad (estabilidad laboral, protección y orden)

Chugnas (2021). Indica que el personal de enfermería en cuanto a la variable condiciones de trabajo en pacientes del Centro Quirúrgico, presentan que no destacan en las áreas físicas y sociales. Siendo ambas áreas de mayor relevancia para la presente investigación, debido a que se ha evidenciado la importancia del alcance que tiene en los trabajadores del área física y social, siendo un nivel adecuado en dicha variable. Ya que en todo trabajo la comunicación entre colaboradores es imprescindible para defender nuestros derechos o compartir información, también el recibir un espacio en condiciones óptimas y con los instrumentos necesarios para llevar a cabo nuestras actividades diarias.

Arias (2021). Menciona que los docentes de la IE. JEC en cuanto a satisfacción Laboral y Trabajo remoto de la provincia de Camaná. Según sus resultados los docentes se encuentran en un nivel óptimo en cuanto a la variable satisfacción laboral a diferencia de la presente investigación que cuenta con una satisfacción moderada.

Se concluye que la investigación mencionada presenta una muestra bien constituida ya que a pesar de estar bajo la modalidad remota se mantienen ejerciendo su profesión, a diferencia de la presente investigación cuyos trabajadores se desenvuelven en diferentes rubros expresándose en una satisfacción moderada debido a que no se está cumpliendo es su totalidad sus necesidades. Para Maslow, el pasar de una necesidad a otra debe tener como condición haber satisfecho las básicas, sin embargo, para Alderfer no

necesariamente se debe cumplir esta condición debido a que se puede regresar cuando presenten nuevamente sentimientos de necesidad en las áreas anteriores.

Conde (2020). Manifiesta que los teleoperadores de una empresa privada. mantienen un nivel promedio de satisfacción laboral, en cuanto a los factores sociodemográfico (sexo y edad). Debido a esto hacemos mención que existe un resultado semejante a la del presente estudio. Pese a contar con una muestra 10 veces menor a la planteada por el autor. A pesar de que evidencia una diferencia muestral significativamente grande se ha observado que tanto hombres como mujeres poseen una percepción similar para la investigación de (Conde, 2020). Encontrándose en nuestra muestra y para nuestro estudio que el sexo femenino tiende a asegurar sus beneficios. Como ya se planteó anteriormente Maslow menciona que es importante tomar como necesidad el estar en un espacio seguro, salvaguardando la integridad física. Siendo el segundo escalón dentro de la pirámide de las necesidades.

Porras (2021). Realiza su investigación en trabajadores de una empresa constructora tomando las variables engagement y satisfacción laboral. Por ello muestra en cuanto a SL un personal satisfecho. A diferencia nuestra existen menos trabajadores con satisfacción laboral en su totalidad.

Esto debido a que en sus resultados presenta niveles altos en la dimensión social en la mayoría de los trabajadores para el estudio realizado por (Porras, 2021). Dando a entender que existe una buena relación para desarrollar la gestión y fortalecer los lazos amicales de los trabajadores. A contraste nuestro, dicha dimensión se encuentra incluida en la dimensión extrínseca de nuestra variable

satisfacción, por lo que no abarca solo relaciones sociales. Tomando también el espacio físico y ambiental, remuneración salarial y tiempo (horario laboral).

Para Montoya et al, (2017). En cuanto a satisfacción laboral, realizó su estudio en la ciudad de Chillan – Chile. Donde arrojo que la mayoría de docentes y el personal administrativo están satisfechos laboralmente. Basándonos en los resultados según la edad propuesta por el autor, los participantes de 35 a 49 años manifestaron niveles de satisfacción.

Sin embargo, para nuestra muestra la cual varía desde los 33 a 53 años. Expresando que los jóvenes y adultos tienden a valorar a conveniencia propia los beneficios brindados por las empresas. Es por ello que optan por cambiar o variar sus niveles de satisfacción debido a sus exigencias. Esto va a depender del cumplimiento de la necesidad de autorrealización ya que si se cumplen las otras necesidades el trabajador asegura su permanencia en la empresa de lo contrario optara por buscar mejores oportunidades.

Finalmente se corrobora que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre ambas variables, evidenciando que existe influencia en una variable sobre la otra, expresándose en los resultados. Ubicando a satisfacción laboral en niveles moderados y condiciones de trabajo en niveles regulares.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos interpretados estadísticamente, según las hipótesis planteadas en la presente investigación, se concluye que:

PRIMERO

Para la hipótesis general se determina que existe una correlación estadísticamente significativa moderada y directa, entre ambas variables en trabajadores asegurados de lima metropolitana, de modo que las condiciones de trabajo son relevantes una adecuada satisfacción laboral.

SEGUNDO

Para la primera hipótesis específica se concluye que en los niveles de satisfacción laboral predomina el nivel moderado rechazando así la hipótesis alternativa.

TERCERO

En cuanto a la segunda hipótesis específica se concluye que para los niveles de condiciones de trabajo predomina el nivel regular para dicha variable, rechazando la hipótesis alternativa.

CUARTO

Para la tercera hipótesis específica se evidencia que se obtuvo altos niveles en las dimensiones de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral obteniendo un resultado favorable.

QUINTO

Para la cuarta hipótesis específica se presentan la correlación según el sexo de los participantes; obteniendo que las variables no poseen influencia sobre el género anulando la hipótesis alternativa.

SEXTO

Para la quinta hipótesis específica se determina la correlación según edad entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, manifestando que ambas cuentan con una correlación no significativa, por lo tanto, se anula la hipótesis alternativa.

SEPTIMO

Para la sexta hipótesis específica se determina la correlación según el tiempo de servicio, correlación inversa no significativa entre las variables y el tiempo de servicio, por lo tanto, se anula la hipótesis alternativa.

6.2. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Se recomienda a las empresas u organizaciones que inviertan en la optimización de desempeño en cuanto a capacitación o formación de sus colaboradores.

SEGUNDO. Se recomienda realizar un dialogo de auditoria para mejorar y/ o mantener la atención a las sugerencias y la productividad de los trabajadores.

TERCERO. Es recomendable que las micro y macroempresas acaten a lo establecido por los decretos supremos y leyes, con la finalidad de hacer sentir valido los derechos de los trabajadores y pueda verse como resultado en la jornada laboral y por ende puedan sentirse satisfechos.

CUARTO. Es recomendable la evaluación del desempeño por competencias, permitiendo reconocer el comportamiento observable del trabajador.

QUINTO. Se recomienda a futuros investigadores que realicen un estudio a profundidad sea con una muestra igual o mayor que la nuestra abarcando no solo Lima Metropolitana, si no, Lima en su totalidad y/o a trabajadores en general.

REFERENCIAS

- Agencia EFE. (12 de abril del 2022). Economía: BM: Economía de Perú caerá 4.7% en el 2022 por Covid-19. Gestión. <https://gestion.pe/economia/bm-economia-de-peru-caera-34-y-de-america-latina-y-el-caribe-46-en-el-2022-por-covid-19-noticia/>
- Akamine, M. (2017). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017[Tesis de Maestro, Universidad Cesar Vallejo]. DSpace UCV: Repositorio Digital Institucional.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, L y Pedreros, M. (2009). Análisis De Las Teorías De Motivación De Contenido: Una Aplicación Al Mercado Laboral De Chile Del Año 2009. Realdyc, Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61. [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf)
- Arias, S. (2021). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa, 2020 [tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>

Asociación Medica Mundial AMM. (2008). Declaración de Helsinki–Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos (Declaration of Helsinki–Ethical principles for medical research in humans).<http://www.wma.net/s/ethicsunit/helsinki.htm>

Baltar, F y Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. Redalyc, Intangible Capital, vol. 8, núm. 1, pp. 123-149. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf>

Cifre, E. (1999). Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación, ampliación del modelo vitamínico de Warr; tesis doctoral. Cap. 1: Salud mental en el trabajo; 21-99.<http://hdl.handle.net/10803/10523>

Cigna, (2021). The Cigna COVID-19 Global Impact Study <https://www.cignaglobalhealth.com/na/en/knowledge/covid-19-global-impact-study>

Conde, j. (2020). Clima laboral y satisfacción laboral en teleoperadores de una empresa privada del distrito de cercado de lima 2020. [tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología] repositorio de la universidad cesar vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63409>

Ccari, N. (2018). Relación de la satisfacción laboral del personal de Enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario en Emergencia del Hospital Regional del cusco. [tesis de Maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar

Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33844/ccari_on.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaves, Ana. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky, Revista Educación. vol. 25, núm. 2, septiembre, pp. 59-65. www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf

Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>

Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En Comportamiento organizacional. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill.

Chugnas, B. (2021). Conocimientos sobre cuidado humanizado y condiciones laborales del profesional de enfermería, y el cuidado humanizado en pacientes del centro quirúrgico. Hospital regional docente de Cajamarca, 2019. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en ciencias mención: salud pública] repositorio universidad nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4274/Tesis%20Bremilda%20Chugnas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fondo Monetario internacional. (Octubre, 2022). AFRONTAR LA CRISIS DEL COSTO DE VIDA, <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>

Goleman, D. (2006) La inteligencia social. Editorial Kayros. Barcelona.

Hernández S. et al. (2010). Metodología de la investigación científica. Edit Mac Graw Hill. México. Cuarta edic. Págs. 438 – 439.

Hernández, R, Fernández, C, Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación: Planteamiento cuantitativo del problema. Hernández, R. Justificación de la Investigación. (pp. 40). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R, Mendoza, P. (2018). Capítulo 5. Definición del alcance de la investigación en la ruta cuantitativa: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Hernández, R. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (pp. 112 – 115). McGraw-Hill.

Hernández, R, Mendoza, P. (2018). Capítulo 7. Concepción o elección del diseño de investigación en la ruta cuantitativa: el mapa. Hernández, R. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (pp. 151 – 176). McGraw-Hill.

INEI (3 de agosto del 2022) Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional

<https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiDi53GqIT9AhX4K7kGHXRSBy8QFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fboletines%2F03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf&usg=AOvVaw2hCbqv2HCRDEdZDCXnO7ix>

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2017). Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digital/es/Est/Lib1676/libro.pdf

investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención [TESIS DOCTORAL] Repositorio Institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/>

ISO 45001 (mayo, 2019) La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización. ISO 45001: la norma que mejorará la seguridad de los trabajadores. <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>

Jaime, Y. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Klinar, Doménica (2011). Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011. <https://www.aacademica.org/000-052/414>

Lupano, M & Castro, A (2010). Psicología Positiva: Análisis Desde su Surgimiento.

Marx, k & Engels, F. (1848). Manifiesto del Partido Comunista. Prólogos de Marx y Engels A Varias Ediciones del Manifiesto. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>

- Miras, S, Villoria, E, Álvarez, J, Cotobal, F y González, L. (2017). ¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud? *Revista Enfermería del Trabajo*, vol. 7, Nº. 3, págs. 58-64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112223>
- Montoya P, Bello N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo* [58]: 7-13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Navarro Astor, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana [Tesis doctoral no publicada]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/2189>
- Ocsa, C, y Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. UNSA: Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Riocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT, (2022). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm

Oramas, A, Santana, S y Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de salud y trabajo* ,7-1;34-39.<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06106.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, (11 noviembre 2016), *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)*. ILO Departments. [En línea]<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Ovejero, A., (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*, Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva.

Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación: aplicación práctica (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>.

Paramo, D, Hernández, C y De León, L. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia & trabajo*, vol 18 [57]: 173-176.<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>

Pérsico, L. (2007). *Inteligencia emocional*. Editorial LIBSA.

Porras, L. (2021). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de pueblo libre, lima 2020. [tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Repositorio de la universidad Cesar Vallejo.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59133>

QuestionPro Software de Encuestas (2022). Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/#:~:text=El%20muestreo%20no%20probabil%20es,hacer%20la%20selecci%20al%20azar.>

Reaño, R. (2019). "Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. [Tesis para optar el grado de Maestra, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrvv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.

Ryff, C. D., & Heidrich, S. M. (1997). Experience and well-being: Explorations on domains of life and how they matter. *International Journal of Behavioral Development*, 20(2), 193-206. <https://doi.org/10.1080/016502597385289>

Scielo, Cienc. Psicol. vol.4 no.1 Montevideo mayo 2010. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005

Tribunal Internacional de Núremberg, 1947 Experimentos médicos permitidos [http://www. Bioeticanet. Info/documentos. Nuremberg. Pdf.](http://www.Bioeticanet.Info/documentos.Nuremberg.Pdf)

Vallellano, M (2019). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención [TESIS DOCTORAL] Repositorio Institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/>;

Yallercco, L y Umire, Y. (2022). Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3367/Luz_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=5

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNOS : LUJAN DAMIAN MELISSA MARISOL – GARCÍA ARIAS BRIAN ALONSO

ASESOR : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL : SAN BORJA

TEMA : CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p>GENERAL: PG: ¿Analizar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022?</p>	<p>OBJETIVOS: OG: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>ESPECIFICOS: OE1: Describir el nivel de condiciones de trabajo en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.</p>	<p>GENERAL: HG: Existe una relación significativa directa y fuerte entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: Condiciones De Trabajo</p> <p>INDICADORES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos físicos materiales y ambientales 2. Tiempo, complejidad, rapidez y atención 3. Comunicación, relaciones personales <p>VARIABLE 2: Satisfacción Laboral</p>

	<p>OE2: Describir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su sexo</p> <p>OE5: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de</p>		<p>INDICADORES:</p> <p>S.L. INTRINSECO:</p> <p>Realización profesional, Reconocimiento profesional, responsabilidad asignada Posibilidad de utilizar capacidades adquiridas, variedad de tareas.</p> <p>S.L. EXTRINSECO:</p> <p>Condiciones físicas o ambientales, Salario, Beneficios sociales, Políticas de la empresa, Supervisión recibida, Relaciones con los directivos, Horario de trabajo, Estabilidad en el empleo.</p>
--	---	--	--

	<p>Lima Metropolitana 2022 según su edad.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022 según su cargo.</p>		
--	---	--	--

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>NIVEL: Presenta un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Es una investigación aplicada ya que pretende dar a conocer situaciones dadas en la vida de cualquier persona enfocando probables causas del porqué de la situación y posibles soluciones (CRAI, 2018).</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>N= La población está compuesta por trabajadores de Lima Metropolitana la cual está compuesta por 3 613 624 69,8 trabajadores asegurados, llegando a ser el 69,8 % de la población limeña, sin embargo, el 30,2% que resta de la población se encuentra sin seguro de salud pese a contar con un trabajo.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p>	<p>TÉCNICA: "Bola de Nieve" de Baltar y Gorjup (2012), es la técnica utilizada en la actual investigación.</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario Sobre Condiciones de Trabajo. 2. Escala de satisfacción laboral

	<p>384 trabajadores asegurados de Lima Metropolitana.</p> <p>MUESTREO: El presente estudio obtiene un muestreo no probabilístico por conveniencia basada en un reclutamiento disponible y accesible al investigador, además la elección de los participantes depende de las características y el contexto en el que está enfocada la investigación, también se menciona que esta muestra es utilizada en su mayor parte para poblaciones grandes.</p> <p>CRITERIO DE INCLUSIÓN: trabajadores asegurados de Lima Metropolitana</p> <p>CRITERIO DE EXCLUSIÓN: trabajadores no asegurados de Lima Metropolitana</p>	
--	---	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

ALUMNOS : LUJAN DAMIAN MELISSA MARISOL – GARCÍA ARIAS BRIAN ALONSO

ASESOR : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL : SAN BORJA

TEMA : CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ASEGURADOS DE LIMA METROPOLITANA 2022

VARIABLE 1: CONDICIONES DE TRABAJO			
DIMENSION - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
DIMENSIÓN1: Condición física INDICADORES: Recursos físicos materiales y ambientales	1,5,10,13,14	Buena = 19 – 25 Regulares = 12 – 18 Malas = 5 – 11	Cuestionario Sobre Condiciones de Trabajo.
DIMENSIÓN 2: Condición psicológica INDICADORES: Tiempo, complejidad, rapidez y atención	2,3,4,8,9,12	Buena = 22 – 30 Regulares = 14 – 21 Malas = 6 – 13	

DIMENSIÓN 3: Condición social		Buena = 16 – 20	
INDICADORES: Comunicación, relaciones personales	6,7,11 ,15	Regulares = 10 – 15 Malas = 4 – 9	

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL			
DIMENSION - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral Intrínseca INDICADORES: Reconocimientos, responsabilidad, posibilidad de utilizar capacidades adquiridas, variedad de tareas y realización profesional.	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	Satisfecho = 36 – 44 Moderado satisfecho = 22 – 35 Insatisfecho = 7 – 21	La escala de satisfacción laboral
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Laboral Extrínseca INDICADORES: Condiciones físicas o ambientales, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, supervisión recibida,	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Satisfecho = 41 – 56 Moderado satisfecho = 25 – 40 Insatisfecho = 8 – 24	

relaciones con los directivos, horario de trabajo, estabilidad en el empleo.			
--	--	--	--

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Marque con una "X" la casilla que represente mejor su parecer sobre las distintas posturas del ámbito de su trabajo manifestando como usted se siente respecto a ello.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
3	Tengo motivación en mi área laboral					
4	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
5	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
6	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
7	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
8	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
9	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
10	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
12	Existen monotonía en mis actividades diarias					
13	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
14	Considero que tengo sobre carga de trabajo					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" la casilla que usted considere represente mejor su opinión.

Ruego a usted sinceridad en las respuestas y contestar tras una breve reflexión.

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| 1. Muy insatisfecho | 5. Moderadamente satisfecho |
| 2. Insatisfecho | 6. Satisfecho |
| 3. Moderadamente insatisfecho | 7. Muy satisfecho |
| 4. Ni satisfecho ni insatisfecho | |

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas para realizar el trabajo							
2	Libertad para elegir el método de trabajo							
3	Relación con compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho							
5	Relación con el superior inmediato							
6	Responsabilidad asignada							
7	Salario percibido							
8	La posibilidad de utilizar capacidades adquiridas							
9	Relación entre dirección y trabajadores en la empresa							
10	Posibilidades de promocionar							
11	Modo en que la empresa está gestionada							
12	Atención que se presta a las sugerencias realizadas							
13	Horario de trabajo							
14	Variedad de tareas que se realizan en el trabajo							
15	Estabilidad en el empleo							

Autorización de uso del Instrumento

Instrumento: Condiciones de Trabajo



Revista Katálysis

On-line version ISSN 1982-0259

Abstract

FLORES CISNEROS, Carmen and MARTINEZ LEON, Gudelia. **Hacia una concepción del Trabajo Social contemporáneo en México: su condición profesional.** *Rev. katálysis* [online]. 2006, vol.9, n.2, pp.249-259. ISSN 1982-0259. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802006000200012>.

El artículo ubica como puntos de partida el surgimiento del Trabajo Social en el contexto histórico beneficional del Estado nación constitucionalista (1917) y la situación profesional tradicional en el referente socio-político de México en tiempos de globalización. En este sentido plantea una nueva concepción del Trabajo Social contemporáneo para proyectar una postura ético-política en la vida profesional que incluya la perspectiva del actor. Concebido desde una idea de *bienvivir*, reinterpreta los principios filosóficos de la disciplina y toma elementos teóricos de las Ciencias Sociales contemporáneas para establecer un diálogo de saberes en el ejercicio de los derechos sociales, civiles y humanos, en un contexto de libertad y justicia, incluyente de los pueblos y sectores excluidos de la sociedad.

Keywords : México; exclusión; Trabajo Social contemporáneo; diálogo de saberes; bienvivir.

· [abstract in English](#) | [Portuguese](#) · [text in Spanish](#) · Spanish ([pdf](#))

Services on Demand
Journal
Article
Spanish (pdf)
Article in xml format
Article references
How to cite this article
SciELO Analytics
Automatic translation
Send this article by e-mail
Indicators
Related links
Share

+ More
Permalink

Instrumento: Satisfacción Laboral

Revista Medica Herediana

versión On-line ISSN 1729-214X

Rev Med Hered vol.25 no.2 Lima abr. 2014

Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español

Psychometric properties of the job satisfaction scale of Warr, Cook and Wall

Alicia Boluarte^{1, a}

¹ Instituto Nacional de Rehabilitación. □Dra. Adriana Rebaza Flores□

^a Magíster en Psicología

Servicios Personalizados
Revista
SciELO Analytics
Google Scholar H5M5 (2017)
Artículo
Español (pdf)
Artículo en XML
Referencias del artículo
Como citar este artículo
SciELO Analytics
Traducción automática
Enviar artículo por email
Indicadores
Links relacionados
Compartir

+ Otros
Permalink

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO


Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps P. 3516

04 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GENERAL DE SATISFACCION LABORAL


Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 07068974

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps P. 3516

04 de noviembre del 2020

Juez 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sergio Dominguez

DNI: 43477056

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Firmado por Sergio Dominguez
CPsP 18556

09 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GENERAL DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sergio Dominguez

DNI: 43477056

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Firmado por Sergio Dominguez
CPsP 18556

Juez 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: Es aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Enrique Vicente Huapaya

DNI: 07403455

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



FIRMA

Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya
C.Ps.P 6631
FONO: 978508606

02 de Diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GENERAL DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: Es aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Enrique Vicente Huapaya

DNI: 07403455

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



FIRMA

Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya
C.Ps.P 6631
FONO: 978508606

02 de Diciembre del 2020

Validación de los instrumentos de Evaluación

Validación De Condiciones De Trabajo

ítem	V Aiken		
	pertinen	relev	claridad
e1	1	1	1
e2	1	1	1
e3	1	1	1
e4	1	1	1
e5	1	1	1
e6	1	1	1
e7	1	1	1
e8	1	1	1
e9	1	1	1
e10	1	1	1
e11	1	1	1
e12	1	1	1
e13	1	1	1
e14	1	1	1
e15	1	1	1

Validación de satisfacción laboral

ítem	V Aiken		
	pertinen	relev	claridad
e1	1	1	1
e2	1	1	1
e3	1	1	1
e4	1	1	1
e5	1	1	1
e6	1	1	1
e7	1	1	1
e8	1	1	1
e9	1	1	1
e10	1	1	1
e11	1	1	1
e12	1	1	1
e13	1	1	1
e14	1	1	1
e15	1	1	1



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

OFICINA DE GRADOS Y TITULOS


INFORME DE PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Lima, 02 de Junio del 2022

La investigación de los bachiller Lujan Damian Melissa Marisol, de código universitario 161020507U y García Arias Brian Alonso, de código universitario 161020556U perteneciente al programa de estudios de Psicología, ha solicitado revisión de su investigación y la posibilidad de no ser necesario el permiso de aplicación de instrumento (lugar donde se ha extraído datos e información).

La investigación titulada "Condiciones De Trabajo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores Asegurados De Lima Metropolitana 2022", no requiere de permiso de aplicación de instrumento (recolección de datos) debido a que es información pública, base de datos pública u otros que no corresponde de permiso.

Se ha determinado posterior a la revisión de la investigación y se consideró no necesario el permiso de aplicación (lugar donde se ha extraído datos e información), revisado por el Docente asesor Dr BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO y el programa de estudios mediante la Docente revisora Mg MORALES VELASQUEZ MERCEDES PATRICIA.



Luis Alberto Barboza Zelada
Docente en Psicología
C.Ps.P. 2615

Asesor:
BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO
DNI: 07068974



Mg Patricia Morales Velasquez
Psicóloga

Revisor de escuela:
MORALES VELASQUEZ MERCEDES PATRICIA
DNI: 40515074

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este estudio es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 30 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento Cuestionario Sobre Condiciones de Trabajo y la Escala General de Satisfacción. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usado con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en trabajadores de Lima Metropolitana que se desenvuelvan en cualquier profesión u ocupación y que cuentan con un seguro de salud, especialmente relacionados a las condiciones de trabajo. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su satisfacción laboral y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos "test" que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link: <https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?FormId=Xx2EE42WJEan2taKYAaoSp47hVVTcN1MsjGb3WelqARUMkVVR0LJRjY3SIBZWVpDOE5NTU81R0xCNy4u&Preview=%7B%22PreviousTopView%22%3A%22None%22%7D&Token=c40ac858faef4aa09470a0c34750418&TopView=Preview>

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano en cuanto a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral y otros aspectos de la salud mental en trabajadores de Lima Metropolitana que se desenvuelvan en cualquier profesión u ocupación y que cuentan con un seguro de salud y a partir de la mayoría de edad.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Brian Alonso García Arias y Lujan Damian Melissa Marisol a los siguientes números telefónicos 985857959 / 935686009 en Lima, o por correo electrónico a melilujan10@gmail.com / zaber_99@hotmail.com

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe, o acudir a la siguiente dirección: Vicerectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los

investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Sí" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación. Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante

Fecha