

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa
Urbaniza Perú SAC, Ica 2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor

Vega Zapata, Arnold Neptalí

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura – Perú

2022

1. Palabras clave

Tema	Condiciones laborales y satisfacción laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas.

Keywords

Topic	Working conditions and job satisfaction
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management People Management.

2. Título

**Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa
Urbaniza Perú SAC, Ica 2022.**

3. Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar cuál es la relación entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022.

La metodología que se utilizó fue la siguiente: El Tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población estuvo compuesta de 15 colaboradores de la empresa en estudio, y la muestra poblacional fue también de 15 por ser más consistente y representativa para el estudio. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos se utilizó el cuestionario.

A través del presente estudio, se determinó que no existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de Urbaniza Perú SAC, durante el año 2022, en la ciudad de Ica; debido que el coeficiente de significación es 0.272, es decir es mayor al 0.05 ($0.272 > 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

4. Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between working conditions and satisfaction of the staff of the company Urbaniza Perú SAC, Ica 2022.

The methodology used was as follows: The type of research was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. The population was composed of 15 employees of the company under study, and the population sample was also 15 because it was more consistent and representative for the study. A survey was applied as a technique and the questionnaire was used as instruments.

Through this study, it was determined that there is no relationship between working conditions and job satisfaction, in the staff of Urbaniza Perú SAC, during the year 2022, in the city of Ica; because the coefficient of significance is 0.272, that is, it is greater than 0.05 ($0.272 > 0.05$); therefore, the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	01
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	01
5.2. Justificación de la Investigación.....	16
5.3. Problema.....	17
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	18
5.4.1. Conceptualización.....	18
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	21
5.5. Hipótesis.....	23
5.6. Objetivos.....	23
6. METODOLOGÍA.....	24
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	24
6.2. Población y muestra.....	25
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	25
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	25
7. RESULTADOS.....	27
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	41
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
10. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	48
11. ANEXOS Y APENDICES.....	55

Indice tablas

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del nivel de las condiciones laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	27
Tabla 2: Análisis de la dimensión Jornada laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	27
Tabla 3: Análisis de la dimensión Motivación laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	28
Tabla 4: Análisis de la dimensión Seguridad laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	28
Tabla 5: Detalle del nivel de la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	29
Tabla 6: Análisis de la dimensión relaciones interpersonales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	30
Tabla 7: Análisis de la dimensión desempeño de tareas del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	30
Tabla 8: Análisis de la dimensión desarrollo del personal del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	31
Tabla 9: Determinación de la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	32
Tabla 10: Análisis de correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción Laboral.....	33
Tabla 11: Examen de la relación que existe entre la jornada laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	34
Tabla 12: Análisis de correlación entre la jornada laboral y la satisfacción Laboral.....	35

Tabla 13: Examen de la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	36
Tabla 14: Análisis de correlación entre la motivación laboral y la satisfacción Laboral.....	37
Tabla 15: Examen de la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.....	38
Tabla 16: Análisis de correlación entre la seguridad laboral y la satisfacción Laboral.....	39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	33
Figura 2: Diagrama de dispersión Jornada laboral y la satisfacción laboral.....	35
Figura 3: Diagrama de dispersión motivación laboral y la satisfacción laboral.....	37
Figura 4: Diagrama de dispersión seguridad laboral y la satisfacción laboral.....	39

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Según Guerra (2019), Las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores del sector educativo de la ciudad de Trujillo, ya que la mayoría de ellos tienen un contrato indefinido (43%), reciben todos sus beneficios laborales y han trabajado de cuatro a cuarenta años en un sector en el que están satisfechos de trabajar.

Según Reaño (2019), Las circunstancias de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad en estudio tienen una asociación estadísticamente significativa, lo que sugiere que a medida que las condiciones de trabajo mejoran, también lo hace la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Saldarriaga (2017) En su estudio, determinó que la ergonomía, la formación empresarial, el número de personas a cargo y la edad son los factores que más influyen en la satisfacción laboral. Esto presenta opciones para aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores sin tener en cuenta los factores que no influyen en la satisfacción laboral, como el salario y la flexibilidad horaria.

Según Ore y Soto (2019), la conclusión de su tesis es que hay una relación entre la satisfacción laboral y las circunstancias de trabajo de las trabajadoras de salud

del Servicio Médico del Hospital Guillermo Kaelin 2018; a mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral.

Asimismo, Grisales y Gallegos (2020) En su investigación, los autores encuentran que existe una asociación sustancial entre la afectación y los niveles de descontento con las dimensiones establecidas de las circunstancias de trabajo, teniendo prioridad las condiciones físicas y ambientales, seguidas de la compensación; impactando en componentes particulares de la satisfacción de los empleados que pueden diferir por género, como es la satisfacción de la relación con el colaborador.

Asimismo, Pacora (2021) concluyó en su estudio que existe una relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019; además, se descubrió que, de un total de 98 empleados, 57 (58%) creen que hay malas condiciones de trabajo y 67 (69%) creen que hay buenas condiciones de trabajo. Como resultado, podemos decir que las malas circunstancias de trabajo causan descontento laboral entre el personal de limpieza pública; además, se descubrió que la dimensión de la jornada laboral con la segunda variable de la investigación tiene una relación directa. Es decir, un día terrible en el trabajo provocará descontento laboral.

Asimismo, Peralta (2019) determinó en su investigación que los trabajadores de la Empresa Minera en estudio consideran que las circunstancias laborales son buenas (51,0%). Los colaboradores de la Empresa Minera dicen estar satisfechos con su trabajo el 88,1 por ciento de las veces. La prueba de chi-cuadrado ($\chi^2=1,08$) revela que no existe relación estadísticamente significativa entre las

condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización Minera y de Construcción DCR de Arequipa ($p > 0,05$).

Según Huamaní (2021), En su investigación, observó que los responsables de la gestión de una empresa de transporte de mercancías declaraban estar expuestos a ciertas preocupaciones de seguridad, higiene, ergonomía y psicología en circunstancias laborales, así como estar contentos con sus empleos; también descubrió una relación entre ciertas condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Conforme, Alarcón, Gaytán y Ruiz (2018), en su artículo llega a la conclusión de que los deberes y derechos de los profesores están estructuralmente ligados a su entorno laboral, lo que influye en su rendimiento en el trabajo escolar cotidiano.

Asimismo, Larrea (2020) concluyó en su tesis que existe una relación positiva sustancial ($r = 0,892$, $p = 0,05$) que afecta las condiciones de trabajo y la satisfacción de los ciudadanos en la institución pública investigada.

Del mismo modo, Arone (2021) descubrió una relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras ($p < 0,05$; $r = 0,434$), debido a que las enfermeras se encuentran satisfechas con la manera en que vienen laborando, ofreciendo una atención de calidad; finalmente, se recomienda continuar con este tipo de investigaciones para mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras.

De igual manera, Bautista (2022) concluyó en su tesis que los docentes de instituciones públicas tienen mejores condiciones de trabajo que los de las instituciones privadas, debido a que los mecanismos de contratación son más

rigurosos y meritocráticos, como el examen de conocimientos, la entrevista personal y la evaluación de antecedentes, y también tienen mejores remuneraciones y prestaciones de ley; sin embargo, las condiciones de trabajo en ambas instituciones no son buenas, pero si regulares.

Cabrera (2020) afirma en su tesis que el 13,30% de la muestra global de la I.E. N° 130 Gran Amauta Mariátegui tiene un grado de satisfacción malo, mientras que el 86,70% tiene un nivel normal. El 10% de los instructores de la I.E. No. 2032 Manuel Scorza reportó un grado moderado de satisfacción laboral, mientras que el 90% reportó un nivel alto de satisfacción laboral. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis nula, ya que hay evidencia de que el grado de satisfacción laboral de los instructores de las dos instituciones es diferente.

Según la investigación de Guevara (2018), los trabajadores internamente en la empresa reportan satisfacción laboral en niveles favorables con un 20%, así como el nivel desfavorable con un 20% y el nivel medio con un 20%, y continua un nivel demasiado desfavorable con un 19% y el nivel favorable con un 19%, demuestra resultados contradictorios debido al faltante de gestión en la organización, como en las nuevas incorporaciones de recurso humano, así como para mantener a los colaboradores satisfechos. Por lo tanto, se recomienda aplicar la recomendación ofrecida en el estudio.

Por otra parte, Meza y Meza (2018) concluyen en su tesis que la percepción de los que rindieron la encuesta respecto a la satisfacción laboral es baja y consistente, debido a ciertos porcentajes resultantes en las dimensiones de satisfacción laboral y de desarrollo personal como muy baja y baja respectivamente, por lo que se sugiere poner más énfasis en el nivel de desarrollo personal, así como capacitaciones, talleres, seminarios, etc.

Asimismo, Vásquez (2017) en su investigación realizada en un policlínico de Lima confirmó la existencia de una conexión sustancial entre ambas variables y una vinculación entre la motivación laboral y los aspectos de satisfacción laboral.

En su tesis realizada en un hospital de Tacna, Rodríguez (2021) encontró que la seguridad y salud laboral podría impactar en la satisfacción de los empleados en un 85,3%. En consecuencia, las circunstancias de seguridad en el ambiente de trabajo, las necesidades laborales y la organización del trabajo en su conjunto podrían influir en la satisfacción del trabajador.

En conclusión, Asenjo (2019) demostró a través de su investigación que la empresa objeto de estudio cuenta con circunstancias laborales favorables, lo que se traduce en una alta calidad del trabajo para sus empleados. El 57,1 por ciento de los encuestados respondió que cree que su lugar de trabajo es seguro.

5.1.2. Fundamentación científica

Condiciones laborales

Según Chiavenato (2009), las circunstancias de trabajo de un trabajador son los elementos intrínsecos del entorno que repercuten en la motivación, la satisfacción laboral y el descontento.

Teoría de las condiciones de trabajo (Hackman y Oldham - 1980)

La plantilla de características de la tarea presentada por Hackman y Oldham es

una contribución esencial. Este concepto se basa en la premisa de que el trabajo es el motor de la motivación de los empleados. En particular, el trabajo aburrido y repetitivo inhibe su realización, pero el trabajo desafiante promueve el impulso. La variedad, la autonomía y la autoridad pueden hacer que un trabajo sea difícil: El enriquecimiento del trabajo y la rotación laboral son dos métodos para introducir diversidad y dificultad.

- Variedad: La medida en que las tareas del trabajo requieren una variedad de conocimientos y habilidades de los empleados.
- Identidad de la tarea: La medida en que el trabajo brinda la opción de adquirir una visión e inclusión, de modo que parezca completo. Trabajo de inicio a fin con un resultado claramente discernible.
- Valor de la labor: el impacto que la tarea tiene en otros dentro de la misma empresa o en su ambiente. En cuanto al proceso, la influencia en los clientes de dentro y fuera.
- Autonomía: ser responsable e independiente como respecto a la planificación y ejecución del trabajo. Autodisciplina que se puede practicar en la función.
- Retroalimentación: La medida en que el trabajador es informado de los resultados de su labor.
- La autonomía, por su parte, ha permitido siempre un sentimiento responsable del trabajo, las tareas y los resultados.

Cuando estos estados psicológicos están presentes, los individuos tienen un sentido de propósito en su trabajo y un sentido de responsabilidad personal. Se sienten tremendamente impulsados a alcanzar el éxito.

Dimensiones de las condiciones laborales

Las circunstancias de trabajo dependen de un gran número de colaboradores que se encargan de un determinado trabajo, de una persona o de un grupo de ellas, por lo que es crucial contar con las estrategias adecuadas de resolución de conflictos. (Castillo y Prieto 1990)

- Jornada laboral: Actividad que se realiza por un salario determinado y en circunstancias ideales.
- Motivación laboral: uso amplio de las emociones para priorizar la productividad del trabajo.
- Seguridad laboral: es un aspecto fundamental para garantizar el bienestar de los empleados dentro de una organización.
- Clima laboral: calor psico-emocional que un empleado o grupo de empleados recibe o siente del resto de la plantilla, lo que hace factible la colaboración.

Según Chiavenato (1999), hay tres categorías de circunstancias que influyen en la evolución del trabajo:

- Condiciones Ambientales de trabajo: en términos de iluminación, temperatura, ruido, etc. Circunstancias relativas al tiempo, como la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias, las pausas, etc.
- Condiciones Sociales: organización informal, posición social, etc.

Condiciones ambientales Aluden a las circunstancias físicas en las que el empleado realiza sus tareas, así como a las comodidades de que dispone.

Iluminación La iluminación es esencial para las actividades de cualquier individuo; aunque, esta condición no se refiere únicamente a la iluminación

general, sino también a la cantidad de iluminación que existe en el lugar, ya que una iluminación insuficiente puede causar fatiga ocular, dañar el sistema nervioso, ser la causa de una mala calidad de trabajo y ser la causa de numerosos accidentes; por lo tanto, todo lugar en el que se realicen labores debe encontrarse bien iluminado.

La temperatura media del cuerpo humano en reposo oscila entre 36,1 y 37,2 grados centígrados. La temperatura afecta a la salud, el confort, la productividad y la seguridad del trabajador. Los estudios ergonómicos sobre el lugar de trabajo y el entorno físico del individuo consideran que el calor y sus efectos son un factor ambiental esencial.

Ruido Según la Real Academia Española, el ruido es un sonido sin articulación, típicamente desagradable; en el entorno, se refiere a todo lo que es irritante para el oído. Las dos cualidades principales del sonido son la frecuencia y la intensidad.

Condiciones de tiempo

El trabajador está obligado a trabajar efectivamente en relación con la jornada laboral, las horas extraordinarias, las pausas de descanso, etc.,. Cabe destacar que jornada de trabajo y horario de trabajo no son sinónimos, ya que la jornada laboral se refiere al número de horas que un trabajador debe prestar servicio y el horario de trabajo se refiere al tiempo de entrada y salida.

Jornada de trabajo

Es el periodo mediante el cual un trabajador está disponible para prestar servicios laborales y/o personales y subordinados a su empleador

Horas Extras

Es el trabajo extra realizado fuera de la jornada normal, diaria o semanal, o la jornada inferior a la normal, diaria o semanal definida en el lugar de labores. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo califica las horas extraordinarias forzadas como una infracción administrativa de tercer grado si no son entregadas de forma efectiva y voluntaria por el trabajador al empresario.

Periodo de descanso Los colaboradores tienen derecho a descansos diarios, semanales y anuales o festivos legales en el centro de trabajo.

Condiciones sociales

Según Chiavenato (1999) la calidad de vida en el trabajo es la preocupación por el bienestar de la organización y la salud de los empleados mientras cumplen con sus obligaciones. Se prevé que la mejora de la calidad de vida en el trabajo no sólo mejorará las circunstancias laborales, sino que también aumentará la productividad del grupo de trabajo.

Relaciones con el jefe

Según el informe Randstad Award, el 49% de los empleados españoles desea un lugar de trabajo atractivo. A fin de crear un buen ambiente de trabajo, es fundamental que la conexión entre los subordinados y sus superiores sea lo más cordial y adecuada posible, sin que sea demasiado confiada ni impida la comunicación entre ellos y el equipo.

Relaciones con los compañeros

Normalmente, nos planteamos si tenemos un buen o mal jefe o si somos buenos o malos trabajadores, pero no nos planteamos si la relación con nuestros compañeros de trabajo es óptima, a pesar de que ésta ha sido la causa de despidos voluntarios o involuntarios, así como de un excelente o mal rendimiento laboral.

Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2015), La definición de satisfacción laboral es una buena actitud hacia el propio empleo que se deriva de la valoración de sus cualidades. Un empleado muy satisfecho tiene buenos sentimientos sobre su empleo, mientras que un empleado insatisfecho tiene sentimientos negativos sobre su trabajo. Cuando se habla de las actitudes de los empleados, a menudo se menciona la satisfacción laboral.

Causas de la satisfacción laboral

Molina (2014) La percepción del empleado sobre la importancia de su trabajo diario tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. El trabajo puede contribuir a la felicidad y el bienestar de un individuo, o puede tener el efecto contrario. Numerosas variables pueden influir en la felicidad laboral, entre ellas: la congruencia con los valores personales, el grado de responsabilidad, la percepción de realización profesional, los niveles de ambición y los grados de libertad en el desempeño del trabajo. Cuanto mayor sea la calidad de la vida profesional del empleado, mayor será su satisfacción; desde otra perspectiva, algunos empleados desean reconocimiento o participación en el trabajo, mientras que otros necesitan sociabilidad y estimulación.

Enfoque teórico de la satisfacción laboral

Robbins (1999) afirma que la satisfacción en el trabajo está determinada por el tipo de actividad, los incentivos, la forma de interacción y las condiciones de trabajo; también se cree que las características individuales del personal, según su posición, influyen en la percepción del trabajador de sentirse bien y satisfecho en la actividad que realiza. Existe la posibilidad de que el trabajador esté satisfecho si tiene vocación de servicio.

Hannoun (2011) Menciona que las acciones están mutuamente determinadas por las cualidades de las labores y la perspectiva del empleado sobre lo que quiere del trabajo. Las cualidades incluyen necesidades, valores y características individuales.

La triada de factores que influyen en la forma en que un empleado ve el "deber ser" son:

- La comparación social con otros empleados.
- Las cualidades de los puestos anteriores.
- Agrupaciones de citación.

Hay particularidades del lugar de labores que tienen un impacto significativo en la percepción del trabajador de sus circunstancias laborales actuales; entre ellas se encuentran la remuneración, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros de trabajo, la seguridad laboral y las oportunidades de promoción.

La satisfacción con el trabajo es actualmente una de las principales preocupaciones en diversas instituciones, ya que contribuye a la consecución de objetivos de calidad tanto para el empleado como para la institución para la que trabaja.

Según Weinert (1987) dijo que el interés comenzó y aumentó por una serie de razones relacionadas con la evolución de las ideas basadas en las organizaciones a través del tiempo. Weinert enumeró muchas razones:

- Posible relación de indicadores de productividad y la satisfacción en el entorno laboral.

- Probable evidencia de una asociación negativa entre la satisfacción laboral y las horas de trabajo perdidas
- Probabilidad de una correlación entre la satisfacción y el clima organizacional
- La creciente importancia de la calidad de vida en el trabajo como factor fundamental. La satisfacción en el trabajo tiene un impacto significativo en la vida cotidiana de todos los empleados.
- Mayor relevancia de la información y las estadísticas sobre los comportamientos, las percepciones de valores y los objetivos de los empleados.

Estar contento con el entorno de trabajo es un tipo de actitud distinta a la de sentirse impulsado por el trabajo. Se refiere sobre todo a la conducta del trabajador, aunque la energía y la intensidad también desempeñan un papel. Las mejores tácticas o programas a fin de dar motivación a los trabajadores son las que refuerzan la información a los mismos, dándoles así alternativas para alcanzar la felicidad laboral.

Peiró y Prieto (1996) sostienen que la satisfacción de una sola dimensión también está conectada a numerosas dimensiones como la derivación de varios aspectos que podrían estar correlacionados con los niveles de satisfacción de los empleados. Según Locke, la cantidad de satisfacción laboral es el total de los rasgos valorados, que se clasifican en varias dimensiones que incluyen los eventos y los agentes de la satisfacción laboral.

Las labores de trabajo, su diversidad, la cantidad de labores, la oportunidad de hacerse de nuevos conocimientos, el grado de dificultad, la probabilidad de alcanzar el éxito, el grado de control sobre el proceso, el salario y su distribución equitativa, los ascensos, el reconocimiento del trabajo, los beneficios en el

trabajo, las condiciones laborales, etc., son todos eventos o circunstancias que contribuyen a la satisfacción laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma (1999), aludió al hecho de que hay aspectos vinculados en un entorno empresarial:

1. Condiciones Físicas y/o Materiales. - Las características físicas o infraestructurales del entorno cotidiano del trabajador que apoyan el desempeño de sus funciones. Eustaquio (2016), Los empleados están entusiasmados con su lugar de trabajo. Les interesa un entorno de trabajo que promueva su bienestar y les permita rendir con éxito. Un entorno físico agradable y un lugar de trabajo bien diseñado permitirán aumentar la productividad y la felicidad de los empleados.
2. Beneficios Laborales y remunerativos. - Refleja el nivel de placer en relación con el incentivo económico percibido por el trabajo que se realiza. Según Robbins (2012), los trabajadores quieren ocupaciones que les permitan utilizar sus habilidades y que les proporcionen una variedad de tareas, independencia y retroalimentación del rendimiento; estos rasgos hacen que un puesto sea cognitivamente difícil.
3. Políticas Administrativas. - El grado de acuerdo con las políticas o normas de la institución. Consiste en todas las estructuras institucionales, legales y administrativas a través de las cuales el Estado ejerce su autoridad, dirigiendo y definiendo el curso de las otras dimensiones y revelando las relaciones entre elegidos y electores.
4. Relaciones Sociales. - La cantidad de placer con las interrelaciones con otros miembros de la organización con los que comparte las actividades diarias.

Según Chiavenato (2010), las relaciones sociales son las actividades y actitudes que resultan de las interacciones entre individuos y grupos. Cada individuo tiene una personalidad única que impacta en la conducta y actitudes de aquellos con los que interactúa, a la vez que es impactado por los demás. Las personas intentan adaptarse a otros individuos y grupos: quieren ser comprendidas, aceptadas e incluidas para lograr sus objetivos particulares. La conducta humana se ve afectada por las normas informales y las actitudes de los grupos a los que se pertenece.

5. Desarrollo Personal. - Posibilidad de que el empleado realice actividades de autorrealización. Para desarrollarse o progresar se establecieron objetivos y se enfrentaron obstáculos en el camino, haciéndolos más lejanos e inaccesibles. La actitud ante estos obstáculos influirá en la rapidez con la que se alcancen los objetivos; por tanto, la clave del éxito es aprender a responder positivamente a los obstáculos y a vencerlos. Según Goleman (2006), el desarrollo o crecimiento personal se define como la motivación para mejorar que impulsa el movimiento hacia adelante, o lo que una persona puede lograr más allá de su desarrollo natural apropiado para su edad.
6. Desempeño de Tareas. - El valor que el empleado atribuye a sus actividades diarias dentro de la organización para la que trabaja. Amaru (2008) afirmó que el desempeño de un colaborador es el resultado que logra. El cumplimiento de los deberes y responsabilidades que contribuyen a la creación de una cosa o servicio y la ejecución de las tareas administrativas por parte de un candidato a un puesto de trabajo dependen de una serie de variables, según el ponente. La motivación es uno de los aspectos más vitales de un trabajo.
7. Relación con la Autoridad. - La evaluación del empleado de su relación con su supervisor inmediato y con respecto a sus responsabilidades diarias. Nash creía que esto tenía consecuencias prácticas para las empresas que buscaban

aumentar la productividad; en este sentido, los directivos debían establecer un contacto directo con sus colaboradores, lo que redundaría en una mayor producción por parte de éstos (Nash, 1988).

5.2. Justificación

Justificación teórica

El objetivo de este estudio es dar información precisa sobre la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados, así como establecer si es necesario modificar o desarrollar métodos para mejorar la capacidad de la empresa para funcionar eficazmente.

Justificación práctica

Este estudio pretende examinar los aspectos de las circunstancias laborales que se asocian a la satisfacción laboral con el fin de dar sugerencias a la empresa para que pueda tomar decisiones que produzcan valor para los empleados y, a su vez, beneficios para la empresa.

Justificación metodológica

Este estudio utiliza enfoques de análisis de las condiciones laborales para proporcionar datos que puedan ser considerados por la organización en términos de satisfacción laboral.

Asimismo, la información proporcionada por el propietario de Urbaniza Per SAC es de gran relevancia, ya que permite comparar la información recogida al finalizar el estudio con la proporcionada con anterioridad.

Justificación social

En primer lugar, los beneficiarios inmediatos de las medidas que se adopten tras la realización de este trabajo serán los trabajadores de la empresa investigada, ya que se asegura que obtendrán una mejora de las condiciones laborales. Se sentirán satisfechos y mejorarán su trabajo con más pasión y entusiasmo, en beneficio de Urbaniza Per SAC.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica, 2022?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

5.4.1. Condiciones laborales

Definición Conceptual

Castillo y Prieto (1990), definen las circunstancias de trabajo como todas las cualidades que giran en torno al trabajo desde el punto de vista de cómo el trabajo afecta a los individuos; por tanto, las condiciones de trabajo incluyen no sólo la limpieza, la seguridad y los factores físicos, sino también los factores psicológicos.

Benavides (2015) define las condiciones de trabajo como todos aquellos elementos que se sitúan alrededor del trabajo pero que no son el trabajo en sí mismo, incluyendo el conjunto de factores circundantes, afirmando así que las

condiciones de trabajo tienen tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Condiciones de empleo y Violencia y amenaza en el trabajo.

Definición Operacional

Son las situaciones o contextos que se encuentran en el centro laboral y que influyen en el desempeño de las labores que realizan los trabajadores. Esta variable se trabajará con las dimensiones: jornada laboral, motivación laboral y seguridad laboral.

Definición conceptual de las dimensiones

Jornada laboral

Minaya (2009) define la jornada laboral como el tiempo que debe el trabajador al empresario debido a la vinculación contractual entre ambas partes; una relación que es bilateral y en la que ambas partes tienen derechos y responsabilidades.

Motivación laboral

Butterfield (2005) afirma que "la motivación es lo que impulsa las acciones y los comportamientos de una persona. Es una combinación de procesos cognitivos, fisiológicos y psicológicos que influyen en la intensidad y la dirección de las actividades y la energía de una persona en una situación determinada."

Seguridad laboral

Enrique, González, Pizarro y Sánchez (2007) describen la seguridad laboral como los enfoques y procesos destinados a eliminar o reducir el riesgo de accidentes laborales.

5.4.2. Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Hellriegel y Slocum (2009), a satisfacción laboral muestra el grado de satisfacción de los individuos con sus ocupaciones. Además, estos autores sugieren que la felicidad en el trabajo se ha asociado con la retención de los empleados y la baja rotación.

Davis y Newstrom (2003), describen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones positivas o negativas que las personas tienen hacia su trabajo. La actitud afectiva es una emoción relativa de agrado o desagrado hacia algo.

Definición Operacional

Es el gusto o complacencia que sienten los trabajadores al realizar sus actividades laborales en su centro de trabajo. Esta variable se trabajará con las dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño de tareas y desarrollo del personal.

Definición conceptual de las dimensiones

Relaciones interpersonales

Hanco, Carpio, Laura y Flores (2021), Las relaciones interpersonales son interacciones recíprocas entre dos o más personas. Las interacciones

interpersonales son un componente fundamental de la existencia humana, sirviendo como medio y como meta en sí mismas. El hombre es, por naturaleza, una criatura social que debe interactuar con los demás y no puede existir de forma aislada.

Desempeño de tareas

Gorriti (2010) El rendimiento de la tarea es la definición tradicional de ejecución; se refiere a las acciones que crean el producto o servicio que cumple con las obligaciones de la organización. Este tipo de rendimiento se resume en las responsabilidades más importantes de un puesto, tal y como determina el método de análisis de puestos.

Desarrollo del personal

El desarrollo personal se describe como el proceso a través del cual un individuo se esfuerza por maximizar sus capacidades y hacer realidad sus objetivos, deseos, inquietudes, aspiraciones, etc., motivado por el deseo de superación y el afán de encontrar un propósito en la vida (Dongil y Cano 2014)

5.4.3 Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Condiciones laborales

Variable 2: Satisfacción laboral

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Condiciones laborales	Son aquellas características que rodean al trabajo desde el punto de vista de cómo el trabajo afecta a los individuos; así, las circunstancias de trabajo incluyen no sólo la limpieza, la seguridad y los factores físicos, sino también los psicológicos (Castillo y Prieto, 1990).	Son las situaciones o contextos que se encuentran en el centro laboral y que influyen en el desempeño de las labores que realizan los trabajadores	Jornada laboral	Horario	1
				Trabajo extra	2
				Flexibilidad	3
				Equidad	4
			Motivación laboral	Capacitación	5
				Complacencia	6
				Esparcimiento	7
				Acompañamiento	8
			Seguridad laboral	Señalización	9
				Implementos	10
				Beneficios de salud	11
				Protocolos	12
Satisfacción laboral	Son aquellas características que rodean al trabajo desde el punto de vista de cómo el trabajo afecta a los individuos; así, las circunstancias de trabajo incluyen no sólo la limpieza, la seguridad y los factores físicos, sino también los psicológicos (Castillo y Prieto, 1990).	Es el gusto o complacencia que sienten los trabajadores al realizar sus actividades laborales en su centro de trabajo.	Relaciones interpersonales	Comunicación	13
				Buen trato	14
				Compañerismo	15
				Tolerancia	16
			Desempeño de tareas	Capacidades	17
				Profesionalismo	18
				Retroalimentación	19
				Puesto de trabajo	20
			Desarrollo del personal	Capacitaciones	21
				Ascensos	22
Reconocimientos	23				
Estímulos	24				

5.5. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: La relación entre las condiciones y la satisfacción laboral es muy significativa, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Hipótesis Nula

H0: La relación entre las condiciones y la satisfacción laboral no es muy significativa, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de las condiciones laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022
- Detallar el nivel de la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.
- Examinar la relación que existe entre la jornada y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

- Analizar la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

6. Metodología del trabajo

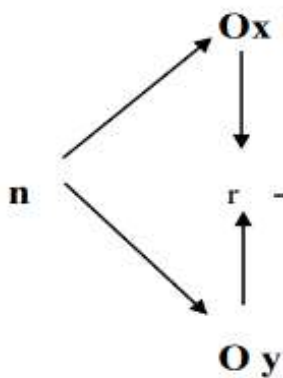
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

Acorde al tema trazado y a los objetivos planteados, fue no experimental, ya que el comportamiento de las variables fue observado y documentado sin ser manipulado.

Diseño de la Investigación

Se trabajó el presente estudio bajo un diseño de tipo descriptivo, además de correlacional, debido que llegó a establecer la relación que existe entre las variables de la investigación, y de corte transaccional puesto que los datos recolectados se recopilaron en un solo momento sin necesidad de modificar el contexto en que se presentó



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Condiciones laborales)

Oy = Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población – Muestra:

Población:

La población de estudio fue 15 trabajadores de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Muestra:

La muestra para el estudio fue de 15 trabajadores, bajo el criterio que dicha muestra es más consistente y representativa de la población.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Como técnica, se utilizó la encuesta para recoger datos sobre los componentes del estudio..

Instrumentos:

Se utilizó un cuestionario de preguntas bien construido para recoger datos sobre las variables de la investigación.

Se empleó el "Juicio de Expertos" para su validación, y se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos adquiridos se analizaron mediante el programa SPSS versión 25. Los resultados de este enfoque fueron contabilizados, analizados e interpretados mediante tablas y figuras estadísticas que fueron debidamente formateadas y apoyadas para su visualización por Microsoft Excel.

Estos datos y tablas permitieron sacar conclusiones y hacer sugerencias aplicables.

Se utilizó el análisis estadístico Chi-cuadrado para examinar si existe o no una correlación entre las variables.

7. Resultados

7.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Descripción del nivel de los contextos laborales del personal de la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Mala	5	33,3	33,3
Regular	6	40,0	73,3
Buena	4	26,7	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN

El 40% de los trabajadores encuestados, opinaron que los contextos laborales son de nivel regular, en la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica; el 33.3% opinaron que es mala; y el 26.7% restante opinaron que es buena.

Tabla 2

Análisis de la dimensión Jornada laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Baj	2	13,3	13,3
Med	6	40,0	53,3
Alt	7	46,7	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 46.7% de los trabajadores encuestados, de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, opinaron que la jornada laboral es de nivel alto; el 40% opinaron que es medio; y el restante 13.3% opinaron que es bajo.

Tabla 3

Análisis de la dimensión Motivación laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Baj	10	66,7	66,7
Med	3	20,0	86,7
Alt	2	13,3	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 66.7% del recurso humano encuestado, de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, opinaron que la motivación laboral es de nivel bajo; el 20% opinaron que es media; y el restante 13.3% opinaron que es alta.

Tabla 4

Análisis de la dimensión Seguridad laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Baj	5	33,3	33,3
Med	5	33,4	66,7
Alt	5	33,3	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 33.4% de los trabajadores encuestados, de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, opinaron que la seguridad laboral es de nivel medio; el 33.3% opinaron que es alto; y el restante 33.3% opinaron que es bajo.

Tabla 5

Detalle del nivel de la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Baj	10	66,7	66,7
Med	4	26,6	93,3
Alt	1	6,7	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN

El 66.7% de los trabajadores encuestados, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica; el 26.7% opinaron que es media; y el 6.7% restante opinaron que es alta.

Tabla 6

Análisis de la dimensión relaciones interpersonales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
Mal	7	46,7	46,7
Regul	6	40,0	86,7
Bue	2	13,3	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 46.7% de los encuestados, opinaron que las relaciones laborales son de nivel malo; el 40% opinaron que es regular; y el restante 13.3% opinaron que es bueno.

Tabla 7

Análisis de la dimensión desempeño de tareas del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
BAJO	9	60,0	60,0
MEDIO	4	26,7	86,7
ALTO	2	13,3	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 60% de los encuestados, opinaron que el desempeño de tareas es de nivel bajo; el 26.7% opinaron que es medio; y el restante 13.3% opinaron que es alto.

Tabla 8

Análisis de la dimensión desarrollo del personal del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

RESPUESTAS	ENCUESTADOS	% válid	% ac.
BAJO	8	53,3	53,3
MEDIO	5	33,4	86,7
ALTO	2	13,3	100,0
Total	15	100.0	

INTERPRETACIÓN:

El 53.3% de los encuestados, opinaron que el desarrollo de personal es de nivel bajo; el 33.4% opinaron que es medio; y el restante 13.3% opinaron que es alto.

7.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 9

Determinación de la relac. que existe entre los contextos laborales y la satisfacción laboral del recurso humano de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Análisis del Chi Cuadro			
Indicadores	V	df	Significac asintót (bilat)
Chi-cuadrad de Pears.	98,750 ^a	91	,272
Rzn de verosim	56,968	91	,998
Asociac linl por linl	5,047	1	,025
# de casos válid	15		

a. 112 casill (100,0%) han esper un recuen menos que 5. El recuen mínim esper es ,07.

Según la tabla 9, el coeficiente de significación es 0.272, es decir es mayor al 0.05 ($0.272 > 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa; es decir, las condiciones laborales no presentan relación alguna con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

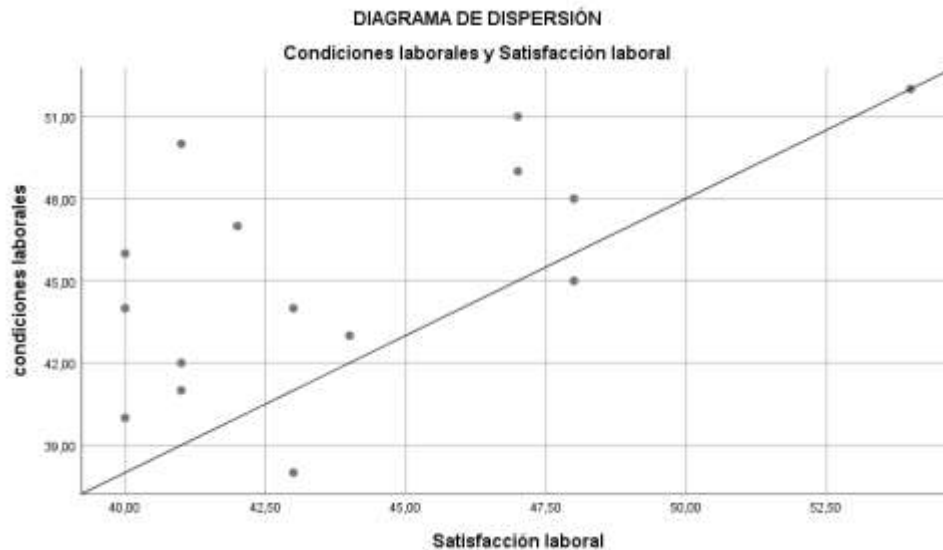
Tabla 10

Análisis de correlac. entre las condic. Labor. y la satisfac Lab.

			Cond lab (Agrupada)	Satisfacción Lab. (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Condic lab (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,370
		Sig. (bilateral)	.	,063
	Satisfac Lab (Agrupada)	N	15	15
		Coefficiente de correlación	,370	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	15	15

Según la tabla 10, entre condiciones laborales y la satisfac. Lab., existe una correlación positiva débil; así mismo, el nivel de significación es 0.063 mayor al 0.05 ($0.063 > 0.05$); por lo tanto, las condiciones laborales no presentan relación con la satisfacción laboral.

Figura 1.



INTERPRETACIÓN.

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: condiciones laborales y la satisfacción laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 11

Examen de la relación que existe entre la jornada laboral y la satisf lab del recurso humano de la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Análisis del Chi Cuadro

Indicadores	V	df	Significac asintót (bilat)
Chi-cuadrado de Pears.	44,000 ^a	42	,387
Rzn de verosim	33,235	42	,831
Asociac linl por linl	,788	1	,375
# de casos válid	15		

a. 56 casill (100,0%) han esper un recuen menos que 5. El recuen mínim esper es ,07

Según la tabla 11, el coeficiente de significación es 0.387, es decir es mayor al 0.05 ($0.387 > 0.05$); por tanto, la jornada laboral no presenta relación con la satisfac laboral en la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

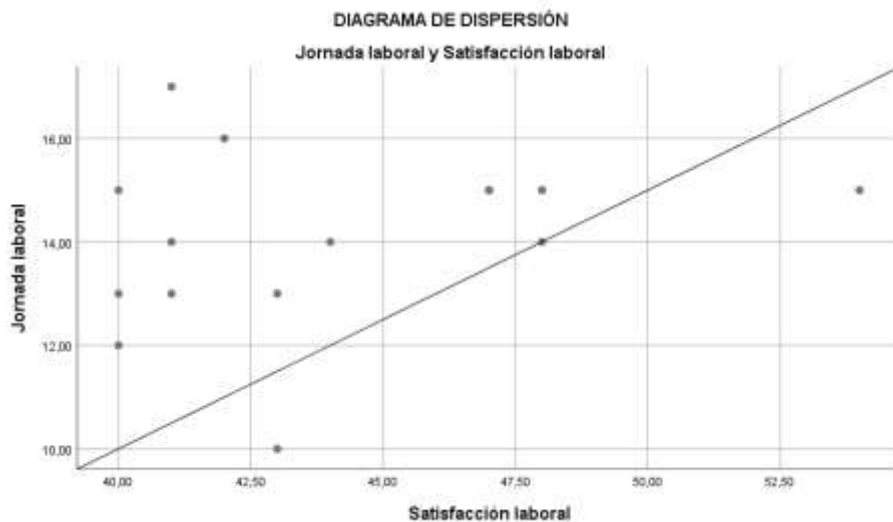
Tabla 12

Análisis de correlación entre la jorn. Lab. y la satisf. Lab.

		Jorn lab (Agrupada)	Satisfac Lab (Agrupada)
Tau_b de Kendall		Coefficiente de correlación	1,000
	Jorn lab (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,278
		N	15
	Satisfacción Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,227
		Sig. (bilateral)	,278
		N	15

Según la tabla 10, entre la jornada laboral y la satisf lab, existe una correlación positiva débil; así mismo, el nivel de significación es 0.278 mayor al 0.05; por lo tanto, la jornada laboral no presenta relación con la satisfacción laboral.

Figura 2.



INTERPRETACIÓN.

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la jornada laboral y la satisfacción laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Examen de la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del recurso humano de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Análisis del Chi Cuadro

Indicadores	V	df	Significac asintót (bilat)
Chi-cuadrado de Pears.	41,875 ^a	35	,197
Rzn de verosim	32,556	35	,587
Asociación línea por línea	8,109	1	,004
# de casos válidos	15		

a. 48 casos (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07

Según la tabla 13, el coeficiente de significación es 0.197, es decir es mayor al 0.05 (0.197 > 0.05); por tanto, la motivación laboral no presenta relación con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

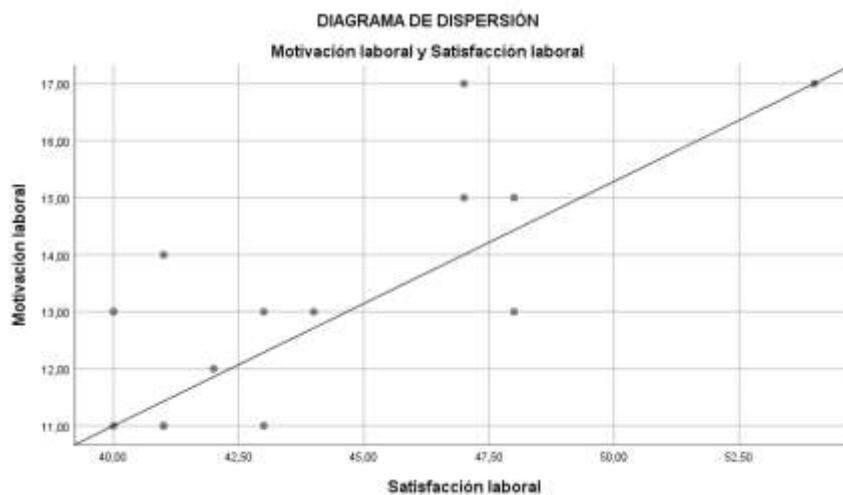
Tabla 14

Análisis de correlación entre la motivación laboral y la satisf Lab

		Motivación laboral (Agrupada)	Satisfacción Laboral (Agrupada)
Motivación laboral (Agrupada)	Coef de correl	1,000	,403*
	Sig. (bilateral)	.	,170
	N	15	15
Tau_b de Kendall	Coef de correl	,503*	1,000
	Sig. (bilateral)	,170	.
	N	15	15

Según la tabla 14, entre la motiv lab y la satisf lab, existe una correlación positiva débil (0.403); así mismo, el nivel de significación es 0.170 mayor al 0.05; por lo tanto, la motivación laboral no presenta relación con la satisfacción laboral.

Figura 3.



INTERPRETACIÓN.

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la motiv lab y la satisf lab es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Examen de la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisf lab del recurso humano de la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Análisis del Chi Cuadro

Indicadores	V	df	Significac asintót (bilat)
Chi-cuadrad de Pears.	47,125 ^a	28	,130
Rzn de verosim	32,556	28	,252
Asociac linl por linl	3,880	1	,049
# de casos válid	15		

a. 40 casill (100,0%) han esper un recuen menos que 5. El recuen mínim esper es ,07

Según la tabla 15, el coeficiente de significación es 0.130, es decir es mayor al 0.05 (0.130 > 0.05); por tanto, la seguridad laboral no presenta relación con la satisfacción laboral de la inmobiliaria Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Tabla 16

Análisis de correlación entre la seguridad laboral y la satisf Lab

		Seguridad lab (Agrupada)	Satisfacción Labl (Agrupada)
Seg lab (Agrupada)	Coef de correl	1,000	,269
	Sig. (bilateral)	.	,210
	N	15	15
Satisf Lab (Agrupada)	Coef de correl	,269	1,000
	Sig. (bilateral)	,210	.
	N	15	15

Según la tabla 16, entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral, existe una correlación positiva débil (0.269); así mismo, el nivel de significación es 0.210 mayor al 0.05; por lo tanto, la seguridad laboral no se relaciona con la satisfacción laboral.

Figura 4.



INTERPRETACIÓN.

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

8. Análisis y discusión de resultados

Objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Según la tabla 9, el coeficiente de significación es 0.272, es decir mayor al 0.05 ($0.272 > 0.05$); es decir, las condiciones laborales no se relacionan con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Estos resultados llegan a coincidir con los de Peralta (2019), quien afirmó que las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera y Constructora DCR de Arequipa no exhiben un vínculo estadísticamente significativo ($p > 0,05$), este estudio llega a la misma conclusión, a diferencia de los de Guerra (2019), quien encontró en su estudio que las circunstancias laborales tenían un impacto sustancial en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales del sector educativo de Trujillo; al igual que Reaño (2019), quien demostró una relación estadísticamente significativa descubrimos que existe una asociación sustancial entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los empleados administrativos de la Universidad donde se realizó la investigación, y también Pacora (2021) quien encontró en su investigación que existe una asociación directa y positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, Según Chiavenato (2009), las circunstancias laborales de un trabajador incluyen su entorno intrínseco, el cual impacta en su motivación, satisfacción laboral y descontento, Por otra parte, Robbins y Judge (2015) describen la satisfacción laboral como un sentimiento favorable sobre el propio empleo que se deriva de una valoración de sus características. Un empleado muy satisfecho tiene sentimientos favorables sobre su empleo, mientras que un empleado insatisfecho tiene sentimientos negativos. Basándome en los hallazgos y en mi experiencia profesional, me gustaría destacar

que hay que tener en cuenta tanto las condiciones de trabajo como la satisfacción laboral deben ser tomadas en cuenta por la empresa, puesto que los colaboradores se van a sentir mas seguros cuando las condiciones sean las adecuadas y presenten garantías lo que ayudará a que la satisfacción de pertenecer a esa empresa sea mucho mejor.

Objetivo específico 1: Describir el nivel de las condiciones laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Según la tabla 1, el 40% de los trabajadores encuestados, opinaron que las condiciones laborales son de nivel regular, en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica; el 33.3% opinaron que es mala; y el 26.7% restante opinaron que es buena. Estos resultados coinciden con los de Bautista (2022), quien concluyó que Según los docentes de la institución pública, las condiciones de trabajo son superiores a las de la institución privada debido a los mecanismos de contratación más rigurosos y meritocráticos, como el examen de conocimientos, la entrevista personal y la evaluación de expedientes, así como una mejor remuneración y beneficios de acuerdo con la ley; sin embargo, las condiciones de trabajo en ambas instituciones no son particularmente favorables, sino más bien regulares; De igual manera, son comparables a las de Huamaní (2021), quien determinó que los conductores de una empresa de transporte de carga con sede en Juliaca estaban expuestos a ciertas preocupaciones de seguridad, higiene, ergonomía y psicología en el trabajo. Por otra parte, Benavides (2015), por su parte, define las condiciones de trabajo como el conjunto de circunstancias que rodean al trabajo, incluyendo las Condiciones de trabajo, las Condiciones de empleo y la Violencia y amenaza en el trabajo, además del trabajo en sí. Acorde a los resultados y a mi experiencia profesional denoto que un trabajador con buenas condiciones laborales, se sentirá motivado, valorado y con ganas de trabajar; lo que le llevará a realizar su trabajo de manera mas efectiva.

Objetivo específico 2: Detallar el nivel de la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Según la tabla 5, el 66.7% de los trabajadores encuestados, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica; el 26.6% opinaron que es media; y el 6.7% restante opinaron que es alta. Resultados que coinciden con los de Meza y Meza (2018) observaron que el sentido de satisfacción laboral de los encuestados es bajo y constante; similar a los hallazgos de Cabrera (2020), quien concluyó que el 13,30 por ciento del total de la muestra de la Institución Educativa N° 130 Gran Amauta Mariátegui reportó un nivel bajo de satisfacción y el 86,70 por ciento reportó un nivel regular, En cambio, Huamaní (2021) demostró que los conductores de una empresa de transporte de carga de Juliaca están contentos con su profesión; Al igual que Arone (2021), quien encontró que las enfermeras del centro de investigación están satisfechas con sus condiciones de trabajo y por ello brindan un gran trato; Según Hellriegel y Slocum (2009), la satisfacción laboral muestra hasta qué punto a los individuos les gusta su empleo. Además, estos autores sugieren que la felicidad en el trabajo se ha asociado con la retención de los empleados y la baja rotación. Según los resultados y mi experiencia profesional, creo que los empleados satisfechos ayudan de buen grado a sus compañeros de trabajo, colaboran con la empresa y respetan las normas. Por lo general, hacen todo lo posible por resolver una situación.

Objetivo específico 3: Examinar la relación que existe entre la jornada y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Según la tabla 11, el coeficiente de significación es 0.387, mayor al 0.05 ($0.387 > 0.05$); por tanto, la jornada laboral no se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. Resultados que no coinciden con los de Pacora (2021) que en su estudio ultimó encontró una clara correlación entre la dimensión de la jornada laboral y la satisfacción laboral del personal de limpieza

pública de la Municipalidad Distrital de Huaura. Es decir, una jornada laboral insatisfactoria se traduce en descontento laboral; Minaya (2009), por su parte, define la jornada laboral como el tiempo que debe el trabajador al empleador debido a la relación contractual entre ambas partes; una relación que es bilateral y en la que ambas partes tienen derechos y responsabilidades.. Acorde a los resultados y a mi experiencia laboral señalo que es necesario determinar los horarios de trabajo puesto que se facilita y permite la organización y clasificación de las tareas asignadas a cada colaborador.

Objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

Según la tabla 13, el coeficiente de significación es 0.197, es mayor al 0.05 ($0.197 > 0.05$); por tanto, la motivación laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. Resultados que coinciden con los de Vásquez (2017) que en su estudio realizado en un policlínico de Lima encontró una asociación sustancial entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, así como una relación entre la primera variable y las características de la satisfacción laboral. Por el contrario. Por otra parte, Butterfield (2005) sustentó que la motivación es lo que impulsa a que un individuo actúe y se logre comportar de una manera determinada. Es una mezcla de procesos cognitivos, fisiológicos y psicológicos que determinan con qué fuerza y en qué dirección se actúa en una circunstancia concreta. Según las conclusiones y mi experiencia profesional, creo que un empleado motivado rendiría más porque disfruta más de su trabajo y lo ejecuta con mayor eficacia, además de tener un mayor sentimiento de lealtad a la empresa y al equipo.

**Objetivo específico 5: Analizar la relación que existe entre la seguridad
laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú
SAC Ica, 2022**

Según la tabla 15, el coeficiente de significación es 0.130, es mayor al 0.05 ($0.130 > 0.05$); por tanto, la seguridad laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. Resultados que se diferencian de los de Según Rodríguez (2021) quien en su tesis realizada en un hospital de Tacna, concluyo que la seguridad y la salud en el trabajo pueden afectar a la satisfacción de los trabajadores en un 85,3%. En consecuencia, es evidente que las condiciones de seguridad, las toxinas ambientales, el entorno de trabajo, las necesidades del puesto, la organización del trabajo y la organización del trabajo en su conjunto pueden influir en la satisfacción de los trabajadores. Por su parte Enrique, González, Pizarro y Sánchez (2007) describen la seguridad en el trabajo como los enfoques y procesos diseñados para eliminar o reducir el riesgo de accidentes laborales.. Acorde a los resultados y a mi experiencia profesional señalo que la seguridad en el trabajo permite que los trabajadores al encontrarse en un lugar ordenado, ventilado, aseado, bien señalizado, con lo implementos adecuados les permitirá realizar un buen trabajo lo que llevará a que se encuentren más tranquilos y seguros de trabajar en esa empresa.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

PRIMERA: Las condiciones laborales no presentan relación con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, de acuerdo al coeficiente de significación de 0.272, mayor al 0.05 ($0.272 > 0.05$), por tanto, se llega a aceptar la hipótesis nula y se refuta la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: El 40% de los trabajadores encuestados, opinaron que las condiciones laborales son de nivel regular, en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica; el 33.3% opinaron que es mala; y el 26.7% restante opinaron que es buena.

TERCERA: El 93.3% de los trabajadores encuestados, opinaron que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica.

CUARTA: La dimensión jornada laboral no presenta relación con la satisfacción laboral en la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, esto es por el coeficiente de significación 0.387, mayor al 0.05 ($0.387 > 0.05$).

QUINTA: La dimensión motivación laboral no presenta relación con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, esto es por el coeficiente de significación 0.197, mayor al 0.05 ($0.197 > 0.05$).

SEXTA: La dimensión seguridad laboral no presenta relación con la satisfacción laboral de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022, esto es por el coeficiente de significación de 0.130, mayor al 0.05 ($0.130 > 0.05$).

9.2. Recomendaciones:

- PRIMERA:** Se sugiere que los directivos de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, debe elaborar estrategias que incluya aspectos de las condiciones laborales y la satisfacción laboral para que los colaboradores se puedan sentir más seguros y así presenten mayor satisfacción de pertenecer a esta empresa.
- SEGUNDA:** Se sugiere a los directivos de la empresa mejorar las condiciones de trabajo brindando los implementos de seguridad a sus trabajadores para que estos se puedan sentir más seguros, motivados, valorado y con ganas de trabajar.
- TERCERA:** Se recomienda que los encargados del recurso humano deben realizar de manera urgente actividades que permita mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores, para evitar que haya retiro de personal.
- CUARTA:** Se recomienda que los directivos de la empresa deben estar atentos a las condiciones de la jornada laboral que se presentan dentro de la empresa para que éstas siempre sean lo más organizada posible, en bien de los trabajadores.
- QUINTA:** Se recomienda que los responsables del área de recursos humanos diseñen estrategias que contribuyan a motivar a su personal de manera que se sientan a gusto de trabajar en la empresa Urbaniza Perú SAC. Ica.
- SEXTA:** Se recomienda que los superiores de la empresa revisen constantemente el aspecto de seguridad de los colaboradores para evitar accidentes que atenten contra la vida del personal.

10. Referencias bibliográficas

- Alarcón, D., Gaytán, C. y Ruiz, S. (2018) *Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral*. RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa Vol. 4, núm. 1, enero-diciembre 2018, pp. 503-513. Recuperado de: https://www.academia.edu/39015176/2018_vol4_num1_Las_condiciones_laborales_de_los_maestros_y_su_relaci%C3%B3n_con_su_satisfacci%C3%B3n_laboral?fom=cover_page
- Amaru, M., Contreras, J., Montoya, S. (2008). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa Enseñanza e Investigación en Psicología*. Revista Enseñanza e investigación en Psicología, 14 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Arone, P. (2021) *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima – 2021*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión de los Servicios de la Salud) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70246/Arone_MP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asenjo, K. (2019) *Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC-2021*. (tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social) Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8995/Asenjo%20Salar%20Kiara%20Daniela.pdf?sequence=1>
- Bautista, S. (2022) *Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79425/Bautista_DSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Benavides F, Salazar P. (2015) *Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe*. Los Talleres gráficos de Listoprint S.A.C.
- Butterfield (2005) *Motivación en las organizaciones*. Recuperado de www.theodinstitute.org
- Cabrera, J. (2020) *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana* (tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990) *Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la Sociología del trabajo*. Monografía N° 6. Madrid: CIS.
- Castillo, J. Y Prieto, C.(1990) *Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid: CIS. 1990
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos* Quinta Edición,.
- Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Grawhill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México. McGraw- Hill
- Davis y Newstrom (2003) *Satisfacción Laboral*.
- Dongil, E. y Cano, A. (2014) *El desarrollo del personal y bienestar* . Sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés .España. Editorial América
- Enríquez, A. González, J. Pizarro, N. y Sánchez, J. (2007) *Seguridad en el Trabajo*, Madrid España
- Eustaquio, D. (2016). *Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperada de

<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/AlvarezLuncey-Diara/Alvarez-LunceyDiara.pdf>

- Goleman, A. (2006). *Dirección de personas, un timón en la tormenta*. Alcalá, España: 2ª ed. Díaz de santos.
- Gorriti, M. (2010) *Los Directivos Públicos Profesionales (DPP) en la AGE (origen, ubicación, funciones, perfil, profesionalización y cambio, en Luis Ortega (Editor), La Alta dirección Pública. Análisis y propuestas*. INAP, Madrid.
- Grisales, M. y Gallegos, L. (2020) *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Pereira. Artículo e investigación (Programa de Psicología), Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Pereira, 2020. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Guerra, X. (2019) *Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018*. (tesis para optar el título de licenciada en trabajo social) Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11998/XIOMARA%20GUERRA%20VASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Guevara, E. (2018) *Satisfacción laboral en los trabajadores del supermercado Plaza Vea de la ciudad de Chimbote 2018*. (tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28673/Guevara_VE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976). *Motivación por la concepción del trabajo: Poner a prueba una teoría*. Comportamiento organizacional y desempeño humano
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021) *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hannoun G. (2011) *Satisfacción Laboral*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.

- Hellriegel, D.; Slocum, Jr, J. M. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a. ed.). México, D.F. México: Cengage Learning.
- Huamani, J. (2021) Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020. (tesis para optar el grado de maestro en medicina ocupacional y del medio ambiente) Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9552/Condiciones_HuamaniSucapuca_Jean.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larrea, K. (2020) *Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción ciudadana en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque*. (tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66325/Larrea_BKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, M. y Meza, K. (2018) *Nivel de Satisfacción Laboral del personal del Centro de Salud de Churcampa - Huancavelica - 2018* (tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de La Salud) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27721/Meza_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minaya, G. (2009). *Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 57, 32-39.
- Molina, A. (2014) Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para región de Latinoamérica y estados unidos ubicada en la ciudad de Guatemala. (tesis para obtener el título de licenciado en administración). Universidad De San Carlos De Guatemala. Guatemala recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4690.pdf

- Nash, A. (1988) Estudio de satisfacción laboral del personal administrativo y técnico asistencial de la clínica estomatológica central de la facultad de estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú). Recuperada de [http://www.cop.org.pe/bib/tesis/ANNEJOSEPHINEMCLAUCHLANBAKIC.p df](http://www.cop.org.pe/bib/tesis/ANNEJOSEPHINEMCLAUCHLANBAKIC.pdf)
- Ore, E. y Soto, C. (2019) Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima – 2018. (tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería) Universidad Privada Norbert Wiener. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Ore%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pacora, J. (2021) Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Huaura 2019. (para optar el título profesional de licenciado en trabajo social) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5467/JOSELINE%20ROSARIO%2C%20PACORA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (1999). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.
- Peiró, J ; Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen 1: La Actividad Laboral en su Contexto*. Madrid: Editorial Síntesis Psicología.
- Peralta, L. (2019) *Relación Entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de Trabajadores en la Empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018*. (tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos) Universidad Católica de Santa María. Perú. Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8938/A6.1882.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reaño, R. (2019) *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa 2018*. (tesis para optar el grado académico de maestra

- en ciencias) Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMreccrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Robbins, F. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú). Recuperado de:
http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Judge, T. (2015). *Organizational Behaviour 16th edition*. San Diego, United States of America. Pearson Education Inc, publishing as Prentice Hall
- Rodríguez, F. (2021) La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la provincia de Tacna en el año 2019. (Tesis para optar título profesional de ingeniero industrial) Universidad Privada de Tacna. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1868/Rodriguez-Flores-Fabrizio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldarriaga, R. (2017) *Condiciones laborales y satisfacción laboral de Aptus*. (Trabajo de investigación para optar el Grado de Bachiller en Administración) Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/073dde72-07f1-49ec-bdd4-f96e414b360f/content>
- Vásquez, M. (2017) Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016. (tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weinert, B. (1987) *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

11. Anexos y apéndices

11.1. Cuestionario – Encuesta



Anexos N°01

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre las Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. 6 meses a 1 año
2. 2 a 3 años
3. 4 a 5 años
4. 6 años a más

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a las condiciones laborales; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CONDICIONES LABORALES:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿El horario que cumple en Urbaniza Perú SAC, le permite tener tiempo para disfrutar con su familia?					
2	¿Se les retribuye cuando realiza horas extras en Urbaniza Perú SAC, que le ayudan para cubrir sus necesidades?					
3	¿Los jefes en Urbaniza Perú SAC se muestran flexibles con los trabajadores en su jornada de trabajo?					
4	¿Las jornadas de trabajo que realizan en en Urbaniza Perú SAC, son equitativas para todo el personal?					
5	¿En Urbaniza Perú SAC le brindan tiempo para que pueda capacitarse?					
6	¿Se siente a gusto laborando en Urbaniza Perú SAC?					
7	¿Realizan jornadas de esparcimiento entre los trabajadores y familiares de Urbaniza Perú SAC?					
8	¿Existe acompañamiento en sus labores por parte de los jefes de Urbaniza Perú SAC?					
9	¿Existe señalización en los ambientes donde labora de la empresa Urbaniza Perú SAC?					
10	¿La empresa le brinda implementos necesarios acordes al trabajo que realiza en Urbaniza Perú SAC?					
11	¿Cuenta con los beneficios de salud según ley por trabajar en Urbaniza Perú SAC?					
12	¿En Urbaniza Perú SAC se cumple con los protocolos de bioseguridad?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la satisfacción laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

SATISFACCIÓN LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	¿Existe buena comunicación entre los trabajadores de la empresa Urbaniza Perú SAC?					
14	¿El trato entre los jefes y trabajadores de Urbaniza Perú SAC, es respetuoso, cordial?					
15	¿Existe compañerismo entre el personal que labora en Urbaniza Perú SAC?					
16	¿Todos se esfuerzan por dar lo mejor en Urbaniza Perú SAC, y son tolerantes y buscan solucionar los problemas que se presentan en la empresa?					
17	¿Los colaboradores de Urbaniza Perú SAC, desarrollan sus labores en función a sus capacidades en beneficio de la empresa?					
18	¿Los jefes enseñan a su personal que lo requiere, con profesionalismo en Urbaniza Perú SAC?					
19	¿En Urbaniza Perú SAC, se realiza una retroalimentación de las actividades más importantes para que los trabajadores se sientan seguros y contentos?					
20	¿Cada trabajador realiza sus labores acordes al puesto de trabajo que desempeña en Urbaniza Perú SAC?					
21	¿La empresa Urbaniza Perú SAC, le brinda capacitaciones que le sirven de manera profesional?					
22	¿En Urbaniza Perú SAC, existe una política de ascensos en beneficio de los trabajadores que lo motiva a ser el mejor?					
23	¿¿En Urbaniza Perú SAC, le brindan algún tipo de reconocimientos por cumpleaños, día del trabajo o aniversario, que lo hacen sentir bien?					

24	¿A los trabajadores destacados por su buen desempeño en Urbaniza Perú SAC, se les brinda estímulos que los motiva a pertenecer a esta empresa?					
-----------	--	--	--	--	--	--

10.2. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022.</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica, 2022?</p>	<p>H1: La relación entre las condiciones y la satisfacción laboral es muy significativa, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.</p> <p>H0: La relación entre las condiciones y la satisfacción laboral no es muy significativa, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el nivel de las condiciones laborales del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022 - Detallar el nivel de la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. - Examinar la relación que existe entre la jornada y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. - Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. - Analizar la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022. 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. <p>Población y muestra</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>POBLACIÓN</u> 15 trabajadores 2. <u>MUESTRA</u> 15 trabajadores <p>Técnica e instrumentos de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario

11.3 Apéndices

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
Condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
Condiciones laborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	42,07	17,067	,028	,816
2	42,07	13,352	,503	,785
3	41,80	16,029	,184	,812
4	41,33	13,095	,679	,761
5	41,53	13,267	,743	,756
6	41,47	13,552	,599	,771
7	43,33	16,667	,098	,815
8	41,73	12,781	,770	,750
9	40,40	17,114	,094	,808
10	41,80	14,029	,614	,771
11	40,73	14,352	,721	,766
12	40,40	17,114	,094	,808

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Condiciones laborales

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	3	4	3	4	4	5	1	3	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5
3	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
4	3	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5
5	4	4	3	5	4	4	1	3	5	4	5	5
6	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5
7	4	3	4	4	3	4	2	4	5	3	5	5
8	3	4	3	3	4	4	2	3	5	3	5	5
9	3	4	3	3	4	4	2	3	5	3	5	5
10	4	2	4	4	3	3	2	3	5	3	4	5
11	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	4	5
12	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	4	5
13	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
14	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
15	3	2	4	4	3	3	2	3	5	3	4	5

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	12

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
Satisfacción laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13	40,80	15,171	,438	,802
14	39,60	14,971	,340	,807
15	40,73	14,924	,438	,801
16	41,00	15,429	,238	,813
17	40,60	13,686	,712	,779
18	39,87	14,267	,584	,790
19	40,27	12,924	,586	,785
20	40,27	12,495	,577	,786
21	40,53	11,552	,665	,776
22	39,73	13,924	,539	,791
23	39,67	15,524	,211	,815
24	40,20	14,314	,317	,813

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Satisfacción laboral

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4
4	3	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4
5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3
6	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
8	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
9	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	5	3
10	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
11	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4
12	3	4	4	3	3	4	3	3	2	5	4	5
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
14	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4
15	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3

APÉNDICE 7



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS M. GONZALEZ CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.

TIEMPO 30 CARGO ACTUAL _DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Jornada laboral	¿El horario que cumple en Urbaniza Perú SAC, le permite tener tiempo para disfrutar con su familia?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se les retribuye cuando realiza horas extras en Urbaniza Perú SAC, que le ayudan para cubrir sus necesidades?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes en Urbaniza Perú SAC se muestran flexibles con los trabajadores en su jornada de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las jornadas de trabajo que realizan en Urbaniza Perú SAC, son equitativas para todo el personal?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación laboral	¿En Urbaniza Perú SAC le brindan tiempo para que pueda capacitarse?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se siente a gusto laborando en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Realizan jornadas de esparcimiento entre los trabajadores y familiares de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe acompañamiento en sus labores por parte de los jefes de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
Seguridad laboral	¿Existe señalización en los ambientes donde labora de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa le brinda implementos necesarios acordes al trabajo que realiza en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cuenta con los beneficios de salud según ley por trabajar en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿En Urbaniza Perú SAC se cumple con los protocolos de bioseguridad?	4	4	4	4	NINGUNA
Relaciones interpersonales	¿Existe buena comunicación entre los trabajadores de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trato entre los jefes y trabajadores de Urbaniza Perú SAC, es respetuoso, cordial?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe compañerismo entre el personal que labora en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Todos se esfuerzan por dar lo mejor en Urbaniza Perú SAC, y son tolerantes y buscan solucionar los problemas que se presentan en la	4	4	4	4	NINGUNA
Desempeño de tareas	¿Los colaboradores de Urbaniza Perú SAC, desarrollan sus labores en función a sus capacidades en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes enseñan a su personal que lo requiere, con profesionalismo en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En Urbaniza Perú SAC, se realiza una retroalimentación de las actividades más importantes para que los trabajadores se sientan seguros y contentos?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cada trabajador realiza sus labores acordes al puesto de trabajo que desempeña en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	NINGUNA
Desarrollo del personal	¿La empresa Urbaniza Perú SAC, le brinda capacitaciones que le sirven de manera profesional?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En Urbaniza Perú SAC, existe una política de ascensos en beneficio de los trabajadores que lo motiva a ser el mejor?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En Urbaniza Perú SAC, le brindan algún tipo de reconocimientos por cumpleaños, día del trabajo o aniversario, que lo hacen sentir bien?	4	4	4	4	NINGUNA

¿A los trabajadores destacados por su buen desempeño en Urbaniza Perú SAC, se les brinda estímulos que los motiva a pertenecer a esta empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
--	---	---	---	---	---------

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.			NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SIX NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX NO
Validado por: Dr Carlos González Chávez			Fecha: 20/03/2022
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Jornada laboral	¿El horario que cumple en Urbaniza Perú SAC, le permite tener tiempo para disfrutar con su familia?	4	4	4	4	
	¿Se les retribuye cuando realiza horas extras en Urbaniza Perú SAC, que le ayudan para cubrir sus necesidades?	4	4	4	4	
	¿Los jefes en Urbaniza Perú SAC se muestran flexibles con los trabajadores en su jornada de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las jornadas de trabajo que realizan en Urbaniza Perú SAC, son equitativas para todo el personal?	4	4	4	4	
Motivación laboral	¿En Urbaniza Perú SAC le brindan tiempo para que pueda capacitarse?	4	4	4	4	
	¿Se siente a gusto laborando en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Realizan jornadas de esparcimiento entre los trabajadores y familiares de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Existe acompañamiento en sus labores por parte de los jefes de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	

Seguridad laboral	¿Existe señalización en los ambientes donde labora de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿La empresa le brinda implementos necesarios acordes al trabajo que realiza en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con los beneficios de salud según ley por trabajar en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿En Urbaniza Perú SAC se cumple con los protocolos de bioseguridad?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Existe buena comunicación entre los trabajadores de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿El trato entre los jefes y trabajadores de Urbaniza Perú SAC, es respetuoso, cordial?	4	4	4	4	
	¿Existe compañerismo entre el personal que labora en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Todos se esfuerzan por dar lo mejor en Urbaniza Perú SAC, y son tolerantes y buscan solucionar los problemas que se presentan en la	4	4	4	4	
Desempeño de tareas	¿Los colaboradores de Urbaniza Perú SAC, desarrollan sus labores en función a sus capacidades en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los jefes enseñan a su personal que lo requiere, con profesionalismo en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	

	¿En Urbaniza Perú SAC, se realiza una retroalimentación de las actividades más importantes para que los trabajadores se sientan seguros y contentos?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador realiza sus labores acordes al puesto de trabajo que desempeña en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
Desarrollo del personal	¿La empresa Urbaniza Perú SAC, le brinda capacitaciones que le sirven de manera profesional?	4	4	4	4	
	¿En Urbaniza Perú SAC, existe una política de ascensos en beneficio de los trabajadores que lo motiva a ser el mejor?	4	4	4	4	
	¿En Urbaniza Perú SAC, le brindan algún tipo de reconocimientos por cumpleaños, día del trabajo o aniversario, que lo hacen sentir bien?	4	4	4	4	
	¿A los trabajadores destacados por su buen desempeño en Urbaniza Perú SAC, se les brinda estímulos que los motiva a pertenecer a esta empresa?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 02-04-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, en el personal de la empresa Urbaniza Perú SAC Ica, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de la empresa Urbaniza Perú SAC, Ica 2022”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Jornada laboral	¿El horario que cumple en Urbaniza Perú SAC, le permite tener tiempo para disfrutar con su familia?	4	4	4	4	
	¿Se les retribuye cuando realiza horas extras en Urbaniza Perú SAC, que le ayudan para cubrir sus necesidades?	4	4	4	4	
	¿Los jefes en Urbaniza Perú SAC se muestran flexibles con los trabajadores en su jornada de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las jornadas de trabajo que realizan en Urbaniza Perú SAC, son equitativas para todo el personal?	4	4	4	4	
Motivación laboral	¿En Urbaniza Perú SAC le brindan tiempo para que pueda capacitarse?	4	4	4	4	
	¿Se siente a gusto laborando en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Realizan jornadas de esparcimiento entre los trabajadores y familiares de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Existe acompañamiento en sus labores por parte de los jefes de Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
Seguridad laboral	¿Existe señalización en los ambientes donde labora de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿La empresa le brinda implementos necesarios acordes al trabajo que realiza en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con los beneficios de salud según ley por trabajar en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	

	¿En Urbaniza Perú SAC se cumple con los protocolos de bioseguridad?	4	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Existe buena comunicación entre los trabajadores de la empresa Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿El trato entre los jefes y trabajadores de Urbaniza Perú SAC, es respetuoso, cordial?	4	4	4	4	
	¿Existe compañerismo entre el personal que labora en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿Todos se esfuerzan por dar lo mejor en Urbaniza Perú SAC, y son tolerantes y buscan solucionar los problemas que se presentan en la	4	4	4	4	
Desempeño de tareas	¿Los colaboradores de Urbaniza Perú SAC, desarrollan sus labores en función a sus capacidades en beneficio de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los jefes enseñan a su personal que lo requiere, con profesionalismo en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
	¿En Urbaniza Perú SAC, se realiza una retroalimentación de las actividades más importantes para que los trabajadores se sientan seguros y contentos?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador realiza sus labores acordes al puesto de trabajo que desempeña en Urbaniza Perú SAC?	4	4	4	4	
Desarrollo del personal	¿La empresa Urbaniza Perú SAC, le brinda capacitaciones que le sirven de manera profesional?	4	4	4	4	
	¿En Urbaniza Perú SAC, existe una política de ascensos en beneficio de los trabajadores que lo motiva a ser el mejor?	4	4	4	4	
	¿¿En Urbaniza Perú SAC, le brindan algún tipo de reconocimientos por cumpleaños, día del trabajo o aniversario, que lo hacen sentir bien?	4	4	4	4	

	¿A los trabajadores destacados por su buen desempeño en Urbaniza Perú SAC, se les brinda estímulos que los motiva a pertenecer a esta empresa?	4	4	4	4	
--	--	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI x NO
Validado por: MSC. LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN			Fecha: 4/04/22
  Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	