



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS:**

---

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS  
2018-2019 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA  
UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO

---

Línea de investigación: CONDICIONES DE  
TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

PRESENTADO POR:

Bach. ELIZA MILAGROS GARCIA CAMACHO  
(<https://orcid.org/0009-0009-3769-6332>)

Bach. ELIZABETH AMIRA NIRHUAY  
DAVALOS  
(<https://orcid.org/0009-0003-2353-7054>)

Para optar al Título Profesional de Economista  
ASESOR:

Mg. WILBERTH CASTILLO MAMANI  
(<https://orcid.org/0000-0002-4985-4870>)

CUSCO – PERÚ

2023



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	ELIZABETH AMIRANIRHUAY DAVALOS ELIZA MILAGROS GARCIA CAMACHO
Número de documento de identidad	48136376 72783951
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0003-2353-7054">https://orcid.org/0009-0003-2353-7054</a> <a href="https://orcid.org/0009-0009-3769-6332">https://orcid.org/0009-0009-3769-6332</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	WILBERTH CASTILLO MAMANI
Número de documento de identidad	40650638
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4985-4870">https://orcid.org/0000-0002-4985-4870</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	CARLOS AXEL SERNA GONGORA
Número de documento de identidad	23812083
Jurado 2	
Nombres y apellidos	KUKULY NEMESIA BACA ARRIOLA
Número de documento de identidad	02858080
Jurado 3	
Nombres y apellidos	IGNACIO RAMIRO FLOREZ LUCANA
Número de documento de identidad	23902091
Jurado 4	
Nombres y apellidos	WALTER CLAUDIO BEIZAGA RAMIREZ
Número de documento de identidad	23821642
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL



# Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina de Cusco

*por* Elizabeth Amira Nirhuay Davalos

---

**Fecha de entrega:** 18-oct-2022 08:34p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1929206789

**Nombre del archivo:** INFORME\_FINAL\_DE\_TESIS-14-10-2022-\_final.docx (343.72K)

**Total de palabras:** 16787

**Total de caracteres:** 86701

Mg. Wilberth Castillo Mamaní



5

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS:

"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los egresados 2018-2019

de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina de  
Cusco."

PRESENTADO POR:

Bach. ELIZA MILAGROS GARCIA

CAMACHO

Bach. ELIZABETH AMIRA NIRHUAY

DAVALOS

1

Para optar al Título Profesional de

Economista

ASESOR

Mg. WILBERTH CASTILLO MAMANI

CUSCO- PERÚ

2022



# 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina de Cusco

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJS DEL  
ESTUDIANTE

Mg. Wilberth Castillo Mamani

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%



## Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Elizabeth Amira Nirhuay Davalos  
Título del ejercicio: tesis 1  
Título de la entrega: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los egresad...  
Nombre del archivo: INFORME\_FINAL\_DE\_TESIS-14-10-2022-\_final.docx  
Tamaño del archivo: 343.72K  
Total páginas: 73  
Total de palabras: 16,787  
Total de caracteres: 86,701  
Fecha de entrega: 18-oct.-2022 08:34p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 1929206789





## Dedicatoria

Este proyecto de tesis está dedicado a mi pequeño hijo Liam quien ha sido mi mayor motivación para no rendirme en los estudios y poder ser un ejemplo para él.

A mis padres Bonifacio y Honorata quienes siempre han querido verme formada profesionalmente, a mis hermanos y esposo por su apoyo alentador para el logro de este objetivo.

Eliza Milagros Garcia Camacho.

A Dios, por la fuerza de haber superado cada obstáculo, a mi hijo Thiago, por ser mi motivación he inspiración para no rendirme, a mi madre que ha sabido formarme con buenos hábitos y valores, lo cual me ayudó a seguir adelante en los momentos difíciles.

Elizabeth Amira Nirhuay Davalos.



### **Agradecimientos**

Quiero agradecer primero a Dios por darme la oportunidad de muchos logros en especial de este, a mis padres por brindarme su amor y apoyo incondicional, a mi pequeño hijo Liam Dariel por ser mi motor y motivo, a mi esposo y hermanos por sus palabras de aliento y motivación, a mi familia más cercana por estar siempre conmigo en cada logro.

Eliza Milagros García Camacho.

Principalmente a Dios por haberme guiado y darme la fortaleza para seguir adelante y no rendirme, a mi familia y a las personas que de una forma u otra me apoyaron.

Elizabeth Amira Nirhuay Dávalos



## Índice de contenidos

Agradecimientos .....	2
Dedicatoria.....	3
Nombres y apellidos del jurado de la tesis y del asesor y co-asesores.....	4
Índice de tablas .....	5
Índice de contenidos .....	8
Resumen .....	11
Abstract.....	12
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problema específico .....	7
1.3. Justificación .....	7
1.3.1. Justificación social .....	7
1.3.2. Justificación económica .....	8
1.3.3. Justificación práctica .....	8
1.3.4. Justificación teórica.....	8
1.3.5. Justificación metodológica.....	9
1.3.6. Viabilidad y factibilidad.....	9
1.4. Objetivos de la investigación .....	9
1.4.1. Objetivo general .....	9
1.4.2. Objetivos específicos .....	9
1.5. Delimitación de la investigación.....	10
1.5.1. Delimitación espacial .....	10
1.5.2. Delimitación temporal.....	10
1.5.3. Delimitación conceptual.....	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1. Antecedentes .....	11
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	11
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	14



2.1.3. Antecedentes locales .....	17
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Teoría del capital humano de Theodore Schultz.....	20
2.2.2. La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.....	20
2.2.3. Condiciones laborales .....	21
2.2.4. Teoría del valor de Locke .....	22
2.2.5. Teoría de la equidad de Adams .....	23
2.2.6. Teoría de la satisfacción laboral.....	25
2.3. Marco conceptual.....	29
2.4. Formulación de hipótesis .....	31
2.4.1. Hipótesis general .....	31
2.4.2. Hipótesis específicas .....	31
2.5. Variables de estudio .....	31
2.5.1. Variables .....	31
2.5.2. Conceptualización de las variables .....	31
2.5.3. Operacionalización de variables .....	32
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Enfoque de investigación.....	35
3.2. Diseño de la investigación .....	35
3.3. Alcance del estudio .....	35
3.4. Población y muestra de la investigación.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.6. Procesamiento de datos.....	36
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO SOCIAL Y AMBIENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>45</b>
5.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado .....	45
5.2. Resultados respecto a los objetivos específicos.....	68
5.3. Resultados respecto al objetivo general .....	71
5.4. Pruebas estadísticas o modelo econométrico .....	73
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN.....</b>	<b>75</b>
6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos .....	75
6.2. Limitaciones del estudio .....	75
6.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación.....	76



6.4. Implicancias del estudio.....	79
RECOMENDACIONES .....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
ANEXOS .....	38
Matriz de Consistencia .....	38
Instrumentos .....	42



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de Operacionalización de variables</i>	33
<b>Tabla 2</b> <i>Frecuencia del sexo de los participantes</i>	46
<b>Tabla 3</b> Frecuencia de la educación de los participantes	46
<b>Tabla 4</b> Frecuencia del estado civil del participante	47
<b>Tabla 5</b> Frecuencia del tamaño de la empresa en el que labora el participante	48
<b>Tabla 6</b> Frecuencia del tipo de entidad donde labora el participante	49
<b>Tabla 7.</b> <i>Tabla cruzada de Salario mensual por sexo del participante</i>	50
<b>Tabla 8</b> Tabla cruzada de salario mensual por educación	51
<b>Tabla 9</b> Tabla cruzada de salario mensual por tipo de entidad	52
<b>Tabla 10</b> Tabla cruzada de salario mensual por tamaño de empresa	53
<b>Tabla 11</b> Tabla cruzada de Horas de trabajo por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	53
<b>Tabla 12</b> Tabla cruzada de experiencia en meses por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	54
<b>Tabla 13</b> Frecuencia de condiciones físicas del trabajo por nivel	55
<b>Tabla 14</b> Tabla cruzada de condiciones físicas del trabajo por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	56
<b>Tabla 15</b> Frecuencia de condiciones externas de la empresa por nivel	57
<b>Tabla 16</b> Tabla cruzada de condiciones externas de la empresa por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	58
<b>Tabla 17</b> Frecuencia de satisfacción laboral por nivel	60
<b>Tabla 18</b> Tabla cruzada de satisfacción laboral por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	61
<b>Tabla 19</b> Frecuencia de políticas de la empresa por nivel	62



<b>Tabla 20</b> Tabla cruza de políticas de la empresa por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	63
<b>Tabla 21</b> Frecuencia de relaciones laborales por nivel	65
<b>Tabla 22</b> Tabla de relaciones laborales por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad	66
<b>Tabla 23</b> Coeficientes de la influencia de las condiciones económicas sobre la satisfacción laboral	68
<b>Tabla 24</b> Coeficientes de la influencia de las condiciones físicas sobre la satisfacción laboral	69
<b>Tabla 25</b> Coeficientes de la influencia de las condiciones externas sobre la satisfacción laboral	70
<b>Tabla 26</b> Modelo econométrico de la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral	71
<b>Tabla 27</b> Anova de la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral	72



## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Mapa de Cusco	38
<b>Figura 2</b> División Política, Población Y Superficie, 2017	39
<b>Figura 3</b> Porcentaje del sexo de los participantes	46
<b>Figura 4</b> Porcentaje de la educación de los participantes	47
<b>Figura 5</b> Porcentaje del estado civil del participante	48
<b>Figura 6</b> Porcentaje del tamaño de la empresa en el que labora el participante	49
<b>Figura 7</b> Porcentaje del tipo de entidad donde labora el participante	49
<b>Figura 8</b> Salario mensual por sexo del participante	51
<b>Figura 9</b> Salario mensual por educación	52
<b>Figura 10</b> Condiciones físicas del trabajo por nivel	55
<b>Figura 11</b> Porcentaje de condiciones externas de la empresa por nivel	58
<b>Figura 12</b> Porcentaje de satisfacción laboral por nivel	60
<b>Figura 13</b> Porcentaje de políticas de la empresa por nivel	63
<b>Figura 14</b> Porcentaje de relaciones laborales por nivel	66



## Resumen

El propósito del estudio fue determinar la influencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco, se empleó una metodología de alcance correlacional explicativo, enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal, se tuvo una población de 237 egresados y muestra de 147, a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas para realizar la contrastación de las hipótesis. El estudio tuvo como principales resultados lo siguiente: en el sexo de los egresados, el 44% son masculino, 93% de los egresados manifestó estar soltero, 16% de los encuestados afirmó tener malas condiciones laborales externas, solo el 10% manifestó tener buenas condiciones laborales externas; 50% de los egresados cuenta con el grado de bachiller y 6% de los encuestados cuenta con el grado de maestría; asimismo, que las condiciones de trabajo influyen sobre la satisfacción laboral de los egresados de la UAC. Asimismo, el valor de  $R^2$  fue de 0,338, lo cual indica que el modelo explica en un 33% la variabilidad de la satisfacción laboral; mientras que el  $R^2$  ajustado tuvo un valor de 0,289 lo que indica que la variación de la satisfacción de los egresados de economía de la UAC es explicada en 28,9% por las condiciones de trabajo. Por otro lado, el valor de correlación de Pearson ( $R = 0,581$ ) con un nivel de significancia al 95% de confianza. Finalmente, se concluye que las condiciones laborales influyen de forma positiva en la satisfacción laboral de los egresados de la UAC que laboran en un determinado centro de trabajo; es decir, que ante una mejora de las condiciones laborales, incrementará la satisfacción laboral de los egresados de la escuela profesional de economía.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, condiciones de trabajo, egresados de economía, condiciones económicas, condiciones físicas



### Abstract

The purpose of the study was to determine the influence of working conditions and job satisfaction on the 2018-2019 graduates of the professional school of economics of the Universidad Andina del Cusco, an explanatory correlational scope methodology was used, a quantitative approach with a non-experimental design. Cross-sectional, there was a population of 237 graduates and a sample of 147, to whom a questionnaire of questions was applied to test the hypotheses. The main results of the study were the following: in the gender of the graduates, 44% are male, 93% of the graduates stated that they were single, 16% of those surveyed stated that they had poor external working conditions, only 10% stated that they had good external working conditions; 50% of graduates have a bachelor's degree and 6% of those surveyed have a master's degree; likewise, that working conditions influence the job satisfaction of UAC graduates. Likewise, the value of  $R^2$  was 0.338, which indicates that the model explains 33% of the variability of job satisfaction; while the adjusted  $R^2$  had a value of 0.289, which indicates that the variation in the satisfaction of UAC economics graduates is explained in 28.9% by working conditions. On the other hand, the Pearson correlation value ( $R = 0.581$ ) with a significance level at 95% confidence. Finally, it is concluded that working conditions positively influence the job satisfaction of UAC graduates who work in a certain workplace; that is to say, that in the face of an improvement in working conditions, the job satisfaction of the graduates of the economics career will increase.

**Keywords:** Job satisfaction, working conditions, economics graduates, economic conditions, physical conditions



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

En el contexto actual, el mercado laboral está siendo sometido a cambios muy grandes, tanto positivos como negativos, ya que toda organización o entidad tiene la necesidad del capital humano para poder ejercer sus labores, siendo así los elementos esenciales para un funcionamiento óptimo con objetivos alcanzados (Reaño, 2019).

El fenómeno de la satisfacción laboral establece una dimensión actitudinal que ocupa el protagonismo en el ámbito organizacional; además, adquiere relevancia en el desarrollo de la humanidad durante el último tramo de su historia. Asimismo, la urgencia de combinar las nuevas tecnologías y el capital humano se hace más notorio para poder obtener resultados como la eficiencia, eficacia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. Para lo cual, diversas organizaciones mundiales proponen realizar el análisis, evaluación y soluciones para la problemática existente en el interior de la entidad o empresas en relación al talento humano que ellas albergan, (Gutiérrez W. 2013) referenciado en (García & Estrada, 2011).

Las situaciones laborales al interior de una organización o entidad se clasifican en varios componentes y tienen una variación en base a la naturaleza. Es así que, de acuerdo al artículo elaborado de Seguridad y Salud en el Trabajo, las condiciones laborales se definen de la siguiente manera: “aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la gestión de fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistencia, también la participación de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2014) referenciado en (González, 2018).

Por su parte, Reaño (2019) manifiesta que es de mucha importancia que los trabajadores reciban buenas condiciones laborales y la autonomía en el desarrollo de sus



tareas, brindando así un ambiente adecuado con una buena relación interpersonal entre compañeros y superiores, para que el personal de trabajo se sienta a gusto, interesados y dispuestos a desarrollar sus labores. Asimismo, es esencial que la entidad brinde recursos motivacionales para que el empleador pueda ejercitarse de manera adecuada al interior de una institución, asociado a ello los beneficios monetarios y no monetarios, ambientes agradables y seguros que brinden un lugar más placentero y estable. Esto permitirá mantener al personal motivado y satisfecho en su trabajo, lo que permitirá generar un aumento en el rendimiento y la calidad del servicio que brindan. Por lo que un profesional que posee una motivación positiva en su ambiente laboral podrá brindar una buena atención al cliente, a diferencia de aquel que no cuenta con la motivación positiva.

Las teorías humanistas sustentan que el personal de trabajo más satisfechos es aquellos que tienen mayor participación en satisfacer las necesidades psicológicas y sociales en su campo laboral, por lo que suelen establecer mayor interés en la realización o el cumplimiento de sus labores. La dirección de las organizaciones suele preferir a los empleados con mayor grado de satisfacción en el campo laboral debido que tienden a la obtención de beneficios positivos, con mayor nivel de productividad que conduce al éxito empresarial (García & Estrada, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica que la condición del trabajo y la satisfacción laboral es cada vez un problema político prioritario. Asimismo, la OIT infiere que las situaciones de trabajo están determinadas por una gran variedad de temas y cuestiones, a partir de las horas de trabajo (periodos de descanso, tiempo trabajado y horarios de trabajo) hasta la remuneración, adicional a ello, están las condiciones físicas y mentales que se desarrollan en el campo laboral. A nivel mundial, muchos trabajadores perciben un salario mínimo que conduce a la insuficiencia para satisfacer las necesidades básicas, asimismo, aún hay injusticia en el ejercicio del trabajo,



miseria y privaciones, generando un gran descontento que conduce a una amenaza para la paz y armonía universal (OIT, s.f.).

Así mismo, según los datos ofrecidos por la Organización Internacional del Trabajo indican que para el año 2019 el empleo apenas aumentó un 1,4%, todo esto a pesar del crecimiento económico en los años 2019 y 2020, las cifras relacionadas al descenso relativo de desempleo en los países de la región, está sujeto a la variación de las diversas situaciones del mercado; sin embargo, se mantienen constantes la informalidad y la deficiente calidad del trabajo, siendo un aspecto general en todo tipo de trabajo (OIT, 2019).

De la misma manera, en otros países de la región norte, se han alcanzado niveles bajos de condiciones laborales en 4,1%, de manera que, aquellas personas que tienen una educación de carácter solamente de tipo elemental concluida, tienen casi el doble de oportunidades de estar desempleados que aquellos que poseen una educación avanzada (OIT, 2019).

Así mismo, según estadísticas ofrecidas en el informe de Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo, en América Latina y el Caribe, en los años comprendidos entre 2019 y 2023, se ha evidenciado que la tasa de empleo en el año 2019 asciende a un equivalente de 58,7%, en el año 2020, a un 53,6%, en el año 2021, un porcentaje de 55,5%, en el año 2022, el porcentaje asciende a 56,5% y finalmente en el año 2023, la tasa de empleo se mantiene en 56,9%. Como se puede apreciar, para la región, la tasa de empleo se ha mantenido evidenciando elevados picos para alcanzar su cumbre en el año 2020 (OIT, 2022).

Por otro lado, el mismo informe ofrece cifras relacionadas a la tasa de desempleo, en donde se indica que, para el continente Latinoamericano y el Caribe la tasa evidencia un porcentaje 7,9% en el año 2019, luego para el año 2020 las cifras evidencian un



equivalente a 10,1%, en el año 2021 el porcentaje de desempleo, alcanza una cifra similar del 10,0%, mientras que, en los siguientes años la tendencia empieza a disminuir con un 9,3% para el año 2022 y finalmente para el año 2023 el porcentaje alcanza un 8,8% (OIT, 2022).

Con las cifras anteriores se puede estimar, que aún existe una brecha, sobre todo cuando notamos los elevados porcentajes de la tasa de desempleo que no logran ser compensadas por las insuficientes cifras que evidencia la tasa de empleo, esto condiciona en gran medida la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del mundo debido a que, un escaso acceso al empleo, ocasiona que surjan fenómenos como el subempleo o el trabajo informal.

De igual forma, en el contexto mundial, las organizaciones han empezado a dar importancia a la satisfacción laboral, pese a la existencia de una gran variedad de estudios que sostienen a la satisfacción laboral como una variante que tiene mayor influencia en el nivel de su desempeño laboral. En la misma línea, la OIT en Estados Unidos, demostró que los trabajadores se sienten satisfechos en sus centros laborales, representado por un porcentaje de 45%, mientras que un 65%, menores de 25 años, no tienen interés en sus actividades laborales (OIT, s.f.).

En España, entre los aspectos que generan la insatisfacción en el campo laboral están la ausencia de ascensos a los profesionales, los salarios inadecuados y la carencia de formación e independencia profesional. En América Latina, los hallazgos son similares a los datos obtenidos en Europa y Norteamérica de acuerdo a los estudios desarrollados en México, Chile, Venezuela y Brasil., en la que los profesionales en Latinoamérica presentan deficiencias en el nivel de satisfacción en el trabajo debido a que las labores ejercidas son distintas a su profesión, conduciendo así a desigualdades entre el sector privado y estatal (García & Estrada, 2011).



En el Perú, el grado de satisfacción laboral depende mucho del tipo de trabajo, el cargo de ocupación (menor cargo o jerarquía genera más insatisfacción laboral) y el tiempo que tenga laborando (a mayor tiempo de trabajo, el nivel de satisfacción se reduce). Referente a la edad, el sentirse satisfecho en el trabajo no evidencia un patrón uniforme.

Además, según indica la OIT el Perú es uno de los países que mantiene una proporción de empleo informal, acompañado de países como Paraguay y Guatemala, alcanzando un aproximado equivalente a -5% (OIT, 2022).

Recordando que el empleo informal se relaciona estrechamente con las condiciones de trabajo, puesto que, estas suelen ser de una menor calidad o de percepción mediocre orientadas a aquellas personas que no poseen una formación educativa suficiente; sin embargo, ocurre también que los egresados de diferentes escuelas profesionales en la región, que no cuentan con experiencia suficiente, acceden a empleos informales con condiciones laborales cuestionables, estas se desarrollan muchas veces debido a la necesidad imperativa de encontrar trabajo.

Los datos indican que, a nivel nacional, solamente en Lima Metropolitana en el año 2020, se registró una disminución de la población ocupada de 1,3 millones de personas, es decir un porcentaje de -26,8%, con todo ello, el ingreso laboral real de los trabajadores de la capital se ha visto reducido en 10,5% en este mismo periodo, las cifras posteriormente se fueron recuperando en los siguientes trimestres; sin embargo, esta información es crucial para poder determinar la debilidad de las condiciones de trabajo en el país, situación que se ha repetido de manera específica en los diferentes departamentos.

La región de Cusco no se encuentra libre de los cambios que ocurren en el campo laboral a nivel internacional y nacional, sin tomar en cuenta el sector laboral, ya sea



privado o público, por lo que las organizaciones en general vienen dando más prioridad a la satisfacción laboral con la finalidad de brindar un buen nivel de bienestar laboral a los empleadores.

De acuerdo a García & Estrada (2011), en la región de Cusco, los empleadores tanto del sector público como privado se sienten insatisfechos con la forma de trabajo que desarrollan, ya que no pueden ejercer el trabajo de acuerdo a su conocimiento o especialidad, por lo que no forma parte de un reto a sus capacidades. También, muchos empleadores se sienten insatisfechos con las pocas probabilidades de crecimiento profesional o ascenso que ofrecen los campos laborales.

Por otra parte, la universidad privada Andina del Cusco, cada año logra una gran cantidad de egresados de distintas carreras, profesionales que trabajan por una mejor sociedad en esta Región. Sin embargo, cabe indicar que en el país y en la Región Cusco se evidencia que las condiciones de trabajo son precarias; lo cual genera que muchos profesionales se encuentren insatisfechos en sus puestos laborales. Asimismo, la satisfacción y las condiciones laborales ante el contexto del COVID-19 se ha agravado en la región Cusco.

El seguimiento y estudio de las situaciones del campo laboral y la satisfacción laboral de los egresados en el mercado laboral es un elemento relevante. En consecuencia, la investigación busca ejecutar una investigación que revele en qué condiciones de trabajo se encuentran los graduados de la universidad Andina del Cusco de la escuela profesional de Economía, ya sea dentro de una institución pública o privada, y cuán satisfecho se encuentran laborando en sus centros de trabajo.



## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida influyen las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?

### **1.2.2. Problema específico**

- ¿En qué magnitud influyen las condiciones económicas en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?
- ¿En qué grado influyen las condiciones físicas del trabajo en la satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?
- ¿De qué forma influyen las condiciones externas de la empresa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?

## **1.3. Justificación**

Teniendo en cuenta lo dicho por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), los criterios para el presente estudio son:

### **1.3.1. Justificación social**

El estudio va a informar y analizar la realidad que atraviesan los egresados de los años 2018-2019 de la especialidad de Economía de la Universidad Andina del Cusco. Asimismo, por medio de este análisis se puede identificar la cantidad de egresados satisfechos en sus puestos de trabajo y extrapolar estos resultados para la invitación de futuros estudiantes a la escuela profesional de economía. Además, esta investigación permite dar una información sobre el alcance de los graduados de la escuela profesional



de economía dentro del ámbito laboral. Por tanto, el estudio se justifica dentro del alcance social.

### **1.3.2. Justificación económica**

La presente investigación cuenta con la justificación económica ya que las tesis contaron con los recursos necesarios para realizar todo el proceso administrativo que requiere la investigación. Asimismo, contaron con los recursos para aplicar el instrumento en la población objetivo.

### **1.3.3. Justificación práctica**

La investigación sirve para identificar muchos aspectos que contribuyen a conocer la realidad de los graduados de los años 2018-2019, de la escuela profesional de Economía, el cual puede considerarse como un antecedente de estudio que permita resolver otras investigaciones de carreras similares, o incluso de cualquier otra carrera. Por tanto, su estudio no solo abarca problemas concernientes a egresados de Economía, sino que también puede aplicarse a otras carreras, dejando un legado de la importancia de que podría producir las situaciones de trabajo en la satisfacción laboral, además de ello se podrá cuantificar la relación entre ambas variables.

### **1.3.4. Justificación teórica**

El proyecto de investigación sobre las situaciones laborales y satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina de Cusco, tiene una gran importancia debido a la generación de contenido teórico aplicable al desarrollo de la Provincia Cusco y a la divulgación de información al público. Además, se determina el valor de la relación entre ambas variables, y esto sirve como antecedente para posibles investigaciones como, por ejemplo, las condiciones laborales son mejores en egresadas de economía mujeres que de egresados hombres.



### **1.3.5. Justificación metodológica**

La investigación contribuye a conocer la realidad de la situación que se da entre ambas variables, donde se hace un análisis estadístico y econométrico empleando técnicas, instrumentos, procedimientos y herramientas adecuadas que nos permitan reflejar la condición actual de los graduados de la especialidad de Economía de los años 2018-2019, donde además, se realizó un instrumento que contribuirá en el estudio de otras poblaciones, tal es el caso de estudios en carreras afines de contabilidad o administración.

### **1.3.6. Viabilidad y factibilidad**

La investigación sirve como antecedente de estudio, como un análisis a la problemática muy recurrente de los últimos años sobre las condiciones laborales que los egresados de las carreras profesionales en general afrontan esta realidad. Por tanto, realizar este estudio otorga conocimiento de la realidad que viven los egresados de las distintas áreas de las universidades de la ciudad de Cusco.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Establecer la influencia de las condiciones económicas en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.
- Definir la influencia de las condiciones físicas del trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.



- Precisar la influencia de las condiciones externas de la empresa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

## 1.5. Delimitación de la investigación

### 1.5.1. Delimitación espacial

El estudio tiene como espacio de estudio la Universidad Andina del Cusco.

### 1.5.2. Delimitación temporal

El presente estudio está delimitado en egresados del período 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco. Se toma a los egresados de esos años con la fiabilidad de que al año del presente estudio ya estén laborando en alguna institución pública o privada.

### 1.5.3. Delimitación conceptual

La presente investigación cuenta con la definición de las variables, recopiladas de revistas confiables:

**Condiciones de trabajo:** una condición laboral es un conjunto de elementos o factores en la relación entre un trabajador y su empresa. La razón principal por la que estas condiciones son tan importantes en las organizaciones es que están íntimamente relacionadas con el bienestar, la seguridad y la salud de los empleados (Del Bono, 2019).

**Satisfacción laboral:** el estado al que aspira un grupo de empleados que trabajan en la organización se logra a través de planes, programas y proyectos que incorporan un componente dinámico de la gestión encaminada a mejorar el día a día de las operaciones y, por ende, de las personas, las familias y la sociedad. Su propósito es proteger los derechos de los empleados y/o el interés público, pero al mismo tiempo su función es complementar y apoyar la política general de la organización a la que deben dirigirse sus esfuerzos y lineamientos (Jiménez et al., 2019).



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

En México, Murillo & Montaña (2018), realizaron la investigación titulada: “*Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México*” publicada en la Revista Electrónica de Investigación Educativa, para lo cual, se propusieron estudiar las situaciones laborales de los graduados de instituciones públicas, privadas. La metodología utilizada tuvo enfoque cuantitativo, nivel correlacional y se abordó desde el paradigma racionalista; la población estuvo conformada por graduados universitarios que egresaron de la universidad hace cinco años, y la muestra fue igual a 4672 personas; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Los hallazgos indican que 3245 egresados son de universidades públicas, y 1427 son de universidades privadas; respecto a la incorporación al mercado laboral, el 45% de egresados de una universidad pública se encuentran desempleados o en búsqueda de trabajo desde que terminó su carrera y el 51,6% de egresados de universidades privadas también se encuentran en la misma situación (desempleados); con relación al número de empleadores, del total de los egresados de universidades públicas, el 25,8% han tenido dos empleadores, el 7,4% ha tenido 5 empleadores; por otro lado, del total de los egresados de universidades privadas, el 27,2% han tenido dos empleadores y el 7% ha tenido cinco empleadores; respecto a su contrato actual, el 69% de egresados de universidades públicas tiene un contrato indefinido y el 82% de egresados de universidades privadas tiene un contrato indefinido; con relación a la satisfacción de los egresados, el 43,7% de los egresados de universidades públicas se encuentra muy satisfecho con su trabajo actual, y el 37% de egresados de universidades privadas se encuentra muy satisfecho con su trabajo actual. Finalmente, concluye indicado que los



egresados de universidades privadas tienen más estabilidad laboral y los egresados de universidades públicas tienen mayor movilidad laboral.

En Colombia, Romero et al. (2020) elaboraron un estudio, titulado: “*Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia*”, presentado en la Universidad de Manizales, con la prioridad de conocer el grado de satisfacción en el laboral y la condición en el laboral de odontólogos de Cartagena, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo y corte transversal; y la población objetivo estuvo conformado por 107 odontólogos que desarrollaron su trabajo de manera independiente en el año 2016, quienes se sometieron a una encuesta. Finalmente, se concluye que el grado de satisfacción de los odontólogos, las situaciones laborales y el cumplimiento de expectativas se asocian con los factores que brindan resultados de percepción negativa, dando a conocer que la condición actual de la odontología no es lo adecuado.

En México, Alarcón et al. (2018), en su estudio que lleva como título: “*Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral*” tuvo la prioridad de dar a conocer las percepciones de la satisfacción y condición laboral que cuentan los docentes de educación primaria en tres municipios de México; debido a que el desempeño del docente se somete a diversas variables normativas, organizacionales y personales que se relacionan con el bienestar y la satisfacción en el desempeño laboral, reflejándose así en las condiciones de trabajo de los docentes. Referente al método de estudio, la investigación fue de tipo cuantitativo y para la recopilación de información se empleó la encuesta. La población estuvo conformada por docentes de escuelas primarias federalizadas y estatales en los municipios de Chihuahua, Juárez y Ahumada. Finalmente, la investigación concluyó que las condiciones laborales se asocian constantemente con



las obligaciones y derechos de los profesores, desde lo cual se refleja su rendimiento en el campo laboral.

En México, Cruz & Bellido (2019), en su investigación: “*Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza*” presentado en la Universidad Autónoma de México, se plantearon reconstruir la trayectoria profesional y establecer el grado de satisfacción laboral de las graduadas de enfermería Universidad Autónoma de Guerrero. En la metodología, el enfoque utilizado fue cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal y de alcance descriptivo; la muestra estuvo constituida por 140 egresados de la licenciatura de enfermería del 2000 al 2010; la técnica para recolectar datos fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. En los resultados, del total de los egresados, el 48,5% se tituló y el 51,5% no se tituló; también se obtuvo que el 66,3% de los egresados ingresaron al mercado laboral, el 33,7% no pudo encontrar trabajo; de este porcentaje, solamente el 32% de graduados tiene una plaza de tiempo indeterminado y el 55% no tiene una temporalidad en su contrato, asimismo, el 49% trabaja en instituciones privadas y el 51% en instituciones públicas. Por otro lado, el nivel de satisfacción de los egresados respecto al salario es de 32,8%. Finalmente, concluye indicando que la inserción de los graduados al mercado laboral no solo tiene dependencia en factores académicos, sino también de factores sociales, sindicales y laborales, y la no inserción laboral depende de los bajos salarios, falta de experiencia laboral y competencia académica.

En Argentina, Brunelli et al. (2022), en su estudio: “*Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de urgencias*” presentado en la Universidad Austral, se propusieron conocer la asociación de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral en un hospital de emergencias. Para ello, la metodología fue de enfoque de cuantitativo, a nivel correlacional, las técnicas de recolección fueron la



encuesta y la observación; asimismo, la muestra estuvo conformada por 151 personas que desempeñaron funciones en el hospital por al menos cuatro meses. En los resultados se obtuvo que, el 90,7% señala que trabajar en el hospital lo ayudó a crecer profesionalmente, el 89,4% recibió toda la ayuda que requería para tales fines. Por otro lado, concluyó que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la autonomía con un coeficiente de correlación de 0,320; aunado a ello, la carga laboral se correlaciona de forma negativa con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de -0,399 y la asociación de la satisfacción laboral con el apoyo social tiene un coeficiente de correlación igual a 0,404.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En Lima, tenemos a Reyes (2016), quien elaboró un estudio titulado: *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas-Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”* presentado en la Universidad César Vallejo, con la finalidad de determinar el nivel de asociación de las condiciones laborales en relación a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas-Oficina Zonal de Tarapoto, en la que un número de 30 colaboradores se sometieron a responder un cuestionario de evaluación, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Finalmente, se demostró que las condiciones laborales en la institución influyen de manera significativa y positiva en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores con  $r = 0,898$  y coeficiente de determinación de 0,807.

En Lima, Ore & Soto (2019) tuvieron que realizar un estudio que lleva como título: *“Satisfacción Laboral Y Condiciones De Medicina Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima -2018”* presentada en la Universidad Norbert Wiener, con el objetivo analizar el nivel de asociación de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del



enfermero en el hospital Guillermo Kaelin de la fuente, en la que la metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo establecida por 60 enfermeras, quienes se sometieron a responder una encuesta. La investigación concluyó que las condiciones laborales tienen una influencia directa y positiva con la satisfacción laboral de los enfermeros que cumplen su labor en la Medicina del Hospital Guillermo Kaelin, lo que significa que, a una unidad de cambio en las situaciones de trabajo, el grado de satisfacción laboral también incrementa en la misma magnitud.

En Lima, Lopez (2021), realizó una investigación titulada: “*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los egresados de la Escuela Académico-Profesional de Lingüística de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2017*”, publicado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la cual tuvo como propósito establecer la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de los graduados de la Escuela Académico-Profesional de Lingüística de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La metodología de la investigación fue de tipo básico, de alcance correlacional, tuvo enfoque cuantitativo, y diseño no experimental-transaccional; para la recolección de datos se utilizó como técnica a la encuesta y participaron 46 lingüistas. En los hallazgos se obtuvo que el nivel de condiciones de trabajo es medio para el 45,7%, es alto para el 43,5% y bajo para el 10,9%; asimismo, la satisfacción laboral es de nivel alto para el 60,9%, es de nivel medio para 26,1% y de nivel bajo para el 13%. Por último, concluye indicando que hay una relación positiva y moderada entre la asociación entre las situaciones de trabajo y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación igual a 0,481; de igual forma, la asociación entre el puesto laboral y la satisfacción laboral es positiva y moderada con un coeficiente de correlación



igual a 0,426; y la asociación entre el entorno laboral y la satisfacción laboral es positiva moderada, con un coeficiente de correlación igual a 0,428.

En Lima, Montes & Ortiz (2019), realizaron una investigación que lleva como título: “*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-2018*” en la Universidad Nacional del Callao, donde se plantearon como objetivo determinar la asociación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las profesiones de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. La metodología utilizada tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional; para la recolección de datos la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el mismo fue aplicado a 74 enfermeras. En cuanto a los resultados, se obtuvo que la condición laboral del 77,1% de los encuestados es contratado y el 22,9% es nombrado; también, se evidenció que el 55,4% considera que las condiciones laborales son aceptables, el 27% considera que son adecuadas y el 17,6% considera que son inadecuadas. Por último, concluye indicando que la asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins es positiva y media con un coeficiente de correlación igual a 0,650; y la asociación entre las condiciones extralaborales y la satisfacción laboral es positiva media, con un coeficiente de correlación igual a 0,640.

En Arequipa, Reaño (2019), con su estudio titulado: “*Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa-2018*” publicado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, quien desarrolló su investigación con la prioridad de conocer el nivel de relación o asociación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la



administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El estudio fue de diseño no experimental y correlacional, y la técnica de recolección de datos fue una encuesta. Finalmente, los resultados manifestaron que las condiciones laborales influyen de manera directa y significativa sobre la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, lo que significa que, a mejores condiciones laborales, la satisfacción laboral del personal tiende a incrementar.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

En Cusco, Hanco (Hanco, 2020), en su estudio titulado: *“Satisfacción laboral de los colaboradores en plásticos 2000 sociedad de responsabilidad limitada tienda San Francisco Cusco-2020”* publicado en la Universidad Andina del Cusco, tuvo la finalidad de conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Plásticos 2000 Sociedad de Responsabilidad Limitada tienda San Francisco Cusco, 2019, la metodología empleada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, alcance descriptivo. La muestra objetivo fue de 30 colaboradores de la empresa y se utilizó una encuesta con su debido cuestionario de preguntas, el procesamiento de resultados se realizó con el programa SPSS. El estudio concluyó que un gran parte de los empleados de la empresa consideraban que su satisfacción laboral era media, debido a que el salario que recibían no estaba de acuerdo a sus expectativas.

En Cusco, Valenzuela & Vásquez (2021), con su investigación titulada: *“Habilidades gerenciales y satisfacción de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020”* presentado en la Universidad César Vallejo, de objetivo de conocer el nivel de asociación de las habilidades gerenciales en relación al nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco. En la investigación se utilizó la metodología enfocada en un análisis cuantitativo, cuyo análisis



fue de alcance correlacional con diseño de investigación no experimental. El estudio se realizó en una población conformada por trabajadores del hospital, cuya conformación se encontró principalmente por 216 trabajadores, los cuales fueron la muestra de estudio. Para la recopilación de información se usó una encuesta elaborado y validado por expertos. Finalmente, la investigación concluyó que existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales respecto al nivel de satisfacción laboral con significación del 0,04 y correlación Rho de Spearman de 0,174.

En Cusco, Abarca (2021), en su estudio: *“Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la escuela profesional de economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco”* presentado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, se propuso como objetivo estudiar los factores que determinan la empleabilidad de los egresados del año 2017 en la escuela de economía de una universidad pública de Cusco. La metodología utilizada tuvo método analítico, el tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental de corte transversal y el nivel de investigación fue correlacional; para la recolección de información se utilizó la técnica de encuestas y como instrumentos se utilizó el cuestionario que fue aplicado a 106 egresados de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. En los resultados, se halló que el 47% es bachiller, el 47% es titulado, el 5% son egresados y el 1% es magister; asimismo, la escala de ingresos para el 43% es de 930 soles a 1500 soles, para el 34% es de 1600 soles a 2500 soles. Finalmente, concluye indicando que los factores individuales son determinantes para determinar la empleabilidad de los egresados.

En Cusco, Salcedo (2021) elaboró una investigación que lleva como título: *“Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un Hospital Público de la Ciudad del Cusco, 2021”*, disertado en la Universidad César Vallejo, con la prioridad de determinar



la relación de las condiciones de trabajo sobre el estrés laboral en el Hospital Público de la Ciudad de Cusco. La metodología de la investigación fue de tipo del estudio fue básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, basado en una muestra de 138 de trabajadores, quienes se sometieron a una encuesta validada. Los resultados indican que las condiciones laborales son de nivel medio para el 41%, son de nivel bajo para el 36% y son de nivel alto para el 23% y el estrés laboral fue leve para el 28%, fue moderado para el 24% y alto para el 25%. Finalmente, el estudio concluye en que existe influencia significativa de las condiciones laborales sobre el estrés laboral presentado en el personal del hospital. Asimismo, existe una significancia alta de 76,8% de que las condiciones laborales influyen en la organización en el estrés laboral encontrado.

En Juliaca, Huamaní (2021), en su investigación titulada: “*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020*” presentado en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se propuso determinar las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los conductores de una empresa de transporte de carga. La metodología del estudio fue de alcance descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, y con enfoque cuantitativo; para la recolección de datos se utilizó la encuesta y en el estudio participaron 76 conductores. En los resultados se obtuvo que el 73,7% tiene un contrato temporal y el 26,3% tiene in contrato de tiempo indefinido; asimismo, el 88,2% trabaja entre 41 y 48 horas, el 7,9% trabajara menos de 40 horas a la semana y el 3,9% trabaja más de 48 horas semanales; aunado a ello, el ingreso mensual promedio se encuentra entre 2551 y 3400 soles; la percepción de salud en la empresa es buena para el 67,15, es muy buena para el 10,5% y es regular para el 22,4%; por otro lado, del total de los encuestados el 48,7% indicaron que se encuentran satisfechos, el 19,7% dijo que se encuentra insatisfecho. Por último,



concluye indicando que las condiciones laborales de higiene, ergonómicas y de seguridad presentan riesgo para los trabajadores y el mayor número de trabajadores se encuentra satisfecho con su trabajo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría del capital humano de Theodore Schultz**

En esta teoría se hace énfasis al factor educativo, ya que indica que la educación es una forma de desarrollo de las sociedades, ya que una educación con base sólida permite a la sociedad manejar un mejor nivel de conocimientos. Desde la perspectiva de Schultz (1959), indica que al invertir en uno mismo, el ser humano incrementa más sus posibilidades y pueden tener un mayor bienestar. Además, el autor señala que: “cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que, además, viene consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación”(Quintero, 2019).

Es así que, la educación es un factor importante que le permite al ser humano poder adquirir un puesto de trabajo de acuerdo a la especialización que realice, o al menos le da un plus para conseguir un puesto laboral.

### **2.2.2. La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg**

Según Nteboheng & Samson (2021), hablan sobre la teoría de los dos factores que fue sustentada por más de hace cuatro décadas por Herzberg (1959), en donde le intrigaba la cuestión de lo que la gente quiere de su trabajo. Un 200 contadores e ingenieros de Pittsburg se sometieron a una técnica de incidentes críticos, quienes describieron los eventos que los hicieron sentir bien o mal con respecto a su trabajo. El enfoque utilizado fue la teoría de dos factores (factores motivadores y factores de higiene). De acuerdo a Herzberg, los factores motivadores son los que brindan satisfacción laboral como la realización de la misma tarea o trabajo, los resultados del trabajo, el reconocimiento



laboral, la recompensa, la responsabilidad, la promoción y el crecimiento profesional. Asimismo, sostiene que los factores de higiene deben estar presentes en las organizaciones para así prevenir la insatisfacción laboral. Por ejemplo, las energías negativas, relaciones interpersonales malas, los salarios reducidos, las políticas restrictivas, la ausencia de seguridad laboral, etc., suelen generar un disgusto en los empleados.

### **2.2.3. Condiciones laborales**

Al respecto, Chiavenato (2014) refiere que las condiciones laborales son un punto importante para la existencia de la eficiencia del trabajador, con ello se garantiza la protección de las condiciones físicas de los trabajadores y con ello la disminución de fatiga por las horas de trabajo. De todas las condiciones de trabajo existentes se mencionan que la administración científica se preocupa de las condiciones siguientes:

- El implemento de nuevas herramientas e instrumentos que ayuden a los trabajadores u operarios a maximizar su nivel de producción con menos tiempo del que emplean en sus labores, así como minimizar movimientos innecesarios dentro de su centro laboral.
- El flujo de producción es importante, por ello la distribución adecuada de las máquinas y equipos es indispensable dentro de una institución.

La eficiencia de los trabajadores también depende de factores externos, por ello se necesita de un buen ambiente laboral, donde puedan gozar de una buena ventilación, iluminación, y estar libres de ruidos que puedan incomodar o distraerlos de sus funciones; entonces la comodidad del trabajador en general puede aumentar su productividad.

#### **2.2.3.1. Condiciones económicas**

Hoy en día, la economía y el trabajo son aspectos que preocupan a la gente, ya que ambos son dependientes; por ejemplo, una mejora de uno implica una mejora del otro o al revés.



En el contexto actual, en España, el campo laboral es uno de los grandes problemas por los que se atraviesa, en la que hay una cifra de 4 512 153 desempleados según los datos registrados en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo en febrero y publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La preocupación y la necesidad de encontrar un trabajo que le permita obtener un cheque de pago todos los meses es primordial (EPE, 2018).

### **2.2.3.2. Condiciones físicas del trabajo**

Las condiciones físicas están conformadas por las características medioambientales que posee la empresa para brindar un ambiente adecuado al personal de trabajo, tales como: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etcétera (Entrepreneur, 2020).

### **2.2.3.3. Condiciones externas de la empresa**

Las condiciones externas de la empresa son muy importantes para la organización, por ello se obtiene un mayor nivel de satisfacción también eliminando el bajo nivel de desempeño en el grupo de trabajadores (Ocsa & Huayra, 2017).

### **2.2.4. Teoría del valor de Locke**

Según Page (Page, 2021), habla sobre la teoría del valor de Edwin Locke (1976). De acuerdo a esta teoría la satisfacción laboral se genera en base a la coincidencia del resultado laboral del empleado y el deseo o expectativa laboral. En efecto, a medida que el empleado recibe resultados esperados, el nivel de satisfacción tiende a aumentar y pasa también lo contrario. En decir, la discrepancia entre las condiciones actuales del puesto y la condición deseada por el empleador conduce a la insatisfacción laboral, por lo que, a mayor grado de discrepancia, la insatisfacción laboral también se incrementa o también puede suceder lo contrario. Esta teoría invita a la atención de la gerencia para que pueda mitigar las situaciones de trabajo que generan insatisfacción.



### 2.2.5. Teoría de la equidad de Adams

La teoría de la equidad fue esbozada en la década de 1960 por el psicólogo del comportamiento y del lugar de trabajo John Stacey Adams (1965). Postuló que los trabajos implican una evaluación continua de cuánto “dar y recibir” hay entre el empleador y el empleado. La premisa básica de este modelo es que la satisfacción y la motivación en el trabajo son el resultado de un justo equilibrio entre las "entradas" y las "salidas" de un empleado (Tanner, 2020).

A continuación, se muestran algunos ejemplos comunes de entradas:

- trabajo duro
- nivel de habilidad
- entusiasmo por el trabajo
- colaboradores de apoyo
- sacrificio personal

Las salidas comunes incluyen:

- compensación financiera
- reconocimiento y reputación
- felicitar
- seguridad en el empleo
- otros beneficios intangibles

Cuanto mayor sea el desequilibrio inequidad entre los dos, es menos probable que surja una relación sólida y productiva entre el empleador y el empleado. Además, la insatisfacción puede empeorar si se considera que la relación entre entradas y salidas está más desequilibrada en comparación con otras.

Esta teoría es importante, ya que la equidad muestra que las inequidades (percibidas o reales) perjudican la motivación de los empleados. Los empleados que



sientan que están recibiendo un trato injusto estarán motivados emocionalmente para ganar equidad. ¿Cómo se ve este comportamiento? Cuando persisten las desigualdades, los empleados pueden hacer lo siguiente:

- Disminuya las entradas (de menos tiempo, haga menos trabajo)
- Impulsar más resultados de la empresa (más salario, autoridad)
- Entra en modo supervivencia (haz su trabajo y poco más)
- Vuélvete resistente (actúa sobre otros problemas)
- Ser demasiado competitivo (enfóquese en reducir los productos de otros)
- Dejar

Estos resultados dañan el resultado final de una organización y donde se produce la rotación de la organización, la pérdida es doble (económica y basada en el talento). Claramente, la teoría de la equidad muestra por qué las percepciones de los empleados sobre la equidad son importantes. Cuando los empleados creen que el lugar de trabajo es injusto, comienzan a desconfiar del liderazgo organizacional. Cuando los líderes optan por ignorar esta desconfianza, la moral y la motivación de los empleados sufren.

Como la mayoría de los líderes operan de buena fe en una organización, la cura suele ser simplemente una mejor comunicación. Los líderes pueden necesitar manejar expectativas poco realistas mediante una comunicación más abierta y activa. Otras soluciones pueden implicar reconocer y abordar las preocupaciones legítimas de los empleados. Al abordar los problemas de equidad en el lugar de trabajo, es necesario tener en cuenta que las recompensas tienen un valor diferente para los diferentes empleados. Esto hace que sea vital conocer a su gente y saber cómo ajustar adecuadamente su estilo de liderazgo. Sin embargo, incluso dados los aspectos individuales de la motivación y las recompensas en el lugar de trabajo, existen algunas recompensas que generalmente son importantes para todos. Por ejemplo, las preocupaciones sobre la equidad salarial suelen



ser importantes para todos los empleados como una cuestión básica de equidad en el lugar de trabajo.

También es importante comprender que la insatisfacción de los empleados puede surgir por las percepciones de trato desigual en cuestiones no básicas de equidad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, no es raro que las personas se sientan infelices porque su título es menos prestigioso que el de sus pares o porque tienen menos autonomía que otros en el lugar de trabajo. Finalmente, si la organización está experimentando un cambio significativo, hacer un esfuerzo especial para liderar el esfuerzo de cambio con cuidado puede ayudar a evitar generar resentimiento en los empleados.

#### **2.2.6. Teoría de la satisfacción laboral**

Según Blanchflower (2004), realiza un análisis de los niveles de satisfacción entre los trabajadores formales y los informales, explica que el trabajo no solo tiene impacto en el bienestar asociado con la satisfacción directa de la actividad laboral. Esto también puede afectar otras dimensiones de la vida diaria como la salud, debido al mayor estrés laboral de los autoempleados o las restricciones para la vida familiar debido a las largas horas laborales que estas representan para los trabajadores. Los enfoques utilizados entre las diferencias en satisfacción con la vida y los distintos predominios de los trabajadores en el mercado de trabajo. De acuerdo a Lara, los empleados formales con largo plazo presentan mayores niveles de satisfacción que otras modalidades de empleo, mientras los informales tienen desventajas en la mayoría de dominios de satisfacción con respecto a los anteriores (Lara Lara & Plata Pérez, 2021).

La diferencia entre trabajadores formales e informales presenta diferencias en el nivel de la satisfacción laboral, este se puede ver mayormente en los goces que tienen la formalidad por mayores beneficios que reciban en el mercado laboral y se respeten sus



derechos como es el goce de vacaciones pagadas frente a los informales que tienen limitado el poder alcanzar un mayor nivel de satisfacción laboral.

El empleo informal se caracteriza por peores condiciones laborales e inseguridad laboral que las condiciones para los trabajadores formales. No hay evidencia de que el empleo informal conduzca a mejores resultados de salud en comparación con los empleados permanentes (Mireia et al., 2018).

La regulación del tiempo de trabajo es un elemento central de los aspectos laborales y determina las posibilidades de los personales de trabajo de conciliar su trabajo con otras áreas de la vida. Por lo tanto, este artículo examina la satisfacción con las horas de trabajo de los empleados e identifica los factores que pueden hacer que la satisfacción con las horas de trabajo sea más fácil o más difícil, utilizando datos transversales de la encuesta de empleo BIBB. La base analítica es un modelo de regresión logística ordenada y generalizada. Los resultados más importantes muestran que la soberanía individual del tiempo se vincula positivamente con un alto nivel de satisfacción con la jornada laboral. Las horas de trabajo favorables a los empleados que conducen a menos estrés, inseguridad y presión psicológica aumentan la satisfacción, mientras que las horas de trabajo atípicas, como las horas extraordinarias no remuneradas y los turnos de trabajo, los fines de semana y en condiciones intensivas (Sunanne, 2017).

### **2.2.7. Satisfacción laboral**

Muñoz (2019) define la satisfacción laboral como una medida de que los empleados realizan su trabajo, es decir, las actividades que les interesan, en un ambiente adecuado y confortable con recompensas económicas psicosociales acordes con sus expectativas, se define como la satisfacción experimentada con meros hechos. Asimismo, la insatisfacción laboral se define como el sentimiento de insatisfacción que se siente al



trabajar en un puesto poco interesante, en un ambiente que no gusta o en una compensación que no cumple con las expectativas.

La satisfacción laboral es una percepción que ha sido estudiada en tres áreas, específicamente la psicología, los recursos humanos y la economía. Los enfoques anteriores en psicología han intentado descubrir las razones de los diferentes niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo. Por otro lado, los departamentos de recursos humanos se enfocan en investigar beneficios y condiciones para asegurar empleados felices, y se dice que los empleados felices son más productivos, lo que aumenta la productividad de la organización. Fundamental para su enfoque es la cuestión de qué se puede ofrecer a los empleados en términos de compensación y otros beneficios para hacerlos más felices y satisfechos. Para la economía, la contribución se basa en la evaluación de los factores de empleo que componen este concepto de satisfacción.

La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa. Esto significa que el impacto del clima en el desempeño de las materias relacionadas con los resultados también está relacionado con la satisfacción de los empleados. Según Lacayo (2017), existen factores que pueden afectar negativamente a los trabajadores y generar altos niveles de insatisfacción. Los bajos salarios, las malas relaciones con colegas y gerentes, el bajo potencial de promoción, las personas inseguras, el ambiente de trabajo estresante y las malas condiciones laborales se encuentran entre las principales causas. Una de las consecuencias de la baja moral puede afectar el desempeño y la productividad de una organización.

#### **2.2.7.1. Políticas de la empresa**



La productividad, por otro lado, depende de la combinación adecuada de recursos que una empresa proporciona a sus empleados y los procesos que se llevan a cabo, desde la recepción y procesamiento de materias primas hasta la entrega de productos a los usuarios finales.

La satisfacción no es siempre la misma, las percepciones son personales, por lo que algunos empleados están menos satisfechos o más satisfechos que otros. Sin embargo, la satisfacción grupal lograda es alta. Pocas personas expresan insatisfacción con el salario y la compensación que reciben. Esto reduce la satisfacción a nivel individual, pero no como grupo. Todas las empresas tienen interés en empleados felices que contribuyan a un mejor desempeño empresarial y, por lo tanto, reconocen la creación de un ambiente saludable que promueva el buen desempeño laboral (Castillo et al., 2019).

#### **2.2.7.2. Relaciones laborales**

Según Elton Mayo, enfatiza el papel del comportamiento humano en el logro de las metas organizacionales, resumiendo qué, cómo y por qué. En este sentido, se nutre de la psicología y la psicología social. Por ello, los directivos creen que la única manera de conseguir el mayor compromiso e identificación de los trabajadores con la empresa en la que trabajan es que los trabajadores sientan que sus necesidades psicológicas están siendo satisfechas y que el grupo reconoce a los trabajadores y los trata adecuadamente.

La escuela estructuralista representada Karl Emil Weber analiza las empresas y organizaciones no solo como unidades de producción, sino también como sistemas definidos como un conjunto de elementos existentes con objetivos comunes, que deben actuar en armonía para crear sinergias positivas.

Esta comprensión de los recursos humanos de una organización permite un estilo diferente de gestión que puede descentralizar la toma de decisiones, delegar responsabilidades y crear un lugar de trabajo más dinámico y flexible que motive a las



personas. Un entorno más democrático y participativo donde los trabajadores se sientan una parte importante y estén motivados para dar lo mejor de sí mismos permitiendo que todos participen y consulten sobre las tareas que deben realizar, generando un entorno empresarial con una meta establecida (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

### 2.3. Marco conceptual

- **Condiciones laborales:** vienen a ser aquellas condiciones vinculadas con el estado del entorno laboral. Estas se pueden dividir en condiciones físicas del ambiente laboral (comodidades, iluminación, uniforme y tipo de maquinaria), aspectos medioambientales (contaminación) y los aspectos organizacionales (horas de jornada laboral, descanso, entre otras) (OIT, 2014).
- **Satisfacción laboral:** la satisfacción laboral es aquella que surge tanto de procesos emocionales como cognitivos, mediante los cuales el individuo examina su experiencia en el trabajo. (Brief, 2008) citado por Pujol, 2018). En la gestión administrativa, la satisfacción laboral está relacionada con el sentimiento del trabajador en su entorno laboral, pero en su mayoría, los trabajadores de las instituciones no están del todo satisfechos debido a la baja remuneración, los entornos laborales inadecuados y el mal liderazgo (Saavedra & Delgado, 2020). Satisfacción laboral, no sólo las circunstancias en las que vive el empleado en el lugar de trabajo, sino también los cambios sociales, políticos, económicos y culturales (Pedraza, 2020).
- **Políticas de la empresa:** las políticas de la empresa nos indica la visión que tiene la organización, de la parte que ocupa en el mercado y de la escena productiva en la que se desempeña o hace referencia al modo de enfoque de una compañía (Costa, 2021).



- **Relaciones laborales:** las relaciones laborales se basan en la relación entre tres elementos básicos: por un lado, el trabajo; por otro lado, salario o capital; y finalmente, el proceso de producción. En este caso, la relación laboral es entre dos personas. Por un lado, los trabajadores que son los que aportan al trabajo. Por otro lado, empresarios, empresas, personas naturales o jurídicas, quienes son los aportantes al capital y al proceso productivo (Molina, 2020).
- **Remuneración:** la remuneración es todo ingreso que recibe un trabajador de un empleador por la prestación de los servicios prestados y la mano de obra. La compensación es uno de los elementos clave de un contrato de trabajo.
- **Experiencia laboral:** se adquiere por el ejercicio de cualquier trabajo, profesión, arte u oficio. Se refiere a la experiencia adquirida en la realización de actividades.
- **Ambiente de trabajo:** tiene que ver con cómo los empleados perciben los factores que determinan la calidad de su experiencia laboral.
- **Protocolos de seguridad:** un protocolo de seguridad es un documento que documenta los pasos a seguir para implementar medidas de seguridad y operativos de seguridad.
- **Inestabilidad política:** la inestabilidad política incluye una serie de cambios en la vida política de un país o región. La consecuencia de esta crisis es la incapacidad general del país para funcionar de la mejor manera.
- **Motivación:** conjunto de factores internos o externos que determinan parcialmente el comportamiento humano.
- **Estabilidad laboral:** la estabilidad laboral significa empleo permanente, es decir, el contrato de trabajo que una persona celebra con un empleador se mantiene en el tiempo y no termina de un momento a otro sin razón.



## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Las condiciones económicas influyen de significativamente en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.
- Las condiciones físicas del trabajo influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.
- Las condiciones externas de la empresa ejercen una influencia significativa en la satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

## **2.5. Variables de estudio**

### **2.5.1. Variables**

- **Variable independiente:** condiciones de trabajo
- **Variable dependiente:** satisfacción laboral

### **2.5.2. Conceptualización de las variables**

#### **A. Condiciones laborales**

Las condiciones de trabajo están determinadas por un grupo de factores como las horas de trabajo, el contenido del trabajo, la organización del trabajo, y los servicios de bienestar social (Eurofound and International Labour Organization, 2019).

#### **B. Satisfacción laboral**



De acuerdo a Stephen y Timothy (2013), la satisfacción laboral es un sentimiento positivo relacionado al puesto laboral y se genera mediante un diagnóstico de sus características, en la que un trabajador presencia un sentimiento positivo cuando el nivel de satisfacción es alto, mientras que los sentimientos negativos son causados por la insatisfacción laboral (Yeren, 2017)..

### **2.5.3. Operacionalización de variables**



**Tabla 1**

*Matriz de Operacionalización de variables*

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
Variable independiente: condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son una serie de factores que determinan las condiciones bajo las cuales los empleados realizan su trabajo o actividades, incluidas las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los beneficios de bienestar social. (Eurofound and International Labour Organization, 2019)	La variable condiciones de trabajo se medirá por medio de una encuesta dirigido a los egresados de la Universidad Andina del Cusco del periodo 2018-2019.	Condiciones Económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración</li> <li>- Horas de trabajo</li> <li>- Puesto laboral</li> <li>- Experiencia laboral</li> </ul>	<p>1 = Menor a S/ 930            2 = Entre S/ 931 y S/ 1200.00            3 = Entre S/ 1201.00 y S/ 2000.00            4 = Entre S/ 2001.00 y S/ 3000.00            5 = Entre S/ 3001.00 y S/ 4000.00            6 = Otro</p> <p>1 = Menor a 42 horas a la semana            2 = 45 horas a la semana            3 = 50 horas a la semana            4 = Más de 50 horas a la semana            5 = Otro</p> <p>1 = Practicante            2 = Asistente            3 = Supervisor            4 = jefe de área            5 = Otro</p> <p>1 = Menos de 6 meses            2 = 6 meses            3 = 1 año            4 = 2 años            5 = 3 años            6 = Otros</p>



			Condiciones físicas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de trabajo (ruido, iluminación, higiénico, etc.)</li> <li>- Equipos informáticos</li> <li>- Protocolos de seguridad</li> </ul>	<p>4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = A veces 1 = Casi nunca 0 = Nunca</p>
			Condiciones externas de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inestabilidad política</li> <li>- Inestabilidad económica</li> <li>- Problemas sociales</li> </ul>	<p>4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = A veces 1 = Casi nunca 0 = Nunca</p>
Variable dependiente: satisfacción laboral	Stephen y Timothy (2013), definen la satisfacción laboral como un sentimiento positivo sobre el trabajo que resulta de la evaluación de las características del trabajo. Las personas con una alta satisfacción laboral tienen sentimientos positivos sobre su trabajo, mientras que las que están insatisfechas tienen sentimientos negativos. (Yeren, 2017).	La variable satisfacción laboral se medirá por medio de una encuesta dirigida a los egresados del periodo 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la universidad Andina del Cusco (UAC).	Políticas de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acenso y línea de carrera.</li> <li>- Capacitaciones.</li> <li>- Beneficios laborales y/o remunerativos</li> <li>- Motivación</li> <li>- Formación profesional</li> <li>- Estabilidad laboral</li> </ul>	<p>4 = Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2 = Ni satisfecho / Ni insatisfecho 1 = Insatisfecho 0 = Muy insatisfecho</p>
			Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación con el jefe o supervisor.</li> <li>- Relación con sus compañeros</li> <li>- Cooperación y ayuda mutua.</li> <li>- Valoración por sus compañeros</li> </ul>	<p>4 = Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2 = Ni satisfecho / Ni insatisfecho 1 = Insatisfecho 0 = Muy insatisfecho</p>

Nota. Elaboración propia



## CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### 3.1. Enfoque de investigación

La investigación cuantitativa es la recopilación y el análisis de datos cuantitativos sobre variables, el estudio de propiedades y fenómenos cuantitativos (CONCYTEC, 2020). Se refiere a un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones, por lo que las variables se medirán de forma numérica o a través de escalas. En la presente de investigación se analizan las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transeccional; según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), los diseños de corte transversal o transeccional dentro de alguna población en general se aplican en un momento específico en el tiempo, donde se puede medir las dos variables en un punto del tiempo; por lo que se recolectó los datos en un momento determinado

### 3.3. Alcance del estudio

El tipo de investigación es explicativo, ya que se mide el grado de relación causal entre dos o más variables mediante el un modelo econométrico para revelar la influencia de una variable sobre otra variable, debido a que trata de responder las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales (Bernal, 2016).

### 3.4. Población y muestra de la investigación

#### 3.4.1. Población

En la presente investigación, la población de estudio estuvo conformada por todos los graduados del periodo 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la universidad Andina del Cusco (UAC); por tanto, la totalidad de la población se conformó por 237 egresados.



### 3.4.2. Muestra

En concordancia con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la muestra está relacionada con un subgrupo de mayor representación de la población, del cual se recolectarán los datos (p. 196). Por tanto, la muestra estará conformada por 147 egresados de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

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

Dónde:

n= tamaño de la muestra      n = población accesible

q= proporción de fracaso      p = proporción de éxito

z= valor de confianza      d = error de muestra

$$n = \frac{237 * 1.65^2 * 0.5 * 0.5}{(237 - 1) * 0.1^2 + 1.65^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 147$$

Por tanto, la muestra está conformada por 147 egresados de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recopilar la información será por medio de una encuesta. Este instrumento permitirá recabar la información concerniente a las dos variables de investigación, de acuerdo a las dimensiones e indicadores sobre las condiciones laborales y satisfacción laboral de los egresados de la escuela profesional de economía de la universidad Andina del Cusco.

### 3.6. Procesamiento de datos

Inicialmente se realizaron las revisiones bibliográficas, después se prosiguió con la generación del instrumento, para posteriormente ser validados por expertos. Una vez



obtenido los resultados se procesa en el Excel posteriormente, se trabaja en el software estadístico SPSS versión 26. Este software estadístico permitirá obtener resultados descriptivos el cual se explicará por medio de tablas e histogramas de frecuencia con el fin de conocer las características y cualidades de las dos variables; y para el análisis inferencial, se generará un modelo MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios), en específico se realizará el contraste en base al valor de significancia.



## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO SOCIAL Y AMBIENTAL DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Análisis del entorno socio-económico de la ciudad del Cusco

La región de Cusco, está ubicada en América del Sur, entre las montañas de los Andes, al sureste de Perú, a  $11^{\circ}10'00''$  y  $15^{\circ}18'0''$  S y  $70^{\circ}25'00''$  de latitud y longitud  $73^{\circ}58'00''$ , al oeste del meridiano de Greenwich. Actualmente es la capital de la provincia y región del Cusco a una altitud de 3360 metros, teniendo como punto de referencia la Plaza de Armas.

**Figura 1**  
*Mapa de Cusco*



La región del Cusco alberga tres hermosos sistemas montañosos nevados que alcanzan más de 6000 metros sobre el nivel del mar, dominados por la Cordillera de los Andes, siendo el punto más alto el nevado Ausangate a 6372 metros. Cuzco es considerada una región andina con un 56% de selva y conectada internamente con el Valle de Vilcanota-Urubamba.



Su territorio comprende zonas selváticas y de sierra con una extensión territorial de 71 891,97 km<sup>2</sup>. Cubriendo el 5,9% del país, se divide políticamente en 13 provincias y 112 distritos. La provincia de Quispicanchis y La Convención son las provincias con más distritos.

**Figura 2**

*División Política, Población Y Superficie, 2017*

Provincias	Capital	Distritos	Población	(% )	Sexo		Superficie (km <sup>2</sup> )
					Hombre	Mujer	
<b>TOTAL</b>		<b>112</b>	<b>1 205 527</b>	<b>100,0</b>	<b>596 525</b>	<b>609 002</b>	<b>72 104,41</b>
Cusco	Cusco	8	447 588	37,2	216 399	231 189	617,00
Acomayo	Acomayo	7	22 940	1,9	11 215	11 725	948,22
Anta	Anta	9	56 206	4,7	27 711	28 495	1 876,12
Calca	Calca	8	63 155	5,2	31 092	32 063	4 414,49
Canas	Yanaoca	8	32 484	2,7	15 949	16 535	2 103,76
Canchis	Sicuani	8	95 774	7,9	45 861	49 913	3 999,27
Chumbivilcas	Santo Tomas	8	66 410	5,5	33 764	32 646	5 371,08
Espinar	Espinar	8	57 582	4,8	29 537	28 045	5 311,09
La Convención	Santa Ana	14	147 148	12,2	77 615	69 533	30 061,82
Paruro	Paruro	9	25 567	2,1	12 819	12 748	1 984,42
Paucartambo	Paucartambo	6	42 504	3,5	21 299	21 205	6 115,11
Quispicanchis	Urcos	12	87 430	7,3	42 903	44 527	7 862,60
Urubamba	Urubamba	7	60 739	5,0	30 361	30 378	1 439,43

*Fuente: INEI- Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco.*

**4.2. Factores económicos**

**4.2.1. PBI**

Entre 2014 y 2019, el crecimiento del PIB se desaceleró a una tasa de crecimiento anual promedio de 3,1%, principalmente debido a la caída de los precios de los bienes internacionales, incluido el cobre, la principal exportación mundial. Esto condujo a una disminución temporal de la inversión privada, una disminución de los ingresos fiscales y una disminución del consumo. Dos factores moderan el impacto de este shock externo sobre el PIB, permitiendo que la economía siga creciendo, aunque a un ritmo más lento.

El primero es el manejo prudente de las políticas fiscal, monetaria y cambiaria, especialmente en épocas de bonanza económica. Esto le permite al país no solo absorber

menos ingresos tributarios sin un ajuste drástico en el gasto, sino también tener suficientes reservas internacionales para fijar el tipo de cambio. El segundo factor fue el aumento de la producción minera, que impulsó las exportaciones y compensó la desaceleración de la demanda interna debido al cierre de proyectos iniciados en años anteriores.

### Gráfico 1

*Evolución Del PBI, 2010 - 2019 Perú - Cusco*



*Fuente: INEI- Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco.*

En la región Cusco, el valor agregado bruto (VAB) tuvo un desempeño desigual durante el periodo de estudio, alcanzando el pico más alto durante el 2013, alcanzó 16,9%, y luego disminuyendo con una tasa de crecimiento anual de 0,1 en 2014, 2015 y 2016 1,7% y 3,9% respectivamente. En 2017, hubo una variación negativa del 1,5%; en 2018 creció un 0,6% y en 2019 creció un 1,6%.

Según el informe técnico del INEI de 2018, la pobreza monetaria se define como los habitantes que viven en hogares cuyo gasto per cápita es insuficiente para cubrir la canasta básica alimentaria y no alimentaria (vivienda, vestido, educación, salud, transporte, etc.). El gasto per cápita de los hogares es inferior al precio de la canasta básica de alimentos.

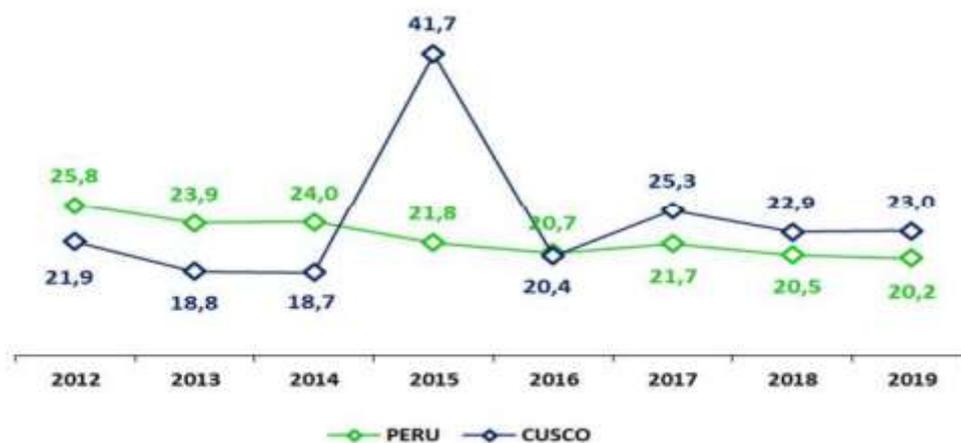


Además, desde el punto de vista económico, la pobreza está relacionada con la falta de recursos. Una de las formas más comunes de medir la pobreza es el ingreso, razón por la cual algunos científicos sociales equiparan la pobreza con bajos ingresos.

Según la OIT: "Se considera que las personas y las familias son pobres en el nivel más básico si su nivel de vida, medido por ingresos y consumo, cae por debajo de cierto nivel".

### Gráfico 2

*Evolución Del Nivel De La Pobreza Monetaria, Perú – Cusco 2012-2019*



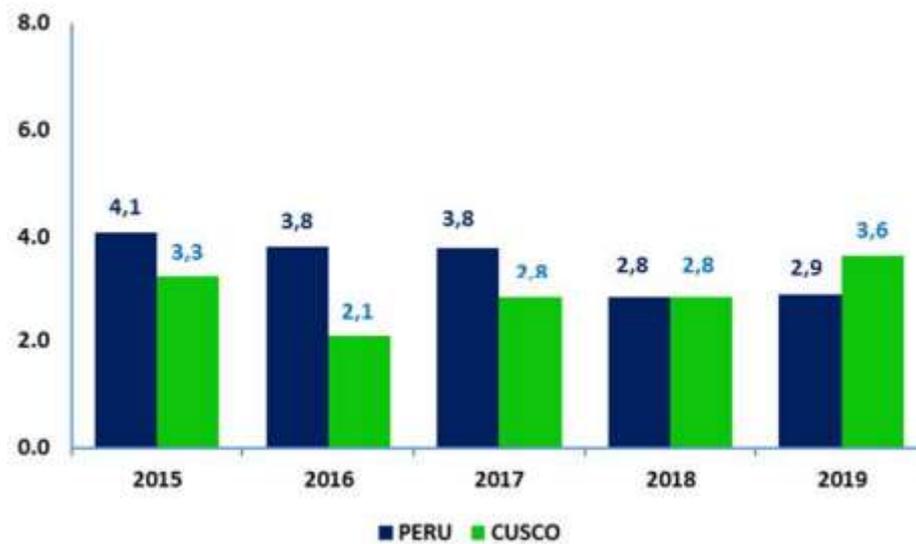
*Fuente: INEI- Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco.*

El gráfico demuestra que, a nivel nacional, en 2012, el 26% de la población peruana era pobre, pero en 2019 la cifra disminuyó a 20%; mientras que en la región del Cusco, en el 2012, el 22% de la población era pobre; este indicador descendió al 23%, pero en el 2015 hubo indicios de un aumento significativo de la pobreza monetaria, alcanzando el 42%.



### Gráfico 3

*Evolución Del Nivel De Pobreza Extrema Perú - Cusco 2015-2019*



*Fuente: INEI- Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco.*

En el gráfico se observa que la tasa de pobreza extrema nacional fue de 4,1% en 2015 y disminuyendo a 2,9% en 2019. A nivel regional, la tasa es errática, mostrando una disminución de 2,1% en 2016, y empezó a subir en los siguientes años, hasta 2019 alcanzará el 3,6%.

#### 4.2.2. Educación

La educación es necesaria en todos los aspectos para lograr un mayor nivel de bienestar social y crecimiento económico; eliminar la desigualdad económica y social; promover la movilidad social de las personas; lograr mejores oportunidades de empleo; mejorar las condiciones culturales de las personas; oportunidades para las personas; revivir la sociedad civil y los valores éticos que fortalecen las relaciones sociales; promueve el progreso de la democracia y fortalece el estado de derecho; y promueve la ciencia, la tecnología y la innovación. Es uno de los factores que más pueden influir en el progreso de las personas y la sociedad. La educación no solo aporta conocimientos, sino



que enriquece la cultura, la espiritualidad, los valores y todo lo que nos define como seres humanos.

#### Gráfico 4

*Alumnos Matriculados En El Sistema Educativo Por Etapa 2015-2019*

Nivel educativo	2015	2019	Variación (%)
<b>Total</b>	<b>396 141</b>	<b>395 106</b>	<b>-0,3</b>
<b>Básica Regular</b>	<b>349 487</b>	<b>343 875</b>	<b>-1,6</b>
Inicial	68 501	72 859	6,4
Primaria	155 160	151 382	-2,4
Secundaria	125 826	119 634	-4,9
<b>Básica alternativa 1/</b>	<b>11 644</b>	<b>10 734</b>	<b>-7,8</b>
<b>Básica especial</b>	<b>800</b>	<b>978</b>	<b>22,3</b>
<b>Técnico-productiva 2/</b>	<b>10 945</b>	<b>10 495</b>	<b>-4,1</b>
<b>Superior no universitaria</b>	<b>23 265</b>	<b>29 024</b>	<b>24,8</b>
Pedagógica	1 789	5 089	184,5
Tecnológica	20 637	23 586	14,3
Artística	839	349	-58,4

*Fuente: INEI- Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco.*

Según las Estadísticas de Calidad Educativa del Ministerio de Educación, el total de estudiantes matriculados en las distintas instituciones educativas y niveles educativos en la región Cusco fue de 395 106 en el 2019; a diferencia de los 396 141 del 2014. Este monto disminuyó así un 0,3% durante el año analizado. Esta disminución se debió a una disminución en el número de alumnos matriculados principalmente en educación básica, ascendiendo a 5612 alumnos egresados de los centros de aprendizaje, especialmente en el nivel secundario (6192 alumnos) y primaria (3778 alumnos).

#### 4.3. Universidad Andina del Cusco (UAC)

La Universidad está ubicada en la Mza. a Lote.5 de la Urbanización Ingeniería Larapa Grande en el Distrito de San Jerónimo. El tipo de empresa a la que pertenece es Universidades, Centros Educativos y Cultura, se encuentra activo desde 23 de mayo de 1980 con RUC 20177395227.



#### **4.3.1. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables**

La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables fue creada el 30 de diciembre de 1992 por resolución N° 195-92-ANR, iniciándose la creación de la Facultad Profesional de Administración, Contabilidad y Economía, y actualmente se han unido en la facultad las escuelas profesionales de Administración de Negocios Internacionales, Marketing y Finanzas, en total la facultad está conformada por seis escuelas profesionales.

La Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco tiene como misión ofrecer una formación integral a profesionales con valores andinos y universales, principios éticos, de alta calidad y competitividad; innovadores, investigadores y emprendedores por la responsabilidad social, el cuidado del medio ambiente y la promoción de la libertad y la democracia.

Tiene como visión que al 2025, la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco sea la unidad académica líder en la formación integral de profesionales; a través de la sabiduría (Yachay), el trabajo (Llank'ay), la voluntad (Munay), la reciprocidad y la solidaridad (Ayni) y los principios éticos generales, que promueva y difunda los valores andinos en un alto nivel de calidad educativa reconocido a nivel nacional e internacional.



## CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

El instrumento fue elaborado con la finalidad de buscar información sobre las condiciones laborales y satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de Universidad Andina del Cusco. La encuesta consta de 15 ítems en una escala ordinal y dicotómica para la primera variable, en ella se recoge información general sobre el encuestado y sobre las condiciones económicas, condiciones físicas y condiciones externas de su centro de trabajo.

Por otro lado, el cuestionario para la segunda variable consta de 27 ítems en una escala dicotómica y ordinal, en ella se recoge información sobre las políticas de la empresa y las relaciones laborales del encuestado.

La validez se define como el grado o la precisión con la que una prueba mide una característica determinada. En otras palabras, una prueba se considera fiable si "mide bien lo que se está midiendo". La confiabilidad se refiere al grado en que una herramienta de investigación se utiliza repetidamente en la misma situación para producir los mismos resultados (Bernal, 2016). En ese sentido el instrumento se realizó mediante el método de juicio de expertos.

**Alfa de Cronbach:** es un índice utilizado para medir la confiabilidad de un tipo de consistencia interna de una escala, es decir, el grado de correlación entre diferentes ítems de una escala de calificación. En otras palabras, el alfa de Cronbach es la correlación promedio entre los ítems que forman parte del instrumento. Este coeficiente también se puede considerar como el grado en que cada elemento contiene ciertas construcciones, conceptos o factores de medición.



### Características de la muestra

**Tabla 2**

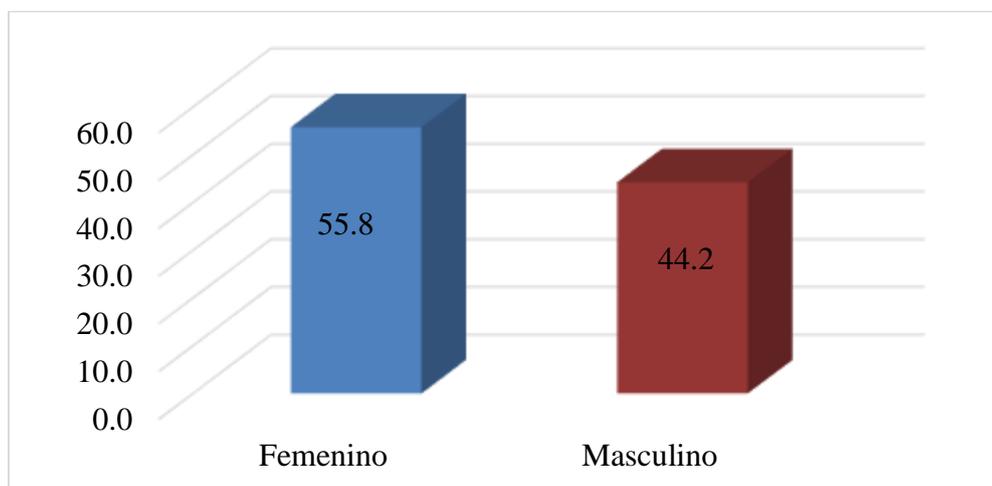
*Frecuencia del sexo de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	82	55,8	55,8
Masculino	65	44,2	100,0
Total	147	100,0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 3**

*Porcentaje del sexo de los participantes*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La tabla 2 y Figura 3, se visualiza el porcentaje del sexo de los participantes donde: de un total de 147 egresados del periodo 2018-2019 de la especialidad de economía de la Universidad Andina del Cusco, el 56% son mujeres y el 44% son varones.

**Tabla 3**

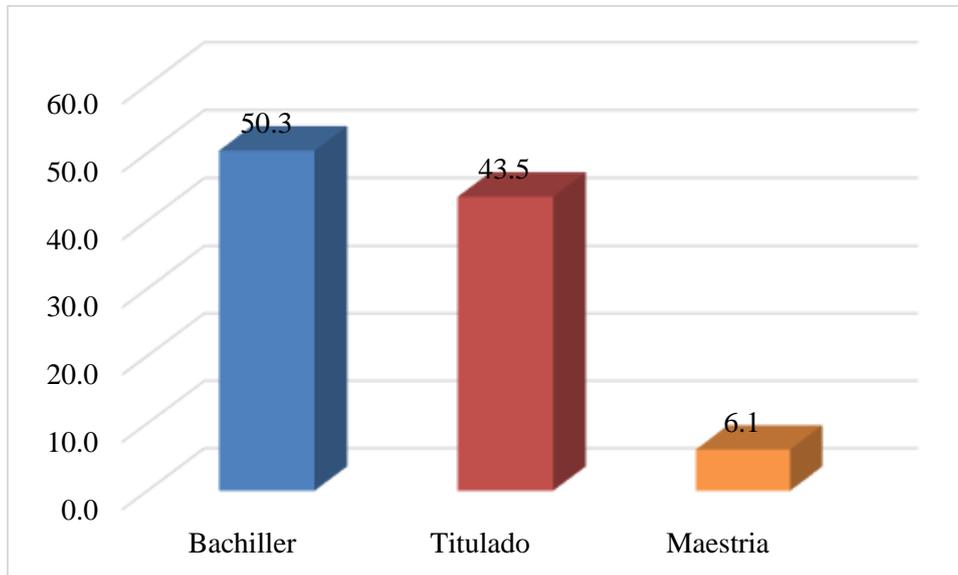
*Frecuencia de la educación de los participantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachiller	74	50,3	50,3
Titulado	64	43,5	93,9
Maestría	9	6,1	100,0
Total	147	100,0	



Nota. Elaboración propia en Excel

**Figura 4**  
*Porcentaje de la educación de los participantes*



Nota. Elaboración propia en Excel

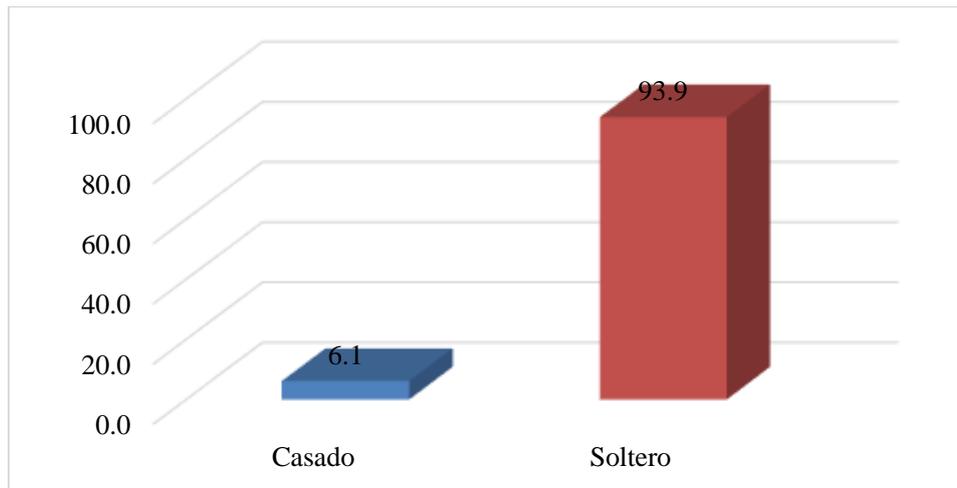
La Tabla 3 y Figura 4 se visualiza el porcentaje de la educación de los participantes, en la cual se da a conocer que de un total de 147 graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019, el 50% son bachilleres, el 44% son titulados y solo el 6% tienen maestría.

**Tabla 4**  
*Frecuencia del estado civil del participante*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casado	9	6,1	6,1
Soltero	138	93,9	100,0
Total	147	100,0	

Nota. Elaboración propia en Excel

**Figura 5**  
*Porcentaje del estado civil del participante*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

En base a la Tabla 4 y Figura 5, se observa el estado civil de los participantes donde: un 94% de los egresados son solteros y 6% casados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019. En conclusión, la mayoría de los egresados de la escuela profesional de economía son solteros.

**Tabla 5**  
*Frecuencia del tamaño de la empresa en el que labora el participante*

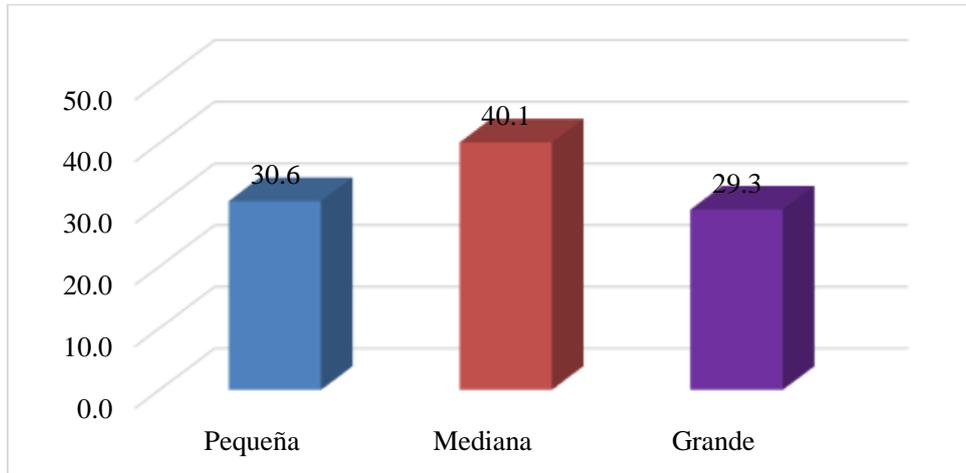
	Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Pequeña	45	30,6	30,6
Mediana	59	40,1	70,7
Grande	43	29,3	100,0
Total	147	100,0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel



**Figura 6**

*Porcentaje del tamaño de la empresa en el que labora el participante*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 5 y Figura 6 se presenta el tamaño de la empresa en que labora el participante donde: pone en conocimiento que un 40% de los graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 trabajan en empresas medianas, seguido por 31% en empresas pequeñas y 29 % en empresas grandes. En conclusión, un número significativo de los egresados de economía de UAC trabajan en empresas medianas.

**Tabla 6**

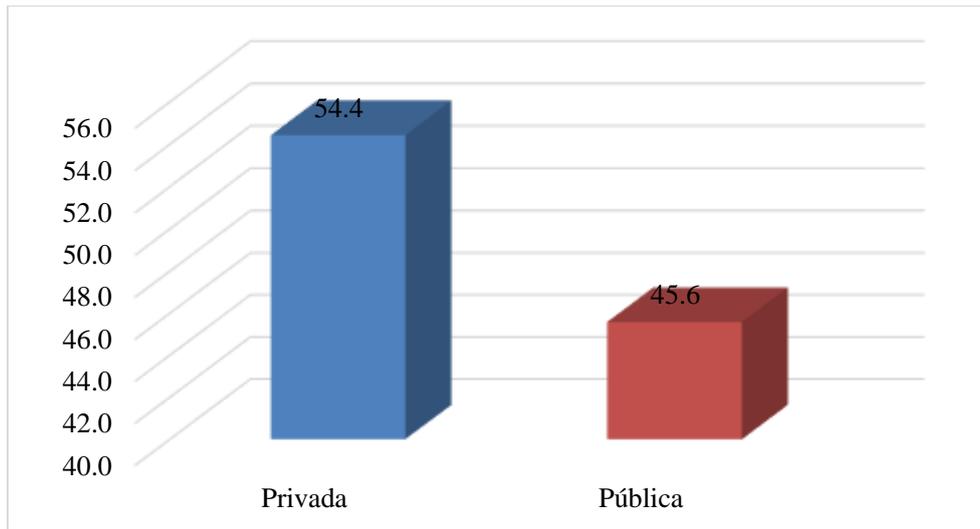
*Frecuencia del tipo de entidad donde labora el participante*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Privada	80	54,4	54,4
Pública	67	45,6	100,0
Total	147	100,0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 7**

*Porcentaje del tipo de entidad donde labora el participante*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

En la Tabla 6 y Figura 7 se observa el tipo de entidad donde labora el participante donde: el 54% de los graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 manifestaron que trabajan en empresas privadas y el 46% en empresas públicas. En conclusión, un gran número de egresados en economía de la UAC laboran en el sector privado.

### Resultados descriptivos de las condiciones económicas

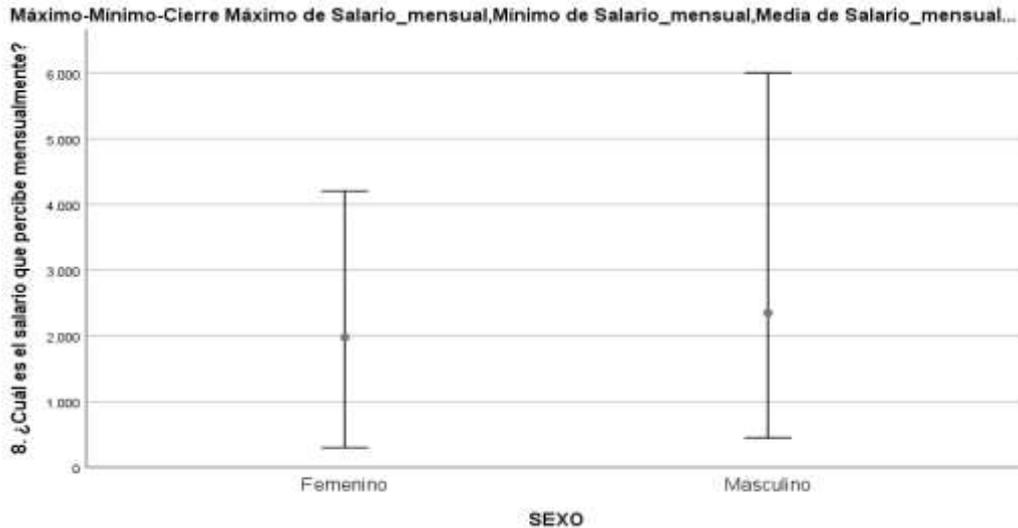
**Tabla 7.**

*Tabla cruzada de Salario mensual por sexo del participante*

SEXO		Salario mensual				
		Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
Femenino		19	42	3	850	82
		76	00	00		
Masculino		23	60	4	115	65
		49	00	50	0	

**Figura 1**

Salario mensual por sexo del participante



Nota. Elaboración propia en Excel

En la Tabla 7 y Figura 8, se aprecia el nivel de salario mensual por sexo de los graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019, en la que los hombres logran obtener como máximo un salario mayor que las mujeres de 6000 y 4200 soles mensuales respectivamente. Mientras que el promedio de salario de los hombres es S/. 2349 y S/. 1976 para las mujeres. En conclusión, el sexo es un diferenciador en el ámbito laboral, ya que los hombres tienen mejores condiciones en el mercado laboral en cuanto a salario.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada de salario mensual por educación*

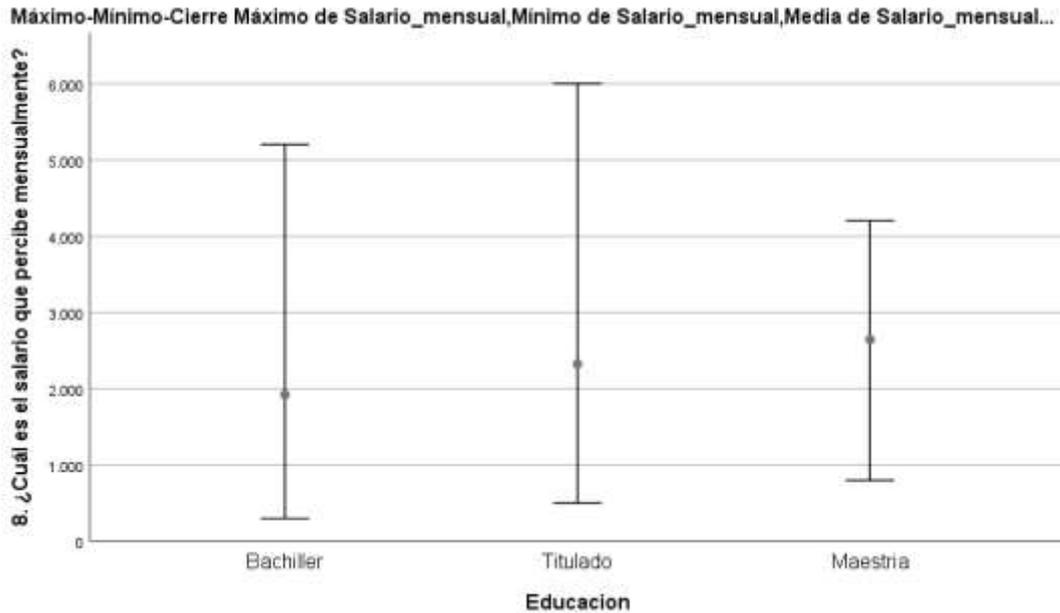
		Salario mensual				
		Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
Educación	Bachiller	1922	5200	300	901	74
	Titulado	2324	6000	500	1068	64
	Maestría	2644	4200	800	1068	9



Nota. Elaboración propia en Excel

**Figura 2**

Salario mensual por educación



La Tabla 8 y Figura 9, pone en conocimiento que los egresados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco con titulación alcanzada perciben un salario mensual más alto (S/ 6000), seguido por Bachiller (S/ 5200) y Maestría (S/ 4200). En conclusión, el resultado demuestra que los titulados perciben mayores ingresos económicos respecto a los otros grupos.

**Tabla 9**

Tabla cruzada de salario mensual por tipo de entidad

			Salario mensual				
			Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
Tipo de entidad	Privada		20	60	3	108	80
			38	00	00	5	
	Pública		22	52	7	898	67
			65	00	50		

Nota. Elaboración propia en Excel



En la Tabla 9, de acuerdo a la información brindada por los egresados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019, las entidades privadas brindan salarios más altos que las entidades públicas de 6000 soles y 5200 soles respectivamente. Mientras que el promedio de 2038 soles es brindado por la entidad privada y S/ 2265 por la entidad pública.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada de salario mensual por tamaño de empresa*

		Salario mensual				
		Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
Tamaño empresa	Pequeña	1 665	4 000	3 00	835	4 5
	Mediana	2 138	5 000	5 00	863	5 9
	Grande	2 644	6 000	1 000	112 5	4 3

*Nota.* Elaboración propia en Excel

La tabla 10, demuestra que los graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019, que laboran en empresas grandes perciben un salario superior de 6000 soles mensuales, seguido por empresas medianas de 5000 soles mensuales y empresas pequeñas de 4000 soles mensuales.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada de Horas de trabajo por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Horas de trabajo				
		Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
SEXO	Femenino	36	82	5	16	82
	Masculino	38	60	6	15	65
Estado civil	Casado	38	60	8	16	9
	Soltero	37	82	5	15	138
Educación	Bachiller	37	82	5	17	74
	Titulado	37	60	8	14	64
	Maestría	35	55	7	17	9



Tamaño empresa	Pequeña	35	60	5	16	45
	Mediana	40	82	8	15	59
	Grande	36	70	8	15	43
Tipo de entidad	Privada	38	82	5	16	80
	Pública	36	60	7	14	67

*Nota.* Elaboración propia en Excel

Referente a la Tabla 11, se indica las horas de trabajo semanal de acuerdo al sexo, estado civil, nivel de educación, tamaño de empresa y tipo de entidad, en la que se aprecia un promedio de 37 horas semanales en todas las variables en mención.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada de experiencia en meses por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Experiencia en meses				
		Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar	Recuento
SEXO	Femenino	57	384	4	65	82
	Masculino	43	132	0	30	65
Estado civil	Casado	145	384	36	127	9
	Soltero	45	180	0	38	138
	Bachiller	44	336	0	49	74
Educación	Titulado	58	384	7	58	64
	Maestría	56	168	4	47	9
Tamaño empresa	Pequeña	35	120	0	31	45
	Mediana	52	336	5	52	59
	Grande	66	384	6	67	43
Tipo de entidad	Privada	49	336	0	48	80
	Pública	53	384	5	59	67

*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 12, da a conocer los años de experiencia laboral que tienen los egresados de acuerdo al sexo, estado civil, nivel de educación, tamaño de empresa y tipo de entidad, en la que se aprecia con notoriedad que los casados cuentan con más experiencia laboral de acuerdo a la media de 145 meses (12 años), seguido por la experiencia que tienen los egresados que trabajan en empresas grandes con media de 66 meses (5 años y media).

### Resultados descriptivos de las condiciones físicas del trabajo y comodidad



**Tabla 13**

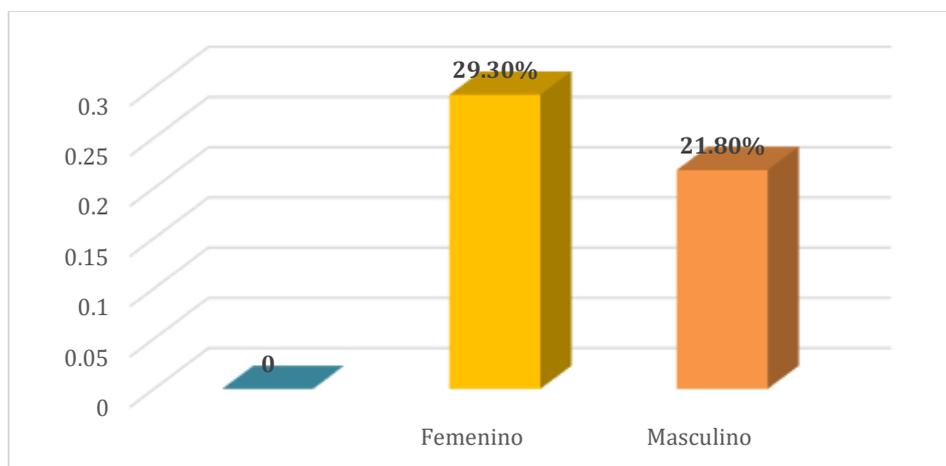
*Frecuencia de condiciones físicas del trabajo por nivel*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	75	51.0	51.0
Medio	26	17.7	68.7
Buena	46	31.3	100.0
Total	147	100.0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 10**

*Condiciones físicas del trabajo por nivel*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 13 y Figura 10, indica que un 51% de los egresados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 consideran con un nivel malo de las condiciones físicas del trabajo, seguido por el nivel bueno (31,3%) y nivel medio (17,7%). En síntesis, los egresados en su mayoría, perciben que las condiciones en la cual se encuentran laborando son bajas, debido a que los equipos informáticos no son modernos y presentan problemas, lo que dificulta el nivel de productividad. Así mismo, un factor clave es el adecuado espacio para cumplir con las tareas encomendadas en el centro laboral.



**Tabla 14**

*Tabla cruzada de condiciones físicas del trabajo por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Condiciones físicas del trabajo							
		Mala		Media		Buena		Total	
		f	%	F	%	F	%	f	%
SEXO	Femenino	43	29,30%	13	8,80%	26	17,70%	82	55,78%
	Masculino	32	21,80%	13	8,80%	20	13,60%	65	44,22%
Estado civil	Casado	6	4,10%	1	0,70%	2	1,40%	9	6,12%
	Soltero	69	46,90%	25	17,00%	44	29,90%	138	93,88%
Educación	Bachiller	40	27,20%	13	8,80%	21	14,30%	74	50,34%
	Titulado	30	20,40%	10	6,80%	24	16,30%	64	43,54%
	Maestría	5	3,40%	3	2,00%	1	0,70%	9	6,12%
Tamaño_empresa	Pequeña	25	17,00%	4	2,70%	16	10,90%	45	30,61%
	Mediana	29	19,70%	13	8,80%	17	11,60%	59	40,14%
	Grande	21	14,30%	9	6,10%	13	8,80%	43	29,25%
Tipo de entidad	Privada	44	29,90%	12	8,20%	24	16,30%	80	54,42%
	Pública	31	21,10%	14	9,50%	22	15,00%	67	45,58%

En la tabla 14, se presenta una tabla cruzada entre las condiciones físicas del trabajo y las características de los egresados. Respecto al sexo de los egresados, el 55,78% pertenece al sexo femenino, de los cuales el 29,3% en su centro laboral tiene malas condiciones físicas, el 8,8% tiene un nivel medio y el 17,7% tiene un nivel bueno de condiciones físicas del trabajo y comodidad. Así mismo, el 6,12% de los egresados son casados, de los cuales, el 4,1% tiene un nivel malo, el 0,7% tiene un nivel medio y el 1,4% tiene un nivel bueno de condiciones físicas dentro de su centro laboral. Por otra parte, los egresados solteros, que representa el 93,88%, el 46,9% tienen un nivel bajo, el 17,0% tiene un nivel medio y el 29,9% tienen un nivel alto. También se tiene que el 50,34% tienen un grado de bachiller, de ellos el 27,2% tienen un nivel malo, el 8,8% un nivel medio y el 14,3% tienen un nivel bueno de sus condiciones físicas del trabajo. Por otra parte, los titulados que representan el 43,54%, de los cuales el 20,4% tienen una mala condición física del trabajo y el 16,3% un nivel bueno. De los que tienen un grado de



maestría representan el 6,12%, de ellos el 3,4% tienen malas condiciones físicas del trabajo y solo el 0,7% tienen una condición buena.

Respecto al tamaño de empresa en el que trabajan, el 30,61% es en una empresa pequeña, de los cuales el 17,0% tiene malas condiciones físicas del trabajo y 10,9% de ellos tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una empresa mediana son el 40,14%, de los cuales el 19,7% tiene un nivel bajo y el 11,3% tienen un nivel bueno. Así mismo, los que están en empresas grandes son el 29,25%, de ellos el 14,3% tienen un nivel malo y solo el 8,8% tienen un nivel bueno. Los egresados que trabajan en una entidad privada son el 54,42%, de los cuales el 29,9% tienen una mala condición física del trabajo y solo el 16,3% tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una entidad pública son del 45,58%, de ellos el 21,1% tiene un nivel malo y el 15,0% tienen un nivel bueno de las condiciones físicas del trabajo.

### Resultados descriptivos de las condiciones externas de la empresa

**Tabla 15**

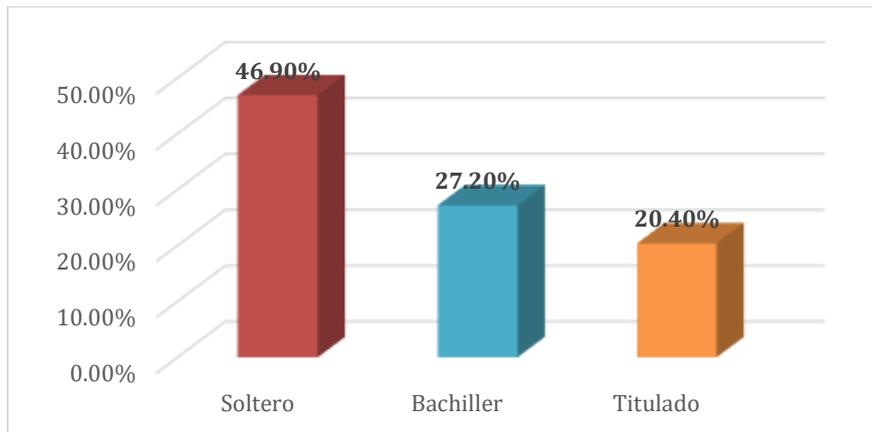
*Frecuencia de condiciones externas de la empresa por nivel*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	62	42,2	42,2
Medio	47	32,0	74,1
Buena	38	25,9	100,0
Total	147	100,0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 11**

*Porcentaje de condiciones externas de la empresa por nivel*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 15 y Figura 11, indica que un 42,2% de los egresados de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 perciben con un nivel mala las condiciones externas de la empresa, seguido por el nivel medio (32%) y nivel bueno (25,9%).

**Tabla 16**

*Tabla cruzada de condiciones externas de la empresa por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Condiciones externas de la empresa							
		Mala		Media		Buena		Total	
		F	%	f	%	f	%	F	%
SEXO	Femenino	38	25,90%	21	14,30%	23	15,60%	82	55,78%
	Masculino	24	16,30%	26	17,70%	15	10,20%	65	44,22%
Estado civil	Casado	5	3,40%	0	0,00%	4	2,70%	9	6,12%
	Soltero	57	38,80%	47	32,00%	34	23,10%	138	93,88%
Educación	Bachiller	30	20,40%	26	17,70%	18	12,20%	74	50,34%
	Titulado	27	18,40%	20	13,60%	17	11,60%	64	43,54%
	Maestría	5	3,40%	1	0,70%	3	2,00%	9	6,12%
Tamaño_empresa	Pequeña	21	14,30%	10	6,80%	14	9,50%	45	30,61%
	Mediana	27	18,40%	19	12,90%	13	8,80%	59	40,14%
	Grande	14	9,50%	18	12,20%	11	7,50%	43	29,25%
Tipo de entidad	Privada	31	21,10%	23	15,60%	26	17,70%	80	54,42%
	Pública	31	21,10%	24	16,30%	12	8,20%	67	45,58%



En la tabla 16, se presenta una tabla cruzada entre las condiciones externas de la empresa y las características de los egresados. Respecto al sexo de los egresados, el 44,22% pertenece al sexo masculino, de los cuales el 16,3% en su centro laboral tiene malas condiciones externas, el 17,7% tiene un nivel medio y el 10,2% tiene un nivel bueno de las condiciones externas de la empresa. Así mismo, el 6,12% de los egresados son casados, de los cuales, el 3,4% tiene un nivel malo y el 2,7% tiene un nivel bueno de las condiciones externas de su centro laboral. Por otra parte, los egresados solteros, que representa el 93,88%, el 38,8% tienen un nivel bajo, el 32,0% tiene un nivel medio y el 23,1% tienen un nivel alto. También se tiene que el 50,34% tienen un grado de bachiller, de ellos el 20,4% tienen un nivel malo, el 17,7% un nivel medio y el 12,2% tienen un nivel bueno de las condiciones externas de la empresa. Por otra parte, los titulados que representan el 43,54%, de los cuales el 18,4% tienen una mala condición externa de la empresa y el 11,6% un nivel bueno. De los que tienen un grado de maestría representan el 6,12%, de ellos, el 3,4% tienen malas condiciones externas de la empresa y solo el 2,0% tienen una condición buena.

Respecto al tamaño de empresa en el que trabajan, el 30,61% es en una empresa pequeña de los cuales, el 14,3% tiene malas condiciones externas de la empresa y 9,5% de ellos tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una empresa mediana son el 40,14%, de los cuales el 18,4% tiene un nivel bajo y el 8,8% tienen un nivel bueno. Así mismo, los que están en empresas grandes son el 29,25%, de ellos el 9,5% tienen un nivel malo y solo el 7,5% tienen un nivel bueno. Los egresados que trabajan en una entidad privada son el 54,42%, de los cuales el 21,1% tienen malas condiciones externas de la empresa y solo el 17,7% tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una entidad pública son del 45,58%, de ellos el 21,1% tiene un nivel malo y el 8,2% tienen un nivel bueno de las condiciones externas de la empresa.



## Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

**Tabla 17**

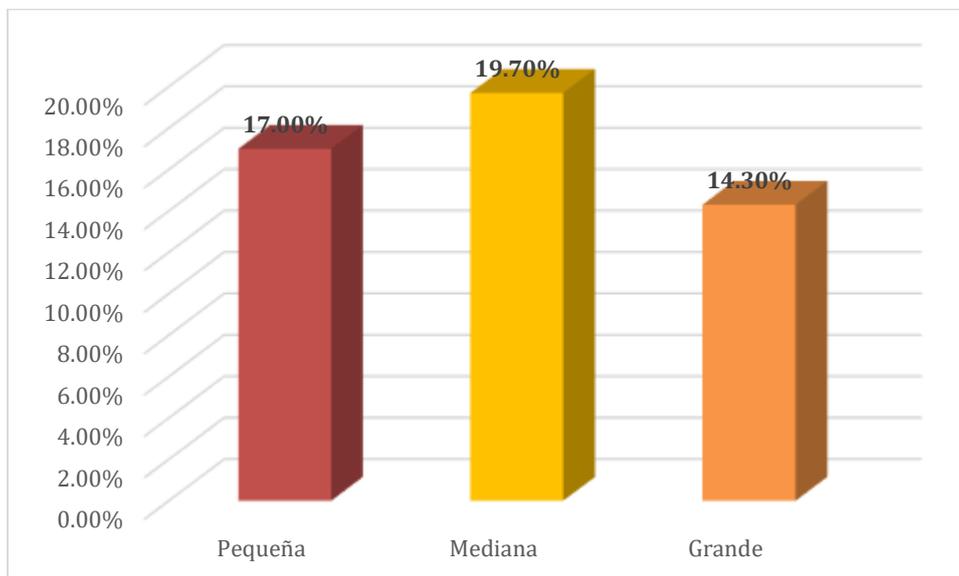
*Frecuencia de satisfacción laboral por nivel*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	49	33,3	33,3
Medio	53	36,1	69,4
Alto	45	30,6	100,0
Total	147	100,0	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 12**

*Porcentaje de satisfacción laboral por nivel*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 17 y Figura 12, ilustran que un 36% de los egresados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 están satisfechos de manera regular o medio, seguido por el nivel bajo (33,3%) y nivel alto con 30,6%. De estos datos, se sintetiza que la mayoría de egresados de economía, tiene un nivel medio de satisfacción.



**Tabla 18**

*Tabla cruzada de satisfacción laboral por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Satisfacción laboral							
		Bajo		Media		alto		Total	
		F	%	f	%	f	%	F	%
Sexo	Femenino	27	18,40%	26	17,70%	29	19,70%	82	55,78%
	Masculino	22	15,00%	27	18,40%	16	10,90%	65	44,22%
Estado civil	Casado	3	2,00%	0	0,00%	6	4,10%	9	6,12%
	Soltero	46	31,30%	53	36,10%	39	26,50%	138	93,88%
Educación	Bachiller	28	19,00%	23	15,60%	23	15,60%	74	50,34%
	Titulado	19	12,90%	27	18,40%	18	12,20%	64	43,54%
	Maestría	2	1,40%	3	2,00%	4	2,70%	9	6,12%
Tamaño Empresa	Pequeña	14	9,50%	17	11,60%	14	9,50%	45	30,61%
	Mediana	22	15,00%	21	14,30%	16	10,90%	59	40,14%
	Grande	13	8,80%	15	10,20%	15	10,20%	43	29,25%
Tipo de entidad	Privada	22	15,00%	28	19,00%	30	20,40%	80	54,42%
	Pública	27	18,40%	25	17,00%	15	10,20%	67	45,58%

En la tabla 18, se presenta una tabla cruzada entre la satisfacción laboral y las características de los egresados. Respecto al sexo de los egresados, el 55,78% pertenece al sexo femenino, de los cuales el 18,4% en su centro laboral tiene baja satisfacción laboral, el 17,7% tiene un nivel medio y el 17,7% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Con respecto al sexo masculino el 15,0% en su centro laboral tiene baja satisfacción laboral, el 18,4% tiene un nivel medio y el 10,9% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Así mismo, el 6,12% de los egresados son casados, de los cuales, el 2,0% tiene un nivel malo y el 4,1% tiene un nivel bueno de satisfacción laboral en su trabajo. Por otra parte, los egresados solteros, que representa el 93,88%, el 31,3% tienen un nivel bajo, el 36,1% tiene un nivel medio y el 26,5% tienen un nivel alto.

Respecto a la educación de los egresados, el 50,34% pertenece al grado académico bachiller, de los cuales el 19,0% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 15,6% tiene un nivel medio y el 15,6% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su



trabajo. Por otra parte, el 43,54% pertenece al grado académico de titulado, de los cuales el 12,9% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 18,4% tiene un nivel medio y el 12,2% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Así mismo, el 6,12% pertenece al grado académico de maestría, de los cuales el 1,4% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 2,0% tiene un nivel medio y el 2,7% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo.

Respecto al tamaño de empresa en la que laboran los egresados, el 30,61% laboran en una empresa pequeña, de los cuales el 9,5% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 11,6% tiene un nivel medio y el 9,5% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Así mismo, el 40,14% de egresados laboran en una empresa mediana, el 15,0% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 14,3% tiene un nivel medio y el 10,9% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Por otra parte, el 29,25% labora en una empresa grande, de los cuales el 8,8% tiene en su centro laboral baja satisfacción laboral, el 10,2% tiene un nivel medio y el 10,2% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo.

Respecto a la entidad en la que laboran los egresados, el 55,78% labora en una entidad privada, de los cuales el 15,0% en su centro laboral tiene baja satisfacción laboral, el 19,0% tiene un nivel medio y el 20,4% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo. Así mismo, el 45,58% labora en una entidad pública, de los cuales el 18,4% en su centro laboral tiene baja satisfacción laboral, el 17,0% tiene un nivel medio y el 10,2% tiene un nivel alto de satisfacción laboral en su trabajo.

### **Resultados descriptivos de la dimensión: Políticas de la empresa**

**Tabla 19**

*Frecuencia de políticas de la empresa por nivel*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	57	38,8	38,8

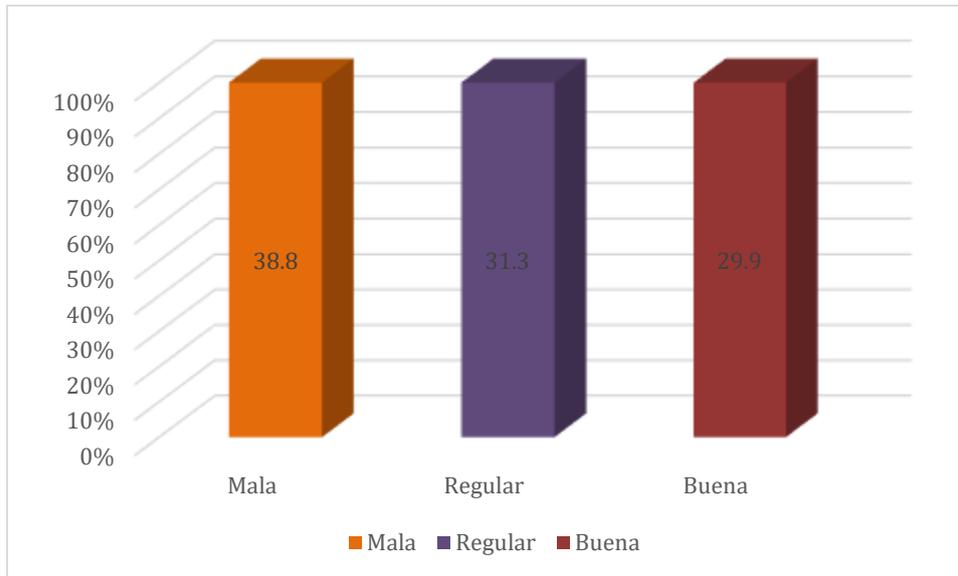


Regular	46	31,3	70,1
Buena	44	29,9	100
Total	147	100	

Nota. Elaboración propia en Excel

**Figura 13**

*Porcentaje de políticas de la empresa por nivel*



Nota. Elaboración propia en Excel

De acuerdo a la Tabla 19 y Figura 13, los graduados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 perciben con nivel malo de 38,8% la política de la empresa en la que laboran, seguido por el nivel regular (31,3%) y nivel bueno (29,9%).

**Tabla 20**

*Tabla cruza de políticas de la empresa por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Políticas de la empresa							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		F	%	f	%	f	%	f	%
SEXO	Femenino	33	22,40%	21	14,30%	28	19,00%	82	55,78%
	Masculino	24	16,30%	25	17,00%	16	10,90%	65	44,22%
Estado civil	Casado	3	2,00%	0	0,00%	6	4,10%	9	6,12%
	Soltero	54	36,70%	46	31,30%	38	25,90%	138	93,88%
Educación	Bachiller	33	22,40%	20	13,60%	21	14,30%	74	50,34%
	Titulado	22	15,00%	23	15,60%	19	12,90%	64	43,54%
	Maestría	2	1,40%	3	2,00%	4	2,70%	9	6,12%



Tamaño Empresa	Pequeña	16	10,90%	16	10,90%	13	8,80%	45	30,61%
	Mediana	26	17,70%	18	12,20%	15	10,20%	59	40,14%
	Grande	15	10,20%	12	8,20%	16	10,90%	43	29,25%
Tipo entidad	de Privada	29	19,70%	23	15,60%	28	19,00%	80	54,42%
	Pública	28	19,00%	23	15,60%	16	10,90%	67	45,58%

En la tabla 20, se presenta una tabla cruzada de políticas de la empresa y las características de los egresados. Respecto al sexo de los egresados, el 55,78% pertenece al sexo femenino, de los cuales el 22,4% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 14,3% tiene un nivel regular y el 19,0% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Así mismo, 44,22% pertenece al sexo masculino, el 17,0% tiene un nivel regular y el 10,9% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Así mismo, el 6,12% de los egresados son casados, de los cuales, el 2,0% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora y el 4.,1% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Por otra parte, los egresados solteros, que representa el 93,88%, el 36,7% tienen un nivel malo, el 31,3% tiene un nivel regular y el 25,9% tienen un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora.

Respecto a la educación de los egresados, el 50,34% pertenece al grado académico de bachiller, de los cuales el 22,4% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 13,6% tiene un nivel medio y el 14,3% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Por otra parte, el 43,54% pertenece al grado académico de titulado, de los cuales el 15,0% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 15,6% tiene un nivel regular y el 12,9% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Así mismo, el 6,12% pertenece al grado académico de maestría, de los cuales el 1,4% tiene un nivel malo en las políticas de la



empresa en la que labora, el 2,0% tiene un nivel regular y el 2,7% tiene un nivel bueno de políticas de la empresa en la que labora.

Respecto al tamaño de empresa en la que laboran los egresados, el 30,61% laboran en una empresa pequeña, de los cuales el 10,9% tiene malas políticas de la empresa en la que labora, el 10,9% tiene un nivel regular y el 8,8% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Así mismo, el 40,14% de egresados laboran en una empresa mediana, el 17,7% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 12,2% tiene un nivel medio y el 10,2% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora. Por otra parte, el 29,25% laboran en una empresa grande, de los cuales el 10,2% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 8,2% tiene un nivel regular y el 10,9% tiene un nivel alto en las políticas de la empresa en la que labora.

Respecto a la entidad en la que laboran los egresados, el 54,42% labora en una entidad privada, de los cuales el 19,7% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 15,6% tiene un nivel medio y el 19,0% tiene un nivel alto en las políticas de la empresa en la que labora. Así mismo, el 45,58% labora en una entidad pública, de los cuales el 19,0% tiene un nivel malo en las políticas de la empresa en la que labora, el 15,6% tiene un nivel medio y el 10,9% tiene un nivel bueno en las políticas de la empresa en la que labora.

### Resultados descriptivos de la dimensión: Relaciones laborales

**Tabla 21**

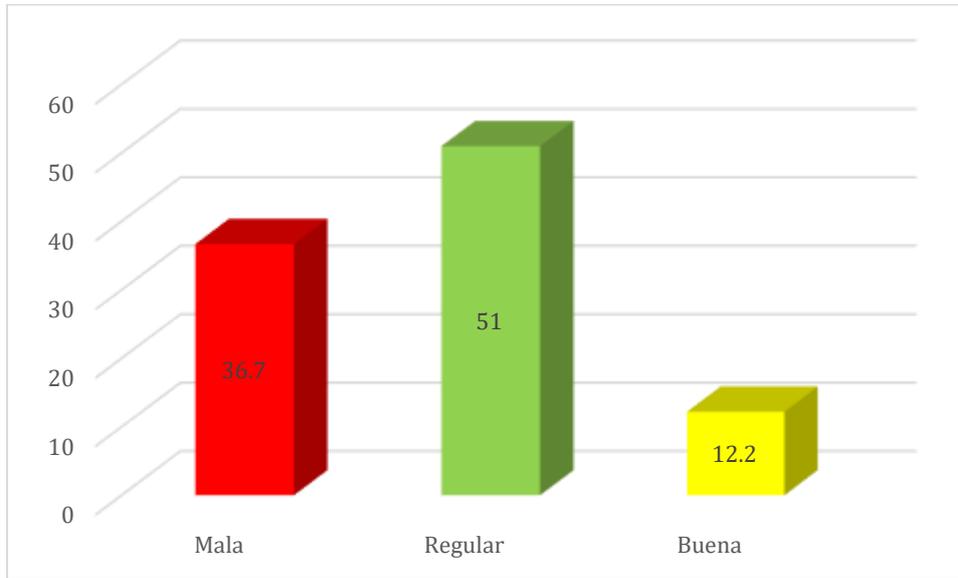
*Frecuencia de relaciones laborales por nivel*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	54	36,7	36,7
Regular	75	51	87,8
Buena	18	12,2	100
Total	147	100	

*Nota.* Elaboración propia en Excel

**Figura 14**

*Porcentaje de relaciones laborales por nivel*



*Nota.* Elaboración propia en Excel

La Tabla 21 y Figura 14, ilustran que los egresados de la especialidad de economía de la Universidad Andina de Cusco del periodo 2018-2019 perciben con nivel regular de las relaciones laborales (51%), seguido por el nivel bajo (36,7%) y nivel alto con 12,2%.

**Tabla 22**

*Tabla de relaciones laborales por sexo, estado civil, educación, tamaño de empresa y tipo de entidad*

		Relaciones laborales							
		Mala		Media		Buena		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
SEXO	Femenino	29	19,70%	40	27,20%	13	8,80%	82	55,78%
	Masculino	25	17,00%	35	23,80%	5	3,40%	65	44,22%
Estado civil	Casado	3	2,00%	4	2,70%	2	1,40%	9	6,12%
	Soltero	51	34,70%	71	48,30%	16	10,90%	138	93,88%
Educación	Bachiller	32	21,80%	34	23,10%	8	5,40%	74	50,34%
	Titulado	20	13,60%	35	23,80%	9	6,10%	64	43,54%
	Maestría	2	1,40%	6	4,10%	1	0,70%	9	6,12%
Tamaño Empresa	Pequeña	16	10,90%	22	15,00%	7	4,80%	45	30,61%
	Mediana	25	17,00%	28	19,00%	6	4,10%	59	40,14%
	Grande	13	8,80%	25	17,00%	5	3,40%	43	29,25%
Tipo de entidad	Privada	25	17,00%	44	29,90%	11	7,50%	80	54,42%
	Pública	29	19,70%	31	21,10%	7	4,80%	67	45,58%



En la tabla 22, se presenta una tabla cruzada entre las relaciones laborales y las características de los egresados. Respecto al sexo de los egresados, el 44,22% pertenece al sexo masculino, de los cuales el 17,0% en su centro laboral tienen malas relaciones laborales, el 23,8% tiene un nivel medio y el 3,4% tiene un nivel bueno en sus relaciones laborales. Así mismo, el 6,12% de los egresados son casados, de los cuales, el 2,0% tiene un nivel malo y el 2,7% tiene un nivel medio y el 1,4% tiene un nivel bueno en sus relaciones laborales en su centro laboral. Por otra parte, los egresados solteros, que representa el 93,88%, el 34,7% tienen un nivel bajo, el 48,3% tiene un nivel medio y el 10,9% tienen un nivel alto. También se tiene que el 50,34% tienen un grado de bachiller, de ellos el 21,8% tienen un nivel malo, el 23,1% un nivel medio y el 5,4% tienen un nivel bueno en sus relaciones laborales. Por otra parte, los titulados que representan el 43,54%, de los cuales el 15,0% tienen un nivel malo en sus relaciones laborales y el 15,6% un nivel bueno. De los que tienen un grado de maestría representan el 6,12%, de ellos, el 1,4% tienen un nivel malo en sus relaciones laborales y solo el 0,7% tienen una condición buena.

Respecto al tamaño de empresa en el que trabajan, el 30,61% es en una empresa pequeña de los cuales, el 10,9% tienen malas relaciones laborales y 4,8% de ellos tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una empresa mediana son el 40,14%, de los cuales el 17,0% tiene un nivel bajo y el 4,1% tienen un nivel bueno. Así mismo, los que están en empresas grandes son el 29,25%, de ellos el 8,8% tienen un nivel malo y solo el 3,4% tienen un nivel bueno. Los egresados que trabajan en una entidad privada son el 54,42%, de los cuales el 17,0% tienen malas relaciones laborales y sólo el 7,5% tienen un nivel bueno. Por otro lado, los que trabajan en una entidad pública son del 45,58%, de ellos el 19,7% tiene un nivel malo y el 4,8% tienen un nivel bueno en sus relaciones laborales.



## 5.2. Resultados respecto a los objetivos específicos

### Contrastación de hipótesis para el objetivo específico 1

**H 0:** Las condiciones económicas **NO** influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**H A:** Las condiciones económicas influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**Tabla 23**

*Coefficientes de la influencia de las condiciones económicas sobre la satisfacción laboral*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	
Condiciones económicas	(Constante)	13,456	9,28	0,149
	Ln_salario	3,696	1,37	0,008
	Ln_ Experiencia	1,329	0,858	0,124
	Ln_Horas	0,951	0,975	0,331

*Nota.* Elaboración propia en SPSS versión 26

De acuerdo a la tabla 23, se puede evidenciar que las condiciones económicas determinadas por el indicador salario es significativo con 0,008, mientras que la experiencia laboral y horas de trabajo no son significativas debido a que el p valor fue 0,124 y 0,331 respectivamente, todos evaluados con una confiabilidad del 95%. Asimismo, el signo del coeficiente beta es positivo para los tres indicadores, ello significa que la influencia de las condiciones económicas sobre la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de economía de la UAC es positiva, es decir, si las condiciones económicas mejoran la satisfacción laboral también mejora. En cuanto al valor de beta se



puede evidenciar que si el salario sube en una unidad la satisfacción del egresado se incrementará en 3,6 puntos porcentuales. Mientras que, si la experiencia laboral aumenta en una unidad la satisfacción laboral de los egresados incrementara en 1,3 puntos porcentuales. Por otro lado, si las horas de trabajo aumenta en una unidad la satisfacción laboral de los egresados aumenta en 0,9 puntos porcentuales, entonces se llega a aceptar la hipótesis del investigador.

### Contrastación de hipótesis para el objetivo específico 2

**H 0:** Las condiciones físicas del trabajo **NO** influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**H A:** Las condiciones físicas del trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**Tabla 24**

*Coefficientes de la influencia de las condiciones físicas sobre la satisfacción laboral*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	
Dimensión 1	Condiciones físicas del trabajo	1,116	0,34	0,001

*Nota.* Elaboración propia en SPSS versión 26

De acuerdo al resultado del modelo, las condiciones físicas del trabajo tienen un valor significativo de 0,001 menor a 0,05, lo cual indica que la relación de variables es significativa, de la misma manera el valor beta resultante indica que si se incrementa en una unidad esta variable, su efecto sobre la satisfacción laboral será incrementándose en 1,1 puntos porcentuales. Asimismo, el valor de beta indica que el impacto de las



condiciones de trabajo y satisfacción laboral es positivo, es decir, que si se mejora las condiciones físicas del trabajo la satisfacción de los egresados de economía de la UAC aumentará. A partir del cual, se puede indicar la aceptación de la hipótesis planteada por el investigador.

### Contrastación de hipótesis para el objetivo específico 3

**H 0:** Las condiciones externas de la empresa **NO** influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**H A:** Las condiciones externas de la empresa influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

**Tabla 25**

*Coefficientes de la influencia de las condiciones externas sobre la satisfacción laboral*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	
Dimensión 2	Condiciones externas de la empresa	0,727	0,314	0,022

*Nota.* Elaboración propia en SPSS versión 26

En base al resultado del modelo, se acepta la hipótesis alterna del estudio con un a confianza estadística del 95%, ya que se encontró que el p valor resultante fue 0,022; esto es menor al valor de error al 5%. Asimismo, el valor beta fue igual a 0,727, lo que indica que las condiciones externas de la empresa tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los egresados de economía de la UAC, en otras palabras, si se mejora las condiciones externas de la empresa la satisfacción de los egresados mejorara. De igual



forma, el valor de beta indica que si las condiciones externas de la empresa aumentan en una unidad, la satisfacción de los egresados aumenta en 0,7 puntos porcentuales.

### 5.3. Resultados respecto al objetivo general

**Tabla 26**

*Modelo econométrico de la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,581 <sup>a</sup>	0,338	0,289	7,457

a. Predictores: (Constante), Tipo de entidad, LnHoras, Estado civil, SEXO, Condiciones físicas del trabajo, Educacion, Lnsalario, Tamaño\_empresa, Lnexperiencia, Condiciones externas de la empresa

*Nota.* Elaboración propia en SPSS versión 26

En la anterior tabla, se puede evidenciar el resumen de la bondad de ajuste general del modelo ( $y_i = \alpha_i + \beta CT_i + \varepsilon_i$ ), según el R cuadrado, el cual es el coeficiente de determinación, que representa la proporción de variación de la variable dependiente, satisfacción laboral, que puede ser explicada por las variables independientes del modelo. En este caso, el valor es 0,338, lo que indica que el modelo explica el 33% de la variabilidad de la satisfacción laboral.

Así mismo, el R cuadrado ajustado, el cual tiene un ajuste en base a los grados de libertad, tiene el valor de 0,289; lo que indica un nivel de explicación o predicción del modelo, se puede afirmar que la variación de la satisfacción laboral de los encuestados es explicada en 28,9% por las condiciones de trabajo en conjunto (condiciones económicas, condiciones físicas y condiciones externas).



Por otro lado, existe relación positiva y moderada entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, ya que el valor de correlación de Pearson ( $R = 0,581$ ) con un 95% confianza. Asimismo, existe una desviación típica de 7,45 que no es explicada por la variable condiciones de trabajo. Por último, con un nivel de confianza al 95%, se afirma que el modelo predice el comportamiento de la satisfacción laboral a través de las condiciones laborales en un 28,9%.

**Tabla 27**

*Anova de la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3855,741	10	385,574	6,934	0,000 <sup>b</sup>
	Residuo	7562,15	136	55,604		
	Total	11 417,891	146			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Tipo de entidad, LnHoras, Estado civil, SEXO, Condiciones físicas del trabajo, Educacion, Lnsalario, Tamaño\_empresa, Lnexperiencia, Condiciones externas de la empresa

*Nota.* Elaboración propia en SPSS versión 26

De acuerdo a la Tabla 27 la prueba Anova, el valor F de Fisher permite contrastar las hipótesis en la que se acepta la hipótesis del investigador, por lo que se afirma que las variables están linealmente relacionadas. Asimismo, se indica que el modelo es significativo, ya que el valor de significancia fue 0,000 menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. Por lo que se evidencia que las variables son significativas para el estudio con 147 encuestados.

### **Contrastación de hipótesis para el objetivo general**

**H 0:** Las condiciones de trabajo **NO** influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.



**H A:** Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

En la tabla 26 y 27, se evidenció que las condiciones de trabajo influyen de forma significativa en la satisfacción laboral ya que su p valor encontrado fue menor al 0,05 evaluado a un 95% de confianza, de esta manera se acepta la hipótesis del investigador. Asimismo, las variables intervinientes como el sexo, estado civil, grado de instrucción, el tamaño de la empresa y el tipo de entidad donde laboraban no era significativa en el modelo siendo su p valor mayor al 0,05, lo cual permite deducir que estas no influyen sobre la satisfacción laboral. Además, el valor beta observado indica que el incremento en una unidad de las condiciones laborales incrementará la satisfacción de los egresados de la UAC encuestados, en puntos porcentuales.

#### **5.4. Pruebas estadísticas o modelo econométrico**

##### **Especificación del modelo**

Se emplea la siguiente especificación básica para estimar la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.

$$y_i = \alpha_i + \beta CT_i + \varepsilon_i$$

Donde:

- $y_i$  es la variable de satisfacción laboral de los egresados ( $i$ ) y se mide con los siguientes indicadores:
  - Políticas de la empresa
  - Relaciones laborales
- $\alpha_i$  es la constante del modelo de regresión



- $CT_i$  es la variable condiciones laborales, que se mide con los siguientes indicadores:
  - Condiciones económicas
  - Condiciones físicas
  - Condiciones externas
- $\varepsilon_i$  es el error idiosincrático del modelo de regresión



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

### 6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Los principales hallazgos de la investigación fueron:

- Existe relación significativa entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral ya que el valor de correlación es 0,581 a un 95% de confianza.
- Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco. Es decir, si los trabajadores cuentan con los beneficios que cubran sus necesidades, tendrán mayor satisfacción laboral.
- Las condiciones físicas del trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco. En otras palabras, un ambiente adecuado ayuda a que los trabajadores se sientan más cómodos en su centro laboral.
- Las condiciones externas de la empresa influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en los egresados del año 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco. Es decir, si la sociedad no sufre cambios drásticos (estabilidad política, pandemias, etc.), los trabajadores tienen mayor satisfacción laboral.

### 6.2. Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones que se encontraron en la investigación fueron: las dificultades prácticas para recoger los datos de información, debido a que la investigación fue aplicada en la UAC, se tuvo que solicitar la autorización a las autoridades correspondientes de la casa de estudio que tomaron su tiempo debido a la burocracia existente. Asimismo, el tiempo para aplicar las encuestas a la población objetivo fue más



de lo esperado ya que fue tedioso ubicar a los egresados de la facultad de economía de la UAC 2018-2019.

### **6.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación**

En cuanto al objetivo general se encontró que el p valor es significativo siendo menor a 0,05, lo cual permitió ver el grado de relación de las condiciones de trabajo sobre la satisfacción laboral, en a que la beta positiva indicó que un aumento o mejora significativa de las condiciones de trabajo incrementará la satisfacción del egresado, por otra parte, las variables intervinientes sexo, edad, estado civil, educación, no influyen en la satisfacción. Este hallazgo es consistente con Reyes (2016), quien demostró una relación directa y significativa de la satisfacción laboral con las condiciones laborales evidencia en el valor de coeficiente de determinación 0,807 que indica que un 80% de la satisfacción es influenciado por las situaciones laborales de los colaboradores de la zona en estudio. De igual forma, Murillo & Montaña (2018), en su investigación demostraron que los egresados que se encontraban laborando se encuentran satisfechos con su trabajo; sin embargo, 51% de los egresados procedentes de universidades privadas se encontraban desempleados y 45% de universidades públicas tienen la misma condición. Mientras que la teoría satisfacción laboral sostiene que los empleados que cuentan con contratos prolongados debido a que forman parte del empleo formal y cuentan con beneficios en el ámbito de salud, horarios definidos y bienestar social, mientras que el sector informal carece de todos los beneficios y además suele realizar largas horas laborales por una remuneración baja, lo cual repercute en la vida familiar.

En cuanto al objetivo específico 1, se logró conocer que las condiciones económicas principalmente el salario determinan la satisfacción laboral, ya que un incremento en el salario se verá reflejado en la satisfacción del egresado en 3,6 puntos porcentuales, el salario fue el determinante principal ya que fue el único que resultó



significativo en el modelo con 0,008. Comparando con el estudio de Romero et al. (2020), se encontró que la satisfacción laboral se relacionaba con la edad, sexo, estado civil, las horas de trabajo y la remuneración recibida ya que su p valor de significancia fue 0,000, lo que nos permite indicar que los resultados son similares. Una de las teorías que fundamenta este objetivo es Teoría del capital humano en la cual se sostiene el comportamiento de las personas en mercado de competencia perfecta sujeto a las restricciones presupuestarias, donde la educación es el factor determinante de éxito de capital humano, en ella se refleja que a mayor ingreso la productividad debería incrementar. En ese sentido, las personas invierten en su educación con el fin de alcanzar mayores beneficios económicos en el futuro.

En el objetivo específico 2, se encontró que las condiciones físicas del trabajo tienen una influencia positiva y significativa con la satisfacción laboral de los encuestados, ya que el p valor resultado de las 147 encuestas fue 0,001, con el que se prosigue a interpretar con el valor beta, el cual indica ante un incremento en una unidad de los aspectos físicos del trabajo, la satisfacción laboral se verá incrementada en 1,1 puntos porcentuales. En comparación con los resultados de Reaño (2019), encontró que las condiciones laborales se relacionaban con las políticas administrativas de la empresa, con un valor de significancia de 0,040 y correlación Pearson de 0,162. Por otro lado, el estudio de López (2021), menciona que 46% de los egresados de la escuela de Lingüística de UNMS consideran que las condiciones laborales que poseen se encuentran en un nivel medio. En cuanto a la teoría que respalda estos hallazgos es la teoría de las condiciones laborales; Chiavenato (2007) sostiene que: las condiciones físicas consisten en implementar nuevas herramientas que ayudan a maximizar los niveles de producción, dentro de estas se considera buen clima laboral, buena ventilación, iluminación, bajo ruido, comodidad entre otros.



En cuanto al objetivo específico 3, se encontró que las condiciones externas de la empresa influyen de forma positiva en la satisfacción laboral de los egresados, ya que el resultado del p valor indicó que el modelo evaluado entre las variables es significativo, siendo el valor menor al 0,05, asimismo, se indica que el incremento en una unidad de las condiciones externas incrementa en 0,022 puntos porcentuales a la satisfacción laboral. Comparando con el estudio de Ore y Soto (2019), indica que entre las variables satisfacción laboral y condiciones laborales existe relación ya que su p valor resultante fue 0,000 y su prueba Chi cuadrado resultante fue 63,782. Lo cual puede evidenciarse en el estudio, que las variables estudiadas son significativas y existe una influencia de las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores. La teoría de los factores de Frederick Herzberg, que sostiene que los principales factores que predominan en esta teoría es los factores motivacionales e higiene tienen mayor influencia en la satisfacción laboral; de acuerdo a esto, el estudio de Montes & Ortiz (2019) tiene mayor relevancia ya que en ella se encontró que 27% los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati consideran que estas condiciones son aceptables y 18% de los trabajadores afirmó que no son adecuadas. Asimismo, la teoría de Motivación de Maslow quien sostiene que la motivación de las personas es fundamental para generar un espacio idóneo y cumplir con las metas planteadas; además, permite que los empelados puedan cumplir sus necesidades de acuerdo al grado de urgencia.

De igual forma, la teoría de la expectativa por Vroom respalda estos resultados en la cual describe el grado de motivación de un empleado respecto a su esfuerzo. Las expectativas de un empleado dependerán del desempeño que considere a cambio de la recompensa que desea alcanzar.



#### **6.4. Implicancias del estudio**

Las implicancias del presente estudio pueden ser agrupadas en implicancias académicas e implicaciones prácticas para los profesionales de economía.

Desde el punto de vista académico, el estudio permite realizar una indagación rigurosa de literatura que aborda la problemática planteada, analiza el diseño de acuerdo a los parámetros establecidos y los instrumentos fueron validados por expertos, se analiza las teorías respecto a las variables de estudio considerando las más relevantes, contribuye a llenar empíricamente el vacío existente en la materia a nivel regional y aporta como antecedentes para futuros estudios.

Desde el punto práctico, permite la toma de decisiones empresariales para la generación de empleos con las condiciones adecuadas que puedan mejorar la satisfacción de sus trabajadores y a su vez la producción de sus empresas. Además, la investigación visibiliza las necesidades que tienen los egresados de la facultad de economía de la UAC. También, el estudio es un referente que pueden usar las autoridades o empresarios de la región Cusco para tomar decisiones que mejoren la generación de empleo.



## CONCLUSIONES

Primero, se llega a la conclusión de que las condiciones de trabajo mantienen una relación significativa con la satisfacción laboral de los encuestados, ya que el p valor fue menor a 0,05, así mismo, la beta de cada uno fue positivo, indica que el incremento en una unidad de las condiciones de trabajo incrementa en puntos porcentuales a la satisfacción laboral del egresado. Por otra parte, factores intervinientes como el sexo, edad y estado civil no tienen relevancia en la satisfacción de los egresados.

Segundo, se concluye que las condiciones económicas influyen significativamente en la satisfacción laboral de los egresados de la UAC, siendo el p valor de 0,008 y el valor beta indica que las condiciones económicas principalmente el incremento en una unidad del salario incide en un incremento significativo de 3,6 puntos porcentuales en la satisfacción de egresado.

Tercero, se encontró que las condiciones físicas del trabajo se relacionan de manera significativa con la satisfacción del encuestado egresado de la UAC, ya que el p valor resultado en el modelo fue 0,001, asimismo, el valor beta indica el aumento de una unidad de condiciones físicas tendrá un efecto significativo en el incremento de 1,1 punto porcentual de la satisfacción laboral del egresado.

Cuarto, se concluye en el objetivo específico 3, que las condiciones externas de la empresa influyen de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los egresados de la UAC, ya que el valor de significancia o p valor fue 0,022, de la misma manera, el valor beta determina que el aumento o mejora en una unidad de las condiciones externas tendrá un efecto significativo en el incremento de la satisfacción laboral de los egresados de la UAC durante los años 2018 y 2019, en 0,72 puntos porcentuales.



## RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda a los egresados 2018-2019, de la Universidad Andina del Cusco, proponer a sus centros laborales mejorar las condiciones laborales de la institución con la finalidad de incrementar la satisfacción de los trabajadores.

Segundo, se recomienda a las instituciones tanto públicas como privadas tomar medidas en cuanto al salario, horas de trabajo, experiencia laboral de sus trabajadores con la finalidad de generar una mejor satisfacción. Estas podrían ser considerados de acuerdo a la producción de cada trabajador, de esta forma los trabajadores tendrán incentivos para mejorar, por tanto, los trabajadores y la empresa mejorarían juntos.

Tercero, se recomienda a las instituciones públicas y privadas mejorar las condiciones físicas como infraestructura, implementación de tecnología para motivar a sus trabajadores en la mejor entrega de sus trabajos y mejorar su satisfacción en cuanto a las condiciones físicas del trabajo. Asimismo, es importante considerar un ambiente que cuente con las condiciones adecuadas para que cada trabajador pueda ejecutar eficientemente sus actividades. Por ello, se sugiere a los gerentes o coordinadores de áreas captar las necesidades generales que los trabajadores requieren y cubrirlas en la medida que se pueda.

Finalmente, se recomienda a los representantes de la UAC incentivar a sus egresados a continuar con los estudios superiores como la maestría, doctorado y estudios complementarios con el propósito de conseguir mejores oportunidades salariales en un centro laboral. Asimismo, se sugiere a las autoridades de la UAC facilitar los procesos para la obtención de los títulos académicos y reducir la burocracia con la finalidad presentar los papeles para un mejor puesto laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, M. (2021). *Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la escuela profesional de economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica CientíficadeInvestigación Educativa*, 4(1), 503–513. <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao*.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brunelli, M. V., Bonorino, C. A., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca  
Rivarola, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencia en la satisfacción laboral en un hospital de urgencias. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 33–48. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.33.1.33-48](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.33-48)
- Castillo, C., Reyes, J., & Vasquez, E. (2019). *Satisfacción laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del Cantón Cañar*.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (R. Islas & Z. Garcia (eds.); séptima ed).
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de*



*investigación y desarrollo (I+D).*

Costa, J. (2021). ¿Qué es la política de empresa y cómo se constituye? *Abril*.

Cruz, F., & Bellido, M. (2019). Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 27(1), 44–51.

Del Bono, A. (2019). *Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina*. 2346–8904.

EPE. (2018). ¿Son las condiciones económicas lo que más importa en el trabajo? *Marzo*.

Eurofound and International Labour Organization. (2019). *Condiciones de trabajo en una perspectiva global* (Organización Internacional de Trabajo (ed.)).  
<https://doi.org/10.2806/870542>

Hanco, A. (2020). *Satisfacción laboral de los colaboradores en plásticos 2000 sociedad de responsabilidad limitada tienda San Francisco Cusco-2020*. Universidad Andina del Cusco.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación : Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta* (McGRAW-HILL (ed.); I).

Huamaní, J. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020*. Tesis de maestría, Universidad Peruanan Cayentano Heredia.

Jiménez, G., Rivera, A., & Gaiboa, M. (2019). *Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia*.

Lara Lara, J., & Plata Pérez, L. P. (2021). Life Satisfaction and Employment Conditions



in México. *Economía Teoría y Práctica*, 29(55), 109–126.

<https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/552021/Lara>

Lopez, M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los egresados de la Escuela Académico - Profesional de Lingüística de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Mireia, J., Belvis, Francesc, ; Vives, Alejandra, ; Tarafa, Gemma, ; & Benach, J. (2018).

Empleados informales en la Unión Europea: condiciones laborales, precariedad laboral y salud. *Julio*, 41, 141–151.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/pubmed/fdy111>

Molina, D. (2020). ¿Qué son las relaciones laborales? Las claves de la nueva gestión del talento. *Marzo*.

Montes, M., & Ortiz, D. (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao.

Murillo, F., & Montaña, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

Nteboheng, P., & Samson, N. (2021). Theories of job satisfaction in the higher education context. *Abril Del 2021*, 16.

Ocsa, C., & Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*.



Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

OIT. (2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)

[ilo/newsroom/news/WCMS\\_670577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)

OIT. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022*.

[https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf)

[publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf)

Ore, E., & Soto, C. (2019). “ Satisfaccion Laboral Y Condiciones De Medicina Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima -2018”. *Repositorio Institucional UNW*, 1–68.

Organización Internacional del trabajo. (2014). Educación obrera para el Trabajo Decente. *Julio*.

Page, O. (2021). *Job Satisfaction Theory: 6 Factors That Influence Performance*. 20 de Agosto Del 2021.

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Enero*.  
<https://doi.org/doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pujol, L. (2018). satisfacción laboral; una revista de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Marzo*, 34.

Quintero, W. (2019). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Revista Análisis Económico*.  
<https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/#B14>

Reaño, R. V. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral*



*del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa-2018.* 154.

Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. *Universidad César Vallejo*.

Romero, J., Mercado, A., Díaz, S., & De la Valle, M. (2020). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 21(1), 138–149.  
<https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Salcedo, R. (2021). *Condiciones de trabajo en el estrés laboral en un Hospital Público de la Ciudad del Cusco, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo.

Sunanne, W. (2017). *¿Qué hace que los empleados estén satisfechos con su tiempo de trabajo? El papel de la jornada laboral, la soberanía del tiempo y las condiciones laborales para el tiempo de trabajo y la satisfacción laboral*.

Tanner, R. (2020). Equity Theory – Why Employee Perceptions About Fairness Do Matter. *20 de Diciembre Del 2020*, 6.

Valenzuela, R., & Vásquez, J. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.

Yeren Gomez, Y. (2017). *Satisfacción Laboral Y Productividad De Los Colaboradores*



*En La Empresa Klauss. S.a. Lima – 2016. 152.*



## ANEXOS

### Matriz de Consistencia



PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Condiciones económicas</li> <li>● Condiciones físicas del trabajo</li> <li>● Condiciones externas de la empresa</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Política de la empresa</li> <li>● Relaciones laborales</li> </ul>	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p><b>1. Diseño Metodológico</b> Diseño no experimental</p> <p><b>2. Alcance de investigación.</b> Explicativa</p> <p><b>3. Tipo de Investigación:</b> Básico-cuantitativo</p> <p><b>4. Prueba de hipótesis</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>5. Población</b> La población que conformó la investigación fueron 237 egresados de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco en el periodo 2018-2019.</p> <p><b>6. Muestra</b> La Muestra fue 147 egresados de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco</p> <p><b>7. Técnicas e instrumentos</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>8. Procesamiento y análisis de datos</b> Statistical Package for the Social Sciences, conociendo por sus siglas de SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 26 versión en español</p>
¿En qué medida influyen las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.	Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		
¿En qué magnitud influyen las condiciones económicas en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?	Establecer la influencia de las condiciones económicas en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.	Las condiciones económicas influyen de significativamente en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.		
¿En qué grado influyen las condiciones físicas del trabajo en la satisfacción laboral en los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?	Definir la influencia de las condiciones físicas del trabajo en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.	Las condiciones físicas del trabajo influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.		
¿De qué forma influyen las condiciones externas de la empresa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela	Precisar la influencia de las condiciones externas de la empresa en la satisfacción laboral de los egresados 2018-2019 de la escuela profesional	Las condiciones externas de la empresa ejercen una influencia significativa en la satisfacción laboral en los		



profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco?	de economía de la Universidad Andina del Cusco.	egresados 2018-2019 de la escuela profesional de economía de la Universidad Andina del Cusco.		
---	---	---	--	--



**Matriz de Instrumento para la recolección de datos**

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Tipo de variables	Ítems	Opciones del Ítems
Condiciones laborales	Condiciones económicas.	Remuneración	5	Ordinal	5. ¿Cuál es el salario que percibe mensualmente?	a. Menor a S/ 930 b. Entre S/ 931 y S/ 1200,00 c. Entre S/ 1201,00 y S/ 2000,00 d. Entre S/ 2001,00 y S/ 3000,00 e. Entre S/ 3001,00 y S/ 4000,00 f. Otro
		Horas de trabajo	6	Ordinal	6. ¿Cuántas horas a la semana trabaja?	a. Menor a 42 horas a la semana b. 45 horas a la semana c. 50 horas a la semana d. Más de 50 horas a la semana e. Otro
		Puesto laboral	7	Ordinal	7. ¿Cuál es su ocupación o puesto laboral que tiene en la empresa o institución donde labora?	a. Practicante b. Asistente c. Supervisor d. Jefe de área e. Otros
	Condiciones físicas del trabajo y comodidad.	Experiencia laboral	8	Ordinal	8. ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tiene?	a. Menos de 6 meses b. 6 meses c. 1 año d. 2 años e. 3 años f. Otros
			9	Ordinal	9. ¿Su lugar de trabajo cuenta con los espacios adecuados, materiales y equipos para desarrollar de forma efectiva su trabajo?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca
		Ambiente de trabajo (ruido, iluminación, servicio higiénico, etc.)	10	Ordinal	10. ¿El diseño del ambiente de su trabajo cuenta con ventilación, calefacción, iluminación, servicios higiénicos y calidad de ruido que le permite el buen desarrollo de su trabajo adecuado?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca
		Equipos informáticos	11	Nominal	11. ¿Su centro de trabajo cuenta con equipos informáticos modernos para realizar su trabajo de forma efectiva?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca
		Protocolos de seguridad	12	Ordinal	12. ¿Los espacios de trabajo disponen de sistemas de ventilación, forzada o natural, que asegure un mínimo de seis renovaciones por hora del aire?	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca
	Condiciones externas de la empresa	Inestabilidad política	13	Ordinal	13. La inestabilidad política ha afectado el desarrollo de sus actividades laborales	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca



		Inestabilidad económica	14	Ordinal	14. La inestabilidad económica del país ha afectado realizar sus actividades laborales	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca
		Problemas sociales	15	Ordinal	15. Los problemas sociales han afectado el desarrollo de sus actividades laborales	a. Siempre b. Casi siempre c. A veces d. Casi nunca e. Nunca

Variab	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Tipo de variables	Ítems	Opciones del Ítems
Satisfacción laboral	Políticas de la empresa	Acenso y línea de carrera.	16-17	Dicotómica	16. ¿La empresa tiene en su política como incentivos de crecimiento y formación profesional el ascenso y línea de carrera?	a. Sí b. No
				Ordinal	17. ¿Está usted satisfecho con las posibilidades de ascenso y línea de carrera que la empresa le brinda?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho f. Otro
		Capacitaciones.	18-19	Dicotómica	18. ¿La empresa, institución donde trabaja contempla dentro de sus políticas las capacitaciones internas o externas que ayuden al buen desarrollo de su trabajo?	a. Sí b. No
				Ordinal	19. ¿Cuán satisfecho se encuentra con las capacitaciones internas que se desarrollan dentro de su centro laboral?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho /Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho
		Beneficios laborales y/o remunerativos	20-21	Ordinal	20. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al salario, remuneración que recibe por su trabajo realizado?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho
					21. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos (gratificaciones, incentivos económicos o materiales)	a. Muy satisfecho b. Satisfecho c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho



					que recibe de su centro laboral?	
	Motivación	22-27	Dicotómica	22. La empresa, institución reconoce su esfuerzo laboral por la entrega de su trabajo	a. Sí b. No	
			Ordinal	23. ¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento que ha recibido de su centro laboral?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
			Dicotómica	24. La empresa le permite participar en las decisiones de su área de trabajo	a. Sí b. No	
			Ordinal	25. ¿Cuán satisfecho se encuentra con el grado de participación que le permite la empresa?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
			Dicotómica	26. En la empresa, institución existe un clima motivacional que les permite a los trabajadores desarrollarse y crecer dentro de ella o sus agencias.	a. Sí b. No	
			Ordinal	27. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las políticas de motivacionales dentro de su centro laboral?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
			Formación profesional	28-29	Dicotómica	28. La empresa le permite formarse y crecer profesionalmente
	Ordinal	29. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la formación profesional que le permite su centro laboral?			a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
	Estabilidad laboral	30	Ordinal	30. ¿Qué tipo de contrato tiene con su centro laboral?	a. Fijo o indefinido b. Temporal c. Practicante d. Sin contrato e. Otros	
		31	Ordinal	31. ¿Cuán satisfecho se encuentra con su contrato laboral?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
Relación laboral	Relación con el jefe o supervisor	34	Ordinal	34. Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la relación entre sus jefes o superiores en el trabajo	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	
	Relación con sus compañeros	36	Ordinal	36. Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la relación con sus compañeros de trabajo	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho	



		Cooperación y ayuda mutua.	41-42	Dicotómica	41. Considera que en su centro laboral existe confianza entre los trabajadores	a. Sí b. No
				Ordinal	42. Indique si se encuentra satisfecho con el ambiente de confianza generado en su centro laboral	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho
		Valoración por sus compañeros	43-44	Dicotómica	43. ¿Se considera una pieza importante dentro de su centro laboral?	a. Sí b. No
				Ordinal	44. ¿Cuál es el nivel de satisfacción en cuanto al valor que le dan dentro de su centro laboral?	a. Muy satisfecho b. satisfecho c. Ni satisfecho/Ni insatisfecho d. Insatisfecho e. Muy insatisfecho



## Instrumentos

### ENCUESTA

La presente encuesta, está orientada a buscar información de interés sobre el tema **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS 2018-2019 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO”**; al respecto, se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X) su elección. Se agradece su participación.

#### Características individuales:

1. Edad \_\_\_\_\_
2. Sexo
  - a. Masculino
  - b. Femenino
3. Estado Civil
  - a. Soltero
  - b. Casado
  - c. Viudo
  - d. Divorciado
4. Nivel educativo
  - a. Egresado
  - b. Bachiller
  - c. Título profesional
  - d. Maestría
  - e. Doctorado

#### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

##### Condiciones económicas

5. ¿Cuál es el salario que percibe mensualmente?
  - a. Menor a S/ 930
  - b. Entre S/ 931 y S/ 1200,00
  - c. Entre S/ 1201,00 y S/ 2000,00
  - d. Entre S/ 2001,00 y S/ 3000,00



- e. Entre S/ 3001,00 y S/ 4000,00
  - f. Otro\_\_\_\_\_
6. ¿Cuántas horas a la semana trabaja?
- a. Menor a 42 horas a la semana
  - b. 45 horas a la semana
  - c. 50 horas a la semana
  - d. Más de 50 horas a la semana
  - e. Otro\_\_\_\_\_
7. ¿Cuál es su ocupación o puesto laboral que tiene en la empresa o institución donde labora?
- a. Practicante
  - b. Asistente
  - c. Supervisor
  - d. Jefe de área
  - e. Otros\_\_\_\_\_
8. ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tiene?
- a. Menos de 6 meses
  - b. 6 meses
  - c. 1 año
  - d. 2 años
  - e. 3 años
  - f. Otros\_\_\_\_\_

### **Condiciones físicas del trabajo**

9. ¿Su lugar de trabajo cuenta con los espacios adecuados, materiales y equipos para desarrollar de forma efectiva su trabajo?
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca
10. ¿El diseño del ambiente de su trabajo cuenta con ventilación, calefacción, iluminación, servicios higiénicos y calidad de ruido que le permite el buen desarrollo de su trabajo adecuado?



- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca
11. ¿Su centro de trabajo cuenta con equipos informáticos modernos para realizar su trabajo de forma efectiva?
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca
12. ¿Los espacios de trabajo disponen de sistemas de ventilación, forzada o natural, que asegure un mínimo de seis renovaciones por hora del aire?
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca

### **Condiciones externas de la empresa**

13. La inestabilidad política ha afectado el desarrollo de sus actividades laborales
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca
14. La inestabilidad económica del país ha afectado realizar sus actividades laborales
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Casi nunca
  - e. Nunca
15. Los problemas sociales han afectado el desarrollo de sus actividades laborales



- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

### Políticas de la empresa

16. ¿La empresa tiene en su política como incentivos de crecimiento y formación profesional el ascenso y línea de carrera?
- a. Sí
  - b. No
17. ¿Está usted satisfecho con las posibilidades de ascenso y línea de carrera que la empresa le brinda?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
18. ¿La empresa, institución donde trabaja contempla dentro de sus políticas las capacitaciones internas o externas que ayuden al buen desarrollo de su trabajo?
- a. Sí
  - b. No
19. ¿Cuán satisfecho se encuentra con las capacitaciones internas que se desarrollan dentro de su centro laboral?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
20. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al salario, remuneración que recibe por su trabajo realizado?
- a. Muy satisfecho



- b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
21. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos (gratificaciones, incentivos económicos o materiales) que recibe de su centro laboral?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
22. La empresa, institución reconoce su esfuerzo laboral por la entrega de su trabajo
- a. Sí
  - b. No
23. ¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento que a recibido de su centro laboral?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
24. La empresa le permite participar en las decisiones de su área de trabajo
- a. Sí
  - b. No
25. ¿Cuán satisfecho se encuentra con el grado de participación que le permite la empresa?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
26. En la empresa, institución existe un clima motivacional que les permite a los trabajadores desarrollarse y crecer dentro de ella o sus agencias.



- a. Sí
  - b. No
27. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las políticas de motivacionales dentro de su centro laboral?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
28. La empresa le permite formarse y crecer profesionalmente
- a. Sí
  - b. No
29. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la formación profesional que le permite su centro laboral?
- a. Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho
30. ¿Qué tipo de contrato tiene con su centro laboral?
- a. Fijo o indefinido
  - b. Temporal
  - c. Practicante
  - d. Sin contrato
  - e. Otros\_\_\_\_\_
31. ¿Cuán satisfecho se encuentra con su contrato laboral?
- a. Muy satisfecho
  - b. satisfecho
  - c. Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho

**Relaciones laborales**



32. Considera que un buen ambiente laboral, relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo, le ayudan a realizar de forma eficiente su trabajo
- Sí
  - No
33. En general, la relación entre usted y sus superiores son buenas
- Sí
  - No
34. Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la relación entre sus jefes o superiores en el trabajo
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho
35. En general, la relación entre usted y sus compañeros es buena
- Sí
  - No
36. Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la relación con sus compañeros de trabajo
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho
37. ¿Existe una buena comunicación entre los colaboradores de su centro de trabajo?
- Sí
  - No
38. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la comunicación entre los colaboradores de su centro laboral?
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho



39. ¿Sus compañeros de trabajo generan un ambiente de cooperación y ayuda mutua que les permite desarrollar un buen trabajo dentro de su centro laboral?
- Sí
  - No
40. Indique su nivel de satisfacción en cuanto a la cooperación y ayuda mutua percibida en su centro laboral
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho
41. Considera que en su centro laboral existe confianza entre los trabajadores
- Sí
  - No
42. ¿Indique si se encuentra satisfecho con el ambiente de confianza generado en su centro laboral
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho
43. ¿Se considera una pieza importante dentro de su centro laboral?
- Sí
  - No
44. ¿Cuál es el nivel de satisfacción en cuanto al valor que le dan dentro de su centro laboral?
- Muy satisfecho
  - satisfecho
  - Ni satisfecho / Ni insatisfecho
  - Insatisfecho
  - Muy insatisfecho