



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
OBRA INSTALACION DEL SISTEMA DE IRRIGACIÓN,
ACOMAYO – CUSCO 2019**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS CRISTINA CONDORI VERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO - PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en todo momento, dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todo obstáculo y barreras que se me presentaron a lo largo de este camino y de mi vida. Quien me dio fe, fortaleza, salud y sobre todo esperanza para terminar la tesis.

A los seres que me dieron la vida, mis queridos padres: Víctor Condori Condori y Cristina Vera García, a quienes amo y admiro por su fortaleza y sus enseñanzas para seguir adelante, a pesar de todas las pruebas que Dios nos pone en el camino. A mis hermanas: Ruth, por enseñarme que la mayor fuerza y fortaleza la encontramos en nosotras mismas, mujer digna de admiración y respeto, a ti por lo fuerte que has sido en esta lucha que solo la familia sabe y lo entiende; a mi hermana Daycy por demostrarme que nunca estaré sola, por tu atención, apoyo, tu fortaleza y entereza para seguir avanzando, a ustedes por cada una de sus palabras de ánimos para seguir adelante y no dejarme caer, las amo, mis gracias infinitas por todo.

A mi novio Vladimir, por ser mi mejor amigo, mi aliado, y la fortaleza que necesite en momentos de angustias para batallar todos los retos que se me presentaron, por tu amor incondicional apoyándome desde el comienzo, estando pendiente de mis debilidades y progresos y con el cual he compartido mis alegrías y tristezas, gracias compañero de vida te adoro.

A todos ustedes les dedico este logro...

Milagros Cristina Condori Vera.



AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater, Universidad nacional del altiplano puno, por abrirme las puertas y darme la formación académica para el servicio de la sociedad. A la plana docente y personal administrativo de mi querida Facultad de Trabajo Social.

A la empresa V&V Contratistas Generales S.R.L, por permitirme el desarrollo de la investigación, a cada uno de los trabajadores quienes me brindaron su colaboración activa en todo el desarrollo del proyecto.

A los miembros del jurado: Dra. Maria Emma Zuñiga Vasquez, Dra. Nilda Mabel Flores Chavez, Dr. Ricardo Dario Neyra Menendez, por compartir sus conocimientos académicos en la realización de la investigación.

Y de manera especial a mi asesora Mg. Yolanda Pari Ccama. Por todo el apoyo, la paciencia, el tiempo de enseñanza y seguimiento en la elaboración de mis tesis.

A todos por su apoyo incondicional, gracias...

Milagros Cristina Condori Vera.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE ACRÓNIMOS

RESUMEN 9

ABSTRACT..... 10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 15

1.2.1. Pregunta general 15

1.2.2. Preguntas específicas 16

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 16

1.3.1. Hipótesis general..... 16

1.3.2. Hipótesis específicas..... 16

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.5.1. Objetivo general..... 19

1.5.2. Objetivos específicos 20

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO..... 21

2.1.1. Condiciones Laborales..... 21

2.1.1.1. Seguridad en el trabajo 24

2.1.1.2. Organización de Trabajo 26

2.1.2. Satisfacción Laboral 29

2.1.2.1. Factores higiénicos o insatisfactorios (factores extrínsecos) 31



2.1.2.1.1. Salario	32
2.1.2.1.2 Estilos de Relaciones Interpersonales	33
2.1.2.2. Factores motivadores o satisfactores (factores intrínsecos)	33
2.1.2.2.1. Reconocimientos	36
2.1.2.2.2. Motivación	36
2.1.2.2.3. Gratificaciones	38
2.2. ANTECEDENTES.....	39
2.2.1. Antecedentes a nivel Internacional	39
2.2.2. Antecedentes a nivel nacional.....	41
2.2.3. Antecedentes a nivel local	45
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	48
3.1.1. Lugar de estudio.....	48
3.1.2. Delimitación del lugar de estudio	49
3.1.3. Características de la población	50
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	51
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	51
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	51
3.4.1. Población	51
3.4.2. Muestra	51
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	52
3.6. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.6.1. Enfoque de investigación.....	52
3.6.2. Metodología de investigación.....	52
3.6.3. Diseño de investigación	53
3.6.4. Tipo de investigación.....	53
3.6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.6.6. Diseño estadístico	55
3.7. VARIABLES.....	57



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO 1.....	59
4.2. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO 2.....	69
4.3. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL	78
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES	85
VII. REFERENCIAS.....	86
ANEXOS.....	93

Área : Desarrollo humano y calidad de vida.

Tema : Problemas y Políticas Sociales.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 20 de agosto 2021.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución Chi Cuadrado χ^2	57
Tabla 2.	Operacionalizacion de variables	58
Tabla 3.	Tipos de implementos de seguridad que recibe según las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores.	60
Tabla 4.	Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo según salario que reciben por categoría de trabajo.	62
Tabla 5.	Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo que recibe según estilos de relaciones interpersonales.	65
Tabla 6.	Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis específica 1	68
Tabla 7.	Organización de la jornada de trabajo por cuadrillas según motivación y reconocimiento en el trabajo.	69
Tabla 8.	Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra según motivación y reconocimiento en el trabajo.	72
Tabla 9.	Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra según accede a beneficios de gratificación por parte de la empresa.	74
Tabla 10.	Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis específica 2	77
Tabla 11.	Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral.	78
Tabla 12.	Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis general.....	81



ÍNDICE ACRÓNIMOS

SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
CTSST	: Comité técnico de seguridad y salud en el trabajo
PSST	: Plan de seguridad y salud en el trabajo
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
RAE	: Real academia de la lengua española
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
X	: Variable independiente
Y	: Variable independiente
UNA	: Universidad Nacional del Altiplano
S. A	: Sociedad Anónima
CAPECO	: Cámara Peruana de la Construcción
DS	: Decreto Supremo
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



RESUMEN

La investigación denominada: “Condiciones Laborales y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019”, tuvo como objetivo: Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, como hipótesis: La condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, la investigación comprende el paradigma cuantitativo de diseño no experimental, de método Hipotético Deductivo, de tipo correlacional causal, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, constituido por 95 trabajadores obreros y el instrumento aplicado fue la el cuestionario. Los resultados evidencian que la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores, donde un 36.8% de trabajadores obreros reciben las EPPs como: casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes, mascarilla, tampón de oídos y lentes de seguridad, para la realización de su trabajo, por lo tanto, manifiestan encontrarse muy satisfechos con las condiciones físicas y ambientales de trabajo, con una chi cuadrado de $X_c^2 19,692 > X_f^2 9,4877$ y una significancia de 0.001 menor al 0.05, así también una correlación positiva media, también se evidencia que la organización del trabajo influye en los factores motivacionales o satisfactorios en los trabajadores, donde un 16.8% de trabajadores obreros que realizan trabajos en la frente de excavación manifiestan que reciben motivación y reconocimiento al trabajo que realizan con ascensos de categoría, con una chi cuadrado de $X_c^2 11,376 > X_f^2 9,4877$, y una significancia de 0.023 menor al 0.05, teniendo una correlación positiva considerable.

Palabras claves: Condiciones laborales, satisfacción laboral, trabajadores obreros, seguridad, EPPs.



ABSTRACT

The investigation called: "Labor Conditions and their Influence on the Labor Satisfaction of the workers in the work Installation of the Irrigation System, Acomayo - Cusco 2019", had as Objective: Analyze if the working conditions influence the job satisfaction of the workers in the work Installation of the Irrigation System, as Hypothesis: The labor condition significantly influences the job satisfaction of workers in the work Installation of the Irrigation System, the research includes the quantitative paradigm of non-experimental design, of the Hypothetical Deductive method, of causal correlational type, we worked with the non-probabilistic sample type for convenience, consisting of 95 workers, the technique and instrument applied was the survey and the questionnaire, we worked with the statistical package SPSS Version 25. The results of the investigation , show that safety at work influences the f hygienic or unsatisfactory actors of the workers, where 36.8% of blue-collar workers receive PPEs such as: helmet, shirt, pants, shoes, gloves, mask, ear plugs and safety glasses, to carry out their work, therefore , state that they are very satisfied with the physical and environmental working conditions, with a chi-square of $X_c^2 = 219.692 > X_t^2 = 29.4877$, with 4 degrees of freedom and with a significance of 0.001, less than 0.05 and with a medium positive correlation Likewise, we show that work organization influences motivational or satisfactory factors in workers, where 16.8% of blue-collar workers who perform work on the excavation front state that they receive motivation and recognition for the work they do with category promotions , with a chi square of $X_c^2 = 11.376 > X_t^2 = 9.4877$, with 4 degrees of freedom and a significance of 0.023, less than 0.05, with a positive correlation with considerable.

Keywords: Labor conditions, job satisfaction, blue-collar workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Con el avance del tiempo todas las empresas reconocen la importancia del recurso humano, ya que éste contribuye un factor de suma importancia para lograr el éxito de una organización, por ende, es importante mencionar que la satisfacción laboral de todos los trabajadores depende de las condiciones laborales que las empresas les brindan; en un mundo tan competitivo como el nuestro la mayoría de empresas tienen como propósito fundamental, alcanzar el éxito y ser altamente competitivas en el mercado nacional e internacional se reconoce que, son las personas que laboran (como recurso humano) las encargadas de llevar a la organización al éxito y a las metas deseadas por ello es importante elegir estrategias que permitan que el recurso humano se sienta satisfecho con la labor que realiza.

Los estudios de satisfacción laboral resultan imprescindibles, porque propician en los empleados a expresar su opinión sobre el funcionamiento de la empresa y cómo se sienten en ella; constituyendo así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta cómo es la calidad de gestión de la empresa, por tal motivo la idea de llevar a cabo la presente investigación surge en razón de haber observado en la constructora “CONTRATISTAS GENERALES V&V” quien tiene a su cargo el proyecto: *Obra de instalación del sistema de Irrigación Acomayo – Cusco*, distintas condiciones que afectan la satisfacción laboral de sus trabajadores. Es así que el presente trabajo de investigación “Condiciones Laborales y su Influencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco



2019”, constituye un aporte que pretende mejorar las condiciones laborales hacia los colaboradores de la Constructora “CONTRATISTAS GENERALES V&V”.

En tal sentido, como objetivo general de la investigación es: Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco; y los objetivos específicos son: Determinar si la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019; e identificar si la organización del trabajo influye en los factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019, la presentación de la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Primer ítem: Comprende; la introducción de la investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, la hipótesis de la investigación: hipótesis general e hipótesis específica, la justificación del estudio y los objetivos de la investigación general y específicos.

Segundo ítem: Se expone la revisión de la literatura; abordado por el marco teórico, el marco conceptual en función a las variables de estudio: condiciones laborales y satisfacción laboral, los antecedentes de la investigación relacionados al tema de estudio a nivel local, nacional e internacional.

Tercer ítem: Comprende los materiales y métodos utilizados en la investigación, la ubicación geográfica del estudio, el periodo de duración del estudio, la procedencia del material utilizado, la población y muestra del estudio, el diseño estadístico, el procedimiento y las variables.



Cuarto ítem: Se expone los resultados y discusión de la investigación por cada uno de los objetivos, presentada en tablas con sus respectivas interpretaciones y análisis.

Finalmente se expone las conclusiones a las que se arribó en la investigación guardando coherencia con los objetivos e hipótesis, así como las recomendaciones y las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el estudio de las condiciones laborales, en el ámbito de la construcción civil que es nuestro espacio de investigación, hacemos referencia al régimen que dispone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el Perú, (SUNAFIL) el mismo que tiene como aspecto fundamental la “Seguridad y Salud en el Trabajo – régimen construcción civil” y su respectiva norma tiene como objetivo establecer los lineamientos técnicos necesarios para garantizar la seguridad y salud en las actividades de trabajo y evitar enfermedades ocupacionales, las condiciones de trabajo que brindan las empresas hoy en día han adquirido importancia ya que los trabajadores dedican un tiempo significativo al desempeño de sus labores; por ello, es necesario tomar en cuenta todos los elementos que le permitan mejorar su calidad de vida, en tal sentido las condiciones laborales como un entorno apropiado y seguro constituyen un proceso importante en el desarrollo de la persona, tanto es así que las actividades en el régimen de construcción civil muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo, esta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan como por las características geográficas donde se desarrollan y los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aun por otros factores ambientales, biológicos y psicosociales. Por unas u otras razones, la vida,



la seguridad y la salud de los trabajadores requieren de medidas preventivas especiales destinadas a protegerlos. (Abg. Juan Carlos Requejo Alemán, (2020), **SUNAFIL**, resolución emitida por el MTPE.

En el marco legal que dispone la SUNAFIL en cuanto del régimen de construcción civil, son normas que regulan las consideraciones mínimas indispensables de seguridad que se deben tener en cuenta en las actividades de construcción civil son: Norma Técnica de Edificación G.050 seguridad durante la construcción, aprobado con Decreto Supremo N° 010 - 2009 – Vivienda; esta norma se aplica a todo ámbito de construcción. Resolución Suprema N° 021 – 83 – TR. Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación. Así mismo se indican las obligaciones del empleador como: las condiciones mínimas del lugar de trabajo, implementar el comité técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo – CTSST (implementado a partir de los 25 trabajadores), investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – PSST y la fiscalización de las todas las actividades según el régimen de construcción.

Las condiciones laborales de los trabajadores en la obra: “Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019” cuya empresa ejecutora es “V&V CONSTRATISTAS GENERALES”, toma gran interés por comprender cuál es la satisfacción de los trabajadores sobre las condiciones laborales que la empresa les ofrece, este interés se debe a que las condiciones laborales es un factor importante para la adecuada relación entre los trabajadores y el desarrollo de la empresa; ante esta necesidad y tomando en cuenta que hasta la actualidad no existe mucha información al respecto, nace la idea de investigar dichas condiciones, considerando como principal fuente de información la apreciación de los colaboradores. En tanto la satisfacción laboral juega un rol importante dentro de una organización o área de trabajo, al mayor o menor grado de



satisfacción que un trabajador tiene frente a aspectos específicos tales como: reconocimiento, beneficios, condiciones laborales, la supervisión recibida, políticas de la empresa y la relación con sus compañeros de trabajo (Melo, 2015), por ello la satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos se puede mencionar la remuneración, ambiente laboral, relaciones interpersonales, liderazgo de los jefes y condición laboral entre otros, es por eso que es de vital importancia velar por la satisfacción de los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos para la empresa.

Los resultados de la investigación serán de beneficio tanto para la institución empleadora y los trabajadores, así como a nivel institucional y en el área de bienestar social, por otro lado, a través de la investigación se desea buscar mecanismos que mejoren el ejercicio de la profesión en el ámbito del régimen de construcción civil, se espera que la investigación sea una herramienta de información para la implementación de programas y proyectos que se centren en enriquecer el quehacer del trabajador social como diseñar estrategias de intervención entendiendo al área de bienestar social no solo como un área netamente operativa sino adicionalmente que garantice el fortalecimiento en la capacidad de gestionar el talento humano.

Por ello, es que se plantea el presente estudio con la finalidad de demostrar la Condiciones Laborales y su influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la obra Instalaciones del Sistema de Irrigación Acomayo – Cusco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿En qué medida las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo –Cusco 2019?



1.2.2. Preguntas específicas

- ¿De qué manera la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019?
- ¿De qué manera la organización del trabajo influye en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

La condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

1.3.2. Hipótesis específicas

- La seguridad en el trabajo influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.
- La organización del trabajo influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La condición laboral es un eje fundamental que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que una persona que cuente con condiciones laborales favorables tendrá una actitud positiva, optimista, proactiva, comprometido con la institución y



cuidará su integridad emocional y física, valorará los factores que le producen una adecuada condición laboral, mejorará su nivel de rendimientos por ende obtendremos satisfacción, ello repercutirá positivamente no solo dentro de su entorno familiar, sino también entre los mismos trabajadores de la organización, mientras que por el contrario las inadecuadas condiciones laborales es un aspecto que acompañan a la frustración y bajo desempeño laboral de un trabajador; las condiciones laborales de los trabajadores en los sectores públicos y privados en los últimos años han dado giros y cambios a favor de los mismos, dando mayor importancia a la seguridad de trabajo y a los distintos beneficios como derechos que tienen los trabajadores, la satisfacción por otra parte, es otro eje en la cual las empresas han puesto también mayor atención e importancia ya que se entiende que las ganancias y crecimientos de los mismo depende del avance y desempeño de sus colaboradores y/o trabajadores.

En este entender y en referencia a la presente investigación las empresas privadas deben guardar mayor relación con la legislación laboral Peruana, donde se establece derechos y beneficios comunes para los empleados (Decreto Supremo N°003-97-TR y sus enmiendas); para ello entendemos que los derechos de los trabajadores en los distintos regímenes laborales en el Perú son: contratos de trabajo, jornadas laborales, descansos remunerados, seguridad y salud, seguros de trabajo y salarios que deben ser cumplidas de acuerdo a normas y decretos establecidos por entidades encargadas del resguardo de los trabajadores, es necesario tomar en cuenta todos los elementos que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro de una organización, en tal sentido las condiciones laborales entendido como un entorno apropiado y seguro constituyen un proceso importante en el desarrollo de la persona, tanto es así que las actividades en el régimen de construcción civil muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo, de los expresado se



entiende que puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan, como por las características geográficas donde se desarrollan y los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aun por otros factores ambientales, biológicos y psicosociales; por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores requieren de medidas preventivas especiales destinadas a protegerlos. En el marco legal que dispone la SUNAFIL en cuanto del régimen de construcción civil, normas que regulan las consideraciones mínimas indispensables de seguridad que se deben tener en cuenta en las actividades, como son: Norma Técnica de Edificación G.050 Seguridad durante la construcción, aprobado con Decreto Supremo N° 010 - 2009 – Vivienda: esta norma se aplica a todo ámbito de construcción. /Resolución Suprema N° 021 - 83 - TR., normas básicas de Seguridad e Higiene en obras de edificación; así mismo se indican las obligaciones del empleador; las condiciones mínimas del lugar de trabajo; implementar el Comité Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - CTSST; la investigación y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – PSST.

Ante esta necesidad y tomando en cuenta que hasta la actualidad no existe ninguna información al respecto, nace la idea de investigar dichas condiciones considerando como principal fuente de información recoger la apreciación de los colaboradores de la empresa ya mencionada; mediante el estudio de las condiciones laborales, la gerencia de la empresa podrá saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal, sí se podrían mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa según sean los resultados que se obtengan; por otra parte, la eliminación de las inadecuadas condiciones laborales conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador reflejado en su trabajo con una



actitud positiva frente a la organización. Así mismo se entiende que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación, es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido; entonces los resultados de la investigación serán de beneficio, tanto para la institución empleadora y los trabajadores: a nivel institucional (el área de bienestar social y la alta dirección), para mejorar el ámbito de las condiciones laborales, el cual elevará la satisfacción y producción de los trabajadores, así mismo, dirigir el problema de manera objetiva, clara y sistemática mejorando la relación entre estas dos variables de estudios.

Por otro lado, a través de la investigación se desea buscar mecanismos que mejoren el ejercicio de la profesión en el ámbito del régimen de construcción civil, se espera que la investigación sea una herramienta de información para la implementación de programas y proyectos que se centren en enriquecer el quehacer del trabajador social como diseñar estrategias de intervención, en el área de bienestar social no solo como un área netamente operativa sino adicionalmente que garantice el fortalecimiento en la capacidad de los trabajadores.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.



1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar si la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.
- Identificar si la organización del trabajo influye en los factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

En este capítulo se ha considerado el marco teórico de la variable independiente Condiciones laborales y la variable dependiente Satisfacción Laboral; según los diferentes autores que nos permitirán el análisis y descripción de los resultados estadísticos de acuerdo a la realidad percibida en los trabajadores de la obra, Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco, y puntualizada en la hipótesis de investigación.

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Condiciones Laborales

Chiavenato (2009), las condiciones laborales físicas y ambientales del trabajo son aquellas que garantizan la salud física, mental, condiciones de seguridad y bienestar de las personas dentro de la organización. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Así, un entorno laboral que sea saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. Desde el punto de vista de la salud mental, el entorno laboral debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que influyan en forma positiva en el comportamiento de las personas y que eviten repercusiones emocionales, como el estrés y un negativo clima organizacional. Dentro de una organización se debe proveer todos los riesgos que puedan afectar a los trabajadores.



Neffa (2015), indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales), pueden compensar o intensificar riesgos que se puedan suscitar en la distribución y duración del tiempo de trabajo, así como en la seguridad, la organización y el contenido del trabajo. Por otra parte, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico, el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; como también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, enmarcan el ámbito de condiciones de trabajo para ello se deben proponer medidas de prevención que intervengan en su ejecución y evaluación.

Por otro lado, los siguientes autores también corroboran con las teorías de los autores mencionados anteriormente, dando mayor afianzamiento para el marco teórico de la presente investigación, ellos son:

Forastieri (2005), menciona que las condiciones de laborales pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. El mismo autor, refiere también que el medio ambiente o área de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio. Asimismo, señala que las malas



condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo.

De la cueva (2011), refiere que las condiciones laborales, son reglas que determinan las cláusulas para la protección de la salud, la vida y seguridad de las personas en las organizaciones y centros laborales y que deciden la asistencia que deben recibir los empleados. Asimismo, Ibáñez (2011) indicó que la condición laboral es el estado en la cual, las personas trabajan tanto socio laboral, ambiental, moral y administrativo, que pueden ser de igual, o aun, de más importancia.

En tanto Chiavenato (2000), nos indica que la condición laboral está vinculada al estado del entorno en el centro de trabajo como: la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud todos los trabajadores. El desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones, según Chiavenato estas son:

- **Condiciones Ambientales de Trabajo:** Se refieren a las condiciones físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo.
- **Condiciones de Tiempo:** Se refieren a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. donde el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida.
- **Condiciones Sociales:** En las cuales intervienen la Organización informal, las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las



personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales amicales.

2.1.1.1. Seguridad en el trabajo

Chiavenato (2007), afirmó que la seguridad en el trabajo se entiende como el conjunto de leyes y procesos que inducen a preservar la salud física y mental del sujeto, por ende, la seguridad en el trabajo es responsabilidad de toda organización donde se debe brindar a sus trabajadores: ambientes seguros, higiénicos y saludables, que respalden y garanticen su vida en relación a los estándares de la organización y las normas aplicables.

Del Prado (2016), define a la seguridad laboral como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes e incidentes con ocasión y durante la ejecución del trabajo.

2.1.1.1.1 Implementos de seguridad

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - COMITÉ DE SEGURIDAD (MTPE 2007), Se entiende por Equipo de Protección Personal (EPP) a todo el elemento destinado a ser llevado por el trabajador para su protección personal de uno o varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud durante la realización de su trabajo. Los equipos de protección personal no eliminan los riesgos existentes en el lugar de trabajo si no que cuida y protege al trabajador disminuyendo la exposición a los riesgos que existan al momento de realizar sus tareas y funciones. El resultado y funcionamiento de los implementos de seguridad personal depende del uso y mantenimiento que les proporcione cada uno de los trabajadores de la institución, y es de obligación del



empleador proporcionarles dichos implementos de acuerdo sean sus áreas de trabajo y/o actividades que desarrollan cada trabajador tomando en cuenta que estos son elementos muy importantes porque cumplen el rol de proteger cualquier peligro existente a los que se encuentran expuestos dentro de su área de trabajo

El Ministerio de Salud (MINSA), define los equipos de protección personal como: los dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Hoy en día la seguridad en el trabajo es considerada como un pilar fundamental dentro de cada organización, siendo ello una estrategia de acciones dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

2.1.1.1.2 Capacitación

Sánchez (2020), indica que un aspecto fundamental en el Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo es realizar un adecuado entrenamiento, capacitación y sensibilización del personal en todos los niveles, creando una cultura de prevención que se sostiene al brindar a las líneas de mando las bases conceptuales y técnicas de detección y análisis de riesgos y estos difundirlos capacitando al personal de los mismos temas y en relación a los riesgos asociados a sus actividades. Los trabajadores deben ser capacitados para que estén preparados y puedan reconocer los peligros y riesgos en sus labores diarias, y



con el fin de corregir las prácticas incorrectas de trabajo y formar una conciencia de prevención y seguridad en el trabajo.

García y Wilde (1994), explica la capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos. Puede dirigirse hacia objetivos intermedios, como reducción de desechos, mejora de la calidad o reducción de accidentes. A la capacitación se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso, no sólo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja. La capacitación comprende ahora todas las actividades que van, desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas, y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles.

2.1.1.2. Organización de Trabajo

García (2011), organización del trabajo hace referencia al modelo de acción de cada empresa u organización. Es decir, la manera en que los integrantes van a realizar acciones fundamentales para su funcionamiento, también explica que es necesario que los integrantes de una organización de trabajo adquieran conocimientos, sean motivados, asuman el liderazgo y que reciban alguna contribución como reconocimiento a las metas alcanzadas, por otro lado, la organización debe otorgar adecuadas condiciones laborales, un excelente clima laboral, pero también se deben aplicar evaluaciones con la finalidad de conocer el desempeño laboral, y realizar las correcciones necesarias de ser el caso. Por otra



parte, el autor Robbins (2013), indica que la organización de trabajo es una sociedad coordinada que se une para lograr un objetivo común, siendo los gerentes quienes son los responsables de supervisar distintas tareas para lograr los resultados esperados, por lo que deben: planear, controlar y dirigir distintas tareas.

Landy y Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

2.1.1.2.1 Organización por cuadrillas / frentes de trabajo

Aucachi (2018), se entiende como frente de trabajo" y "cuadrillas" a cómo se reparten los trabajadores dentro de una obra. Se entiende que "frente de trabajo" remite a un área de trabajo específico, mientras que la cuadrilla es el equipo especializado que se va a encargar de esa tarea en dicho frente para ello se conforman los frentes de trabajo de acuerdo al personal requerido en cada área, asignándose a cada frente de trabajo el personal clave de acuerdo a los métodos y procesos constructivos elegidos para la realización de la obra.

2.1.1.2.2 Relación con la Jefatura

Cortez (2012), es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados. Según Cortez, a menudo los comportamientos de las personas que trabajan a nuestro cargo parecen difíciles,



las diferencias de valores o estilos de trabajo también pueden generar problemas. También las situaciones en las que los miembros del equipo tienen objetivos y metas divergentes, siempre es importante mantener buenas relaciones laborales, pero no todas las relaciones o interacciones tienen la misma importancia, cuando pensemos en cómo mejorar las relaciones laborales hay que tener presente la importancia que tiene cada relación para uno, a corto y largo plazo, por ejemplo, si se tendría problemas con el estilo de trabajo del asistente de uno de los gerentes y debemos interactuar con él diariamente por cuestiones críticas, o por acompañamientos técnicos durante el proceso de trabajo esta relación es de alta prioridad y debe enmarcar buen clima, aprender a manejar las interacciones difíciles aporta enormes beneficios; pero requiere un gran esfuerzo; los obstáculos para lograr una solución exitosa incluyen desde la incapacidad para reconocer el problema, creencias erróneas, hasta el temor psicológico ante determinadas situaciones, una vez que hemos percibido que determinado comportamiento está causando problemas, debemos identificar la causa raíz y erradicarla, ya que la relación que se lleve entre jefes y trabajadores de una determinada organización cualquiera sea esta mejorara los avances, logros de los objetivos y metas de dicha organización; la supervisión y acompañamiento del equipo técnico conformado este en su mayoría por los jefes o altos mandos de la organización para el apoyo de los trabajadores en el proceso de ejecución de la actividad o trabajo encargado será el que genere resultados positivos o negativos para toda la organización.

Cada uno de nosotros tiene un modo de percibir los acontecimientos lo cual determina nuestra comprensión del mundo, a medida que nos concentramos en los factores más relevantes para nosotros, buscamos evidencias que respalden



nuestro punto de vista y nuestro comportamiento parte de dicha comprensión, los jefes necesitan comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta con los trabajadores, para ellos el jefe debe ser abordable y amistoso sin dejar de ser justo y firme, es por ello que necesita mostrar interés en los trabajadores sin ser entrometido cuidando por el acompañamiento y supervisión a los mismos.

2.1.2. Satisfacción Laboral

Herzberg, (2005), el autor propone dos teorías, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados, destacando que el trabajador se caracteriza por dos tipos de necesidades; factores extrínsecos (factores higiénicos o insatisfactorios), y factores intrínsecos (factores motivadores o satisfactorios); según la investigación de Herzberg, cuando los factores extrínsecos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción; son las condiciones de trabajo que rodean a la persona incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, calidad y prestación de servicio, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. son el contexto del trabajo; en la práctica son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas; los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

Mientras que los factores intrínsecos son los que están relacionados con el trabajo que se desempeña, dichos factores también llamados motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él; producen una satisfacción duradera y



aumentan la productividad a niveles de excelencia, cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal y cuando son precarios acaban con ella. Concluye que la satisfacción dentro de un puesto o cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción.

Stephen y Timothy (2013), definen la satisfacción laboral, como una sensación positiva sobre el trabajo propio que surge de la evaluación de sus características; asimismo, indican que un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. ¿A qué se deben la satisfacción laboral?, los autores mencionan los puestos de trabajo que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los individuos, también existe una gran correspondencia entre la forma en que las personas disfrutan el contexto social de su lugar de trabajo y su nivel general de satisfacción; la interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los colegas fuera del ámbito laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, incluso más allá del trabajo en sí mismo.

García (2010). Manifiesta que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental; asimismo, considera que el nivel de satisfacción, influyen de forma directa a aspectos como: las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros factores intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo.



Sánchez (2008); manifestó que la satisfacción laboral, es llevarse bien con los compañeros, conseguir premios y estímulos como profesional, y un compendio de utilidades que tiene en cuenta el empleado, como parte fundamental de calidad de vida así también las nuevas informaciones, capacitación tecnológica nuevas que se vierte para los trabajadores afín de mejorar la producción.

2.1.2.1. Factores higiénicos o insatisfactorios (factores extrínsecos)

Teoría de los dos factores de Herzberg, citado por Chiavenato (2009), la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados, las condiciones favorables de trabajo ambientes adecuados que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado, otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores y metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas.

Herzberg (2009), Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, relaciones interpersonales, clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, etc., son el contexto del trabajo; en la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas, por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:



- Condiciones físicas de trabajo y comodidad (ambiente)
- Salario percibido
- Relaciones interpersonales
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

Los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

2.1.2.1.1. Salario

Herrero (2003). Salario es la denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado; las características salario están reguladas por la ley a través de los contratos de trabajo, aunque la contraprestación del trabajo suele ser monetaria, el salario también puede incluir otros componentes.

Mora (2014), corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre la adecuación del reconocimiento recibido por el trabajo que se realizó de manera correcta, para el autor es lamentable como muchos gerentes descuidan la relevancia del rol del rendimiento, lo que este representa no solamente para la empresa que logran sus objetivos sino para los trabajadores, quienes se empeñan en realizar bien su trabajo con dedicación y esmero; no nos sorprende que se diga, que el desempeño eficaz de los miembros de toda organización será el producto no solo del potencial de estos para llevar a cabo sus funciones, sino además del grado de motivación y satisfacción laboral que posean, desafortunadamente, algunos gerentes o ejecutivos que tienen bajo su cargo un personal quien debe cumplir con sus funciones descuidan lo que



representa el rendimiento lo que ello involucra en resultados, esfuerzos, en la colaboración en definición, establecimiento de los mismos índices de productividad, eficiencia, como también, para ser utilizado en favor de premiar, reconocer la labor lograda hacer ver al personal lo importante que son sus logros.

2.1.2.1.2 Estilos de Relaciones Interpersonales

Herriko (2016), define diferentes estilos para clasificar las relaciones interpersonales, algunos de los estilos son más saludables que otros, en los profesionales atribuye que el estilo asertivo es el más conveniente de poner en práctica en las empresas.

- a) **Estilo agresivo:** Se caracteriza por su expresión agresiva, sin respetar las opiniones, pensamientos, ideas y sentimientos ajenos, esta conducta produce relaciones poco duraderas e insatisfactorias, puesto que, anula el derecho de las otras personas y genera odio y resentimiento a largo plazo.
- b) **Estilo Pasivo:** Se caracteriza por mostrar sentimientos de baja autoestima e inferioridad, pues acepta opiniones a pesar de no estar de acuerdo, ya que presenta dificultad para afrontar una negativa o un rechazo de los demás, tiende a devaluarse, y utiliza expresiones de sumisión y culpabilidad, lo cual acumula hostilidad y rencor que descarga de forma desproporcionada en lugares y momentos inadecuados.
- c) **Estilo asertivo:** Se caracteriza por ser empático, se muestra tal cual es, porque siempre da a conocer su punto de vista y respeta las opiniones, pensamientos, ideas y sentimientos de los demás, este comportamiento permite defender los derechos de cada uno sin agredir ni ser agredido.

2.1.2.2. Factores motivadores o satisfactores (factores intrínsecos)

Herzberg (2009), los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él, producen una satisfacción duradera y aumentan



la productividad a niveles de excelencia; cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella.

Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Acceso a información basada al tipo de trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño y reconocimientos
- Pagos adecuados según jornadas de trabajo fuera de horario.
- Prestaciones sociales percibidas

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los que causan la insatisfacción y están totalmente desligados de ellos. En su opinión, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción.

Robbins (2013), se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción son:

- **Sistemas de recompensas justas:** Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor: las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo



bien hecho; este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

- **Satisfacción con el salario:** Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.
- **Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:** Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y



libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción, los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral; puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

2.1.2.2.1. Reconocimientos

Robbins (2004), menciona dos tipos de reconocimiento el informal y el formal, el reconocimiento informal, se concibe como un sistema simple, inmediato y con un bajo costo que refuerza el comportamiento de los empleado, se puede poner en práctica por cualquier directivo, con un mínimo de planificación y esfuerzo y puede, por ejemplo, consistir en una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico, una palmadita en la espalda o un agradecimiento público inesperado; por otra parte, el reconocimiento formal, es fundamental para construir una cultura de reconocimiento y asegurar su efecto, cuando se realiza eficazmente este tipo de reconocimiento es muy visible en cuanto a resultados y rentabilidad; se utiliza para felicitar a un empleado por sus años en la empresa, celebrar los objetivos de la organización, reconocer a la gente extraordinaria, reforzar actividades y aportaciones, afianzar conductas deseadas y demostradas, y premiar un buen servicio o reconocer un trabajo bien hecho; este es un tipo de estrategia de reconocimiento que nos conduce hacia la retención de nuestros empleados.

2.1.2.2.2. Motivación

Vroom (1964), en su trabajo sobre la teoría de la motivación, postuló que la clave para la motivación de los trabajadores se encuentra en las expectativas que se les generen y que el individuo considere atractivas, logrando que se



esfuerce más si esto le redundará de alguna manera en beneficios o reconocimiento profesional. Los puntos más destacados de la teoría son:

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.
- Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.
- La fuerza de la motivación equivale al producto entre el valor que le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

En su teoría sostuvo que aquello que contribuye para alcanzar una meta se convierte en un motivador, ya que esta es la que determina la cantidad de esfuerzo que debe hacer el individuo para cumplirla, entre la meta sea más específica mejor será el desempeño que se obtenga; consecuentemente para alcanzar metas más difíciles se necesita un mayor grado de motivación. Adicionalmente, el autor recuerda la importancia de la retroalimentación como medio para la evaluación del progreso de las metas y más aún, para el desarrollo personal.

Vroom sabía que la motivación estaba muy relacionada con el esfuerzo; así, y por lógica, cuanto más motivados estemos en relación a una tarea o a un objetivo, más nos esforzaremos para lograrlo, además, el hecho de que estemos más o menos motivados vendrá determinado por el valor que le otorguemos a dicha tarea u objetivo, es decir, el valor personal que tiene para uno mismo.

Se trata de una especie de secuencia intuitiva; cuanto más valor, más motivación y por extensión, más esfuerzo. Así, haciendo alusión a este concepto,



Vroom diferencia tres elementos: el esfuerzo individual que realiza cada persona para conseguir una meta, el rendimiento que obtiene y el resultado final de esa tarea. Estos tres elementos están conectados y se interrelacionan constantemente, influyéndose

2.1.2.2.3. Gratificaciones

Gurevitch (2013), de conformidad con la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello en la medida que superen el mes de servicio en favor del mismo empleador. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, y serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso, el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

La norma precisa que, en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados según (Salazar, 2013) Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre). Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración



mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre (Gurevitch, 2013).

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. Antecedentes a nivel Internacional

Sánchez y Martínez (2012), realizó el estudio sobre: “Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, Mexico 2012”. cuyo objetivo de investigación es: identificar las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad nacional autónoma de México, así como su asociación con los daños a la salud física y mental, durante el 2012; la hipótesis de investigación es la siguiente: Las condiciones de trabajo estará relacionado con las exigencias laborales y daños a la salud de los docentes Universitarios: el tipo de investigación fue: De tipo observacional y transversal, en una población de 326 y una muestra por conveniencia de 95 académicos; Finalmente llega a las siguientes conclusiones: de acuerdo a los datos, que fueron analizados con el programa JMP8 y el Intervalo de confianza al 95%. De los 95 participantes, el 60% fueron profesores e investigadores asociados y titulares. Aunque la media de horas dedicadas a la docencia se instaló en las 16 horas por semana, el 54% labora más de 40 horas semanales, el 63% ha trabajado para la UNAM por más de 24 años y el 40% permaneció en su puesto actual más de 20 años. El 66% participa en los programas de estímulos, de los cuales 95% menciona que sus condiciones de vida han mejorado y el 75% puede disfrutar de estabilidad económica a raíz de su ingreso, sin embargo 52%, más de la mitad reconoce que las gestiones administrativas le restan tiempo a la enseñanza. Mientras que consecuencias como el sacrificio del trabajo en equipo y el deterioro de la vida familiar y social, en su



condición de situación negativa, ocupan un lugar importante dentro de estas consecuencias. En relación con el contenido cualitativo del trabajo, 98% de profesores manifestó que su labor les permite adquirir nuevos conocimientos y 97% conservan interés sobre la misma, y 96% pueden desarrollar sus habilidades. Sin embargo, 4 de cada 10 docentes, preferirían que sus hijos se dedicaran a otra actividad y 37% manifestó la falta de reconocimiento por parte de sus jefes. De acuerdo a las exigencias laborales, 77% deben cubrir un determinado número de cursos, talleres clases, artículos y conferencias, 71% realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones, 69% permanecer sentados la mayor parte del tiempo y 54% laborar más de 40 horas semanales. El autor concluyó, que una población exigida por la institución en cuanto al producto y la eficacia de sus labores, se ve obligada a realizar tareas al detalle y de manera minuciosa, hechos que sobre estimulan al sistema nervioso central, generando problemas neurovisuales, cefalea tensional, trastornos del sueño y psicodigestivos. El trabajo intelectual se incorpora el esfuerzo físico, comprometiendo al cuerpo a trabajar durante más de 40 horas a la semana incluso en días y horas de descanso. Ya sea sentados estudiando, preparando clases o de pie frente al grupo, el docente somete al cuerpo a posturas excesivas, por tanto, las consecuencias además de los problemas orgánicos son el estrés, ansiedad y la fatiga. Lo que demostró, que la carga de trabajo guarda cierta relación con el bienestar y satisfacción del docente universitario según las exigencias.

Atencia, Balaguera y Cantillo (2017), realizó la investigación titulada: “Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Empresas Comerciales Santa Marta-Colombia, 2017”; cuyo objetivo de investigación es: Determinar el grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo en las empresas comerciales de Santa Marta; la hipótesis de investigación es la siguiente:Cuál es el grado de



satisfacción laboral y condiciones de trabajo en las empresas comerciales de Santa Marta; el tipo de investigación es de tipo documental con diseño del estudio es no experimental; finalmente llega a las siguientes conclusiones: 1) El nivel de satisfacción laboral experimentado por el empleado está determinado por el reto laboral que plantea el puesto, la claridad del trabajo, la supervisión y los incentivos, todos estos son factores organizacionales. Los años de carrera profesional y las expectativas laborales de la persona son determinantes individuales importantes de la satisfacción laboral. 2) La satisfacción laboral y condiciones de trabajo se relacionan sistemáticamente con la productividad de la organización y las necesidades de los empleados. Se relaciona con la rotación, el ausentismo, la salud física y emocional, el desempeño y la percepción de la justicia de los sistemas de compensación. 3) La satisfacción laboral no se relaciona directamente con el desempeño. La conexión está definida por la disponibilidad de recompensas intrínsecas y extrínsecas, y por la percepción de los empleados sobre si éstas se distribuyen de manera justa o no.

2.2.2. Antecedentes a nivel nacional

Gonzales y López (2016), realizó la investigación titulada: “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016”; cuyo objetivo de investigación es: Determinar las condiciones laborales que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A.; la hipótesis de investigación es la siguiente: “Es probable que las condiciones laborales como: relaciones interpersonales, tipo de trato, colaboración, remuneración y condiciones de trabajo que brinda la empresa, trae como consecuencia la insatisfacción laboral de los colaboradores de la Constructora Queiroz Galvao S.A.”;



el tipo de investigación fue: Investigación con enfoque cuantitativo tipo no experimental - transversal, la población de muestra fue 390 colaboradores de la Constructora Queiroz Galváo, de los cuales 288 son obreros y 102 empleados; Finalmente llega a las siguientes conclusiones: 1) Las condiciones laborales que presentan los colaboradores como las inadecuadas relaciones interpersonales, el maltrato que reciben por parte de los supervisores, la escasa colaboración, la remuneración y las deficientes condiciones de trabajo que brinda la empresa, trae como consecuencia la insatisfacción laboral de los colaboradores de la Constructora Queiroz Galváo S.A. 2) Las características generales de los colaboradores describe con respecto al estado civil que el 76% de los colaboradores son casados, convivientes, viudos y divorciados. En cuanto al género, el 93% son de sexo masculino y el lugar de procedencia con mayor porcentaje son del departamento de Cajamarca con un 22%, en cuanto al nivel de instrucción es de 42% con secundaria completa. 3) Aunque la empresa utilice distintos sistemas de prevención e implementos necesarios para que los colaboradores realicen su trabajo, si no hay condiciones laborales como la comunicación, relaciones interpersonales y buena convivencia no se logrará un trabajo eficiente. En la constructora se aprecia que un 54% de colaboradores consideran que la relación interpersonal con sus jefes es manipuladora, 65% también consideran la relación con sus compañeros manipuladora. En cuanto a la comunicación el 51% lo califica de manera descendente, mientras que la conducta en la convivencia es calificada de manera pasiva por un 67%. 4) Entre los factores económicos se puede resaltar: la remuneración, que en un 51% oscila entre 1500 a 3000 nuevos soles, por otro lado, el 45% de colaboradores son los únicos que aportan económicamente en su hogar, así mismo el 56% de colaboradores tienen de dos a cuatro personas a su cargo y por



último el 74% no tienen hábitos de ahorro fijos. 5) Las condiciones laborales, dentro de la constructora Queiroz Galváo muestran que el 72% de los colaboradores que se desempeñan como obreros y poseen una categoría ocupacional de contratado no reciben utilidades, en comparación al 28% que son empleados que si reciben utilidades y son permanentes. 6) Parte de las condiciones laborales son los incentivos, que tienen la finalidad de aumentar la satisfacción laboral, 45% de los colaboradores respondió nunca haber recibido algún incentivo económico independiente de su sueldo, sin embargo, la empresa motiva el desempeño en el trabajo en un 39% con reconocimientos, 25% capacitaciones, 24% beneficios y 12% convenios. 7) Se puede apreciar que en la constructora Queiroz Galváo el nivel de satisfacción de los colaboradores que se sienten satisfechos es de 26%, el 35% se sienten medianamente satisfechos y el 39% se sienten insatisfechos siendo este último el mayor porcentaje obtenido. Por lo tanto, podemos afirmar que la percepción de los colaboradores es de insatisfacción laboral dentro de la empresa.

Akamine (2017), realizó la investigación titulada: “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora - Lima - 2017”; cuyo objetivo de investigación es: Establecer la Relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora en el año 2017; la hipótesis de investigación es la siguiente: Existe una Relación Positiva entre las Condiciones de trabajo y la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora en el año 2017; el tipo de investigación fue: De tipo Correlacional realizada, diseño no experimental y su población constituida por 333 trabajadores; Finalmente llega a las siguientes conclusiones: 1) Se logró establecer que entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital



María Auxiliadora existe una relación positiva, donde el valor calculado para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y donde se llegó alcanzar un coeficiente de Correlación de Spearman de 0.796, donde podemos confirmar que estas dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva significativa. Traduciéndose que en la medida que la condición de trabajo es regular, la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores es baja. 2) Entre la Regulación de la jornada de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadora, se pudo establecer que hay una Relación Positiva, donde el valor calculado para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0.01 (bilateral) notamos entonces que la diferencia es estadísticamente significativa, logrando alcanzar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.832, concluyéndose entonces que las dos variables están directamente relacionadas, pudiéndose señalar que a medida que se tiene una Regulación de la Jornada de Trabajo regular, la Satisfacción Laboral de los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadores será baja. 3) En lo que respecta a salario o remuneración y la satisfacción laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora, se pudo determinar que también existe una Relación Positiva; dándose el valor calculado para $p=0.000$ con una significancia de 0.01 (bilateral), donde también se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.721, por tanto, se concluye que ambas variables están directamente relacionadas, en una correlación estadísticamente positiva significativa. Pudiendo establecerse que a medida que se tiene el Salario o Remuneración regular, la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores será baja. 4) Se logró establecer que existe relación positiva entre la participación en los beneficios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Hospital María



Auxiliadora. Donde el valor calculado para $p=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.797, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva significativa. Es decir, en la medida que se tiene la participación en los beneficios regular, la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores será baja.

2.2.3. Antecedentes a nivel local

Melo (2015), realizó la investigación titulada: “El estilo de dirección y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intiqa Hotel periodo -2012”; cuyo objetivo de investigación es: Identificar la influencia que tiene el estilo de dirección en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intiqa Hotel, periodo 2012; la hipótesis de investigación es la siguiente: El estilo de dirección ejercido influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intiqa Hotel; el tipo de investigación fue: descriptivo explicativo e interpretar las causas de los eventos y su población está constituida por 15 trabajadores activos y 1 administrador; finalmente llega a las siguientes conclusiones: Lo que respecta al estilo de dirección tenemos un puntaje de 3,4 en orientación a personas y 7,5 en orientación a producción (cuadro N° 05), lo que permitió ostentar que el estilo de dirección utilizado por la administradora de la empresa de servicios turísticos Intiqa Hotel corresponde a uno de tipo autoritario, con un nivel participativo bajo en preocupación por los empleados. Esta situación actual muestra que no existe relación entre las prácticas de dirección deseada por la empresa y la dirección que actualmente se ejerce, estas prácticas también carecen de correlación con las percepciones y calificaciones que asignan los empleados a su respectiva administradora en el trabajo diario. La Administradora no tiene conocimiento preciso sobre el estilo particular y



orientación de dirección que aplica en sus prácticas directivas diarias, y de la efectividad del mismo para impulsar a sus empleados hacia el logro de objetivos específicos. El efecto de este desconocimiento causa que exista una mal gestión en la dirección de la empresa. En lo que respecta a la satisfacción laboral se ha determinado que existe un porcentaje bajo de satisfacción en la mayoría de los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores, un 60% de trabajadores no reciben reconocimiento alguno por su trabajo realizado (Cuadro N° 06), otro 60% mostro no estar satisfecho con las posibilidades de progreso (Cuadro N°07), un 60% no está conforme con las posibilidades de crecimiento (Cuadro N° 08), y un 67% no están satisfechos con las normas que brinda la empresa (Cuadro N° 09) permitiendo explicar que estos factores son resultados del estilo de dirección autoritario aplicado en la empresa, obteniéndose así una relación inversa con la satisfacción laboral en el personal. Si el estilo de dirección autoritario aumenta, la satisfacción laboral de los trabajadores disminuye. Estos factores se localizan en el ambiente de trabajo de la empresa y dependen de la gestión que aplique administración, estos están fuera del alcance y control de los trabajadores causando de esta manera un deficiente desenvolvimiento de sus actividades y frustración en su satisfacción.

Charaja y Mamani (2013), En su estudio titulado: “Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013” tiene como objetivo de investigación: Conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos; el tipo de investigación es de tipo descriptiva y método cuantitativo ; se trabajó con una población de 26 trabajadores , la técnica



que se utilizó fue la encuesta y la aplicación de un cuestionario; Finalmente llega a las siguientes conclusiones: 1) Los trabajadores de la DIRCETUR Puno, respecto a la satisfacción laboral y motivación muestran una diferencia entre lo intrínseco y extrínseco, pues se sienten satisfechos y motivados con los indicadores intrínsecos; y, por el contrario, con los indicadores extrínsecos, sienten insatisfacción y poca motivación. 2) La satisfacción laboral y motivación intrínseca de los trabajadores de la DIRCETUR Puno, es buena. Los indicadores que fueron considerados por los trabajadores como satisfechos son: logro, responsabilidad y como motivadores las necesidades de autorrealización y estima, respectivamente. 3) La satisfacción laboral y motivación extrínseca de los trabajadores de la DIRCETUR Puno, es deficiente. Los indicadores que se encuentran dentro de esta categoría son: salario, beneficios sociales y políticas (normas y leyes) de la institución y como poco motivadores las necesidades sociales, de seguridad y fisiológicas.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

En este capítulo se ha desarrollado el proceso metodológico de la investigación como: la ubicación geográfica del estudio, periodo de duración del estudio, procedencia del material utilizado, población y muestra del estudio, diseño estadístico, procedimiento, variables y análisis de los resultados, que nos han permitido obtener la información de realidad percibida en los trabajadores de la obra, Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco.

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se desarrolló en el departamento de Cusco, en la provincia de Acomayo, distrito de Mosocllacta, con la obra “Instalación del Sistema de Irrigación Acomayo - Cusco” a cargo de la empresa constructora “CONTRATISTAS GENERALES V&V”.

3.1.1. Lugar de estudio

La obra “Instalación del Sistema de Irrigación Acomayo - Cusco”. El ámbito del proyecto se encuentra ubicado en los distritos de Mosocllacta y Acopia a 107 Km. de la ciudad del Cusco, así como a 5 Km. del distrito de Combapata, se puede acceder a través de la carretera asfaltada Cusco – Combapata, al interior de tres sectores Quebrada Maizal, Chilcani y Tactabamba, existe carretera asfaltada y afirmada que permiten la circulación de vehículos de transporte que prestan servicio a nivel provincial (Canas) y distrital (Mosocllacta, Acopia, etc.).

3.1.2. Delimitación del lugar de estudio

Ubicación

El área del proyecto está ubicado geográficamente a $14^{\circ} 6'4.57''$ latitud sur y $71^{\circ}26'49.30''$ longitud oeste y en coordenadas UTM (Zona 19) a 235679.217Este (X) y 8439662.77 Norte (Y), cuyas áreas de cultivo se encuentran a una altura de media de 3850 m.s.n.m; fisiográficamente presenta un relieve ondulado de morfología joven, agreste y con relieves variado (consta de andenería y zona mediamente llana), la temperatura máxima media mensual es de 21.87°C , la temperatura mínima media es de 2.76°C , y la temperatura media de 12.64°C . La ETP es de 1,300.66 mm anual (máxima 1447.47 mm en octubre, mínima 1202.80 mm en junio), con una humedad relativa que varía de 56.50% a 69.70% entre los meses de agosto y febrero respectivamente. La precipitación media anual para la zona donde se ubican las áreas de los cultivos alcanzan los 858.3 mm.



Figura 1: Ubicación del sistema de Irrigación del Distrito De Mosocllacta – Acomayo – Cusco.

Fuente: Expediente Técnico: Instalación del Sistema de Irrigación

3.1.3. Características de la población

El distrito de Mosocllacta tiene una población de 1864 habitantes respectivamente. Es la población censada el año 2007 por el INEI. La tasa de crecimiento a nivel urbano es positiva de acuerdo a lo que nos muestra el cuadro. Por otra parte, el cuadro nos muestra, también, que la población del distrito es predominantemente rural, situación que se percibe con claridad por la diferencia que existe en el número de habitantes según tipo de área. En términos porcentuales en el distrito de Mosocllacta la población rural constituye el 67,0 % y la población urbana el 33,0 %.

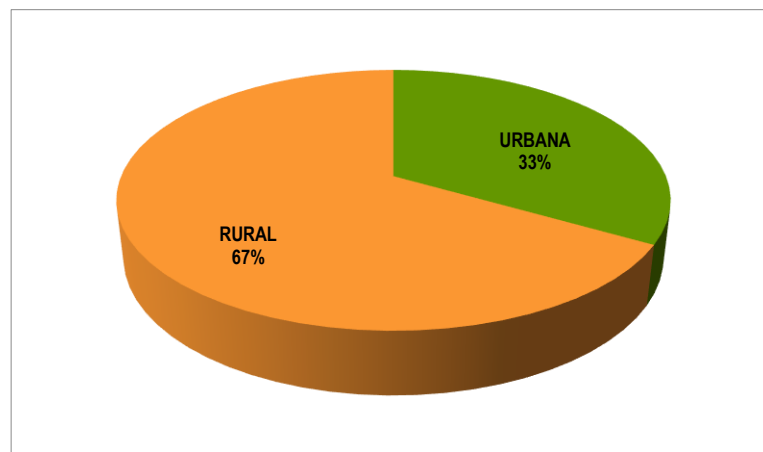


Figura 2: Distribución de la población del distrito de Mosocllacta

Las familias beneficiarias por el proyecto en el ámbito de intervención del proyecto, abarca 03 Comunidades Campesinas (Mosocllacta, Chilcani y Tactabamba), comunidades que pertenecen a los Distritos de Mosocllacta de la Provincia de Acomayo. La población de las Comunidades Campesinas en mención, se proyectó en base al número de familias beneficiaras, que fueron proporcionados, en los padrones comunales y de riego, así mismo, con la información plasmada en las encuestas Socioeconómicas. La Comunidad Campesina de Mosocllacta tiene 149 familias beneficiarias, la Comunidad de Chilcani tiene 39 familias beneficiarias y



finalmente la Comunidad de Tactabamba tiene 100 familias beneficiarias haciendo el total de 288 familias beneficiarias en el proyecto.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La elaboración y ejecución de la investigación tuvo una duración de 15 meses, desde la aprobación del proyecto de tesis comprendido desde los meses de agosto del 2019 a diciembre del 2020

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

La procedencia del material utilizado en la presente investigación, concerniente al material de escritorio y material logístico e implementos de seguridad para todo el proceso de la investigación es propia, así mismo el financiamiento es por parte de la ejecutora de la tesis.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población

La población está integrada por 180 trabajadores entre el personal staff (ingenieros; de supervisión, residente de obra, asistentes, seguridad, topógrafos, arquitecto, y jefe de bienestar social) y el personal obrero: operario (albañiles, carpinteros, pintores, electricista, gasfiteros, plomeros, mecánicos), oficial (son los ayudantes de los operarios que tienen alguna especialidad) peón (trabajadores no calificados, realizan labores diversas), procedentes del distrito de Acomayo y fuera de la región.

3.4.2. Muestra

La muestra con la que se trabajó es de tipo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestra se utilizó con la finalidad de que el investigador tenga la



facilidad de acceder a la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra; se trabajó con una muestra de 95 trabajadores obreros que oscilan entre las edades de 18 y 45 años, procedentes del distrito de Acomayo, con un grado de instrucción de nivel secundario con estudios concluidos y no concluidos, personal contratado por obra o servicio específico que realizan trabajos distribuidos por cuadrillas de frente excavación, frente de entubamiento, frente de reservorios y frente de buzones.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño utilizado en la presente investigación corresponde al diseño no experimental el tipo de investigación es correlacional causal, basada fundamentalmente en la recolección de datos en un período único, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variable donde se recolectan datos en un solo tiempo, en un momento único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación, según Hernández, *et al.* (2014).

3.6. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1. Enfoque de investigación

Corresponde al enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, *et al.* (2014), la investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.6.2. Metodología de investigación

El método de investigación que se utilizó es Hipotético – Deductivo, el cual nos permite la recolección de datos para probar hipótesis, según Rodríguez y Pérez



(2017) lo define como el camino o proceso que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica; tiene diversos pasos esenciales: observaciones del fenómeno a estudiar, formando de una hipótesis para explicar dichos fenómenos para verificar o comprobar la verdad de los enunciados deducidos a partir de la experiencia.

3.6.3. Diseño de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, la recolección de datos que se realiza en un tiempo y momento determinado, cuyo propósito fue describir las variables y explicar el problema objeto; explicar las Condiciones laborales influyen en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la obra, Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco, según los conceptos planteados por Hernández, *et al.* (2014), están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, cual interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

Para el proceso de análisis de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS el cual facilitará el procesamiento de datos y contrastación de variables.

3.6.4. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de nivel correlacional-causal, según Hernández, *et al.* (2014), refiere que este tipo de investigación se basa en describir un fenómeno y relacionar dos o más variables o en qué condiciones se manifiesta debido a que este tipo de estudio tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.



Según la investigación de nivel correlacional el autor menciona que “este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables.

3.6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

- a) *La encuesta:* La técnica que se utiliza en la investigación fue la encuesta, esta técnica es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Esta técnica nos permitió recoger los datos mediante el instrumento del cuestionario, que fue diseñado de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de estudio.
- b) *Revisión Bibliográfica:* Esta técnica nos permitió revisar la bibliográfica pertinente de las variables de estudio, dimensiones e indicadores a través de libros, textos, artículos, entre otros, lo que permitió respaldar el trabajo de investigación.

Instrumento

- a) *Cuestionario:* Se utilizó el instrumento del cuestionario el cual permitió recolectar los datos a través de la formulación de preguntas de acuerdo a las variables de estudio como las condiciones laborales y la satisfacción laboral, dimensiones e indicadores. Instrumento que nos permitió recabar una información fiable que evidencio el estudio.



3.6.6. Diseño estadístico

El estadístico de prueba de hipótesis que se manejó en la presente investigación fue la Chi cuadrado, esta es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas; este procedimiento se realiza sometiendo a prueba la hipótesis nula, aceptando o rechazando la misma. El procesamiento de la información se realizó con la aplicación del paquete estadístico SPSS-25 y para el análisis cuantitativo de datos se trabajó a través de cuadros estadísticos que permitieron codificar y ordenar la información en relación a las variables determinadas con sus respectivos indicadores para una adecuada interpretación creando una base de datos en el SPSS que fueron transformadas en tablas y gráficas con data completa, cuadros simples y de doble entrada lo cual permitió mostrar los resultados de la información en relación a las variables (dependiente e independiente), lo que conllevó a la respuesta de las preguntas de investigación. Para el análisis de los datos y la contratación de las hipótesis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial siendo variables no paramétricas utilizando el método del chi cuadrado de Pearson

Formulación de la hipótesis nula e hipótesis alterna

Ha: Existe influencia significativa de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

Ho: No existe influencia significativa de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.



Prueba Estadística:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} = Frecuencia observada para la ij – esima casilla.

E_{ij} = Frecuencia esperada para la ij – esima casilla.

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Regla de decisión:

a. Hallamos el valor de la Chi cuadrada tabular (X_t^2)

$$X_{[(r-1)(c-1), \alpha]}^2 \Rightarrow X_t^2$$

Donde:

r = Numero de filas .

c = Numero de columnas

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi

b. Para hallar el X_t^2 se utilizo la siguiente tabla de distribución de Chi cuadrado

c. Por lo tanto, si $\chi_c^2 \geq \chi_t^2$, entonces se rechaza la hipótesis nula.



Tabla 1: Distribución Chi Cuadrado χ^2

<i>Grados libertad</i>	<i>P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado</i>						
	<i>0,001</i>	<i>0,0025</i>	<i>0,005</i>	<i>0,01</i>	<i>0,025</i>	<i>0,05</i>	<i>0,1</i>
<i>1</i>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<i>2</i>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<i>3</i>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
<i>4</i>	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
<i>5</i>	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
<i>6</i>	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
<i>7</i>	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
<i>8</i>	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
<i>9</i>	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

Fuente: Fisher y Yates (1963)

3.7. VARIABLES

Las variables de estudio para la presente investigación son:

Variable Independiente: Condiciones Laborales

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>CONDICIONES LABORALES</p> <p>Autores: (CHIAVENATO 2009 – NEFFA 2015 – ALATRISTA 2010)</p>	<p>Seguridad en el trabajo</p>	- Tipos de implementos de seguridad EPPs	<ul style="list-style-type: none"> • Casco, camisa, pantalón, zapatos • Pantalón, camisa, zapatos, lentes • Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes • Casco, camisa, pantalón, guantes, zapato de seguridad, mascarilla, tapón de oídos, lentes de seguridad
		- Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones de prevención en riesgos en el trabajo • Capacitación en el uso adecuado de las epps. • Capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos • Recibe la Capacitación sobre la prevención de riesgos en el trabajo, uso de las EPPs, Operación y mantenimiento de equipos.
	<p>Organización de trabajo</p>	- Organización de la jornada de trabajo por cuadrillas	<ul style="list-style-type: none"> • Frente de excavación • Frente de entubamiento • Frente de reservorios • Frente de buzones
		- Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra.	<ul style="list-style-type: none"> • Verifican el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico • Orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico • Verifica y orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Autores: (FREDERICK HERZBERY 2005 – STEPHN Y TIMOTHY 2013 GARCIA 2010)</p>	<p>Factores higiénicos o insatisfactorios</p>	- Condiciones físicas y ambientes de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy satisfecho • Bastante satisfecho • Poco satisfecho • Nada satisfecho
		- Salario que recibe según categoría de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Muy satisfecho • Bastante satisfecho • Poco satisfecho • Nada satisfecho
		- Estilo de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo asertivo • Estilo pasivo • Estilo Agresivo
	<p>Factores motivadores o satisfactorios</p>	- Motivación y reconocimiento en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos de categoría • Subvención salarial por horas extras de trabajo • Capacitación certificada por la empresa • Recomendación a otros empleadores
- Accede a beneficios de gratificaciones por parte de la empresa		<ul style="list-style-type: none"> • NO • SI 	



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente ítem se analizan las dimensiones que abarca nuestra investigación: seguridad, organización de trabajo, factores extrínsecos (insatisfactorios) y factores intrínsecos (motivadores o satisfactorios). Este estudio permitió determinar la relación de dos variables: (X) condiciones laborales (Y) satisfacción laboral, se presentan los resultados a través de tablas estadísticas que responden a los objetivos, así mismo para probar la hipótesis se utilizó el estadístico de chi cuadrado de Pearson. Todo este análisis se realizó mediante el programa SPSS 25 para su respectiva interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO 1

La seguridad en el trabajo y los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

Tabla 3: Tipos de implementos de seguridad que recibe según las condiciones físicas y ambientales de los trabajadores.

TIPOS DE IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD QUE RECIBE	CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTES DE TRABAJO									
	Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	%	%
Casco, camisa, pantalón, zapatos.	-	-.	-	-.	1	1.1	-	-.	1	1.1
Pantalón, camisa, zapatos, lentes.	-	-.	-	-.	2	2.1	-	-.	2	2.1
Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes.	-	-.	-	-.	3	3.2	-	-.	3	3.2
Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes, mascarilla, tampón de oídos, lentes	35	36.8	28	29.5	26	27.4	-	-.	89	93.7
TOTAL	35	36.8	28	29.5	32	33.7	-	-.	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 3, se observa que el 36.8 %, que representa a 35 trabajadores obreros manifiestan que los tipos de implementos de seguridad que reciben de la empresa son: casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes, mascarilla, tampón de oídos y lentes de seguridad, por lo tanto, la satisfacción con las condiciones físicas y ambientales de trabajo son muy satisfechos, frente a estos datos podemos deducir que los trabajadores operarios, oficiales y peones que desarrollan diferentes trabajos de excavación, entubamiento, construcción y elaboración de buzones reciben sus implementos de seguridad para evitar y reducir daños físicos que pudieran suscitarse en la obra, generándoles una satisfacción laboral y compromiso con la empresa.

Mientras que un 3.2% correspondiente a 3 trabajadores obreros, manifestaron que los tipos de implementos de seguridad que reciben son: el casco, camisa, pantalón y



zapatos, por lo tanto la satisfacción con las condiciones físicas y ambientes de trabajo son poco satisfechos, podemos deducir que algunos trabajadores de categoría peón por el tipo de trabajo que realizan no reciben los implementos de seguridad completos, lo que genera malestar e insatisfacción en los trabajadores y a futuro la empresa podría ser sancionada por el incumplimiento de la normatividad de construcción civil.

Para Cueva (2011), las condiciones laborales son reglas que determinan las cláusulas para la protección de la salud, la vida y seguridad de las personas en las organizaciones, centros laborales y que deciden la asistencia que deben recibir los empleados, lo que nos refiere al uso adecuado de los implementos de seguridad conocidos como EPPS, la seguridad en el trabajo es responsabilidad de toda organización en brindarles a sus trabajadores: ambientes seguros, higiénicos y saludables, que respalde y garantice su vida en relación a los estándares de la organización y las normas aplicables. Chiavenato (2007). Por ello, en los datos obtenidos en la tabla podemos deducir que la empresa ejecutora entrega los implementos de seguridad necesarios a sus trabajadores obreros a fin de evitar y reducir daños físicos que pudieran suscitarse dentro de la obra, lo que hace que los trabajadores se sientan satisfechos en su mayoría y en cuanto a las condiciones físicas y ambientes de trabajo se encuentran muy satisfechos ya que se estaría cumpliendo con los estándares de seguridad y tomándose las precauciones con la entrega de los implementos de seguridad correspondientes para evitar algún accidente de trabajo dado que la ejecución de la obra se encuentra en un lugar inhóspito y otros agrestes.

Gonzales y López (2016), en su investigación “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016”, muestran los resultados del presente estudio donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados; Las condiciones laborales que presentan los colaboradores son

deficientes para el desarrollo del trabajo y trae como consecuencia la insatisfacción laboral, a pesar que los sistemas de prevención e implementos necesarios que se les entrega no son suficientes para lograr un trabajo eficiente, un 54% de colaboradores consideran que la relación con sus jefes es descontento, lo que genera insatisfacción laboral, reafirmamos los resultados obtenidos mientras los trabajadores no cuenten con una condición laboral no se podrá lograr la satisfacción laboral de los trabajadores. De los resultados de la investigación se muestra que, si los trabajadores cuentan con implementos de seguridad adecuados y necesarios según la condición y ambiente de trabajo que estipula el régimen de construcción civil y la prevención de la salud ocupacional, garantizando así la satisfacción laboral.

Tabla 4: Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo según salario que reciben por categoría de trabajo.

SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SALARIO POR CATEGORÍA DE TRABAJO									
	Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacitación de prevención en riesgos en el trabajo.	1	1.1	-	-.	-	-.	-	-.	1	1.1
Capacitación en el uso adecuado de los EPPs.	19	20.0	1	1.1	3	3.2	-	-.	23	24.2
Capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos.	2	2.1	-	-.	-	-.	-	-.	2	2.1
Recibe la Capacitación sobre la prevención de riesgos en el trabajo, uso de las EPPs, Operación y mantenimiento de maquinarias y equipos.	61	64.2	0	0.0	8	8.4	-	-.	69	72.6
TOTAL	83	87.4	1	1.1	11	11.6	0	0.0	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 4 se observa que un 64.2% que representa a 61 trabajadores obreros manifestaron que los servicios de capacitación en seguridad en el trabajo reciben la capacitación sobre prevención de riesgos en el trabajo, capacitación en el uso adecuado de los EPPs, capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos, por lo tanto, el salario que recibe por categoría de trabajo son muy satisfechos. Podemos inferir que la asistencia técnica es fundamental para que estén preparados, capacitados para realizar sus labores diarias con la finalidad de evitar las practicas incorrectas del trabajo y propagar un trabajo eficiente que garantice la productividad de la empresa, motivándolos con una remuneración adecuada que reciben por la contraprestación en su puesto de trabajo y así garantizar la satisfacción laboral del trabajador.

Mientras que un 3.2 % que representa a 3 trabajadores obreros, manifiestan que acceden a la capacitación en el uso adecuado de los EPPs y por lo tanto se encuentra poco satisfechos en cuanto al salario que reciben según categoría de trabajo, podemos indicar que algunos trabajadores de la categoría peón solo reciben la asistencia técnica del uso de las epps, generando malestar y poca productividad para la empresa, toda empresa debería de capacitar a su personal de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la empresa para asi lograr la productividad de la calidad de servicio que ofrece la empresa .

Según Frederick (2009), el autor propone dos teorías, una de ellas; factores higiénicos o insatisfactorios, son las condiciones y situaciones de trabajo que rodean a la persona incluyen las instalaciones, la seguridad, el ambiente y engloban las condiciones físicas, calidad y prestación de servicio, el salario, las prestaciones sociales y capacitaciones, las relaciones entre la dirección y los empleados; cuando estos factores son óptimos se evita la insatisfacción de los empleados, en la práctica, el acceso a servicios de capacitaciones en diferentes temas relacionados a la seguridad en el trabajo



y una justa remuneración salarial como factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a su personal; Herrero (2003), el salario es la denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado; las características salario están reguladas por la ley a través de los contratos de trabajo.

Akamine (2017), en su investigación “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora - Lima - 2017”; nuestros los resultados donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados. Los trabajadores deben ser capacitados para sentirse preparados y puedan reconocer los peligros y riesgos en sus labores diarias y corregir las prácticas incorrectas de trabajo para formar una conciencia de prevención y seguridad en el trabajo, mientras tanto, el salario o remuneración, la satisfacción laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora, se determina que existe una relación positiva; dándose el valor calculado para $p=0.000$ con una significancia de 0.01 (bilateral), donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.721, por tanto, se concluye que ambas variables están directamente relacionadas, en una correlación estadísticamente positiva significativa; en tanto los resultados evidencian que la empresa que realiza la obra en ejecución, valora y reconoce el recurso humano asistiéndoles en servicios de capacitación en diferentes aspectos, resguardando la seguridad ocupacional que debe de tener todo trabajador por ende garantiza la remuneración salarial correspondiente según categorías de trabajo que se establecen en el CAPECO, normativas según régimen de trabajadores de construcción civil, lo que hace que el trabajador obrero se sienta satisfecho y así así se garantiza el éxito de la ejecución de la obra.

Tabla 5: Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo que recibe según estilos de relaciones interpersonales.

SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO QUE RECIBE	ESTILOS EN RELACIÓN INTERPERSONAL							
	Estilo asertivo		Estilo pasivo		Estilo agresivo		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacitación de prevención en riesgos en el trabajo.	-	-.-	1	1.1	-	-.-	1	1.1
Capacitación en el uso adecuado de los EPPs.	-	-.-	2	2.1	-	-.-	2	2.1
Capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos.	8	8.4	15	15.8	-	-.-	23	24.2
Recibe la Capacitación sobre la prevención de riesgos en el trabajo, uso de las EPPs, Operación y mantenimiento de maquinarias y equipos.	11	11.6	55	57.9	3	3.2	69	72.6
TOTAL	19	20.0	73	76.8	3	3.2	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 5, se observa que el 57.9% que representan a 55 trabajadores obreros, manifiestan que los servicios de capacitación en seguridad en el trabajo, reciben la capacitación sobre prevención de riesgos en el trabajo, capacitación en el uso adecuado de los EPPs, capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos, por lo tanto, el estilo de relación interpersonal que se presenta es el estilo pasivo; frente a estos datos podemos deducir que la asistencia técnica en cuanto a capacitaciones en diferentes temas los prepara para reconocer los peligros o riesgos en sus labores y que se fomente conciencia de prevención y seguridad en el trabajo, en tanto el estilo de las relaciones interpersonales que se muestra es pasiva, los trabajadores obreros mostrarían sentimientos de inferioridad pues aceptan las opiniones de los demás a pesar de no estar de acuerdo siempre, esto por el temor a no ser cesados de sus labores ya que al expresarse como realmente se sienten podrían generar alguna molestia o incomodidad dentro de la organización.



Por otro lado, el 8.4% correspondiente a 8 trabajadores obreros manifestaron que reciben capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos, mientras que el tipo de estilo de relación interpersonal es el estilo asertivo, podemos deducir que algunos trabajadores de categoría operarios por el tipo de trabajo que realizan reciben este tipo de capacitación, lo que genera satisfacción por ello el tipo de relación interpersonal es asertivo, caracterizado por la empatía, se permiten dar a conocer puntos de vista y respetar las opiniones, permitiendo una mejor relación interpersonal en los trabajadores obreros.

Sánchez (2020), los trabajadores deben ser capacitados para que se encuentren preparados y puedan reconocer los peligros y riesgos en sus labores diarios y con el fin de corregir las prácticas incorrectas fomentando una conciencia de prevención en accidentes de trabajo; cuando un trabajador se siente adecuadamente capacitado es evidente que desempeña mejor en su jornada diaria de trabajo es porque se siente cómodo y seguro con nuevos conocimientos obtenidos por medio de capacitaciones que se le brindaron en consecuencia se tendrá menor probabilidad de suscitar accidentes de trabajo.

Gonzales y López (2016), en su investigación “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016”, muestra los resultados donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados; las deficientes condiciones de trabajo que brinda la empresa a los colaboradores como las inadecuadas relaciones interpersonales, el maltrato que reciben por parte de los supervisores trae como consecuencia la insatisfacción laboral de los colaboradores de la Constructora Queiroz Galvao S.A. De los resultados afirmamos la importancia de las capacitaciones para los trabajadores como medio de información y retroalimentación de



nuevos conocimientos en diferentes temas relacionados al aspecto de seguridad en el trabajo se obtendrá menor número de incidentes y accidentes de trabajo, la prevención de accidentes de trabajo son tan importantes como el conocer algunas necesidades o problemas que suceden durante la jornada diaria de trabajo, por ello la ejecución y participación en las capacitaciones dirigidas para todos los trabajadores obreros es significativo y trascendental para que ellos con su participación puedan dar a conocer sus opiniones y manifestar necesidades o sugerencias que permitan a la empresa mejorar condiciones y/o satisfacciones, por otro lado se observa según el tipo de estilo de relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo se da con mayor resultado al tipo de estilo pasivo, caracterizado por mostrar sentimientos de inferioridad, pues acepta opiniones a pesar de no estar de acuerdo, ya que presenta dificultad para afrontar una negativa o un rechazo de los demás; los trabajadores obreros que en su mayoría son personas no acostumbradas a este tipo de trabajo y encontrándose en la oportunidad de recibir una remuneración segura mensual por su trabajo manifiestan estar de acuerdo con todo lo que se establezca en la empresa por ende la relación es pasiva.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Formulación de Hipótesis

H₁: La seguridad en el trabajo influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019

H₀: La seguridad en el trabajo NO influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019

Elección del Nivel de Significación.

Por las condiciones del problema: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error

Estadístico de Prueba:

Tabla 6: Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis específica 1

	Valor	G1	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,692 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	8,384	4	0,078
Asociación lineal por lineal	,353	1	0,552
N de casos válidos	95		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Valor de tabla de distribución de chi cuadrado mostrado en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia de 0,05.

$$X^2 = 9,4877$$

Decisión:

Se observa que el estadístico chi cuadrado toma un valor de $X^2(19,692) > X^2(9,4877)$ con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.001, menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la seguridad en el trabajo influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

4.2. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECIFICO 2

La organización del trabajo y los factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

Tabla 7: Organización de la jornada de trabajo por cuadrillas según motivación y reconocimiento en el trabajo.

ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CUADRILLA	MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO									
	Ascensos a categorías		Subvención salarial por horas extras de trabajo		Capacitació n certificada por la empresa		Recomenda ciones a otros empleadore s		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Frente de excavación.	16	16.8	3	3.2	-	-.-	9	9.5	28	29.5
Frente de entubamiento .	11	11.6	3	3.2	-	-.-	7	7.4	21	22.1
Frente de reservorios.	10	10.5	3	3.2	2	2.1	13	13.7	28	29.4
Frente de buzones.	13	13.7	4	4.2	1	1.1	-	-.-	18	19.0
TOTAL	50	52.6	13	13.7	3	3.3	29	30.5	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 7, se observa que el 16.8% que representa a 16 trabajadores obreros manifiestan que las organizaciones de la jornada de trabajo por cuadrillas están organizadas por frente de excavación y por lo tanto la motivación y el reconocimiento en el trabajo se dan por ascensos a categorías. Podemos inferir que el trabajo organizado por cuadrilla se constituye como un equipo especializado que se encarga del trabajo de excavación y ella está integrado por un número mayor de personal requerido, como operarios, oficiales y peón, por la naturaleza del trabajo extensivo que realizan donde



utilizan herramientas de mano como la pala, pico, cincel mas no maquinarias, es un trabajo muy sacrificado y duro, sin embargo la empresa recompensa y motiva otorgándoles ascensos de categoría en su puesto de trabajo y reconocimientos por las horas extras de trabajo que se les da incentivos económicos.

Mientras que un 7.4% que representa a 7 trabajadores obreros manifiestan que las organizaciones de la jornada de trabajo por cuadrillas están organizadas por frente de entubamiento y por lo tanto la motivación y el reconocimiento en el trabajo se dan por recomendaciones a otros empleadores, frente a ello podemos inferir que el trabajo organizado por frente de entubamiento constituye un equipo especializado con mayor conocimientos y capacitación técnica que en su mayoría son personal de categoría operarios, por lo tanto, la empresa les motiva y recompensa con la recomendación a otros empleadores del campo de construcción civil, ya que estos trabajadores tienen actuales y nuevos conocimientos acerca del entubamiento para la construcción de sistemas de irrigación, encontrándose más preparados.

Aucachi (2018), "frente de trabajo" remite a un área de trabajo específico, mientras que la cuadrilla es el equipo especializado que se va a encargar de esa tarea en dicho frente para ello se conforman los frentes de trabajo de acuerdo al personal requerido en cada área, asignándose a cada frente de trabajo el personal clave de acuerdo a los métodos y procesos constructivos elegidos para la realización de la obra, mientras que Robbins, S. (2004), el reconocimiento al trabajo realizado es fundamental reforzar actividades y aportaciones, afianzar conductas deseadas y demostradas en los trabajadores premiando su buen servicio o reconociendo un trabajo bien hecho. Consecuentemente, para alcanzar metas más difíciles se necesita un mayor grado de motivación está relacionada con el esfuerzo, así que, por lógica, cuanto más motivados estemos en relación a una tarea o a un objetivo, más nos esforzaremos para lograrlo, Vroom (1964).



. Charaja y Mamani (2013), en su investigación “Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013” muestran los resultados del presente estudio donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados: La satisfacción laboral y motivación extrínseca de los trabajadores de la DIRCETUR - Puno, es deficiente; en es entender reafirmamos que si no se obtiene condiciones laborales optimas no se tiene satisfacción laboral, entonces se concluye que las condiciones laborales si influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. Del resultado obtenido de la investigación podemos inferir que la mayoría de la población de estudio pertenece a la frente de excavación ya que es el sector con más productividad y que requiere mayor mano de obra, también es la misma área en el que las jornadas de trabajo no terminan en el horario establecido, por ende se requiere el trabajo de horas extras, y como motivación y reconocimiento al trabajo que realizan se tiene ascensos de categorías y subvenciones salariales por la realización de horas extras de trabajo, reafirmamos que si presenta la organización de trabajo con aceptables condiciones laborales se evidencia la satisfacción laboral en los trabajadores.

Tabla 8: Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra según motivación y reconocimiento en el trabajo.

SUPERVISIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL EQUIPO TÉCNICO EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA OBRA	MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO									
	Ascensos a categorías		Subvención salarial por horas extras de trabajo		Capacitación certificada por la empresa		Recomendaciones a otros empleadores		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Verifican el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico.	-	--	1	1.1	-	--	2	2.1	3	3.2
Orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico.	1	1.1	12	12.6	-	--	7	7.4	20	21.1
Verifica y orienta el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico.	12	12.6	37	38.9	3	3.2	20	21.1	72	75.8
TOTAL	13	13.7	50	52.6	3	3.2	29	30.5	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 8, se observa que el 38.9 % que representa a 37 trabajadores obreros manifiestan con respecto a la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra, recibir verificaciones y orientaciones en el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico, por lo tanto, la motivación y reconocimiento al trabajo que realizan es la subvención salarial por horas extras de trabajo, frente a estos datos podemos inferir que sí, se recibe mayor supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra según expediente técnico para los trabajadores obreros se obtendrán mejores resultados en cuanto al desempeño laboral y se mejorara la relación interpersonal entre superiores y trabajadores, ellos reciban más orientaciones y verificaciones para corregir o mejorar el trabajo encomendado, en tanto el mismo hecho de poder realizar un mejor trabajo es



motivado y reconocido por la empresa con subvenciones salariales por las horas extras de trabajo que realizan.

Mientras que un 7.4 %, que representa a 7 trabajadores obreros manifestaron que la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra, es orientación en el proceso de ejecución de acuerdo a la categoría estos trabajadores serían peones ya que ellos son los que como prioridad deben recibir orientación continua del trabajo que realizan por considéralos como obreros de mano de obra no calificada que muchos de ellos no tienen conocimientos de la labor del área de construcción civil en tanto reciben como motivación y reconocimiento al trabajo que realizan, recomendaciones a otros empleadores permitiéndoles ampliar sus conocimientos y experiencias de trabajo en empresas relacionadas a la construcción civil.

García (2011), es necesario que los integrantes de una organización de trabajo adquieran conocimientos, sean motivados, asuman el liderazgo y que reciban alguna contribución como reconocimiento a las metas alcanzadas y a la labor prestada dentro de una organización; en tanto la motivación y reconocimiento del trabajo que realizan los obreros contribuye para alcanzar una meta se convierte en un motivador, ya que esta es la que determina la cantidad de esfuerzo que debe hacer el individuo para cumplirla, entre la meta sea más específica mejor será el desempeño que se obtenga, Vroom (1964) , indica que para alcanzar metas más difíciles se necesita un mayor grado de motivación, el autor recuerda la importancia de la retroalimentación como medio para la evaluación del progreso de las metas y más aún, para el desarrollo personal.

Gonzales y López (2016), en su investigación “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016”, muestran los resultados del

presente estudio donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados; Parte de las condiciones laborales son los incentivos, que tienen la finalidad de aumentar la satisfacción laboral, 45% de los colaboradores respondió nunca haber recibido algún incentivo económico independiente de su sueldo, sin embargo, la empresa motiva el desempeño en el trabajo en un 39% con reconocimientos, 25% capacitaciones, en tanto podemos afirmar que las condiciones laborales si influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. De lo expresado podemos inferir que la empresa si realiza la supervisión y acompañamiento con equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra a los trabajadores obreros y si existe motivación y reconocimientos por el trabajo que desempeñan los trabajadores obreros.

Tabla 9: Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra según accede a beneficios de gratificación por parte de la empresa.

SUPERVISIÓN Y ACOMPañAMIENTO DEL EQUIPO TÉCNICO EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA OBRA	ACCEDE A BENEFICIOS DE GRATIFICACIÓN					
	SI		NO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Verifican el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico	3	3.2	-	-.-	3	3.2
Orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico	11	11.6	9	9.5	20	21.1
Verifica y orienta el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico	33	34.7	39	41.1	72	75.8
TOTAL	47	49.5	48	50.5	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 9, se observa que el 41.1 % que representa a 39 trabajadores obreros manifiestan, la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra, reciben verificación y orientación durante el proceso de ejecución



de la obra de acuerdo al expediente técnico, sin embargo, el acceso a beneficios de gratificación no son brindadas por la empresa, frente a esos datos podemos deducir que la empresa ejecutora de la obra cumple con realizar la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de trabajo de los obreros que laboran en las distintas frentes de trabajo con el fin de mejorar el desempeño de cada trabajador y cumplir como empresa sus objetivos establecidos, por otro lado la empresa no está brindando el acceso a los beneficios de gratificación para los trabajadores quienes en su mayoría desconocerían de estos beneficios, así como de otros que la empresa omite y que por ley les corresponde a cada trabajador.

Mientras un 11.6% que representa a 11 trabajadores obreros quienes manifiestan que la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra, es orientación en el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico, mientras tanto, si acceden a beneficios de gratificación por parte de la empresa, podemos inferir entonces que la empresa ejecutora de la obra si realiza la supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra a los trabajadores obreros que laboran, en tanto esto genera mayor organización de trabajo, en tanto indican si acceden a beneficios de gratificación, en tal sentido podemos deducir que estos trabajadores desconocen el significado de gratificaciones y lo que enmarca este aspecto, confundiéndolos con el pago por horas extras de trabajo que realicen, debemos considerar para esta apreciación que la mayoría de trabajadores obreros que laboran en esta obra son nuevos en el área, que nunca antes habían laborado para empresas privadas por ello su desconocimiento.

García y Wilde (1994), el acompañamiento y supervisión hacia los trabajadores se deben realizar capacitaciones en diversos temas relacionados a los trabajos que realizan, esto como uno de los procedimientos destinados para el personal que debe ser



utilizado por la empresa para la obtención de sus fines organizativos; también se considera que forma parte del proceso, no sólo de desarrollo personal de los trabajadores, sino también para del crecimiento de la organización donde se desempeña el trabajador. Por otra parte Gurevitch (2013), indica que, de conformidad con la Ley N° 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la navidad, ello en la medida que superen el mes de servicio en favor del mismo empleador; el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. La norma precisa que, en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados; lo que se entendería frente a estos enunciados y según los resultados obtenidos en la tabla que la empresa ejecutora si cumple con la supervisión y acompañamiento del equipo técnico durante en el proceso de ejecución de la obra a sus trabajadores obreros con la verificación y orientación durante el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico, mas no se cumple con los trabajadores con lo respecta al acceso de beneficios de gratificación que por ley les corresponde.

Charaja y Mamani (2013), en su investigación “Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013” muestran los resultados del presente estudio donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados: La satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRCETUR Puno, es deficiente, los indicadores que se encuentran dentro de esta categoría son: salario, beneficios sociales y políticas (normas y leyes) de la institución y como poco motivadores las necesidades sociales, de seguridad y



fisiológicas. En tanto se afirma que las condiciones laborales influyen la satisfacción laboral de los trabajadores.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Formulación de Hipótesis

H₁: La organización del trabajo influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019

H₀: La organización del trabajo NO influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios en los trabajadores de la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019

Elección del Nivel de Significación.

Por las condiciones del problema: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

Estadístico de Prueba:

Tabla 10: Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis específica 2

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,376 ^a	4	0,023
Razón de verosimilitud	10,576	4	0,032
Asociación lineal por lineal	7,606	1	0,006
N de casos válidos	95		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,57.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Valor de tabla de distribución de chi cuadrado mostrado en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia del 0,05.

$$X^2 = 9,4877$$

Decisión:

Se observa que el estadístico chi cuadrado toma un valor de $X_c^2(11,376) > X_t^2(9,4877)$ con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.023, menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la organización del trabajo influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

4.3.RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL

Las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

Tabla 11: Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral.

CONDICIONES LABORALES	SATISFACCIÓN LABORAL									
	Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	%	%
Para la seguridad en el trabajo, es adecuada la entrega de epps y capacitaciones que se da a los trabajadores obreros.	27	28.4	3	3.2	24	25.3	-	-.	54	56.8
La organización de trabajo en la empresa se da por cuadrillas y son supervisadas y acompañadas por el equipo técnico de la empresa.	19	20.0	4	7	18	18.9	-	-.	41	43.2
TOTAL	46	48.4	7	7.4	42	44.2	-	-.	95	100.0

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”



En la tabla 11, se observa que el 28.4 %, que representa a 27 trabajadores obreros manifiestan que la condición laboral para la seguridad en el trabajo, es adecuada la entrega de EPPs y capacitaciones que se da a los trabajadores obreros, por tanto, la satisfacción laboral es muy satisfecho. Frente a estos datos podemos inferir que la empresa hace entrega a los trabajadores los implementos de seguridad como: los cascos, camisa, pantalón, zapatos, guantes, lentes, mascarilla, tampón de oídos para evitar los riesgos en el trabajo y garantizar el cuidado de la salud física del trabajador, en tanto la realización de capacitaciones en diferentes temas relacionados al área de trabajo y según sea las necesidades es cumplida también por parte de la empresa hacia sus trabajadores generando en los trabajadores obreros la satisfacción y el compromiso con la empresa.

Mientras que un 18.9 % que representa a 18 trabajadores obreros manifiestan de acuerdo a las condiciones laborales, la organización de trabajo en la empresa se da por cuadrillas que son supervisadas y acompañadas por el equipo técnico de la empresa por lo tanto son poco satisfechos. De los resultados podemos inferir que este personal obrero que serían peones se encontrarían poco satisfecho por la organización de trabajo en cuadrillas por que no estarían recibiendo la supervisión y acompañamiento por el equipo técnico ya que se daría mayor prioridad al personal de categoría operarios y oficiales dejándose ver la diferenciación de importancia con el personal de categoría peón.

Según Chiavenato (2007), afirmó que la seguridad en el trabajo se entiende como el conjunto de leyes y procesos que inducen a preservar la salud física y mental del trabajador, los insumos y medios para la producción y protección del trabajador como epps y la información mediante capacitaciones deben ser brindados de manera efectiva estos con el fin de evitar accidentes de trabajo, por ende, la seguridad en el trabajo y los servicios de capacitación en temas de seguridad son responsabilidad de toda organización o empresa, en tanto se muestran los resultados del presente cuadro afirmamos que los



trabajadores obreros en la obra Instalación del Sistema de Irrigación Acomayo, se encuentran muy satisfechos por los servicios que les brinda la empresa V&V CONTRATISTAS GENERALES, como ejecutor de la obra, por otra parte cabe señalar que las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción laboral esta entendida como la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él, conforme a lo que indica el autor García (2010).

Gonzales y López (2016), en su investigación “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao S.A. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016”, muestran los resultados del presente estudio donde las condiciones laborales y satisfacción laboral guardan relación con los resultados; El nivel de satisfacción de los colaboradores de la constructora Queiroz Galváo es muy satisfechos en un 26% y el 39% , se sienten insatisfechos siendo este último el mayor porcentaje obtenido. Por lo tanto, podemos afirmar que la percepción de los colaboradores es de insatisfacción laboral dentro de la empresa debido a las condiciones laborales que esta les brinda a sus colaboradores. De los resultados de la investigación se muestra que, si los trabajadores cuentan con condiciones laborales favorables tendrán satisfacción laboral, en ese entender se reafirma que las condiciones laborales influyen significativamente en la satisfacción laboral.

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Formulación de Hipótesis

H₁: La condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

H₀: La condición laboral NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.

Elección del Nivel de Significación.

Por las condiciones del problema: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

Estadístico de Prueba:

Tabla 12: Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,735 ^a	4	0,019
Razón de verosimilitud	12,860	4	0,012
Asociación lineal por lineal	8,884	1	0,003
N de casos válidos	95		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,62.

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Valor de tabla de distribución de Chi cuadrado mostrado en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia del 0,014

$$X^2 = 9,4877$$



Decisión:

Se observa que el estadístico Chi cuadrado toma un valor de $X_c^2(11,735) > X_t^2(9,4877)$, con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.019. menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye para el objetivo específico 1, la seguridad en el trabajo influyen en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019, donde un 36.8% que representa a 35 trabajadores obreros manifestaron que acceden a los servicios de seguridad en el trabajo ya que estos reciben por parte de la empresa los implementos de seguridad como las epps: casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes, mascarilla, tampón de oídos y lentes de seguridad, por lo tanto las condiciones físicas y ambientales son muy satisfechos, podemos inferir que los trabajadores operarios, oficiales y peones que desarrollan diferentes trabajos de excavación, entubamiento, construcción y elaboración de buzones reciben sus implementos de seguridad para evitar y reducir daños físicos que pudieran suscitarse en la obra, generándoles una satisfacción laboral y compromiso con la empresa. Evidenciamos el estadístico Chi cuadrado que toma un valor de $X_c^2(19,692) > X_t^2(9,4877)$ con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.001, que es menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la seguridad en el trabajo influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios en los trabajadores y con una correlación positiva media.

SEGUNDA: Se concluye para el objetivo específico 2, la organización del trabajo influye en los factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019, donde un 16.8% que representa a 16 trabajadores obreros manifestaron que las organizaciones de la jornada de trabajo por cuadrillas están organizadas por cuadrillas de frente de excavación y por lo tanto la motivación y el reconocimiento en el trabajo se da por ascensos a categorías. Podemos inferir que el trabajo organizado por cuadrilla se constituye como un equipo especializado que se encarga del trabajo de excavación, integrado por operarios, oficiales y peones,



donde utilizan herramientas de mano como la pala, pico, cincel, trabajo muy sacrificado y duro, sin embargo, la empresa recompensa y motiva otorgándoles ascensos en las categorías de acuerdo a su puesto de trabajo y otorgándoles pagos extras por el trabajo adicional. Evidenciamos el estadístico chi cuadrado que toma un valor de $X_c^2(11,376) > X_t^2(9,4877)$ con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.023. que es menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la organización del trabajo influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios en los trabajadores y con una correlación positiva considerable.

TERCERA: Para el objetivo general, las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019, donde un el 28.4 %, que representa a 27 trabajadores obreros manifiestan que las condiciones laborales, para la seguridad en el trabajo, la entrega de EPPs y las capacitaciones que se da a los trabajadores obreros es adecuada, por lo tanto la satisfacción laboral es muy satisfecho, ello evidenciado en el estadístico Chi cuadrado que toma un valor $X_c^2(11,735) > X_t^2(9,4877)$, con 4 grados de libertad (gl), asociada a una probabilidad de 0.019. menor al 0.05., por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que la condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores y con una correlación positiva perfecta entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores.



VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al colectivo de la Escuela de Trabajo Social a seguir realizando trabajos de investigación de esta índole, relacionados a las condiciones laborales y satisfacción laboral en trabajadores de construcción civil, el cual permitirá generar nuevos conocimientos y espacios de intervención profesional tanto en el ámbito público y privado en el área de bienestar social proponiendo programas y proyectos que garanticen el ejercicio de los derechos laborales y las condiciones laborales de los trabajadores obreros en construcción civil.
2. Se recomienda a las instituciones públicas y privada que implementen el cumplimiento de la normatividad del Régimen de construcción civil que dispone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el Perú, (SUNAFIL), para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo, y así propagar el ejercicio de los derechos y beneficios que tienen los trabajadores obreros en construcción civil.
3. Al Gerente general de la constructora V &V CONTRATISTAS GENERALES S.A implemente como política de trabajo la seguridad en el trabajo y la organización de trabajo como condiciones laborales favorables para los trabajadores obreros, garantizando así el bienestar del personal obrero, la satisfacción laboral y la productividad del trabajo para la empresa. De tal forma que se da cumplimiento la normatividad en el trabajo de construcción civil.



VII. REFERENCIAS

- Atencia, Balaguera y Cantillo (2017), Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Empresas Comerciales Santa Marta/ UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA.
- Akamine (2017). “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora” / UNIVERCIDAD CESAR VALLEJO – LIMA.
- Blum y Naylor (1982). “*La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo- Psicología industrial*”. *Sus fundamentos teóricos y sociales*. Editorial Trillas (México DF, 1976). 879 pág.
- Charaja y Mamani (2013), “*Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú*”. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO.
- Chavarria, O. (2007). *Análisis de las Condiciones de Trabajo: Método de perfiles de puesto*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, 2007, 1 (17), 18-32
- Chiavenato I. 2000 *Administración de Recursos Humanos. Quinta edición*. Colombia: McGraw-Hill, 2000.páginas: 102,127,159,167,364-366
- Chiavenato, A. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición*. México: McGraw Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición*. México: Editorial McGraw-Hill.



- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da ed. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- El COMITÉ DE SEGURIDAD - Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 2007)
- Cortez, S. (2012). *Las relaciones laborales y el respeto a las jefaturas*. Recuperado el 12 de junio de 2014.
- De la cueva. (2011). *Condiciones de trabajo*. *ClubEnsayos.com*. Recuperado 11,2011, de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONESDE-TRABAJO/97143.html>.
- Del Prado (2016). *El trabajo y la salud: Riesgos profesionales. Factores de riesgo*. Recuperado: módulo formativo MF0075_2 Seguridad y salud, integrado en varios certificados de profesionalidad de la familia Seguridad y Medio Ambiente, <https://www.paraninfo.es/catalogo/seguridad-y-salud>
- Dirección General de Salud Ambiental. Manual de salud ocupacional. Lima: OPS/PERU/05.05;2005.
- Fernández, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México.: Mac Graw Hill.
- Forastieri (2005), *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.
- Frederick Herzberg . (2011, 1993, 1967). *La motivación para trabajar*. Editores de transacciones.



- García (2010). *Satisfacción laboral: Una aproximación teórica*,
www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.
- García, J. J. y Casanueva, R. C. (2000). Del libro: *Prácticas de la Gestión Empresarial*.
Argentina: Mc Graw Hill.
- García, M. (2011). Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000. *Rev. Industrial
Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM*. 6.
- García P. Anselmo, Hernández S. Andrés y Wilde G. Roberto. Información Dinámica de
Consulta: Sección Laboral. México. 1994/95.
- Gonzales A. y Lopez D. (2016). *Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción
laboral de los colaboradores en la constructora queiroz galvao s.a. proyecto
imata-negromayo, Arequipa, 2016*.
- González, M. (1990). Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral II. Un estudio
de validación. *Revista de psicología general y aplicada* (43) 4, 543- 551
- Gurevitch, J. (2013) Uso de gratificaciones de la comunicación de masas en empresas
privadas de Lima. Coyutural, 10.19.
- Hernández F. Y B. (2015). "*Metodología de investigación*". México.
- Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ª ed.
México: Mc Graw Hill; 2010, pp. 10,13,83,85,151,153,154,176,197.
- Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México Mc graw hill
education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Ed.
6ta). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.



- Herrero, J. (2003). *Administración, gestión y comercialización en la pequeña Empresa*.
España: Thomson Paraninfo
- Herzberg 1968. La publicación de su obra «¿One More Time, How Do You Motivate Employees?» (*en español*: «Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?»)»
- Herzberg, (2005). Teoría de la motivación-higiene. J. Miner, Comportamiento organizacional I: Teorías esenciales de motivación y liderazgo, 61-74.
- Herriko, E. (2016). Relaciones interpersonales. Vasco. Obtenido de <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>
- Ibáñez (2011) Condiciones de trabajo. ClubEnsayos.com. Recuperado de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONESDE-TRABAJO> (p, p. 34-35)
- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2011). Lineamientos estratégicos para la formación de competencias laborales. *Negotium*, vol. 6, núm. 18, enero-abril, 2011, pp. 88-101 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.
- Aucachi (2018) / <https://es.scribd.com/user/112261949/Josue-Aucachi-Fernandez>
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)* 13a. ed. Mexico: McGraw-Hill.
- Melo Y. (2015). El estilo de dirección y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intiqa Hotel periodo -2012.
- Mora (2014). Satisfacción laboral. Extraído el viernes 22 de Mayo de 2015 desde http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79786/Forum_2002_39.pdf?sequen ce=1



- Neffa (2015), Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- Neffa, J. (1990). Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Buenos Aires: LUMEN-HVMANITAS.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Quarstein, V.,
- Palma, S. (2007): “Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana”, Revista teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Facultad de Psicología Universidad Ricardo Palma, Lima
- Quispe, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.
- Ramírez, M. (2016). Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Robbins, S. & A. Judge, T. (2013). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. Comportamiento organizacional.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. 15 Ed, Pearson educación. Pag.. 415.
- Robbins, S., Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª edición). México: Pearson SCIELO



- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson.
- Shuttleworth, M. (05 de 07 de 2008). *Diseño de investigación de una encuesta*. Recuperado el 05 de 07 de 2015, de Explorable.com: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-de-una-encuesta>
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad. Elche (Tesis de grado)*. Universidad Miguel Hernández.
- Salazar, R. (2013) *Las competencias claves para una gestión integrada de los Recursos Humanos*. España. Ediciones: Deusto.
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2012). *Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, Mexico 2012*. *Salud trab.* (Maracay), 22(1), 19-28.
- Sánchez Del Valle Elena (2020). *ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL / Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020-OEFA*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1492704/PLAN%20ANUAL%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%202020.pdf>
- Stephen y Timothy (2013). Robbins, Stephen y Judge, Timothy: *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición, Pearson Educación, México.
- Stephen, P. R. (2004), *Comportamiento Organizacional*, Pearson, Rentice Hall, Décima, Edición, 675 Págs., México.
- Stephen, Robbins (2013). *Gestión*, undécima edición. Estados Unidos: Pearson Education.



Timothy (2013). Comportamiento organizacional, México: PEARSON Educación de México, S.A.

Vroom V. (1964) “Trabajo y Motivación”. / *Work and Motivation*. John Willey & Sons: Universidad de Yale



ANEXOS



ANEXO 1. Encuesta para recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL



Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, las "CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA OBRA: INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE IRRIGACIÓN, ACOMAYO – CUSCO 2019", para el mismo solicito su apoyo para responder con la veracidad del caso, para el mismo debe Ud. marcar la respuesta que crea conveniente con una (X) o encierre con un círculo (O). La información que brindará será eminentemente confidencial.

Agradezco anticipadamente su apoyo y sinceridad en las respuestas.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad:
 - a) 18 a 20 años
 - b) 21 a 30 años
 - c) 31 a 40 años
 - d) 41 a 45 años

2. Estado civil:
 - a) Soltero
 - b) Conviviente
 - c) Casado
 - d) Divorciado/separado
 - e) Viudo

3. Grado de instrucción:
 - a) Primaria
 - b) Secundaria
 - c) Superior técnico
 - d) Superior universitaria

4. Cuál es su Categoría de trabajo dentro de la empresa:
 - a) Operario
 - b) Oficial
 - c) Peón
 - d) Operador

II. CONDICIONES LABORALES SEGURIDAD EN EL TRABAJO

5. ¿La empresa en la que labora que tipos de implemento de seguridad EPPs, le brinda?
 - a) Casco, camisa, pantalón, zapatos
 - b) Pantalón, camisa, zapatos, lentes
 - c) Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes
 - d) Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes, mascarilla, tampón de oídos, lentes

6. ¿A qué servicios de capacitación en seguridad en el trabajo accede?
 - a) Capacitación de prevención en riesgos en el trabajo
 - b) Capacitación en el uso adecuado de los EPPs



- c) Capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos
- d) Todas las anteriores.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

- 7. ¿Usted, de acuerdo a la organización de la jornada de trabajo por cuadrillar, donde trabaja?
 - a) Frente de excavación
 - b) Frente de entubamiento
 - c) Frente de reservorios
 - d) Frente de buzones

- 8. ¿Recibe su cuadrilla supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra?
 - a) Recibe verificación del proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico
 - b) Recibe orientación del proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico
 - c) Recibe verificación y orientación en el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico

III. SATISFACCIÓN LABORAL

FACTORES HIGIÉNICOS O INSATISFACTORIOS

- 9. ¿Usted cómo se siente con las condiciones físicas y ambientes de trabajo que le ofrece la empresa para desarrollar su trabajo?
 - a) Muy satisfecho
 - b) Bastante satisfecho
 - c) Poco satisfecho
 - d) Nada satisfecho

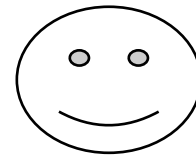
- 10. ¿Usted se siente satisfecho con su remuneración salarial, que recibe según su categoría de trabajo que realiza?
 - a) Muy satisfecho
 - b) Bastante satisfecho
 - c) Poco satisfecho
 - d) Nada satisfecho

- 11. ¿Qué tipo de relaciones interpersonales se práctica entre compañeros durante la jornada de trabajo?
 - a) Nos comunicamos con respeto todos los compañeros de trabajo (Estilo asertivo)
 - b) No conversamos mucho, solo para realizar alguna coordinación en el trabajo (Estilo pasivo)
 - c) Algunos compañeros no respetan ni escuchan las opiniones o aportes que realizamos para trabajar coordinadamente (Estilo agresivo)
 - d) Ninguna de las anteriores



FACTORES MOTIVADORES O SATISFATORIOS

12. ¿Usted recibe alguna Motivación o reconocimiento durante el tiempo que trabajo, por la empresa?
- a) Ascensos de categoría
 - b) Subvención salarial por horas extras de trabajo
 - c) Capacitación certificada por la empresa
 - d) Recomendaciones a otros empleadores
13. ¿Usted accede a beneficios de gratificaciones por parte de la empresa?
- a) SI
 - b) NO



GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 2. Matriz de consistencia

TITULO: “CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OBRA INSTALACION DEL SISTEMA DE IRRIGACIÓN, ACOMAYO – CUSCO 2019.”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La condición laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Autores: (CHIAVENATO 2009 – NEFFA 2015 – FORASTIERI 2005)</p>	<p>Seguridad en el trabajo</p>	<p>- Tipos de implementos de seguridad EPPs</p> <p>- Servicios de capacitación en seguridad en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Casco, camisa, pantalón, zapatos • Pantalón, camisa, zapatos, lentes. • Casco, camisa, pantalón, zapatos, guantes. • Casco, camisa, pantalón, guantes, zapato de seguridad, mascarilla, tapón de oídos, lentes de seguridad. • Capacitaciones de prevención en riesgos en el trabajo. • Capacitación en el uso adecuado de las epps. • Capacitación técnica de operación y mantenimiento de maquinarias y equipos. • Recibe la Capacitación sobre la prevención de riesgos en el trabajo, uso de las EPPs, Operación y mantenimiento de equipos.
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La seguridad en el trabajo influye significativamente en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar si la seguridad en el trabajo influye en los factores higiénicos o insatisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación,</p>	<p>CONDICIONES LABORALES</p>	<p>Organización de trabajo</p>	<p>- Organización de la jornada de trabajo por cuadrillas</p> <p>- Supervisión y acompañamiento del equipo técnico en el proceso de ejecución de la obra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frente de excavación • Frente de entubamiento • Frente de reservorios • Frente de buzones • Verifican el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico • Orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico

Irrigación, Acomayo – Cusco 2019?	Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019. La organización del trabajo influye significativamente en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.	Acomayo – Cusco 2019. Identificar si la organización del trabajo influye en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019.				<ul style="list-style-type: none"> • Verifica y orientan el proceso de ejecución de la obra de acuerdo al expediente técnico
¿De qué manera la organización del trabajo influye en los Factores motivadores o satisfactorios de los trabajadores en la obra instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019?			<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">Autores: <i>(FREDERICK HERZBERG 2009 – STEPHN Y TIMOTHY 2013 GARCIA 2010)</i></p> <p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Factores higiénicos o insatisfactorios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas y ambientes de trabajo. - Salario que recibe según categoría de trabajo - Tipos de estilo de relación interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy satisfecho • Bastante satisfecho • Poco satisfecho • Nada satisfecho • Muy satisfecho • Bastante satisfecho • Poco satisfecho • Nada satisfecho • Estilo asertivo • Estilo pasivo • Estilo Agresivo
				<p>Factores motivadores o satisfactorios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación y reconocimiento en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos de categoría • Subvención salarial por horas extras de trabajo • Capacitación certificada por la empresa • Recomendación a otros empleadores
					<ul style="list-style-type: none"> - Accede a beneficios de gratificaciones por parte de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • NO • SI

ANEXO 3. Cuadro de Correlación de Spearman

Rho de Spearman	Tipo de implementos de seguridad	Tipo implementos de seguridad	Organización trabajo	Condiciones Físicas y ambientales	Motivación y reconocimientos	CONDICIONES_LABORALES	SATISFACCION_LABORAL
	Coefficiente de correlación	1,000	,007	,317**	-,086	,142	,172
	Sig. (bilateral)	.	,943	,002	,406	,171	,095
	N	95	95	95	95	95	95
	Coefficiente de correlación	,007	1,000	-,041	,570**	,297**	,229*
	Sig. (bilateral)	,943	.	,691	,003	,003	,025
	N	95	95	95	95	95	95
	Coefficiente de correlación	,317**	-,041	1,000	,126	-,143	-,157
	Sig. (bilateral)	,002	,691	.	,225	,166	,128
	N	95	95	95	95	95	95
	Coefficiente de correlación	-,086	,570	,126	1,000	,261*	,304**
	Sig. (bilateral)	,406	,003	,225	.	,011	,003
	N	95	95	95	95	95	95
	Coefficiente de correlación	,142	,297**	-,143	,261*	1,000	,942**
	Sig. (bilateral)	,171	,003	,166	,011	.	,000
	N	95	95	95	95	95	95
	Coefficiente de correlación	,172	,229*	-,157	,304**	,942**	1,000
	Sig. (bilateral)	,095	,025	,128	,003	,000	.
	N	95	95	95	95	95	95

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



- ❖ Para el **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**, existe una correlación positiva **MEDIA** entre los tipos de implementos de seguridad y condiciones físicas y ambientales de los trabajadores, con un Rho de Spearman de 0,317.
- ❖ Para el **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**, existe una correlación positiva **CONSIDERABLE** entre la organización del trabajo y la motivación y reconocimientos de los trabajadores, con un Rho de Spearman de 0,570.
- ❖ Para el **OBJETIVO GENERAL**, existe una correlación positiva **PERFECTA** entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores, con un Rho de Spearman de 0,942.

Tabla. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, *et al.* (2014)

Anexo 4. Panel fotográfico.



Entrega y capacitación del uso de implementos de seguridad.



Charlas diarias de seguridad en el trabajo.



Capacitación técnica de operación y mantenimiento de equipos.



Supervisión y acompañamiento del equipo técnico.