UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OPERARIOS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CAFÉ, LAMBAYEQUE 2019.

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Investigador (a) : Jiménez Leguía, Sheyla Stephanie

Asesor (a) : Tello Flores Raquel Yovana

Lambayeque - Perú

2023

SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OPERARIOS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CAFÉ, LAMBAYEQUE 2019.

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Bach. Sheyla Stephanie Jiménez Leguía
Investigadora principal

M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
Presidenta.

M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia.
Secretaria.

M. Sc. Juan Diego Dávila Cisneros.
Vocal.

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Asesora de la especialidad

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0854-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas,** del día **Jueves 02 de noviembre de 2023**; se reunieron **vía online mediantela plataforma virtual Google Meet**, **https://meet.google.com/yvx-jbvk-rmm,** los miembros del jurado designados mediante **Resolución Nº 394-2019-U.I-FACHSE**, de fecha **11 de diciembre de 2019,** y su modificatoria la **Resolución N° 1077-2022-V-D-FACHSE** de fecha **01 de junio de 2022** integrado por:

Presidente	: **M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña.**
Secretario	: **M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia**
Vocal	: **Dr. Juan Diego Dávila Cisneros**
Asesor	: **Dra. Raquel Yovana Tello Flores**

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE - U.N.P.R.G. DIRECCIÓN LAMBAYEQUE

La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO ENOPERARIOS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CAFÉ, LAMBAYEQUE 2019";**
presentada por los bachilleres **JIMENEZ LEGUIA SHEYLA STEPHANIE** para obtener el Título Profesional de **Licenciado(a) en Psicología.**

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembrosdel jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis,obteniendo un calificativo de (17) (DIECISIETE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO
Siendo las 08:49 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lecturadel acta y la firma de los miembros del jurado.

M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña	**M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia**	**Dr. Juan Diego Dávila Cisneros**
PRESIDENTE	**SECRETARIO**	**VOCAL**

OBSERVACIONES: Uno de los objetivos específicos de su TESIS hace mención de "*analizar la **incidencia** de la variable condiciones detrabajo en la satisfacción de los operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque*; "por lo que, es altamente recomendado que se proceda a reemplazar esa palabra por la palabra "analizar los 'factores' que impactan…," puesto, que por lo Ud. intentó explicar en la sustentación, lo que quiso conocer es cuál eran las dimensiones predictoras, no la incidencia. El término incidencia se reserva para temas epidemiológicos. Si bien recuerdo, hice esta observación cuando revisé sus tesis hace varios mesesy no se procedió a su corrección.

……

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado;la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Sheyla Stephanie Jiménez Leguía, investigadora principal, bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG y la Dra. Raquel Yovana Tello Flores, asesora de especialidad del trabajo de investigación titulado: "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque 2019" declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 19 de Mayo del 2023

Bach. Sheyla Stephanie Jiménez Leguía
Investigadora principal

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Asesor de especialidad

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por permitirme vivir este momento y brindarme la oportunidad de obtener este logro.

A mis padres, Sara y José quienes son mi fuerza y motivo de inspiración para salir adelante.

A mis hermanas, Isis y Heimy por enseñarme desde pequeña que tengo las capacidades para alcanzar las metas que me proponga y ser mi ejemplo a seguir.

Sheyla Jiménez Leguía

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la familia que me dio y por todas las bendiciones y oportunidades que me permite vivir día a día

Agradezco también a mis padres, por el apoyo incondicional que me brindan, por el impulso que me dan para salir adelante y porque nunca me faltó amor y comprensión de ellos. Agradezco todos los sacrificios que hicieron para lograr ver a sus hijas triunfar y por nunca rendirse pese a distintas diversidades que se presentaron en este largo camino.

Y doy gracias también a la Dra. Raquel Tello, quién con su conocimiento, sabiduría y experiencia me brindó la ayuda necesaria para poder culminar con este proyecto

Sheyla Jiménez Leguía

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **v**
AGRADECIMIENTO ..... **vi**
ÍNDICE ..... **vii**
ÍNDICE DE TABLAS ..... **ix**
RESUMEN ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
INTRODUCCIÓN **12**
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO **16**
1.1. Antecedentes 16
1.1.1. Internacionales 16
1.1.2. Nacionales 17
1.1.3. Locales 19
1.2. Bases teóricas 20
1.2.1. Satisfacción laboral 20
1.2.2. Dimensiones de la variable Satisfacción laboral 21
1.2.3. Factores determinantes de la satisfacción laboral 23
1.2.4. Condiciones de trabajo 23
1.2.5. Dimensiones de la variable Condiciones de trabajo 24
1.2.6. Factores que influyen en las Condiciones de trabajo 25
1.2.7. Teorías de la Satisfacción laboral y las Condiciones laborales 26
1.2.8. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales 30
1.3. Definición y operacionalización de las variables 31
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES **32**
2.1 Diseño y contrastación de hipótesis 32
2.2. Población y muestra 33
- Trabajadores del área de producción. 33
- Trabajadores en planilla de T-Soluciona. 33
2.3. Técnicas e instrumentos 34
2.3.1. Técnicas: 34
2.3.2. Instrumentos: 34
2.4. Equipos y materiales: 38

2.5. Aspectos éticos 39
CAPÍTULO III: RESUTADOS Y DISCUSIÓN **40**
3.1. Resultados 40
3.2. Discusión 48
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES **53**
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES **54**
REFERENCIAS **55**
ANEXOS **60**
Anexo 1: Consentimiento informado 60
Anexo 2: Instrumento para medir la variable: Satisfacción laboral 61
Anexo 3: Instrumento para medir la variable: Condiciones laborales 63
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos 65
Anexo 5: Base de datos 66
Anexo 6: Prueba de Normalidad 67
Anexo 7: Autorización del lugar de estudio 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque…….....…..39

Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque…….……....42

Tabla 3. Niveles de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque…….…43

Tabla 4. Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque……44

Tabla 5. Resumen del modelo - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción ……...…..…….…….45

Tabla 6. ANOVA - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción.……..….. …….…..46

Tabla 7. Coeficientes - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción……...…….47

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional con dos variables y transversal, la estrategia de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, con un tamaño muestral compuesto por 47 operarios de producción de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron La escala de Satisfacción laboral y la Encuesta nacional de condiciones de trabajo, ambas evaluaciones contaron con criterios estadísticos de validez y confiabilidad. Los resultados indican que, la satisfacción laboral de los operarios se encontró en un nivel promedio al igual que en sus dimensiones reconocimiento e incentivos y condiciones físicas; sin embargo, se mostraron satisfechos con la remuneración, supervisión y los compañeros de trabajo. En cuanto a las condiciones de trabajo destacó el nivel regular al igual que sus dimensiones seguridad, carga de trabajo, organización y distribución de trabajo y carga medioambiental. La conclusión es que ambas variables analizadas guardan una relación significativa, directa y con tamaño de efecto grande; además la satisfacción laboral se relacionó de forma significativa y directa con un tamaño de efecto grande con las dimensiones seguridad y organización y distribución de trabajo. Así mismo, la dimensión seguridad al igual que la dimensión organización y distribución del trabajo constituyen los mejores predictores de la satisfacción laboral mientras que las dimensiones carga de trabajo y carga medioambiental no constituyen elementos predictores de la satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, condiciones de trabajo, operarios de producción.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and working conditions in production workers of a coffee distribution company in Lambayeque 2019. The research had a quantitative approach, non-experimental design, correlational type with two variables and cross-sectional. The sampling strategy was non-probabilistic by convenience, with a sample size of 47 production workers of both sexes. The instruments used were the Job Satisfaction Scale and the National Survey of Working Conditions; both evaluations met statistical criteria of validity and reliability. The results indicate that the operators' job satisfaction was at an average level as well as in the dimensions of recognition and incentives and physical conditions; however, they were satisfied with remuneration, supervision and coworkers. In terms of working conditions, the level of satisfaction was average, as were the dimensions of safety, workload, organization and distribution of work, and environmental load. The conclusion is that both variables analyzed have a significant and direct relationship with a large effect size; in addition, job satisfaction was significantly and directly related with a large effect size to the dimensions of safety and work organization and distribution. Likewise, the safety dimension as well as the work organization and distribution dimension are the best predictors of job satisfaction, while the workload and environmental load dimensions are not predictors of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, working conditions, production workers.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son aspectos relevantes hoy por hoy para mantener al recurso que permite la existencia de las empresas: el capital humano. Cabanilla et al. (2022) sostiene que actualmente las empresas no priorizan la implementación de medidas que ayuden a desarrollar al recurso humano, constituyendo un grave error puesto que es vital que se reconozca y proteja al trabajador ya que esto conduce a un incremento del nivel de satisfacción. A pesar de que muchos estudios defiendan la importancia del recurso humano, la realidad actual demuestra que no se ha considerado del todo estos aspectos, dados los siguientes datos:

En el ámbito internacional, el análisis de Randstad (2019) expuso que la tasa de satisfacción en el trabajo en España había caído tres puntos porcentuales en relación al año anterior, siendo un 29% de la muestra que indicó no sentirse satisfecho en su entorno laboral. El problema es aún mayor según la Eurofond (2019), ya que las condiciones de trabajo en algunas zonas del mundo atraviesan una crisis, la entidad indica que la mitad de colaboradores de Estados Unidos, Turquía, El Salvador y Uruguay experimentan trabajos intensivos, plazos ajustados y ritmos de trabajo exigentes, asimismo entre el 25% y 40% de los colaboradores experimentan que su trabajo requiere demandas emocionales fuertes, sumado a ello la inseguridad laboral es generalizada y al menos el 30% informa estar en un trabajo sin perspectivas de carrera.

En el contexto nacional, existe un gran porcentaje de insatisfacción laboral, según la Consultora Dench (2022), el 46% de los colaboradores que busca cambiar de empleo lo hace por no haber recibido ningún reconocimiento en su empresa, y solo el 15% rota en busca de un mejor salario. La situación es más preocupante aún, ya que según ComexPerú (2020) se aprecia que de todos los departamentos analizados solo 6 de ellos (Ica, Lima, Arequipa, Moquegua, Madre de

Dios y Callao) se acercan al índice que indica tener buenas condiciones laborales con una puntuación máxima de 0.72, donde el 1.00 refleja óptimas condiciones de trabajo.

El lugar donde se ejecuta la investigación es T-Soluciona, una empresa nacional de subcontratación que presta servicios a distintas entidades en diferentes ciudades del país. Para la presente investigación se ha tomado en cuenta un proyecto de tercerización en especial, donde T-soluciona cuenta con operarios dedicados al empacado y envasado de productos terminados para una fábrica que se encarga de la distribución de café en la ciudad de Lambayeque. Los trabajadores pertenecientes a este proyecto desempeñan sus labores en el área de producción ejecutando tareas de filtrado, empaquetado, envasado, pesado y etiquetado del café. Actualmente se ha observado durante las visitas de supervisión semanal, el desgano y agotamiento por parte de los trabajadores de esta área, además de existir un alto grado de rotación en esta operación, las causas pueden ser diversas y entre ellas cabe hacer hincapié en las condiciones bajo las que operan dichos empleados. Para empezar, un factor que podría estar relacionado a esta problemática sería la extensa jornada laboral que consta de 12 horas diarias de lunes a sábados y en ocasiones también domingos (sin brindar descanso alguno entre semana), cabe señalar, que el trabajo se realiza de pie en fajas transportadoras, el horario es rotativo, variando desde las seis de la mañana a seis de la tarde y viceversa, por lo que se trabaja también toda la madrugada. Otro punto a considerar es la movilidad, que en ocasiones es difícil de conseguir a determinadas horas. El sueldo es otro posible factor, puesto que dichos trabajadores ganan por destajo, o sea por avance, si es rápido y avanza con sus productos ganará bien y si no lo hace o se atrasa pues el salario incluso podría ser menos del sueldo básico, a esto también se suma las relaciones interpersonales, pues en las supervisiones se observa cierta rivalidad entre trabajadoras por percibir sueldos distintos y por diferencias de pensamiento ante alguna situación dada en el trabajo. Por último,

también es importante mencionar, que por parte del cliente los operarios cuentan con una supervisora de planta, la cual según los propios comentarios de distintos trabajadores no tiene el mejor trato para con ellos. Lo señalado anteriormente, lleva a resaltar la importancia de investigar la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, debido a que esta última variable puede generar determinadas conductas como el ausentismo, la rotación y la productividad en sí misma, de manera que se podrá contribuir con el conocimiento científico y con la Empresa T-soluciona a través de recomendaciones de mejora que promuevan la calidad de vida laboral.

Debido a lo señalado párrafos arriba se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre las Condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque?

Ahora bien, para otorgar contestación a la interrogante de la presente investigación, se plantea como objetivo general determinar la relación entre la Satisfacción laboral y las Condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque. A partir de ello y con el propósito de desarrollar dicho fin se formulan algunos objetivos específicos que se detallan a continuación: Identificar la satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque; describir las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque; establecer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque y Determinar las dimensiones de la Variable Condiciones de trabajo que constituyen los predictores para la Satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque. Consecuentemente, en base a los objetivos propuestos surgen

como hipótesis: las Condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque guardan una relación significativa y directa.

Con la finalidad de una mejor lectura y comprensión del presente estudio, este se encuentra distribuido en forma serial por capítulos: En el capítulo I se puede visualizar el diseño teórico, antecedentes internacionales y nacionales de estudios previos, bases teóricas correspondientes a las variables de la investigación y la operacionalización de estás. En el capítulo II, se detalla los métodos y materiales, y se estudia minuciosamente el diseño metodológico donde se halla el diseño de estudio, la población y la muestra utilizada en la investigación. Del mismo modo, se expone las técnicas e instrumentos elegidos para recoger los datos. En el capítulo III se interpreta los resultados alcanzados y se realiza la discusión correspondiente con el propósito de verificar la afirmación o negación de la hipótesis presentada, además de comparar la similitud con los antecedentes seleccionados. En el capítulo IV se plantea las conclusiones en base a los objetivos expuestos inicialmente. Asimismo, en el capítulo V se detallan las recomendaciones propuestas a partir de las conclusiones planteadas en el capítulo anterior. Por último, en la sección final de la investigación se ubican los anexos y bibliografías propios del estudio.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Grisales y Gallego (2020), en su estudio propusieron determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales en una empresa privada de Pereira, Colombia. El enfoque del estudio fue cuantitativo de tipo correlacional. La muestra analizada fueron 30 colaboradores colombianos. Los instrumentos aplicados fueron: Encuesta de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró y una encuesta de Condiciones laborales, elaborada por las investigadoras. Los resultados demostraron que, más de la mitad (53,3%) presentó inconformidad con las condiciones laborales de la empresa (espacios, las herramientas y útiles a disposición, el ruido, luz y demás ambientes). En cuanto a la satisfacción laboral el 56.7% de la muestra se encuentra inconforme con la empresa. Se concluye que ambas variables se relacionan de manera significativa y directa (Rho=0,43). Asimismo, las condiciones ambientales se correlacionaron de manera moderada con el nivel de satisfacción general. De igual manera, se infirió a raíz de los hallazgos que la satisfacción con el reconocimiento se relaciona moderadamente con la recompensa. Se observa en este estudio que, si el trabajador cuenta con las condiciones adecuadas para ejecutar sus funciones el nivel de agrado hacia el empleador y la empresa será adecuado.

En Colombia, Romero et al. (2020) hicieron una indagación en la cual se plantearon como objetivo relacionar la satisfacción laboral y las condiciones laborales en la ciudad de Cartagena de Indias. La investigación fue descriptiva transversal. La muestra estuvo compuesta por 107 odontólogos. Se aplicó como instrumento uno elaborado por los investigadores. Los resultados evidenciaron que 55,1% de los colaboradores se sintieron satisfechos con su trabajo. En cuanto a las condiciones laborales, más de la mitad de evaluados indicó que estas no son adecuadas

(68,2%). Se concluye que existe una relación significativa y directa entre ambas variables en aquellos menores de 44 años, sexo masculino y quienes se encontraban casados.

En México, Saldarriaga (2017), en su investigación tuvo como propósito identificar el nivel de satisfacción de los maestros de centros educativos técnicos. Dicho estudio fue de tipo correlacional, descriptivo, explicativo. El instrumento utilizado fue una Encuesta de opinión adaptada por Salazar Rodríguez aplicado a una muestra de 76 maestros. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 89% se siente satisfecho con el trabajo que desempeña y el ambiente laboral en el que se encuentran, mientras que el 11% manifiestan sentirse insatisfechos debido a que perciben que las herramientas de trabajo que se les brinda son escasas.

1.1.2. Nacionales

Tavero y Ludeña (2022) en su tesis denominada plantearon como propósito analizar la relación entre las mismas variables consideradas en el presente estudio en una empresa de contrataciones en Arequipa. El diseño fue no experimental. Los instrumentos empleados fueron: Escala para evaluar las condiciones de trabajo y para medir la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 169 colaboradores. Los resultados indican que, en condiciones laborales, el 56,21% indica que son adecuadas al igual que en la dimensión recursos y equipamiento y demanda de trabajo, en riesgo físico el 40,24% indica como poco adecuadas, al igual que en relaciones interpersonales, desarrollo profesional y estrés laboral. En cuanto a la satisfacción laboral el 33,73% refirió que se encuentra satisfecho; sin embargo, en relación al ambiente se mostraron insatisfechos. Se concluye una relación significativa y directa entre ambas variables (Rho=0,933) y de igual manera se da entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo.

García (2021) ejecutaron un trabajo de investigación realizado en la ciudad de Trujillo, el cual su finalidad fue identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Este estudio se desarrolló en tiempos de la Covid-19. El tipo seleccionado de la indagación fue descriptivo correlacional. Tuvo una muestra de 56 participantes, siendo de la profesión de enfermería. Obteniendo como resultados que el 61% de las enfermeras se encontraban en un nivel moderadamente satisfecho y el otro 31% en un nivel satisfecho en relación al 68% que manifestaban que las condiciones que brinda el hospital se encuentran en un nivel regular, concluyendo así la existencia de relación entre ambas variables.

Saavedra (2019) en su tesis titulada "Satisfacción laboral de las enfermeras y las condiciones de trabajo del área de neonatología en el hospital de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura 2019" se tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y las Condiciones de trabajo. El diseño del estudio fue descriptivo, correlacional, retrospectivo. La población que utilizaron para dicho estudio estuvo conformada por 20 enfermeras a quienes se les aplicó una Escala de Satisfacción Laboral y un Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Los resultados encontrados indicaron que, el 75 % de la muestra está poco satisfecha, mientras que el 80% considera que las condiciones de trabajo bajo las que operan se encuentran en un nivel Regular. Así pues se concluye que, la Satisfacción Laboral se relaciona significativamente con las Condiciones de Trabajo con una significancia de ($p \leq 0.029$).

Nonones (2018) en su investigación tuvo como propósito hallar la relación existente entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en maestros de centros de educación superior tecnológicos del estado de Cañete. La investigación fue de tipo no experimental, descriptivo, correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la escala de la satisfacción laboral y la VI encuesta nacional de condiciones de trabajo aplicados a una muestra de 77 docentes. Los

resultados obtenidos fueron que el 81.8% se muestran indecisos, el 7.8% están insatisfechos y el 10.4% señalan estar satisfechos. Asimismo, más de la mitad de los trabajadores evaluados indicaron estar conformes en un nivel regular en las condiciones de trabajo, así como en Seguridad, Carga de trabajo, Organización de trabajo y Carga medioambiental. Las conclusiones a las que llegaron fueron que existe una relación existente moderada al igual que en la dimensión Seguridad, Organización del trabajo con la Satisfacción laboral; mientras que las dimensiones Carga de trabajo y medioambiental se relacionaron en menor grado.

1.1.3. Locales

Sanavia y Vilcarromero (2019) en su estudio realizado "Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Reque", la cual fue de tipo descriptivo y transversal, tuvo como objetivo determinar los niveles de satisfacción de dichos trabajadores. Para ello utilizaron una muestra de 123 colaboradores. En sus resultados obtenidos se evidenció que el 48% de la muestra se encuentra insatisfecha. Asimismo, con respecto al factor de Condiciones físicas el 33% manifiestan insatisfacción, de igual manera el 29.3% se sienten insatisfechos con los beneficios remunerativos, y el 38.7% indican insatisfacción en cuanto la relación trabajador – jefe.

Díaz y Zuñiga (2019) desarrollaron una investigación titulada "Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las mercedes, Chiclayo, Perú 2016" la cual fue de enfoque cuantitativo descriptivo transversal. El grupo muestral fue de 43 profesionales de enfermería, a los cuales se les aplicó un instrumento elaborado por el MINSA denominado "Encuesta de satisfacción del personal de Salud". Los resultados obtenidos indicaron que el 65% se encuentran insatisfechos con respecto a la Remuneración e incentivos, el 24%

manifiestan insatisfacción en la relación con su jefe y el 27% afirman que el ambiente de trabajo les genera insatisfacción.

Ñañez (2022) desarrolló una indagación con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de una pequeña empresa de Seguridad en Lambayeque. La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal–correlacional. El grupo muestral fueron 33 colaboradores. Los instrumentos fueron dos cuestionarios: el Cuestionario SL/SPC y el Cuestionario de Condiciones de Trabajo. En cuanto a los resultados obtenidos en esta investigación, se encontró que el 51.5% de la muestra está conforme con las condiciones de trabajo. Por otro lado, en lo que respecta a la variable satisfacción laboral predominó el nivel medio con 54.6%. Se concluyó que sí existe relación significativa y directa entre las variables.

Carranza (2020) tuvo por objetivo describir el grado de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa lambayecana de ladrillos. El estudio fue de enfoque cuantitativo, así como también observacional, transversal y prospectivo. La población en dicho trabajo es de 64 colaboradores a quienes se les evaluó con el Cuestionario SL - SPC Sonia Palma (1999) El nivel de satisfacción laboral fue Promedio. Se pudo determinar que el nivel de satisfacción con respecto a la dimensión condiciones físicas obtuvo una calificación de satisfecho.

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Satisfacción laboral

Considerando la definición en la cual se basan los autores del modelo de Meliá y Peiró (1998) la satisfacción laboral es la actitud que presenta el trabajador en relación a su experiencia con su entorno laboral.

Robbins y Judge (2009) señalan que la satisfacción laboral es la percepción favorable que se tiene sobre el trabajo, y es resultado de la evaluación que realiza el individuo sobre las cualidades de la empresa. Esto quiere decir que, si la persona observa las condiciones laborales de manera positiva va a influenciar en su grado de satisfacción, estas características observadas implican, por ejemplo: las condiciones de trabajo, la carga y presión en el trabajo, la remuneración, entre otras.

Entre las definiciones más actuales se encuentra la de Marín y Placencia (2017) quien indica que la satisfacción laboral es un estado afectivo positivo que es resultado de la percepción que tienen los colaboradores acerca de los roles que cumple y de su entorno laboral. En esta definición se puede deducir que la satisfacción implica estar conforme con la organización y con las funciones que realiza el trabajador.

1.2.2. Dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Las siguientes dimensiones son propuestas por Melía y Peiró (1989):

Remuneración: está referido al grado de satisfacción con respecto a los salarios percibidos, las oportunidades de promoción y a las oportunidades de formación, de desarrollo. Chiavenato (2007) menciona que, el salario es la compensación económica que recibe un trabajador como consecuencia de prestar sus servicios a una empresa, institución específica y que además cubre muchas necesidades de la vida del trabajador y de su familia.

Reconocimiento e incentivos. Gorbaneff (2009) afirma que, un incentivo es un plus que recibe un colaborador por algún reconocimiento que le otorga la organización por realizar de manera eficaz un trabajo o por haber logrado una meta planteada y que además tiene el poder de influir en el estado de ánimo del trabajador. Del mismo modo, Robbins y Judge (2009) refieren que los programas de intervención enfocados en el reconocimiento se relacionan con las

recompensas intrínsecas y extrínsecas que se emplean con le objetivo de reforzar acciones positivas del trabajador y recompensarlos por su desempeño eficaz y adecuado, lo cual hará que se esfuerce y sea visto por sus compañeros como ejemplo para replicar las conductas positivas que han sido premiadas impactando favorablemente a la organización empresarial.

Condiciones físicas: la Unión general de trabajadores (UGT, 2015) mencionan que, las condiciones físicas dentro del lugar de trabajo están determinados por una serie de herramientas o situaciones que se encuentran inmersas en el ambiente laboral, y que tienen el deber de garantizar el bienestar del empleado al momento de ejecutar sus labores de manera segura.

Supervisión: Consejería de Economía y Hacienda (2013) refieren que, la supervisión es la acción ejecutada por un colaborador que ha sido designada y ha atravesado por un proceso de capacitación para hacer cumplir las normas y expectativas de la empresa con la finalidad de aumentar la productividad de la empresa debido a que las acciones de supervisión facilitan la comprobación y verificación del buen rendimientos de los colaboradores, aparte de ello, velan por la seguridad de los mismos y los orientan cuando haya la necesidad de hacerlo.

Compañeros de trabajo: Robbins y Judge (2009) señalan que, es un conjunto formado por dos o más personas, que conviven día a día y que trabajan juntos para lograr un objetivo en común y para ello basan sus comportamientos en normas y reglas ya establecidas. Dentro de una organización las relaciones interpersonales son esenciales para sacar a flote el equipo de trabajo, de tal manera que si todos los compañeros poseen un trato respetuoso y cordial la jornada laboral se hace amena, incrementa la productividad y se generan lazos de confraternidad donde los trabajadores se apoyen mutuamente y consecuentemente esto se verá reflejado en la calidad de servicio que brinde la empresa a sus consumidores.

1.2.3. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Según Leiva (2007) refiere que, los factores organizacionales más significativos para determinar la satisfacción laboral son los siguientes: i) Reto del trabajo, es decir que el trabajador debe estar dotado de los conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse en el puesto de trabajo de manera eficiente para poder sentirse satisfechos, de lo contrario se sentirá frustrado al no poder cumplir con las expectativas y demandas que requiere un puesto laboral (citado en Cabrera,2018). ii) Sistema de recompensas, este factor refiere que el recompensar el trabajo bien ejecutado del colaborador le va a motivar a mantener el nivel y eficacia en sus labores asignadas, además de que sirva como ejemplo para sus compañeros e incentivarlos a realizar con entusiasmo sus tareas. iii) Condiciones favorables de trabajo, este factor hace hincapié en la importancia de contar con un ambiente laboral favorable para que el trabajador se sienta a gusto en su lugar de trabajo y poder desempeñarse de manera adecuada. iv) Colegas que brinden apoyo – Al igual que los factores antes mencionados este también es sumamente importante, pues será determinante contar con una persona de apoyo, ya sea tu jefe o líder que te respalde y oriente ante cualquier eventualidad ocurrida en el trabajo.

1.2.4. Condiciones de trabajo

Chiavenato (2007) define las condiciones de trabajo como el conjunto de herramientas que tienen como finalidad originar comodidad en el trabajador y poder así influenciar en su comportamiento y su productividad. Dichas condiciones se dividen en tres grandes grupos los cuales son: a. Condiciones ambientales, determinados por factores como la iluminación, la temperatura, y el ruido del espacio que utiliza el colaborador para realizar sus labores; b.

Condiciones de tiempo: como la duración de la jornada laboral, las horas extras y los días de descanso; y Condiciones sociales, es decir las relaciones que se establecen entre compañeros.

La Organización Internacional del Trabajo (2017) refiere que las condiciones de trabajo son un conjunto de características que tienen la capacidad para determinar y salvaguardar la integridad y bienestar del trabajador, así como también reducir los riesgos y/o peligros que se puedan suscitar dentro del lugar de trabajo. Así pues, cabe señalar la existencia de los factores materiales, ambientales y organizativos.

1.2.5. Dimensiones de la variable Condiciones de trabajo

Según Hayes et al (1998) plantea la existencia de 5 dimensiones que son descritas a continuación:

Seguridad: Gonzales et al. (2015) afirman que, la seguridad en el trabajo está constituida por una serie de acciones que establece el Área de SST de una organización y que cumplen con la finalidad prevenir y evitar accidentes en el trabajo que en ocasiones podría incapacitar de manera temporal o permanente a un empleado. De igual manera, Chiavenato (2007) afirma, que la seguridad laboral "es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes", (p. 336).

Carga de trabajo: Nicolaci (2008) refiere que la carga laboral es el resultado que se origina después de haber realizado algún tipo de trabajo y que en muchas ocasiones puede genera fatiga física, psicológica y mental. Así pues, es importante tener en cuenta que la frecuencia con la que se está expuesto a cargas laborales puede ocasionar un desgaste en la efectividad del trabajador y repercutir en su salud y desempeño.

Organización y distribución en el trabajo: Hamui (2010) menciona que, la organización en el trabajo implica la planificación y repartición de responsabilidades entre los trabajadores de

manera imparcial con el fin de lograr los objetivos organizacionales de manera efectiva. Para ello es importante subdividir la organización en Áreas que cumplan y se encarguen de funciones específicas para acortar tiempos de espera y brindar un mejor servicio según la población a la que se dirijan ya sean consumidores o clientes de otra índole.

Carga medioambiental. La Unión General de Trabajadores (UGT, 2012) señala que el medio ambiente físico del trabajo está constituido por distintos factores localizados dentro de la organización que forman parte del espacio donde los colaboradores realizan sus funciones; adicionalmente, estos factores se dividen en físicos (ruido, iluminación, temperatura, etc.), biológicos (virus, bacterias, hongos) y químicos (gases, vapores).

1.2.6. Factores que influyen en las Condiciones de trabajo

Entre dichos factores se mencionan aquellos que tienen la capacidad para generar agotamiento y/o frustración en el colaborador como: i) Inseguridad en el trabajo, no contar con un contrato que asegure la estabilidad laboral. ii) Salarios insuficientes para cubrir las necesidades básicas. iii) Horas extras de trabajo sin descanso semanal. iv) Materiales y/o equipos de trabajo sin protección, los cuales ponen el riesgo la integridad del trabajador v) Entorno laboral. vi) Fatiga Por otro lado, algunas medidas que podemos adoptar sería asegurarnos del cumplimiento de horarios de trabajo según el contrato sujeto al trabajador, sin realizar jornadas excesivas, brindando el descanso necesario en la semana y además percibir un salario justo con beneficios sociales como derecho a un seguro de salud o vacaciones según el tiempo laborado por la persona Esto beneficia no solo a los colaboradores que tienen el derecho a ejercer un buen rol como madres o padres sino también contribuye al bienestar de sus niños, quienes requieren la atención de sus padres y que la empresa debe comprender y consolidar horarios que no perjudiquen al trabajador, estas medidas potenciarán el estado de satisfacción de sus recursos humanos obteniendo una mejor actitud y resultados favorables.

1.2.7. Teorías de la Satisfacción laboral y las Condiciones laborales

El estudio de la satisfacción laboral se basa en función a la percepción que se tiene de una serie de condiciones de trabajo, así como de características del individuo. Su estudio ha sido clasificado en cuatro enfoques. La aproximación bifactorial (enfoque en el cual se basa el estudio para la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo), la aproximación basada en el concepto de la discrepancia, la aproximación dinámica y la aproximación situacional (citado en Ferrero, 2011). A continuación, se detalla la información:

i) Aproximación bifactorial

Estos modelos plantean que la satisfacción laboral se da cuando se cumplen las necesidades de los trabajadores.

- **Teoría de la motivación-higiene:** Herzberg (1959), quien sustenta esta teoría enfatiza en las diferencias entre satisfacción e insatisfacción en base a las condiciones laborales, identificando una serie de factores que pueden predisponer a esas dos condiciones:
  - Los factores que impulsan la satisfacción son conocidos como intrínsecos, motivadores o satisfactores (asociados al reconocimiento, el crecimiento personal, el progreso y la responsabilidad)
  - Mientras que los otros son reconocidos como los de higienes, extrínsecos o de apoyo (relacionados con las condiciones de trabajo, ambiente laboral, el salario, las relaciones interpersonales, la vida personal y la seguridad).

  Los primeros se relacionan con la satisfacción laboral y los segundos con la insatisfacción.

- **Modelo Factorial Empírico de 5 factores**

Meliá y Peiró (1998) ante su afán por estudiar amplias poblaciones con características totalmente diferentes lograron realizar un instrumento altamente confiable y además válido para emplearse de manera global, así pues plantearon distintas herramientas para evaluar la satisfacción laboral, las cuales se desglosan en 5 factores: 1. Factor de Satisfacción con la supervisión, donde el trabajador juzga las relaciones interpersonales con sus compañeros y el trato recibido por parte de su superior y la percepción de justicia que este tiene para con él; 2. Factor de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, relacionado a los aspectos medioambientales de su lugar de trabajo como la exposición al ruido, la iluminación, la temperatura, higiene; 3. Factor de Satisfacción con las prestaciones recibidas, este factor no solo hace referencia al salario percibido sino también a los beneficios y oportunidades ofrecidas por el empleador para el crecimiento profesional del trabajador; 4. Factor de Satisfacción Intrínseca del trabajo, este factor está determinado por la apertura que brinda el empleador al empleado para que pueda realizar las actividades en las que este destaca y son de su agrado; y 5. Factor de Satisfacción con la participación en la toma de decisiones, esto le permite al colaborador sentirse valorado y reconocer que forma parte importante del grupo de trabajo.

Gracias a esta investigación realizada por los autores antes mencionados se pudieron realizar numerosos estudios en diversas organizaciones de distintos rubros, ya que a través de dicha herramienta de medición se puede obtener un índice global y específico de las distintas facetas de la satisfacción laboral (citado en Febrero, 2011).

ii) Aproximaciones basadas en el concepto de discrepancia

Dentro de este enfoque se señalan 3 teorías las cuales se precisan a continuación:

- **Teoría del ajuste en el trabajo:** Basada en la discrepancia intrapersonal (Dawis y Lofquist, 1984). Dicha teoría hace hincapié en la interacción entre el individuo y su ambiente laboral (citado en Ferrero, 2011). Partimos de ahí, para señalar que debe existir congruencia tanto en las capacidades y destrezas que el empleado debe poseer para adaptarse satisfactoriamente a su lugar de trabajo, así como también este trabajo debe cumplir con las expectativas que este empleado tenga para cubrir sus necesidades físicas y emocionales. Es decir, si no se cumple una de estas dos situaciones se dará paso a la insatisfacción del individuo, puesto que si este cuenta con los habilidades para desempeñarse de manera eficaz en el trabajo pero este trabajo no cumple con sus perspectivas no se sentirá a gusto trabajando en dicha organización y viceversa, es decir si este trabajo cumple con los beneficios que este empleado anhela pero él no posee con las destrezas necesarias también sentirá frustración al no desempeñarse como debería ser. En conclusión, esta teoría refiere que la existencia o ausencia de la satisfacción laboral estará determinada por la disconformidad del individuo con respecto a las necesidades y valores que este quiere obtener de su trabajo y lo que realmente obtiene.
- **Teoría de la discrepancia:** Locke (1984) afirma que, las necesidades son un conjunto circunstancias innatas que surgen con el propósito de asegurar la supervivencia y el bienestar de todo ser vivo y que se dividen principalmente en dos grupos importantes, las necesidades físicas y las psicológicas, mientras que los valores son cualidades beneficiosos para el individuo (citado en Ferrero, 2018). Así pues, afirma que la satisfacción laboral se da como resultado del cumplimiento de valores laborales que cumplan con las necesidades del empleado en un determinado puesto de trabajo.
- **El modelo de la satisfacción de facetas:** Realizado por Lawler (1973), dicho autor refiere que la satisfacción se origina por la compatibilidad y congruencia entre lo que el individuo

piensa que debería recibir de manera justa y lo que recibe verdaderamente. Ahora bien, detallando lo mencionado líneas arriba cabe señalar que, la cantidad que el individuo cree que debería recibir (QDR) resulta de: (a) la percepción de las aportaciones que recibe a cambio de su trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados que obtienen sus compañeros, y (c) las características del trabajo percibidas. Mientras que, la percepción de la cantidad recibida (QER) está determinada por: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo (citado en Febrero, 2011).

iii) Aproximación situacional:

Estos teóricos mencionan que en la satisfacción laboral influyen aspectos como las características de la empresa, de las funciones y del propio colaborador. Entre la teoría más representativa se encuentra: i) Teoría de los sucesos situacionales: Quarstein et al. (1992) fueron los representantes de esta teoría. Ellos plantean que en la satisfacción laboral influyen las características situacionales (el salario, oportunidades de desarrollo, condiciones de trabajo, las relaciones entre compañeros y la supervisión) y los sucesos situacionales (pueden ser positivos o negativos, por ejemplo, dar a los empleados un espacio para descansar o las facilidades para que desarrolle sus funciones). Según esta teoría los trabajadores que deseen incorporarse a una empresa evaluarán ambos aspectos antes de aceptar incluirse en la organización.

iv) Aproximación dinámica:

Elaborado por Bruggemann (1974). Este modelo resalta la influencia significativa que tiene la personalidad del individuo para determinar su grado de satisfacción laboral, puesto

que señala que las características personales de los colaboradores serán pieza fundamental para adaptarse de manera satisfactoria a su entorno laboral. (citado en Ferrero, 2011).

1.2.8. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales

Medina (2015) señala que, las características más representativas de la satisfacción laboral son definitivamente las condiciones bajo las que operan los trabajadores. Especificando por ejemplo, los distractores tienen la capacidad para interferir en la concentración del empleado 25 mientras ejecuta su labor, así pues un distractor puede manifestarse de diversas manera como el ruido generado por maquinaria, la iluminación que brinda nuestro ambiente de trabajo, la temperatura en la que nos encontramos realizando nuestras labores, etc. Asimismo, un distractor no solo tiene la capacidad para disminuir nuestro rendimiento laboral sino que también puede producirnos problemas en nuestra salud. Por ello es sumamente importante que un ambiente de trabajo cuente con las medidas preventivas que aseguren la integridad del trabajador. Además de brindar otros incentivos que favorezcan la satisfacción como un buen salario, un horario adecuado, repartición justa de labores, reconocimientos y premiaciones al personal destacado, etc.

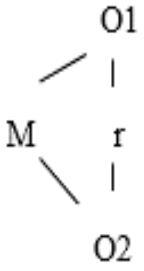
1.3. Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO POR DIMENSIÓN	NIVELES POR VARIBLE	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL	La variable satisfacción está compuesta por 5 dimensiones: remuneración, reconocimiento e incentivos, condiciones de trabajo, supervisión y compañeros de trabajo.	**REMUNERACIÓN**	- Bienestar laboral - Cubrir necesidades	1,2,3,4	Insatisfecho [4;9] Promedio [10;15] Satisfecho [16;20]	Insatisfecho [21;48] Promedio [49;76] Satisfecho [77;105]	**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23.**
		RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	- Recompensas - Oportunidad de desarrollo	5,6,7,8,9	Insatisfecho [5;11] Promedio [12;18] Satisfecho [19;25]		
		CONDICIONES FÍSICAS	- Uso de herramientas - Entrega de Epps	10,11,12, 13	Insatisfecho [4;9] Promedio [10;15] Satisfecho [16;20]		
		SUPERVISIÓN	- Relación con los jefes directos	14,15,16	Insatisfecho [3;6] Promedio [7;10] Satisfecho [11;15]		
		COMPAÑEROS DE TRABAJO	- Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales	17,18,19, 20,21	Insatisfecho [5;11] Promedio [12;18] Satisfecho [19;25]		
CONDICIONES DE TRABAJO	La variable se divide en cuatro dimensiones: seguridad, carga de trabajo, organización del trabajo y carga medioambiental	**SEGURIDAD**	- Políticas de seguridad - Herramientas de trabajo	1,2,3,4,5	Deficiente [5;11] Regular [12;18] Promedio [19;25]	Deficiente [20;46] Regular [47;73] Promedio [74;100]	**VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**
		CARGA DE TRABAJO	- Desgaste físico - Jornada laboral	6,7,8,9, 10	Deficiente [5;11] Regular [12;18] Promedio [19;25]		
		ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO	- Repartición de tareas. - Orientación e inducción	11,12, 13,14,15	Deficiente [5;11] Regular [12;18] Promedio [19;25]		
		CARGA MEDIOAMBIENTAL	- Exposición al ruido y/o sustancias tóxicas - Iluminación y ventilación	16,17, 18,19, 20	Deficiente [5;11] Regular [12;18] Promedio [19;25]		

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Diseño y contrastación de hipótesis

El diseño de investigación fue no experimental porque no se adulteran las variables, simplemente se realiza la observación de estas; de tipo correlacional; puesto que el objetivo fue determinar la relación entre dos variables. Por otro lado, la investigación es transversal y se ubica dentro del enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Operarios de producción de una empresa distribuidora de café.

O_1: Condiciones de trabajo.

O_2: Satisfacción laboral.

r: Relación entre variables

El análisis de correlación se ejecutó con la prueba de Spearman habiendo corroborado previamente mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk que la variable condiciones de trabajo y su dimensión carga de trabajo eran las únicas que cumplían el supuesto de normalidad, por lo que se decidió optar por análisis no paramétrico puesto que las demás dimensiones de esta variable, así como todas las dimensiones que componen la satisfacción laboral presentaban una distribución no normal. Shapiro-Wilk se consideró para el análisis de normalidad puesto que la

cantidad de trabajadores eran menos de 50, cantidad para la cual es recomendable esta prueba (Pardo y Ruiz, 2002). Cabe precisar que se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para el cumplimiento del último objetivo específico, esto dado que se cumple que los datos tienen un nivel de medición de razón (los puntajes directos de las dimensiones y las variables).

2.2. Población y muestra

Tamayo (2004) sostiene que la población es la totalidad de participantes utilizada para fines de una investigación y que cuentan con ciertas características como requisito.

Para el presente estudio, la población estuvo conformada por 47 colaboradores, operarios pertenecientes al área de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

Muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que, la muestra es un porcentaje característico de la población que permite conocer ciertos datos que se requieren para una investigación determinada.

En este caso, por ser una población reducida se decidió aplicar un censo, para Sánchez et al. (2002) este proceso implica recopilar la información de toda la población, esto se decidió debido a la accesibilidad que se tenía con los trabajadores, contando con un total de 47 empleados.

Criterios de inclusión

- Trabajadores del área de producción.
- Trabajadores en planilla de T-Soluciona.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encontraban de vacaciones.

- Trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad en la empresa.
- Trabajadores que no desearon participar de la encuesta.

Criterios de eliminación

- Respuestas en blanco.
- Preguntas con doble respuesta.

2.3. Técnicas e instrumentos

2.3.1. Técnicas: Considerando a Gonzales (2007) se utilizó como técnica de recolección de datos la técnica psicométrica, la cual consiste en ser un instrumento de evaluación en la cual el evaluado elige entre varias alternativas de respuestas la que mejor se ajuste a su actuar.

2.3.2. Instrumentos:

Instrumento para medir la satisfacción laboral: se empleó la última adaptación realizada en Cañete – Lima por Nonones (2018), la escala de Satisfacción laboral está compuesta por 21 preguntas, divididas en 5 dimensiones: la dimensión remuneración determinada por 4 ítems, la dimensión reconocimiento e incentivos con 5 ítems, 4 ítems para la dimensión condiciones físicas, la dimensión supervisión contiene 3 ítems y por último la dimensión compañeros de trabajo conformada por 5 ítems. A continuación, se expone su ficha técnica:

FICHA TÉCNICA

Nombre : Escala de satisfacción laboral S20/23.

Autores : Meliá et al. (1986), modificado por Meliá y Peiró (1998) y adaptado por Nonones (2018).

Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción de los operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

Procedimiento : Las preguntas tienen alternativas de respuestas basadas en la Escala de Likert, es decir se marcará puntaje (1) si se está totalmente en desacuerdo con la premisa, se marcará (2) si está en desacuerdo, (3) si le es indiferente, puntuará (4) si está de acuerdo y por última marcará (5) si está totalmente de acuerdo.

Validez : Meliá y Peiró (1989) determinaron que los ítems del S20/23 total demuestran tener correlaciones significativas entre ítems al igual que con los factores del S4/82 total. Nonones (2018) en el contexto peruano adaptó el instrumento demostrando su validez mediante un juicio de expertos, con un resultado favorable para aplicar. En Lambayeque, Castañeda (2020) evaluó la medida KMO, siendo >= 0.5; obteniendo que el 68% de la varianza total explica el constructo satisfacción laboral.

Confiabilidad : Meliá Peiró (1989) indican que la el Alfa de Cronbach general es de 0.92 y los factores oscilan entre 0.76 y 0.89. En Lima, Nonones (2018) demostró que el instrumento presenta el coeficiente anterior en 0.80. En Lambayeque, Castañeda (2020) calculó el valor de este mismo coeficiente

y resultó 0.84. En el presente estudio se obtuvo que la confiabilidad del instrumento medido a través del Alfa de Cronbach es de 0.94.

Calificación :

Variable y dimensiones	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho
Remuneración	4-9	10-15	16-20
Reconocimiento e incentivos	5-11	12-18	19-25
Condiciones físicas	4-9	10-15	16-20
Supervisión	3-6	7-10	11-15
Compañeros de trabajo	5-11	12-18	19-25
Satisfacción laboral	21-48	49-76	77-105

Instrumento para medir las condiciones de trabajo: la Encuesta de condiciones de trabajo contiene 20 ítems fraccionados de manera equitativa en la dimensión seguridad, dimensión carga de trabajo, dimensión organización y distribución de trabajo y la dimensión medioambiental cada una con 5 ítems.

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento : Encuesta de condiciones en el trabajo

Autores : Instrumento que desarrolló Hayes et al. (1998), modificado por Casas et al. (2002). Adaptado por Edgar Nonones Alcalá, en Cañete – Lima, 2018.

Objetivo : Determinar el nivel de condiciones de trabajo en los operarios de producción de la empresa Altomayo, Lambayeque.

Procedimiento : Las preguntas tendrán alternativas de respuestas basadas en la Escala de Likert, es decir se marcará puntaje (1) si se está Totalmente en desacuerdo con la premisa, se marcará (2) si está en desacuerdo, (3) si le es indiferente, puntuará (4) si está de acuerdo y por última marcará (5) si está totalmente de acuerdo.

Validez : Según Hayes et al. (1998) las intercorrelaciones entre los ítems oscilaron entre .33 y .76 y el análisis factorial reveló cinco factores, las dimensiones que son presentadas en el instrumento. En el contexto peruano Nonones (2018) sometió la encuesta a una evaluación de contenido por juicio de expertos, resultando favorable su aplicación.

Confiabilidad : Según Hayes et al. (1998) la encuesta total arroja un índice de Alfa de Cronbach de 0.87. Nonones (2018) por su parte encontró para este coeficiente un valor de 0.80. En el presente estudio se calculó el Alfa de Cronbach en 0.93.

Calificación :

Variable y dimensiones	Deficiente	Regular	Optimo
Seguridad	5-11	12-18	19-25
Carga de trabajo	5-11	12-18	19-25
Organización y distribución de trabajo	5-11	12-18	19-25
Carga medioambiental	5-11	12-18	19-25
Condiciones de trabajo	20-46	47-73	74-100

2.4. Equipos y materiales:

Para la elaboración de las tablas y los gráficos se empleó el programa Excel. Asimismo, para la demostración de la hipótesis y el análisis correlacional entre las dimensiones se utilizó el software estadístico SPSS conocido también por su nombre como Statistical Packageforthe Social Sciences.

En cuanto al procedimiento para realizar el estudio, se inició en primer lugar solicitando autorización del lugar de estudio para realizar la observación del problema y posteriormente la evaluación. En segundo lugar, detectando la problemática del lugar, se indagó en la literatura científica para determinar las variables específicas de estudio. En tercer lugar, se seleccionó un instrumento adecuado para evaluar a la muestra y que cumpla con los criterios de validez y

confiabilidad para que se obtengan resultados que describan tal cual las condiciones y características en las que se encontraba la muestra. En cuarto lugar, al contar con la autorización del lugar de estudio, se realizaron las coordinaciones para que los operarios puedan ser evaluados de manera presencial. Posterior a ello, se realizó el procesamiento de los datos y organización de los resultados mediante los programas previamente mencionados (Excel y SPSS). Finalmente, se procedió a la redacción del informe, discusión de los resultados y las sugerencias respectivas de acuerdo a los hallazgos obtenidos.

2.5. Aspectos éticos

Se han considerado los principios éticos de Alvarez (2018) quien plantea el respeto por tres principios en toda investigación: i) Respeto a las personas: constituye la valoración de la autonomía ante la participación del estudio, la persona es libre de decidir si desea incluir sus respuestas en la investigación o retirarse en cualquier momento. ii) Beneficiencia: referido a la garantía que ofrece el investigador hacia los participantes en velar su bienestar y seguridad social, emocional y física durante el desarrollo de la investigación. iii) Justicia: referido a practicar la igualdad sin distinción y discriminación a los participantes.

CAPÍTULO III: RESUTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

En la tabla 1 se visualiza la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de trabajo la cual es significativa y directa, con tamaño de efecto grande (Sig.= .000; Rho=.761; p=.872) por lo que la relación es de una magnitud importante y relevante. En tal sentido, cuanto mejores son las condiciones de trabajo, existe mayor satisfacción laboral.

Tabla 1

Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

		Condiciones de Trabajo
Satisfacción Laboral	Rho	,761**
	Sig.	.000
	p	.872
	1 - β	1.00
	N	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); p (tamaño del efecto) = .10 bajo, .30 mediano y .5 alto; 1 - β = potencia estadística

En la tabla 2 se observa que en la variable Satisfacción laboral, el 44.7% de los evaluados manifiesta un Nivel Promedio de satisfacción, el 40.4% se encuentra Satisfecho y el 14.9 % señala sentirse Insatisfechos.

Desglosando los resultados de la variable satisfacción laboral por dimensiones se observa que en la dimensión remuneración el 46.8% de los operarios manifiesta sentirse satisfecho con el salario que percibe por sus labores realizadas, el 34% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, y el 19.1% señala estar insatisfecho por el pago recibido.

En cuanto a la dimensión reconocimiento e incentivos el 40.4% de los operarios afirman estar satisfechos, el 44.7% manifiestan estar en un nivel promedio de satisfacción y el 14.9% expresan sentirse insatisfechos.

Con respecto a la dimensión condiciones físicas, solo el 27.7% de los operarios están satisfechos con las condiciones que brinda la empresa para realizar sus labores en condiciones óptimas, el 59.6% se encuentra en un nivel de satisfacción promedio y el 12.8% refiere sentirse insatisfecho.

En relación a la dimensión supervisión se evidencia que el 51.1% de los operarios manifiestan sentirse satisfechos en relación a sus mandos superiores y el 48.9% restantes en un nivel de satisfacción promedio.

Por último, en la dimensión compañeros de trabajo, el 68.1% de los operarios se encuentran satisfechos y el 31.9% restante en un nivel de satisfacción promedio.

A diferencia de las otras dimensiones, en las dos últimas no se evidenció un porcentaje de operarios insatisfechos lo que da indicios de la existencia de una buena comunicación entre operarios y supervisores.

En base a lo anterior, se puede concluir que, la percepción que tienen los operarios de producción de una empresa distribuidora de café con respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel promedio de satisfacción.

Tabla 2

Niveles de satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Variable: Satisfacción Laboral	Insatisfecho	7	14.9	14.9	14.9
	Promedio	21	44.7	44.7	59.6
	Satisfecho	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D1: Remuneración	Insatisfecho	9	19.1	19.1	19.1
	Promedio	16	34.0	34.0	53.2
	Satisfecho	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D2: Reconocimiento e incentivos	Insatisfecho	7	14.9	14.9	14.9
	Promedio	21	44.7	44.7	59.6
	Satisfecho	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D3: Condiciones físicas	Insatisfecho	6	12.8	12.8	12.8
	Promedio	28	59.6	59.6	72.3
	Satisfecho	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D4: Supervisión	Promedio	23	48.9	48.9	48.9
	Satisfecho	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D5: Compañeros de trabajo	Promedio	15	31.9	31.9	31.9
	Satisfecho	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

En la tabla 3 se describe la variable condiciones de trabajo, observándose que, el 100% de los evaluados señalan que en la empresa estas condiciones se encuentran en un nivel regular.

Ahora, revisando cada dimensión de esta variable se observó lo siguiente: en la dimensión seguridad el 42.6% de los operarios de producción señalan un nivel óptimo, mientras que el 55.3% señalan un nivel regular, y solo el 2.1% refiere que las condiciones de la dimensión seguridad están en un nivel deficiente.

En la dimensión carga de trabajo, el 89.4% de los operarios opinan que la carga laboral se encuentra en un nivel regular, el 8.5% señala que dicha dimensión se ubica en un nivel óptimo y el 2.1% expresa que está en un nivel deficiente.

Con respecto a la dimensión organización y distribución en el trabajo se encontró que, el 85.1% de los operarios la ubican en un nivel regular, el 10.6% en un nivel óptimo y el 4.3% en un nivel deficiente.

Por último, en la dimensión carga medioambiental, el 89.4% de los operarios aseguran que dichas condiciones se encuentran en un nivel regular, el 8.5% en un nivel deficiente y solo el 2.1% se inclinan por un nivel óptimo.

Con lo anterior, se puede concluir que, la percepción que tienen los operarios de producción de una empresa distribuidora de café con respecto a las dimensiones de la variable condiciones de trabajo se encuentra en un nivel regular.

Tabla 3

Niveles de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Variable: Condiciones de Trabajo	Regular	47	100.0	100.0	100.0
D1: Seguridad	Deficiente	1	2.1	2.1	2.1
	Regular	26	55.3	55.3	57.4
	Óptimo	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D2: Carga de trabajo	Deficiente	1	2.1	2.1	2.1
	Regular	42	89.4	89.4	91.5
	Óptimo	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D3: Organización y distribución de trabajo	Deficiente	2	4.3	4.3	4.3
	Regular	40	85.1	85.1	89.4
	Óptimo	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
D4: Carga medioambiental	Deficiente	4	8.5	8.5	8.5
	Regular	42	89.4	89.4	97.9
	Óptimo	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

En la tabla 4 se muestra la relación entre la satisfacción laboral y la seguridad la cual es significativa y directa con un tamaño de efecto grande (Sig.= .000; Rho=.812; p=.901), siendo la

magnitud de la relación importante y relevante, por tanto, a mayor seguridad percibida por los colaboradores, mayor es su satisfacción laboral.

La relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo es significativa e inversa con un tamaño de efecto grande (Sig.= .013; Rho=-.361; p=.601), siendo la magnitud de la relación importante y relevante, donde a menor carga laboral percibida por los colaboradores, mayor es su satisfacción laboral.

La relación entre la satisfacción laboral y la organización y distribución de trabajo es significativa y directa con un tamaño de efecto grande (Sig.= .000; Rho=.754; p=.868), siendo la magnitud de la relación importante y relevante, donde a mayor organización y distribución del trabajo por parte de la empresa, mayor es la satisfacción laboral de los colaboradores.

La relación entre la satisfacción laboral y la carga medioambiental es significativa e inversa con un tamaño de efecto grande (Sig.= .035; Rho=-.308; p=.555), siendo la magnitud de la relación importante y relevante, donde a mayor carga medioambiental, menor es la satisfacción laboral de los colaboradores.

Tabla 4

Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque.

		Seguridad	Carga de trabajo	Organización y distribución de trabajo	Carga medioambiental
Satisfacción Laboral	Rho	,812**	-,361*	,754**	-,308*
	Sig.	.000	.013	.000	.035
	p	.901	.601	.868	.555
	1 - β	1.00	.98	1.00	.98
	N	47	47	47	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral) **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); p (tamaño del efecto) = .10 bajo, .30 mediano y .5 alto; 1 - β = potencia estadística

En la tabla 6 se observa el análisis de regresión lineal múltiple por pasos realizado, estableciéndose cuatro modelos conformados por las dimensiones de las condiciones de trabajo, siendo todos los modelos significativos (Sig.=.000). Así mismo en la tabla 5 se observa que el primer modelo que incluye sólo a la dimensión seguridad explica el 64.9% de la variable

satisfacción laboral; el segundo modelo que incluye la seguridad y carga de trabajo explica el 65.2% de la satisfacción laboral; el tercer modelo que integra la seguridad, carga de trabajo y la organización y distribución del trabajo explica el 76.2% de la satisfacción laboral; mientras que, el cuarto modelo que abarca las tres dimensiones anteriores añadido la carga medioambiental explica el 75.8% de la varianza.

Tabla 5

Resumen del modelo - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción.

					Estadísticos de cambio					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,810[a]	.657	.649	8.689	.657	86.037	1	45	.000	
2	,817[b]	.667	.652	8.656	.010	1.338	1	44	.254	
3	,882[c]	.777	.762	7.162	.110	21.284	1	43	.000	
4	,883[d]	**.779**	.758	7.214	.002	.373	1	42	.545	2.621

a. Predictores: (Constante), Seguridad

b. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo

c. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo, Organización y distribución de trabajo

d. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo, Organización y distribución de trabajo, Carga medioambiental

e. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Tabla 6

ANOVA - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6495.240	1	6495.240	86.037	,000[b]
	Residuo	3397.228	45	75.494		
	Total	9892.468	46			
2	Regresión	6595.488	2	3297.744	44.010	,000[c]
	Residuo	3296.980	44	74.931		
	Total	9892.468	46			
3	Regresión	7687.086	3	2562.362	49.960	,000[d]
	Residuo	2205.383	43	51.288		
	Total	9892.468	46			
4	Regresión	7706.511	4	1926.628	37.017	,000[e]
	Residuo	2185.957	42	52.047		
	Total	9892.468	46			

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

b. Predictores: (Constante), Seguridad

c. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo

d. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo, Organización y distribución de trabajo

e. Predictores: (Constante), Seguridad, Carga de trabajo, Organización y distribución de trabajo, Carga medioambiental

En la tabla 7 se observa que, en el cuarto modelo, el cual abarca todas las dimensiones de las condiciones de trabajo, el mejor predictor de la satisfacción laboral es la dimensión seguridad (β=.497, p<.01), seguido de la dimensión organización y distribución del trabajo (β=.477, p<.01). En el caso de la carga de trabajo y carga medioambiental, a pesar de que son parte del modelo, estas dimensiones no son predictores significativos (p>.05) de la variable satisfacción laboral.

Tabla 7

Coeficientes - Regresión múltiple por pasos: condiciones de trabajo y satisfacción de laboral de los operarios de producción.

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			Estadísticas de colinealidad	
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Tolerancia	VIF
1	(Constante)	4.107	7.417		.554	.583		
	Seguridad	3.784	.408	.810	9.276	.000	1.000	1.000
2	(Constante)	17.784	13.944		1.275	.209		
	Seguridad	3.653	.422	.782	8.660	.000	.928	1.077
	Carga de trabajo	-.793	.685	-.104	-1.157	.254	.928	1.077
3	(Constante)	-14.260	13.466		-1.059	.296		
	Seguridad	2.309	.455	.494	5.079	.000	.547	1.828
	Carga de trabajo	-.325	.576	-.043	-.565	.575	.899	1.112
	Organización y distribución de trabajo	3.061	.664	.454	4.613	.000	.534	1.871
4	(Constante)	-10.346	15.002		-.690	.494		
	Seguridad	2.322	.458	.497	5.065	.000	.546	1.832
	Carga de trabajo	-.390	.590	-.051	-.661	.512	.870	1.149
	Organización y distribución de trabajo	3.214	.714	.477	4.503	.000	.469	2.134
	Carga medioambiental	-.348	.570	-.053	-.611	.545	.707	1.414

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

3.2. Discusión

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café. Para ello, se han empleado dos instrumentos, los cuales cumplieron con los criterios estadísticos de validez y confiabilidad. Se evaluaron a 47 colaboradores, los cuales representan una cantidad adecuada para realizar un análisis de tipo correlacional. Las limitaciones que se presentaron estuvieron asociadas a la falta de disponibilidad de los colaboradores para rendir la evaluación; no obstante, previa coordinación y planificación se cumplió con el objetivo.

En relación al objetivo general, se determinó que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo presentan una relación significativa, directa y con un tamaño de efecto grande. Este hallazgo indica que, mientras el colaborador presenta conformidad con su entorno laboral existe un espacio adecuado y relaciones interpersonales satisfactorias en su trabajo. Estos resultados son también explicados por Leyva (2007) quien indica que uno de los determinantes en el grado de satisfacción laboral son las condiciones de trabajo, debido a que los colaboradores se sienten más cómodos en un entorno en cual se les brinda las herramientas y aspectos necesarios para realizar sus funciones de manera adecuada y eficaz (citado en Cabrera, 2018). En cuanto a estudios con resultados similares se encuentra el de Grisales y Gallego (2020) quienes en una muestra de colaboradores de una empresa privada encontraron que la satisfacción laboral y las condiciones laborales presentan una relación significativa y directa. Romero et al. (2020) por su parte, en una muestra de trabajadores del sector salud encontraron los mismos hallazgos. En cuanto a estudios en el contexto nacional, Tavero y Ludeña (2022) encontró que ambas variables se relacionan significativamente, de forma directa y en un grado alto en una empresa contratista. García (2021) y Saavedra (2019) en el sector salud encontraron los mismos hallazgos. En cuanto al ámbito local,

se han identificado pocos estudios correlacionales entre ambas variables; sin embargo, un precedente relevante es el estudio de Ñañez (2022) en una muestra de trabajadores de seguridad, quien encontró una relación significativa y directa. Se ha podido observar que los hallazgos cumplen con el marco teórico referencial desarrollado en la Teoría de motivación-higiene propuesta por Herzberg (1959), la cual sostiene que existen factores motivacionales que pueden contribuir a que el trabajador se sienta satisfecho con su trabajo y que perciba sus funciones como un medio de desarrollo y logro. Considerando estos aspectos se hace relevante que las empresas en el contexto actual identifiquen necesidades que dificultan el adecuado desempeño de las funciones de cada trabajador.

En cuanto a la satisfacción laboral de los operarios de producción de una empresa distribuidora de café Lambayeque, se obtuvo que el nivel predominante es el promedio, al igual que en las dimensiones de reconocimiento e incentivos y condiciones físicas. Estos hallazgos indican que, los trabajadores en algunas ocasiones se encuentran conformes con su entorno laboral y en otras ocasiones no les agrada las condiciones ambientales y los incentivos ofrecidos por la empresa. Considerando a Robbins y Judge (2009) los trabajadores están presentando en ciertas ocasiones una sensación positiva sobre su trabajo evaluando de manera favorable sus características. En cuanto a estudios con hallazgos similares se encuentra el de Nonones (2018) quien en una muestra de docentes peruanos encontró que la mayoría se sentía indeciso en relación al grado de satisfacción. En el contexto local de igual manera, tanto en el estudio de Ñañez (2022) y en el de Carranza (2020) en una muestra de colaboradores lambayecanos, destacó también el nivel promedio de satisfacción. No obstante, existen estudios con resultados que difieren a los encontrados como el de Grisales y Gallego (2020), quien encontró un nivel alto de insatisfacción en los colaboradores, este estudio se desarrolló en el contexto internacional. Asimismo, los

estudios de Romero et al. (2020), Saldarriaga (2017), Tavero y Ludeña (2022) y García (2021), realizados en otros departamentos encontraron altos niveles de satisfacción en sus trabajadores. Las diferencias encontradas probablemente se den por el contexto donde se aplicaron las pruebas; debido a que se observa que en la mayoría de las investigaciones locales los resultados son similares a los hallados en el presente estudio.

Respecto a las condiciones de trabajo de los operarios de producción de una empresa distribuidora de café en Lambayeque destaca el nivel regular en la evaluación de las condiciones de trabajo, al igual que en las dimensiones de seguridad, carga de trabajo, organización y distribución de trabajo y la carga medioambiental. Según Chiavenato (2007) las condiciones de trabajo constituyen el conjunto de herramientas que tienen como finalidad originar comodidad en el trabajador y de esta manera influir en su comportamiento y su productividad; en función a este concepto los colaboradores en ciertas ocasiones no muestran una percepción favorable ante las medidas de seguridad, distribución del trabajo y los estímulos medioambientales que dificultan el desempeño de sus funciones. Las investigaciones que concuerdan con estos resultados son: Saavedra (2019) en una muestra de colaboradoras del sector salud encontró la predominancia de un nivel regular en las condiciones laborales. En esta misma línea, Nonones (2018) halló que el nivel regular destaca en general en las condiciones de trabajo, así como en sus respectivas dimensiones de seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo y carga medioambiental. En el contexto local, Ñañez (2022) en una muestra de colaboradores de seguridad obtuvo resultados similares. Hay que precisar que en el ámbito local son escasos los estudios que analicen las condiciones de trabajo y que determinen la relación entre las variables consideradas. Por otro lado, entre los estudios que difieren de los hallazgos actuales se encuentran aquellos realizados en el contexto internacional tales como el de Grisales y Gallego (2020) y Romero et al. (2020),

además en el contexto nacional se identificaron las investigaciones de Tavero y Ludeña (2022) y García (2021), quienes encontraron niveles adecuados de satisfacción con las condiciones de trabajo. Esta variabilidad de resultados podría deberse al contexto social o tipo de rubro al cual se dedican las organizaciones donde se realizaron los estudios.

Asimismo, referente a la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de las condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café en Lambayeque, se encontró que la satisfacción laboral se relaciona de forma significativa y directa con un tamaño de efecto grande con la dimensión seguridad y la organización y distribución del trabajo. Esto quiere decir, considerando a Chiavenato (2007) que cuando el trabajador percibe que las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes es adecuada va a existir una conformidad con el entorno laboral; de igual manera si se distribuye y planifica el trabajo adecuadamente se presenta un grado de satisfacción alto y viceversa. La investigación con hallazgos similares es la de Nonones (2018) quien encontró que la seguridad y la organización y distribución del trabajo se relaciona de forma directa, significativa y en grado moderado con la satisfacción laboral; mientras que las dimensiones carga medioambiental y de trabajo obtuvieron correlaciones en un menor grado. En cuanto a estudios diferenciados son escasos, debido a que la mayoría se ha focalizado en el análisis correlacional de ambas variables sin considerar las dimensiones.

En cuanto a las dimensiones de la Variable Condiciones de trabajo que constituyen los mejores predictores para la Satisfacción laboral en operarios de producción de una empresa distribuidora de café Lambayeque, se obtuvo que la dimensión seguridad constituye el mejor predictor de la satisfacción laboral, seguido de la organización y distribución del trabajo, esto se da porque según Correa et al. (2021) la importancia de cuidar el bienestar y seguridad del

colaborador ante peligros en su entorno laboral que pueden perjudicar su salud es necesario ya que al darle seguimiento puede evitarse el agotamiento y la frustración en el trabajo. Los estudios como se han mencionado anteriormente se han focalizado en el análisis correlacional de las variables sin brindar importancia a las dimensiones; no obstante, el antecedente más cercano que se puede observar es el de Nonones (2018) quien encuentra un mayor grado de relación de las dimensiones de seguridad y de organización y distribución del trabajo con la satisfacción laboral. Bajo este contexto, resulta necesario que la protección para la seguridad de los trabajadores no solo sea a nivel físico sino también a nivel emocional con una adecuada distribución del trabajo que ayude a manejar las exigencias laborales.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se concluye que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo se relacionan de forma significativa, directa y con un efecto de tamaño grande. Estos hallazgos hacen hincapié en la importancia de planes preventivos y de intervención que mejoren las condiciones de los colaboradores quienes se encuentran ocho horas diarias en el trabajo, lo que puede tener consecuencias directas en su bienestar, salud e integridad si no se tienen las medidas preventivas, además se ha observado que las condiciones inadecuadas de trabajo pueden llegar a ocasionar enfermedades ocupacionales, pérdidas de vidas humanas e incluso accidentes laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018); y si se considera la problemática desde la perspectiva de interés económico para las empresas, deficientes condiciones de trabajo traen consigo problemas de productividad para la organización y gastos irreparables. Por todo lo indicado queda sugerir a la comunidad científica que se amplíen las investigaciones en relación a las condiciones laborales en los distintos rubros empresariales con el fin de plantear y garantizar que las medidas de un trabajo digno y seguro sean respetadas de tal forma que se beneficie el trabajador y la organización.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Existe una relación significativa, directa y con tamaño de efecto grande entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo; esto quiere decir que, a mayor grado de conformidad del trabajador con sus funciones se presenta mejores condiciones en su entorno laboral para desarrollar sus funciones.

La satisfacción laboral en los colaboradores se da en un nivel promedio la igual que en las dimensiones de reconocimiento e incentivos y condiciones físicas; sin embargo, se muestran satisfechos en relación a la remuneración, supervisión y compañeros de trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo destaca el nivel regular al igual que en las dimensiones de seguridad, carga de trabajo, organización y distribución del trabajo y carga medioambiental.

La satisfacción laboral se relaciona de forma significativa y directa con un tamaño de efecto grande con la dimensión seguridad y la dimensión organización y distribución del trabajo; y de forma significativa e inversa con la dimensión carga de trabajo y carga medioambiental.

La dimensión seguridad constituye el mejor predictor de la satisfacción laboral, seguido de la dimensión organización y distribución del trabajo; por otro lado, la dimensión carga de trabajo y carga medioambiental no son predictores significativos de la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Al área de Recursos humanos se sugiere que se diseñe y ejecute un programa que contribuya a potenciar la satisfacción laboral y orientado reconocer el esfuerzo de los colaboradores, así como a mejorar los espacios de trabajo.

Las medidas a considerar en la mejora de la satisfacción laboral deben incluir: brindar incentivos laborales respecto a conductas y actitudes concretas de los colaboradores que aporten a los de la organización además de verificar que se cumpla con las herramientas y espacios adecuados para las jornadas laborales.

Se sugiere al Área de Recursos Humanos que verifique si se están cumpliendo con las normativas de seguridad, identificar al personal que tiene exceso de tareas, distribuir adecuadamente el trabajo, compensar las horas extras realizadas y garantizar que los colaboradores tengan los implementos adecuados en situaciones donde estén expuestos a fuertes ruidos, altas temperaturas u otro factor que implique un riesgo para la salud.

Se recomienda la elaboración e implementación de un plan anual de seguridad y salud en el trabajo, brindando capacitaciones de bioseguridad en el trabajo a los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo para mejorar la organización de las labores.

A la Gerencia se sugiere una gestión preventiva para la seguridad de los trabajadores que incluya el monitoreo de la salud de estos de manera constante y contar con equipos de primeros auxilios o un médico ocupacional que evalué la salud del personal periódicamente.

REFERENCIAS

Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín virtual, 7*(2), 122-149. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf

Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral, como determinante de la productividad del Capital humano, *Revista Universidad y Sociedad, 14*(3), 403-408. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.

Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana 2018* (tesis de grado, Universidad ESAN). https://hdl.handle.net/20.500.12640/1210

Carranza, S. (2020). *Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una ladrillera con sede en Lambayeque* (tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2852

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. y Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria, 6*(23), 143-160. https://docplayer.es/17372197-Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales-sanitarios.html

Castañeda, M. (2020). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019* (tesis de grado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo). http://hdl.handle.net/20.500.12423/2682

Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Comex. (2020). *Desempeño del Mercado laboral Peruano*. ComexPeru

Consejería de Economía y Hacienda (2013). *Supervisión en la intervención social: Mejora de la práctica profesional, los equipos de trabajo y los procedimientos técnicos*.

https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=13-SEM-4294%20PROTECCION%20MENORES%20Y%20FAMILIA.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=103957&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c$m2813,48035,48037,48268

Consultora Dench. (2022). *7 retos para los empleadores en el 2023*. Garrigues.

Correa, C., Ramos, V., Salazar, B. (2021). *Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana 2019* (tesis de grado, Universidad Peruana las Américas). http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1505

Dawis, R.W. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.

Eurofond (2019). *Working conditions in a global perspective*. Eurofond

Ferrero, J. (2011). *Estudio de la Satisfacción laboral* (tesis de grado, Universidad politecnica de Valencia). http://hdl.handle.net/10251/12333

García, N. M. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras* (tesis de grado, Universidad nacional de Trujillo). https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4753281

Gonzales, F., López, L. y Blanco, L. (2015). *Seguridad laboral*. (Cartilla Educativa Nº 2). Universidad Nacional de Costa Rica. https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%202web.pdf?sequence=1

Grisales, M. y Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira* (tesis de grado, Universidad Católica de Pereira). https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228

Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Editorial Ciencias Médicas.

Hamui, M. (2010). Estructura de organización en la trayectoria de dos grupos de investigación científica de ciencias básicas de la salud en la generación de conocimiento. *Revista mexicana de investigación educativa, 15*(46), 713-738. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000300003

Hayes, B., Tares, S. y Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *Pergamon, 3*(29),145-161. https://doi.org/10.1016/S0022-4375(98)00011-5

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill educación

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B (1959). *The motivation to work.* Wiley.

Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J. y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356-374.

Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole.

Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Walls (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley and Sons.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Condiciones de Trabajo. Módulo 5* (Educación obrera para el trabajo decente). https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080

Ovkariv, R. (2020). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito, Lambayeque, 2019* (tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2801712

Marín, H. S., y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, *Horizonte Medio, 4*(17), 42-52. https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

Medina, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016* (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://hdl.handle.net/20.500.12692/6585

Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*. Universidad de Valencia. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF

Meliá, J. L., Peiró, J. M. y Calatayud, C. (1986). El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. (Presentación del Cuestionario S4/82). M*illars. Rev. de Filosofía, Psicologia y Ciencias de la Educación, 11*(3-4), 43-78.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Ñañez, C. (2022). *Relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de una pequeña empresa de seguridad, Lambayeque 2021* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3095562

Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Hologramática*, *2*(8), 3-48. http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf

Nonones, E. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete*, 2017. (Tesis de grado). Universidad Cesar vallejo, Cañete, Perú.

Pardo A. y Ruiz, H. (2002). *SPSS 13. Guía para el Análisis de Datos*. Segunda Edición. McGraw Hill.

Quarstein, V., Mcafee, R. y Glassman, M. (1992) The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations 45*(8), 859 - 873. https://doi.org/10.1177/001872679204500806

Randstad (2019). Work-life balance economic and financial outlook for 2020. Randstad

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación.

Romero, J., Mercado, A., Diaz, S. y De la Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina, 21(1),* 138-149. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1148426/13-satisfaccion-laboral-y-condiciones.pdf

Saavedra, N. (2019). *Satisfacción laboral de las enfermeras y las condiciones de trabajo del área de neonatología en el hospital de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura 2019* (tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao). https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3164369

Saldarriaga, M. (2017). *Factores predictores internos y externos del nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas técnica de occidente y Julia Restrepo* (tesis de maestría, Universidad de Montemorelos). https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/237

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica. Cuarta edición.* Limusa.

Tavero, C. y Ludeña, H. (2022). *Incidencia de las Condiciones Laborales en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa contratista, Arequipa 2019* (tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa). http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/15030/RIlumahy_tahoca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo, _____,

identificada con DNI: _____ autorizo

mi participación de manera voluntaria para la realización del estudio **Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en los operarios de producción de la empresa distribuidora de café, Lambayeque 2019.**

Yo, Sheyla Stephanie Jiménez Leguía, identificada con DNI 72301287, estudiante del noveno ciclo de la carrera profesional de Psicología de la UNPRG, me responsabilizo a mantener la información recopilada de manera privada, así mismo se ejecutará de forma anónima. Si fuera el caso de que se tengan que publicar los resultados, no se mostrará identificación alguna de los colaboradores que participarán en este estudio.

Se me ha comunicado sobre el contenido de dicha investigación y que la colaboración de mi persona servirá de mucha ayuda para el propósito de esta.

_____	_____
Participante	**Estudiante**
Nombre:	**Nombre: Sheyla Jiménez**
DNI:	**DNI: 72301287**

Lambayeque, _____ de _____del 2019.

Anexo 2: Instrumento para medir la variable: Satisfacción laboral

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN						
1	Los ingresos que recibe por su labor como operario le generan bienestar a usted y a su familia.					
2	El trabajo que realiza como operario le hace sentir productivo					
3	El sueldo que recibe contribuye a mejorar su calidad de vida.					
4	El sueldo que percibe le hace sentir que su crecimiento personal es satisfactorio.					
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS						
5	Las recompensas que percibe en la empresa le son suficientes.					
6	Recibe algún tipo de incentivo por el trabajo que realiza en la empresa.					
7	Recibe recompensas por el trabajo extra que ejecuta en la empresa.					
8	Dentro de la política de la empresa existe un sistema de recompensas.					
9	Cuando realiza bien sus labores es reconocido por sus supervisores.					
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FÍSICAS						
10	Dispone de los recursos tecnológicos (maquinaria) para realizar su trabajo como operario.					

11	La empresa le brinda los implementos necesarios (guantes, tapaboca, gorros) para que usted pueda realizar sus funciones como operario.					
12	La maquinaria utilizada para ejecutar sus labores se encuentra en buen estado.					
13	Considera que el espacio físico de su trabajo está correctamente distribuido.					
DIMENSIÓN 4: SUPERVISIÓN						
14	Considera adecuada la labor de supervisión que se desarrolla en la empresa.					
15	Los supervisores de la empresa le brindan la confianza necesaria para recurrir a ellos cuando así usted lo crea conveniente.					
16	Cree usted que existe una relación cordial entre supervisores y operarios.					
DIMENSIÓN: COMPAÑEROS DE TRABAJO						
17	Usted y sus compañeros trabajan en conjunto para terminar la jornada laboral de manera exitosa.					
18	El trabajo en equipo que realiza con sus compañeros motiva a los demás.					
19	Se muestra con actitud amable frente a sus compañeros.					
20	Practica la solidaridad con sus compañeros de trabajo en las situaciones necesarias.					
21	Considera que sus compañeros de trabajo son amigables con usted.					

Anexo 3: Instrumento para medir la variable: Condiciones laborales

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD						
1	La empresa cuenta con un área de seguridad ocupacional.					
2	Recibe charlas diarias sobre la prevención de riesgos.					
3	Los ambientes de trabajo en la empresa cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad.					
4	Los equipos que utiliza para realizar sus labores se encuentran en perfectas condiciones.					
5	Existe un comité de seguridad en su trabajo.					
DIMENSIÓN 2: CARGA DE TRABAJO						
6	Considera que su ritmo de trabajo es agotador.					
7	Cree usted que las labores que realiza son fáciles de hacer.					
8	Realiza funciones extras fuera de su área de trabajo o fuera de horario.					
9	Se siente cómodo en el horario que trabaja.					
10	Considera que las horas que labora son las adecuadas.					
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO						
11	Considera que las funciones que realiza están distribuidas equitativamente.					
12	Siente que las labores que ejecuta son en mayor cantidad en relación a las de sus compañeros de otras áreas.					
13	Conoce las funciones que tiene que cumplir.					
14	Tiene conocimiento sobre las diferentes áreas a rotar en su puesto de trabajo.					

15	Sus supervisores le brindan la ayuda necesaria cuando usted lo solicita.					
DIMENSIÓN 4: CARGA MEDIOAMBIENTAL						
16	Las áreas de trabajo están expuestas al ruido.					
17	Está expuesto a temperaturas elevadas y/o por niveles muy bajos					
18	Las funciones que ejecuta en la empresa están expuestas a la manipulación o respiración de sustancias tóxicas.					
19	La ventilación en su área de trabajo es apropiada.					
20	La iluminación en el área de trabajo es la adecuada para realizar sus labores.					

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Encuesta de condiciones de trabajo	.931	20
Escala de satisfacción laboral	.948	21

Anexo 5: Base de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

9 : Cargadetrabajo 14 Visible: 64 de 64 variables

	Colaboradores	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT6	CT7	CT8	CT9	CT10	CT11	CT12	CT13	CT14	CT15	CT16	CT18	CT17	CT19	CT20	CondicionesdeTrabajo	Seguridad	Cargadetrabajo	OganizaciónydistribuciónDetrabajo	Cargame
1	1	4	4	5	5	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	5	68	22	14	18	
2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	4	62	18	14	16	
3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	5	4	3	2	5	3	3	2	2	1	5	4	64	17	13	16	
4	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	58	13	14	16	
5	5	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	63	15	16	16	
6	6	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	60	18	17	16	
7	7	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	1	1	1	5	5	66	20	15	18	
8	8	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	4	59	18	16	14	
9	9	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	65	20	14	16	
10	10	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	5	5	72	22	12	18	
11	11	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	5	2	3	3	3	1	2	1	4	4	61	18	15	16	
12	12	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	5	5	68	20	13	18	
13	13	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	62	18	16	16	
14	14	4	3	4	4	1	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	61	16	15	18	
15	15	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62	19	17	15	
16	16	5	5	5	4	4	1	5	1	5	4	4	2	4	4	5	2	1	1	4	4	70	23	14	19	
17	17	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	65	20	16	18	
18	18	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	5	5	72	22	12	18	
19	19	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	64	18	13	15	
20	20	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	67	20	14	18	
21	21	1	3	1	3	1	4	3	5	2	3	1	3	5	1	2	5	5	3	3	1	55	9	13	12	

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

9 : Cargadetrabajo 14 Visible: 64 de 64 variables

	Colaboradores	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT6	CT7	CT8	CT9	CT10	CT11	CT12	CT13	CT14	CT15	CT16	CT18	CT17	CT19	CT20	CondicionesdeTrabajo	Seguridad	Cargadetrabajo	OganizaciónydistribuciónDetrabajo	Cargame
27	27	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	68	20	14	18	
28	28	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	4	63	18	16	15	
29	29	5	4	5	5	4	1	5	1	5	4	4	1	4	4	4	2	1	2	5	4	70	23	14	17	
30	30	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	65	16	13	16	
31	31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	69	20	12	17	
32	32	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	1	4	2	2	2	4	2	53	12	16	15	
33	33	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	58	18	16	13	
34	34	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	62	19	15	15	
35	35	4	4	3	3	2	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	64	16	11	18	
36	36	4	4	4	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	62	18	14	12	
37	37	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	3	3	1	3	1	5	4	5	4	3	54	12	20	11	
38	38	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	59	15	15	16	
39	39	3	4	3	4	5	1	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	3	3	5	3	72	19	11	18	
40	40	1	3	3	3	2	4	2	5	2	3	1	4	4	1	3	5	2	4	2	2	56	12	14	13	
41	41	1	1	3	4	3	3	3	5	1	2	3	3	1	3	1	5	3	3	3	1	52	12	16	11	
42	42	4	4	4	4	4	1	5	1	3	3	5	1	5	4	4	1	1	1	3	3	61	20	17	19	
43	43	3	3	4	4	4	2	5	3	2	5	3	1	4	3	3	1	1	2	4	4	61	18	13	14	
44	44	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	65	19	15	17	
45	45	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	1	1	5	5	61	17	16	15	
46	46	4	5	5	5	4	1	5	2	5	5	4	2	5	4	4	1	1	1	3	4	70	23	12	19	
47	47	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	1	5	4	5	1	1	1	3	3	67	20	11	19	

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Anexo 6: Prueba de Normalidad

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	Condiciones de Trabajo	.102	47	,200*	.974	47	.362
	Seguridad	.192	47	.000	.929	47	.007
	Carga de trabajo	.120	47	.090	.961	47	.121
	Organización y distribución de trabajo	.185	47	.000	.913	47	.002
	Carga medioambiental	.184	47	.000	.934	47	.010
Satisfacción laboral	Satisfacción Laboral	.126	47	.060	.919	47	.003
	Remuneración	.203	47	.000	.925	47	.005
	Reconocimiento e incentivos	.186	47	.000	.944	47	.025
	Condiciones físicas	.152	47	.009	.941	47	.019
	Supervisión	.178	47	.001	.887	47	.000
	Compañeros de trabajo	.167	47	.002	.912	47	.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7: Autorización del lugar de estudio

T-SOLUCIONA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

La presente tiene como fin comunicar lo siguiente:

Yo, Gerente general de la consultora T- SOLUCIONA SAC Roberto Pérez Aguilar identificado con DNI N° 25830144

OTORGO AUTORIZACIÓN

A la señorita Sheyla Stephanie Jiménez Leguía, identificada con DNI N° 72301287 para que proceda a realizar y ejecutar las encuestas correspondientes a su proyecto de investigación titulado "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo en operarios de producción de una empresa distribuidora de café, Lambayeque 2019".

Atentamente,

T-SOLUCIONA
LIC. ROBERTO PEREZ AGUILAR
GERENTE GENERAL

Anexo 8: Reporte Turnitin

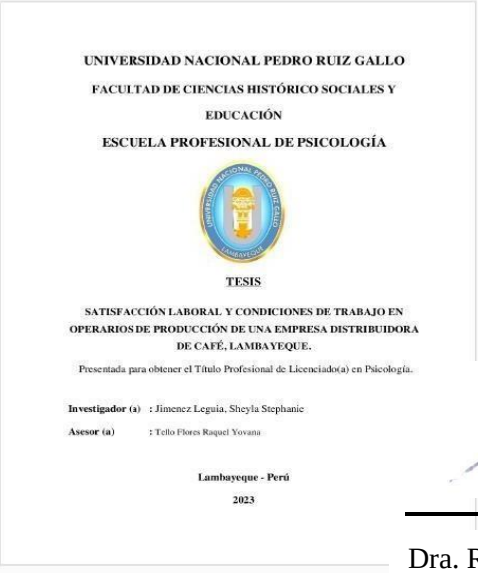
turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Sheyla Stephanie Jimenez Leguia
Título del ejercicio:	tesis pregrado
Título de la entrega:	SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OP...
Nombre del archivo:	Sheyla_Stephanie_Jimenez_Leguia_Tesis_ASESOR_REV_1.docx
Tamaño del archivo:	888.75K
Total páginas:	61
Total de palabras:	13,680
Total de caracteres:	78,004
Fecha de entrega:	26-abr.-2023 12:21a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2075863931



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OPERARIOS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CAFÉ, LAMBAYEQUE.

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Investigador (a) : Jimenez Leguia, Sheyla Stephanie

Asesor (a) : Tello Flores Raquel Yovana

Lambayeque - Perú

2023

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Asesora de la especialidad

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN OPERARIOS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CAFÉ, LAMBAYEQUE.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	6%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%

31	Fuente de Internet	<1 %
32	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
33	digitk.areandina.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	revistas.uece.br Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words
Excluir bibliografía	Activo		

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Asesora de la especialidad