

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,

ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional de Administración



**“CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO
REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL, 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

Bach. Wendy Gladys Chavez Tuesta

Bach. Irma Fiorella Reguera Rodriguez

Bach. Julia Edith Shermuly Amasifuen

Pucallpa – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS
"Año de la Universalización de Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 08:00 del día Viernes 16 de Octubre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Walter Ortiz Meza (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: Wendy Gladys Chavez Tuesta, Irma Fiorella Reguera Rodriguez y Julia Edith Shermuly Amasifuen y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

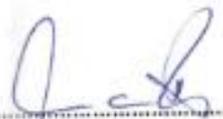
- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

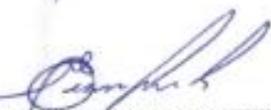
Siendo las 09:00 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


.....
Dr. Walter Ortiz Meza
Presidente


.....
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro


.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

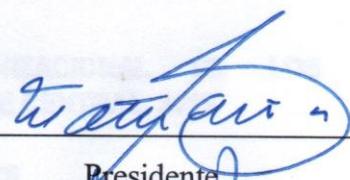



.....
Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

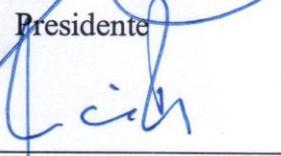
Los miembros del jurado calificador se reunieron en el Auditorium de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, para evaluar la defensa de la tesis titulada “Condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, 2019”, presentada por las bachilleres Wendy Gladys Chavez Tuesta, Irma Fiorella Reguera Rodríguez y Julia Edith Shermuly Amasifuen. Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas, se declara aprobada para optar el título de Licenciadas en Administración.

Dr. Walter Ortiz Meza



Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



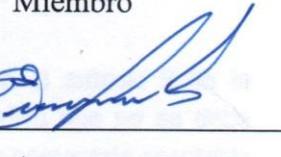
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



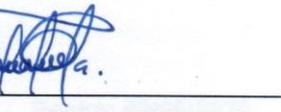
Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso



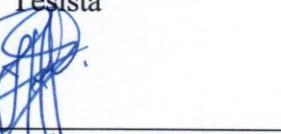
Asesor

Bach. Wendy Gladys Chavez Tuesta



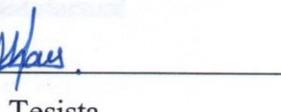
Tesista

Bach. Irma Fiorella Reguera Rodríguez



Tesista

Bach. Julia Edith Shermuly Amasifuen



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELLECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/001-2020

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL, 2019.

Cuyo autor (es) : **CHAVEZ TUESTA, WENDY GLADYS
REGUERA RODRÍGUEZ, IRMA FIORELLA
SHERMULY AMASIFUEN, JULIA EDITH**

Facultad : **CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

Escuela Profesional : **ADMINISTRACIÓN**

Asesor : **Mg. Guizado Moscoso, Edgar**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 05%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 09/06/2020



Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, JULIA EDITH SHERMULY AMASIFUEN

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL 2019

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: EDGAR GUIZADO MOSCOSO

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOP cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: ___ / ___ / ___

Email: je.shermulyamasifuen@gmail.com
Teléfono: 955617608

Firma: [Firma manuscrita]
DNI: 44952104

www.repositorio.unu.edu.pe

repositorio@unu.edu.pe



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, IRMA FIORELLA REGUERA RODRIGUEZ

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL, 2019

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: EDGAR GUIZADO MOSCOSO

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: ___/___/___

Email: fiorellareguerar@icloud.com
Teléfono: 979384082

Firma: 
DNI: 75153351

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, WENDY GLADYS CHAVEZ TUESTA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

CONDICIONES LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI SEDE CENTRAL, 2019

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: EDGAR GUIZADO MOSCOSO

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOP cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: ___ / ___ / ___

Email: wendygcht@hotmail.com
Teléfono: 912360629

Firma:
DNI: 71051583

www.repositorio.unu.edu.pe
 repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Agradecemos a Dios, por ser nuestro guía espiritual para culminar exitosamente la carrera.

A nuestros adorados padres, por creer en
nosotras.

A nuestros compañeros de estudio, por caminar juntos en este gran proyecto de vida universitaria.

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor y catedráticos,
que sin sus enseñanzas habría sido imposible
terminar este trabajo de investigación.

A los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali,
por brindarnos su tiempo e información,
en la aplicación de nuestros instrumentos.

INDICE

ACTA DE SUSTENCIÓN	ii
ACTA DE APROBACIÓN	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iv
AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN	v
AGRADECIMIENTO	ix
INDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1. Descripción del problema	20
1.2. Formulación del problema.....	25
1.2.1. Problema general	25
1.2.2. Problemas específicos.....	25
1.3. Objetivos.....	26
1.3.1. General.....	26
1.3.2. Específicos	26
1.4. Hipótesis	27
1.4.1. General.....	27
1.4.2. Específicos	27
1.5. Variables.....	27
1.5.1. Definición conceptual	27

1.5.2.	Definición operacional.....	28
1.5.3.	Operacionalización de las variables.....	29
1.6.	Justificación	30
1.6.1.	Metodológica	30
1.6.2.	Teórica	30
1.6.3.	Practica.....	30
1.7.	Viabilidad	30
1.8.	Limitaciones	31
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....		32
2.1.	Antecedentes.....	32
2.1.1.	Condiciones laborales	32
2.1.2.	Compromiso organizacional	34
2.2.	Bases teóricas.....	35
2.2.1.	Condiciones laborales	35
2.2.2.	Compromiso organizacional	40
2.3.	Definición de términos básicos.....	45
2.3.1.	Condiciones laborales	45
2.3.2.	Compromiso organizacional	47
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA		49
3.1.	Tipo y diseño de investigación	49
3.1.1.	Tipo de investigación.....	49
3.1.2.	Diseño de investigación	49
3.2.	Población y muestra.....	50
3.2.1.	Población.....	50
3.2.2.	Muestra	50

3.3.	Definición operativa del instrumento de recolección de datos	51
3.4.	Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos.....	51
3.4.1.	Técnicas de recojo.....	51
3.4.2.	Procesamiento de datos.....	51
3.4.3.	Presentación de datos	52
3.4.4.	Análisis de datos	52
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....		53
4.1.	Nivel de variables y dimensiones	53
4.1.1.	Variable condiciones laborales	53
4.1.2.	Variable compromiso organizacional	58
4.2.	Resultado de correlación.....	59
4.2.1.	Hipótesis general.....	59
4.2.2.	Hipótesis específicas	60
4.3.	Discusión de resultados	62
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		67
5.1.	Conclusiones.....	67
5.2.	Recomendaciones	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de variables, dimensiones e indicadores	29
Tabla 2: Condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali	53
Tabla 3: Condiciones del entorno del Gobierno Regional de Ucayali.....	54
Tabla 4: Condiciones de riesgo del Gobierno Regional de Ucayali	55
Tabla 5: Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali	56
Tabla 6: Condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.....	57
Tabla 7: Compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali	58
Tabla 8: Interpretación del coeficiente de Pearson	59
Tabla 9: Correlación de las condiciones laborales y el compromiso organizacional	59
Tabla 10: Correlación de las condiciones del entorno y el compromiso organizacional.....	60
Tabla 11: Correlación de las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional	61
Tabla 12: Correlación de las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el compromiso organizacional.....	61
Tabla 13: Correlación de las condiciones de tiempo y el compromiso organizacional.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: esquema del diseño de investigación.....	49
Figura 2: Formula probalística.....	50
Figura 3: nivel de condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.....	53
Figura 4: nivel de condiciones del entorno del Gobierno Regional de Ucayali	54
Figura 5: nivel de condiciones de riesgo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.....	55
Figura 6: nivel de condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali.....	56
Figura 7: nivel de condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.....	57
Figura 8: nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
Anexo 2: Instrumento 1	82
Anexo 3: Instrumento 2	83

RESUMEN

Se ha realizado una investigación de tipo descriptivo, con diseño transeccional correlacional, entre las condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali sede central, 2019. Para ello se trabajó con una muestra de 72 trabajadores y se les aplicó un cuestionario de 20 ítems por variable. Los resultados muestran un nivel de predominio intermedio (89%) de condiciones laborales y un nivel de predominio intermedio (50%) de compromiso organizacional de los trabajadores. En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,168$, y una significancia de 0,113, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple. Esto significa que las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y las de tiempo que entrega el Gobierno Regional a sus trabajadores no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.

Palabras clave: condiciones laborales, compromiso organizacional.

ABSTRACT

A descriptive type research has been carried out, with a correlational transectional design, between the working conditions and organizational commitment of the workers of the Ucayali Regional Government headquarters, 2019. For this purpose, a sample of 72 workers was worked on and a questionnaire of 20 items per variable was applied. The results show a level of intermediate predominance (89%) of working conditions and an intermediate level of predominance (50%) of workers' organizational commitment. Regarding the relational analysis, a very weak and non-significant positive correlation was found between the labor conditions variables and the organizational commitment, since a $r = 0.168$ was obtained, and a significance of 0.113, so it is determined that the general hypothesis is not met. This means that the conditions of the environment, the risk conditions, the conditions on the services of the workplace and those of time that the Regional Government gives to its workers are not adequate, which is why they do not feel committed to their organization.

Keywords: working conditions, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales juegan un papel importante en nuestras actividades, en razón que la mayor cantidad de horas del día lo pasamos en nuestro centro laboral. Mientras mejor sea las condiciones de nuestro centro de trabajo, nuestra estancia en ella se convertirá en algo agradable, consecuentemente nos hará mas productivos. Cosa que no sucede en el Gobierno Regional de Ucayali, toda vez que no cuenta con infraestructura adecuada, los trabajadores en un 60% realizan sus labores en condiciones deprimentes y el 40% lo realizan en habitaciones de un hotel, con equipos obsoletos, lo que se contradice con las normas básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo, lo que ocasiona la falta de compromiso de los trabajadores.

El éxito de toda organización depende en gran parte del compromiso que tienen los trabajadores con su empresa, fenomeno que se manifiesta, siempre y cuando la organización cuente con la infraestructura adecuada, y los trabajadores cuenten con elementos necesarios para realizar su trabajo, desarrollen una comunicación acertiva, entre otros atributos. Comportamiento que no guarda relacion con los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, ya que muchos ellos solo están viendo los horarios de entrada y salida, no tienen producción, trabajadores contratados no cuentan con el conocimiento necesario para realizar sus funciones, los trabajadores nombrados no son tomados en cuenta ni reconocidos, pese a la basta experiencia que poseen, por tales razones los trabajadores no se sienten comprometidos con su organización.

En ese orden, la investigacion en el primer capítulo considera la descripción de la problemática, plantea la formulación del problema, establece los objetivos, las hipótesis, define y operacionaliza las variables, lo justifica y explica su importancia.

En el segundo capítulo se sustenta el marco teórico, señalando los antecedentes, las teorías, y la definición de los términos básicos por el cual gira la investigación.

En el tercer capítulo, se encuentra la metodología, donde se indica el tipo y diseño, se determina la población y muestra, se establecen los procedimientos y técnicas empleadas en la investigación.

El cuarto capítulo, contiene los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, en el capítulo cinco se expone las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, y anexos.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo, a. (Sin permiso, 2017), los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, y UGT, Pepe Álvarez, junto a otros responsables sindicales y los secretarios generales de las federaciones de Servicios a la Ciudadanía, Sanidad y Enseñanza de CCOO y UGT, han participado el 14 de diciembre en la manifestación en la que, bajo el lema #AHORA LO PÚBLICO. SALARIOS, EMPLEO Y DERECHOS, varios miles de delegadas y delegados de todo el territorio español han reclamado al Gobierno que negocie condiciones laborales justas y la recuperación del empleo, los derechos y el salario perdido por los empleados y empleadas públicos como consecuencia de los recortes y las reformas impuestas en los últimos años. Para Unai Sordo, “no puede haber servicios públicos de calidad con pérdida paulatina de empleos. No puede haber servicios públicos de calidad con 350.000 puestos de trabajo menos de los que había en 2010, y no puede haber servicios públicos de calidad con una pérdida de poder adquisitivo, que acumula un 13% a lo largo de la crisis”. En definitiva, el secretario general de CCOO defendió que reivindicar los derechos y las condiciones laborales en el sector público, es apostar por recuperar cohesión e igualdad en la sociedad, porque “los servicios públicos los utilizan más y son más necesarios para las personas que menos recursos tienen.

Sin embargo, en Ecuador las cosas son peores, según (Madero, 2019), Ministro de Trabajo, señaló que se han desvinculado 11 820 trabajadores del sector público, entre diciembre de 2018 y febrero del 2019. Entregó las cifras en su comparecencia ante la Comisión de los Trabajadores de la Asamblea, este miércoles 13 de marzo del 2019. En la Función Ejecutiva se han desvinculado 8 916 funcionarios; en las Funciones

Judicial 207; Legislativa 566; de Transparencia y Control Social 157; en las instituciones creadas por la Constitución y la ley 1 365; en el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos 39 y en el Parlamento Andino 3, mientras que, en la Función Electoral, (por el proceso de elecciones) se han incrementado 433 personas, dijo. Sostuvo que los trabajadores en general que han sido desvinculados son del Código de Trabajo, contratos ocasionales, nombramientos y nombramientos provisionales de acuerdo con la necesidad institucional. También explicó que las desvinculaciones responden a criterios técnicos y legales, establecidos por cada una de las instituciones.

En el Perú las condiciones laborales se manifiestan de otra manera, de acuerdo, a. (Corrales, 2019), las condiciones en que muchos servidores públicos realizan sus labores son críticas y ello no ayuda a que obtengan mejores resultados. Dejando de lado el déficit de infraestructura y equipamiento, hay un problema sistémico en la gestión de personas que debe resolverse. Carecemos de carrera pública, pues esta se congeló en 1993 y a partir de dicho año se prohibió la incorporación de personal, los ascensos y el incremento de remuneraciones, salvo excepciones en las leyes anuales de presupuesto. Una persona incorporada como auxiliar puede ser hoy un magíster, pero continúa en la escala y con la remuneración de auxiliar. Sin carrera pública no tenemos profesionales que se vayan especializando, que progresen con base en sus méritos y que cuenten con una estabilidad que sea garantía de imparcialidad y protección frente al clientelismo político y los intereses particulares. En vez de carrera pública, tenemos contratos temporales CAS que se renuevan cada tres meses, colocando a los servidores a merced de la arbitrariedad y en inestabilidad permanente. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), 275,000 peruanos –el 22% de todos los empleados públicos– se encuentran en este régimen.

Pero si descontamos las carreras especiales, el personal CAS representa el 44% del personal del Estado. Cerca de la mitad de los empleados públicos del régimen general están en este sistema sin condiciones adecuadas.

Mientras tanto en Ucayali, las condiciones laborales son más caóticas todavía, hace más de tres décadas el Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, no cuenta con infraestructura adecuada, los trabajadores en un 60% realizan sus labores en condiciones deprimentes y el 40% lo realizan en habitaciones de un hotel, que fueron acondicionados como oficinas, con equipos obsoletos que no guardan relación con los exigencias de las tecnologías vigentes, la gestión actual del Gobierno Regional de Ucayali sin respetar sus derechos adquiridos ha despedido a más de 25 trabajadores con más de 10 años de servicios, sin explicación alguna, se vislumbra que este fenómeno seguirá, se escucha en los pasillos que los trabajadores contratados por proyectos de inversión correrán la misma suerte, lo que crea una inestabilidad laboral permanente, ya que muchos de ellos cuentan con más de 15 años de servicios y cercanos a cumplir 50 años, constituye pues un problema social, lo peor del caso se está generando trabajadores que no se comprometen e identifican con su institución, por ello se evaluará esta variable en sus diferentes contextos.

De ahí según, (Orientacion laboral infojobs, 2016), 4 de cada 10 trabajadores en España están poco o muy poco comprometidos con su organización, según las conclusiones del Estudio Global sobre el compromiso y el espacio de trabajo. Según los resultados del estudio, un 47% de los españoles está poco o muy poco comprometido con su trabajo, una cifra 10 puntos por encima de la media mundial, que se sitúa en el 37%. De hecho, España se posiciona en los últimos lugares en todas las métricas analizadas sobre compromiso y satisfacción laboral. Además,

encabeza el ranking de los trabajadores más desmotivados, seguidos de Turquía y Polonia. Junto a ello, un 27% de los encuestados califica su entorno laboral como burocrático, un 23% asegura que es cordial, el mismo porcentaje indica que es estimulante y un 21% lo considera impersonal. Otros atributos como innovador o relajante solo son señalados por un 14% y un 5%, respectivamente.

Cosa parecida sucede en Colombia, según (Guataquí, 2018), En términos generales, los hallazgos de la investigación, basada en las estadísticas de la Encuesta Integrada de Hogares del Dane, dan cuenta de que 3 de cada 10 personas está insatisfecha con su trabajo actual y las mujeres son las de mayor inconformidad. Y uno de cada 4 ocupados (23 %) está tan insatisfecho que desea cambiar de trabajo. Hay que destacar que el estudio parte de las dos grandes categorías de vinculación laboral de los ocupados en Colombia: como asalariados o como trabajadores por cuenta propia. A partir de allí se estableció que el 33,29 por ciento de las mujeres que laboran por cuenta propia está inconforme con el hecho de no tener un contrato y al 12,73 por ciento de las asalariadas no le agrada su relación contractual. La alta cifra de inconformidad de las mujeres tiene asidero en varias deficiencias del mercado laboral con respecto a la mano de obra femenina. Así, según expresa el investigador, allí cuenta la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Las asalariadas, aunque tienen más años de educación, ganan 7 por ciento menos al mes que sus pares hombres. Otra desigualdad que pesa y hace que la mujer sea la más insatisfecha laboralmente es lo que Guataquí llama “La escasa oportunidad de movilidad en la jerarquía”, es decir, no ascienden con facilidad. Esto sin contar con su doble rol con el trabajo: ellas deben aportar su fuerza de trabajo para llevar ingresos al hogar y a la vez asumir el trabajo no remunerado del hogar para que su familia sea productiva en sus actividades en la sociedad.

En lo que respecta a Perú, de acuerdo, a. (Parodi, 2018), Sin lugar a dudas, la principal fuente de ingresos de la gran mayoría de ciudadanos en el Perú es el empleo. A riesgo de ser simplificador, los dos problemas más acuciantes de nuestra realidad laboral son el subempleo y la informalidad, ambos consecuencia de la baja productividad. Perú tiene 31 millones de habitantes. De ese total, aproximadamente la mitad, es decir, 16 millones, pertenecen a la PEA. De los 16 millones, el 42% se encuentra subempleado por ingresos, lo que significa que la persona tiene un empleo, pero obtiene al mes menos que un ingreso mínimo referencial, que en enero de 2018 ascendió a 961 soles. 2% son subempleados por horas; en esta categoría se encuentran aquellos que trabajan menos de 35 horas a la semana, desean trabajar más, pero no encuentran dónde. El desempleo se acerca a 5% de la PEA y está compuesto por aquellos que desean trabajar, pero no encuentran dónde. Redondeando cifras, la realidad es que el 50% de la PEA no está conforme con su situación. Ahora bien, esto no significa que el 50% restante que sí tiene un empleo, se encuentre feliz con su situación. Imagínese estimado lector, que basta que obtenga un ingreso mensual, digamos de 1000 soles, para ser considerado adecuadamente empleado.

En Ucayali, específicamente en el Gobierno Regional de Ucayali, hay una desmotivación generalizada de los trabajadores, si bien es cierto el Gobernador Regional dijo que será el primero que va defender los derechos los trabajadores, no obstante, indicó que exigirá producción para el éxito de la institución. También indicó que los primeros tres meses el trabajo será arduo a fin de que la población sienta el cambio emprendido por la nueva gestión. Cuestionó además la existencia de algunos trabajadores que solo están viendo los horarios de entrada y salida de quienes señaló que no tienen producción. Indicaron los trabajadores que el

Gobernador está totalmente equivocado, la no producción de lo que habla el Gobernador está relacionado con el personal incompetente que ha contratado, porque no cuentan con el conocimiento para realizar sus funciones, toda vez que la producción que se da en los inicios de la gestión se debe al personal antiguo ya que cuenta con toda la experiencia, sin embargo no son tomados en cuenta ni reconocidos, por ello en su gran mayoría los trabajadores antiguos no se sienten comprometidos con ninguna gestión, lo que ha creado una serie de problemas a los trabajadores, bajo ese contexto se realizó el presente trabajo de investigación, generando los siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera se relaciona las condiciones del entorno con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?
2. ¿De qué manera se relaciona las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?
3. ¿De qué manera se relaciona las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?

4. ¿De qué manera se relaciona las condiciones de tiempo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Conocer de qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.

1.3.2. Específicos

1. Precisar el grado de las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.
2. Calificar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.
3. Determinar de qué manera se relaciona las condiciones del entorno con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.
4. Verificar de qué manera se relaciona las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.
5. Evaluar de qué manera se relaciona las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.
6. Conocer De qué manera se relaciona las condiciones de tiempo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

Las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

1.4.2. Específicos

1. Las condiciones del entorno de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.
2. Las condiciones de riesgo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.
3. Las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.
4. Las condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

- Condiciones laborales: Según (Barba, y otros, 2014) definen las condiciones laborales como aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la

gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de los trabajadores.

- Compromiso organizacional: según Porter, citado por (Martinez, 2016) define el compromiso organizacional como una fuerte creencia y aceptación del empleado con las metas organizacionales, deseos por alcanzarlas y esforzarse para mantenerse dentro de la organización. El realiza una diferencia entre el compromiso y la motivación, ya que un empleado comprometido puede tener otras motivaciones independientes al trabajo que realiza.

1.5.2. Definición operacional

- Condiciones laborales: la información fue proporcionada por los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, quienes dieron respuesta a preguntas relacionadas con las condiciones del entorno, condiciones de riesgo, Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y condiciones de tiempo.
- Compromiso organizacional: la información fue proporcionada por los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, quienes dieron respuesta a preguntas relacionadas con la afectividad, continuidad, normatividad y los estímulos subjetivos que perciben.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Matriz de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable1: Condiciones Laborales	Condiciones del Entorno	Espacios para realizar su trabajo
		Iluminación
		Equipos informáticos
		Protección contra incendios y riesgos de sismo
	Condiciones de Riesgo	Contaminación del aire
		Riesgos eléctricos
		Temperaturas extremas
		Incendio
		Ruido
	Condiciones sobre los Servicios del Centro de Trabajo	Servicios higiénicos
		Botiquín
		Mobiliario
		Vías de evacuación
	Condiciones de Tiempo	Duración de la jornada
		Horas extras
		Periodos de descanso
Status		
Variable 2: Compromiso Organizacional	Afectivo	Identificación
		Felicidad
		Satisfacción
		Sentido de pertenencia y afiliación
	Continuidad	Conveniencia
		Dependencia
		Retribución
		Oportunidades
	Normativo	Lealtad
		Gratitud
		culpabilidad
		Obligación moral
	Estímulos subjetivos	Motivación

Fuente: matriz de consistencia

1.6. Justificación

1.6.1. Metodológica

La investigación entrega a la comunidad académica e investigadora, métodos, procedimientos, técnicas, e instrumentos, que podrían ser aplicados en futuras investigaciones relacionados a las variables del tema de estudio.

1.6.2. Teórica

La investigación se justifica porque entrega a la comunidad académica e investigadora teorías y enfoques que explican científicamente las condiciones laborales y el compromiso organizacional, información que debe enriquecer el conocimiento de los funcionarios públicos y empresarios. Considerando que las condiciones laborales crean compromisos fuertes de los trabajadores.

1.6.3. Practica

La investigación entrega resultados muy importantes sobre la relación de las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, **Sede Central**, 2019, resultados que debe constituirse en un instrumento de gran utilidad para el Gobierno Regional de Ucayali, ya que le permitirá mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, y de esta manera crear los compromisos requeridos para lograr sus objetivos.

1.7. Viabilidad

La investigación se constituyó en viable, porque se contó con los recursos necesarios para financiar el estudio, asimismo se contó con la colaboración desinteresada de la gran mayoría de trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, para aplicar los instrumentos.

1.8. Limitaciones

La principal limitación fue que no se encontró investigaciones en físico sobre las variables en las bibliotecas del medio, otra limitación fue la aplicación de los dos instrumentos a los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, quienes se mostraron renuentes a contestar, consideraban que el cuestionario era demasiado excesivo.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Condiciones laborales

Con respecto a las condiciones laborales (Cayetano, 2015), estudió sobre las condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar Chimbote, concluyendo: el problema científico planteado de que las condiciones laborales influyen de manera negativa en el desempeño de los colaboradores de la Financiera Edyficar de la ciudad de Chimbote, dándose esto a mostrar en las actitudes negativas, temor, ansiedad, estrés, entre otras, que alteran el ambiente y las condiciones en el trabajo a diario debilitando así el compromiso con la empresa y con las metas de la organización, lo que trae como consecuencia un menor nivel de producción y desempeño.

Simultáneamente (Mercado, 2015), estudió “las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador”, concluyendo: Las condiciones laborales no satisfacen totalmente al trabajador, ya que monetariamente puede satisfacerle y, sin embargo, el medio ambiente o la relación con el jefe directo puede no ser acorde con lo esperado.

Del mismo modo (Soto, 2016) estudió sobre las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo, concluyendo: es necesario saber que cuanto mejor son las condiciones de trabajo, aunque haya que invertir en ellas, mayor es la motivación de los trabajadores y mayor el rendimiento, lo que deriva en una mayor rentabilidad de la empresa y mayor capacidad de competitividad. Por eso las empresas deben

destinar mayores recursos a la solución de los factores de riesgo existentes en la empresa, no sólo porque lo marca la ley y es bueno para los trabajadores, sino que también es bueno para la empresa.

Igualmente (Mendoza , 2016), estudio las condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate, concluyendo: que las condiciones laborales de los trabajadores se encuentran en un nivel adecuado (81,1%), y el estado de salud en un nivel regular (82,1%).

Por otro lado (Pozo, 2018), estudió las condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016, concluyendo: con respecto a la salud, la gran mayoría siente que su salud es regular por lo que un alto porcentaje de ellos presentan descanso médico por estos motivos

Finalmente (Corrales M. A., 2016) en su investigación sobre condiciones laborales del trabajo nocturno, concluye: los nuevos hábitos de conducta sociales y económicos dibujan una realidad sociolaboral con jornadas más variables que implican, no necesariamente pero sí previsiblemente, que, a mayor diversidad, menor grado de seguridad en la ejecución laboral. Una jornada de trabajo variable tiene consecuencias personales y familiares, afectando necesariamente a la salud del trabajador, a la conciliación de su vida personal y familiar y a sus relaciones sociales. De hecho, está demostrado que la desincronización laboral y el desequilibrio personal que supone un trabajo realizado fuera del horario habitual incrementa el riesgo en el trabajo.

2.1.2. Compromiso organizacional

En un estudio sobre Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015 (Mamani, 2016), concluye: A un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

De la misma forma (Chirinos & Vela , 2017) estudiaron, el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana concluyeron: que en el grupo de colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana existe un nivel alto de vinculación afectiva, por otro lado, existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad. Finalmente, los resultados muestran que las diferencias según variable sociodemográficas no son significativas, por el contrario, son pequeñas y posiblemente no tienen importancia para la interpretación y significancia estadística.

Simultáneamente (Marino , 2017), estudió el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014, concluyendo: El Compromiso Organizacional del trabajador no está directamente relacionada con el desempeño laboral en Financiera Confianza S.A.A. con agencia en Pichanaqui en el periodo 2014, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

De la misma manera, (Quispe, 2017), estudió el Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de

Andahuaylas, 2016, concluyendo: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Al aplicar el coeficiente de correlación Pearson entre las variables el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, según la percepción del personal administrativo, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r= 0,654$ y $P = 0,000$), es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional.

Finalmente, en un estudio sobre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana, (Abanto, 2017), concluye: En el grupo de estudio, predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 37.7% y 47.0%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones laborales

- La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg

Citado por (Grifol, 2015), Debo decir que estoy muy contento de haber descubierto la teoría de la motivación de Herzberg después de tantos años leyendo sobre el tema de la gestión de recursos humanos y aprendiendo a motivarme a mí mismo y a los que me rodean. Seguramente para los que sois profesionales de los recursos humanos no os parezca un gran descubrimiento, pero para mí, que soy un simple programador, me ha abierto las puertas de un mundo nuevo. Y es que de todas las teorías sobre la

motivación que he leído seguramente sea la de Herzberg la que más se aproxima a mi propia experiencia en la gestión de equipos.

La teoría de la motivación de Herzberg, también conocida como teoría de los dos factores, separa las circunstancias que rigen la vida laboral de un trabajador en dos grupos bien diferenciados. Por un lado, están los factores de Higiene. Una mala situación de los factores de higiene hace que el trabajador se sienta insatisfecho sin importar cualquier otra circunstancia o incentivo que agreguemos a la ecuación. Si todos los factores de higiene están cubiertos, podríamos considerar que el trabajador tiene un «nivel de insatisfacción cero». En ningún caso estos factores de higiene mejorarán el nivel de satisfacción del trabajador. De ellos solo depende que se sienta insatisfecho o no.

Por otro lado, tenemos los factores de motivación. Estos factores no pueden evitar que el trabajador se sienta o no insatisfecho, pero pueden hacer que el nivel de satisfacción de un empleado que tiene todos los factores de higiene cubiertos crezca. Por decirlo de una forma sencilla, con los factores de higiene evitamos el descontento y con los factores de motivación aumentamos la felicidad del empleado con respecto de la empresa.

La moraleja parece sencilla: hay que centrarse primero en consolidar los factores de higiene y revisarlos periódicamente para evitar lo que se conoce como efecto «que has hecho por mí últimamente». Una vez estén consolidados, podemos centrarnos en mejorar la motivación de las personas. Nunca debemos empezar a construir la satisfacción de un equipo por el tejado, aunque seguro que a todos se nos ocurren casos de lo contrario. Todo comienza siempre por unas condiciones de trabajo dignas y, solo a partir de este punto, podremos empezar a construir la motivación.

- La teoría del ajuste

Citado por (Canchanya, 2017), la teoría de ajuste al trabajo o también conocida como la teoría de la discrepancia, mencionan que existe una correspondencia entre el individuo y el ambiente de trabajo, es decir, existe una correspondencia entre las habilidades del individuo, tales como la experiencia, la actitud, el conocimiento, el comportamiento, etc., que mientras más cercana a las funciones del trabajo u organización, existe más probabilidad que el individuo trabaje bien o que sea percibido por su jefe como satisfecho.

Asimismo, mientras más estrecha sea la correspondencia del ambiente de trabajo, es decir que el ambiente de trabajo se ajuste al trabajador en función a las necesidades y valores del trabajador, mayor es la probabilidad que se sienta satisfecho y pueda trabajar bien.

Se puede decir que existen dos tipos de correspondencia:

- El ajuste o correspondencia de las habilidades del trabajador ante las funciones del trabajo.
- El ajuste o correspondencia del ambiente de trabajo ante las necesidades o valores del trabajador.

Por otra parte, cabe resaltar que la teoría de ajuste o correspondencia entre la persona y el ambiente de trabajo, puede no ser la adecuada por las siguientes razones: que el trabajador haya elegido la carrera equivocada o que el empleador haya escogido al trabajador incorrecto.

Ante esta situación se puede predecir que existe la probabilidad que el trabajador no permanecerá por mucho tiempo en la empresa, caso contrario se puede predecir que el trabajador permanecerá en la empresa y tendrá éxito.

- Teoría de la discrepancia

Citado por (Arévalo, 2015), de acuerdo con la teoría de la discrepancia Locke, la satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades individuales y, los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función. Al referirse a varias dimensiones del trabajo, presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación del proceso de la discrepancia: la satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones.

En cuanto a la satisfacción con las dimensiones del trabajo, Locke aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo. En cuanto a la descripción de las dimensiones, el autor se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en experiencias relacionadas con las especificidades del trabajo. Al considerar la relevancia de las dimensiones, Locke, atiende a la importancia, o al valor, que las dimensiones del trabajo tienen para el individuo.

Así la discrepancia resulta de los valores que los individuos conceden a las dimensiones del trabajo. La satisfacción en el trabajo deriva del valor atribuido a cada una de esas dimensiones y de la congruencia entre el nivel alcanzado y lo ambicionado. Por otro lado, la importancia atribuida a una dimensión influencia la intensidad relativa de la satisfacción en el trabajo, producida por el grado de discrepancia entre las percepciones y los valores. En este contexto, cuanto más importante es para el individuo la dimensión, mayor será la variabilidad al nivel de su respuesta afectiva, es decir de su satisfacción.

En resumen, la teoría se fundamenta en la discrepancia y en la importancia de las dimensiones del trabajo y confiere relevancia a los procesos psicológicos de

comparación en el ámbito de la satisfacción en el trabajo, en cuanto a determinadas dimensiones del trabajo.

- Teoría de la satisfacción por facetas

Citado por (Moreno & Tarazona , 2017), A diferencia de otras teorías basadas en el concepto de discrepancia, ésta no depende únicamente de un proceso de comparación intrapersonal, sino que depende también de un proceso de comparación social con las personas relevantes del contexto.

En 1973, nace la Teoría de la satisfacción por facetas, creada por Lawler, la cual sostiene que la satisfacción se determina en función a la discrepancia entre lo que uno piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, teniendo en cuenta que la idea de lo que uno debería recibir depende tanto de sus propias contribuciones o aportes que hace al puesto, tales como aptitud, experiencia, conocimientos así como la responsabilidad y la dificultad del puesto; así como de la percepción que tiene respecto a lo que reciben otros trabajadores a los que tomará como referentes para definir su satisfacción laboral. Por lo tanto, la percepción de los resultados que realmente está obteniendo está determinada, por una parte, por sus propios resultados reales (comparación intrapersonal) y, por otra, por los resultados de los demás (comparación interpersonal). Así, según esta teoría, la condición satisfactoria se dará cuando el proceso de comparación de aporte-resultados indique igualdad. Es decir, la percepción de lo que se debería recibir concuerda con lo que se está recibiendo. Si el trabajador siente que está recibiendo menos de lo que cree que le corresponde, se producirá insatisfacción laboral. Por el contrario, cuando el trabajador perciba que recibe más de lo debido, no se genera insatisfacción, pero se presentan sentimientos de inquietud e incluso culpabilidad

- Teoría de los eventos situacionales

Citado por (Cohara , 2016), La teoría mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Cada uno de estos factores difiere en seis dimensiones críticas. Las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión. Esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser pre - evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación.

Como puede verse, esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

2.2.2. Compromiso organizacional

- Teoría de Meyer & Allen

Citado por, (De la Puente , 2017), definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa.

Compromiso afectivo.

Es el lazo emocional que la persona tiene referente a la organización. Está relacionada a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado (Meyer & Allen,). Dichos autores se basaron en los escritos de Mowday, Porter & Steers para establecer cuatro categorías:

Características personales: edad, sexo, educación.

Características estructurales: relación empleado/empleador, el puesto, el estatus del puesto.

Características relativas al trabajo: el ser competente en la toma de decisiones y expresar valores.

Experiencias profesionales

Compromiso de continuidad

Es un estado de dependencia a los intereses del empleado siendo la base la conveniencia y el coste económico que implica seguir en la organización o dejarla dejando claro las consecuencias ante la toma de decisiones. Aquí intervienen factores como la necesidad económica, la comodidad y beneficios, las aspiraciones del trabajador.

Compromiso normativo

Meyer & Allen indican que la adhesión del empleado con su organización se da cuando se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa.

Meyer y Allen teniendo en cuenta lo dicho en el párrafo anterior, el salario que recibe el empleado por sus servicios no representa suficiente incentivo para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional, ya que, la capacitación y desarrollo de las habilidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, como apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más apreciadas por los empleados y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

- Teoría de inclusión parcial

Citado por (Gonzales , 2016), Katz y Kahn en su análisis de la inclusión parcial, presenta a trabajadores pertenecientes a más de una organización, en donde asume roles y actividades diferentes y, por tanto, no homogéneas. Por la característica del trabajo parcial no rendirían igual como aquellos que sí se encuentran en un sistema laboral de tiempo completo.

De igual forma Mathieu y Zajac consideran, que los conflictos laborales y no laborales del empleado, lo que podría traducirse como sujeto en dos espacios no integrados (trabajo y hogar), podrían afectar su compromiso organizacional.

- Teoría de la reciprocidad de Gouldner

De acuerdo a Gouldner, citado por (Ossandón, 2017), la reciprocidad no sería una disposición psicológica, sino funcional a la sociedad en su conjunto. Las personas se deben entre sí obligaciones, por lo que la conformidad con la norma es algo que los sujetos se donan entre sí: "dentro de una asociación permanente, o como asociada con lazos sociales definitivos, o aparejado con mutualidad en asuntos no económicos".

Gouldner se inspira en la aproximación funcionalistas de Malinowski para elevar a la reciprocidad como un sistema de operación social general. Realiza una descripción del uso sociológico funcionalista del concepto de reciprocidad. Este estaría asociado a la relación entre instituciones y grupos o entre grupos: el sostenimiento de una institución. A solo tiene sentido si impacta positivamente las necesidades de la sociedad o alguno de sus grupos; y si este último, recíprocamente, da sostenimiento. En ese sentido, la reciprocidad está instaurada en la sociedad en su conjunto. Esta relación funcional supondría un absolutismo: las instituciones que no tienen una relación clara de reciprocidad con un grupo están condenadas a desaparecer. Frente a

esto, Gouldner propone una visión gradualista de la institución de la reciprocidad, entre dos polos: el primero el del tomar sin dar nada a cambio, y el segundo el del intercambio perfecto. Esto lo diferencia con el modelo de Malinowski para los Trobriand. Gouldner identifica con ello que es posible que en un intercambio recíproco haya una situación de desigualdad entre las partes. Este extremo de tomar sin dar sería un polo contrario a la reciprocidad, y podría estudiarse como forma propia de este.

A partir de esta idea funcional de la reciprocidad que va más allá de lo normativo, Gouldner incluye dos elementos relevantes para su definición: (1) un derecho de alter contra ego implica un deber de alter con ego, y (2) un deber de ego a alter implica un derecho de ego contra alter. Este deber, como en Malinowski, se basaría en un set de sentimientos o creencias propios sobre la reciprocidad, y los intercambios contingentes de beneficios y gratificaciones mutuas. Pero además de ello, Gouldner suma la noción de valor moral general en reciprocitar. Así, reciprocitar se vuelve un patrón general de la conducta humana, basado en dos reglas fundamentales: (1) la gente debe ayudar a quienes los han ayudado, y (2) la gente no debe lastimar a aquellos que los han ayudado.

- Teoría del intercambio social

Citado por (Sanfeliciano, 2018) Existen multitud de formas de explicar todo lo que implican las relaciones sociales. George C. Homans lo hizo a través de su teoría del intercambio social. Esta teoría, nacida de conceptos económicos y de intercambio, nos habla de cómo se produce la interacción social y nos indica cuáles son los factores que nos motivan a ella.

Así, la teoría del intercambio social propugna que todas las relaciones se forman, se mantienen o se rompen debido a un análisis de coste-beneficio. Lo que lleva a

realizar comparaciones de las alternativas planteadas y finalmente, optar por aquellas relaciones que nos aporten un mayor beneficio con un menor coste.

Esta teoría fue muy valorada entre los paradigmas conductistas por ser susceptible de cuantificar y medir y por su simpleza. Pero con el tiempo y con la aparición de los paradigmas cognitivos y constructivistas se ha quedado obsoleta.

La teoría del intercambio social gira entorno a los aspectos económicos de las relaciones. Según esta teoría, cada vez que tenemos una relación, hacemos un balance de sus costes y beneficios y dependiendo del resultado la valoraremos más o menos. De esta manera, modificando nuestra interacción social según estos baremos lograremos un estado ampliamente satisfactorio para nosotros.

Esta teoría se basa en dos principios que sustentan todo el razonamiento:

Individualismo: este principio postula que toda la conducta va dirigida siempre hacia el individuo. Incluso los actos puramente sociales, no serían más que conductas intermedias para una meta de carácter individual.

Hedonismo: la finalidad última del ser humano es lograr satisfacción y placer. Así que toda conducta irá enfocada hacia la consecución de dicho placer.

- Teorías de Lawler y Porter.

Citado por (Ascarza , 2017) Plantean que la satisfacción de los trabajadores está en función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Según esta teoría, se debe diferenciar entre recompensas intrínsecas y recompensas extrínsecas: Las recompensas intrínsecas son aquellas que están relacionadas con la satisfacción de necesidades de autorrealización. Y las recompensas extrínsecas son aquellas que son controladas por la organización, como pueden ser el salario, los ascensos y el status.

Este modelo plantea una proposición en la que el nivel de rendimiento vendría a ser uno de los determinantes de la satisfacción laboral, debido a influencia de las recompensas. Por otro lado, es importante evaluar las percepciones subjetivas de los trabajadores, al momento de determinar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Condiciones laborales

- Clima organizacional: por (Lizarraga, 2016) es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización
- Estrés laboral por (Prevecon, 2018) es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.
- Desempeño laboral: por (Psicología y empresa, 2016). Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.
- Higiene en el trabajo: citado por (Del Prado, 2016) es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en el lugar de trabajo, que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud e incomodidades entre los trabajadores o miembros de una comunidad.

- Incertidumbre: por (Porporatto, 2015) puede ser derivada de la ausencia de información, o bien por desacuerdo acerca de la información con que se cuenta, implicando la incertidumbre cierto grado de desconocimiento.
- Condiciones del trabajo: por (Redacción gestión, 2017), son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores.
- Seguridad laboral: por (Del Prado, 2016) es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.
- Ergonomía: citado por (portal de la seguridad, la prevención y la salud ocupacional de Chile, 2017). Es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.
- Gratitud: citado por (Roque, 2018), La gratitud es un valor que se nutre y se fortalece al practicarlo constantemente. El valor de la gratitud se ejerce cuando una persona experimenta aprecio y reconocimiento por alguien que le prestó ayuda. No quiere decir que gratitud es ‘pagar’ un favor, sino por el contrario, es demostrar afecto y corresponder con una actitud amable y positiva.
- Remuneración: por (Serkovic , 2018). Es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador.

2.3.2. Compromiso organizacional

- Lealtad: Citado por (Psicología transpersonal, 2019). Es un profundo estado de Comprensión y Desarrollo Espiritual. Cuando hablamos de lealtad, estamos hablando de un principio maravilloso de amor que abarca todas las posibilidades de las relaciones humanas. La Lealtad es la escalera que me va a impulsar, a nivel personal, hacia un nivel superior, hacia una civilización superior.
- Afectivo: por (Martinez, 2016). Se relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo. Y el comportamiento comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos.
- Continuidad: por (Herrera, 2016). Cuando el trabajador es trasladado de una empresa a otra, en distinto lugar de trabajo, si ambas empresas se encuentran sometidas a una administración común, o cuando una de las empresas es socia de la otra o cuando los socios mayoritarios o decisorios de una de las empresas, son también de la otra empresa.
- Normativo: citado por (Martinez, 2016) Tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales.
- Satisfacción laboral: citado por (Agua Eden, 2019). Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

- Felicidad laboral: citado por (Siqueira, 2015). Es un espacio de trabajo cómodo, creativo y confortable es muy valorado por los trabajadores; y esto se traduce en mayor productividad para la empresa.
- Comunicación: por (Pimentel, 2015). Es algo natural en los seres humanos. Día a día intercambiamos ideas y pensamientos con otras personas en nuestro entorno. Sin embargo, en el mundo digital, al cual nos vemos sumergidos en la actualidad, se han desarrollado nuevas formas de comunicación, dando cabida a que ésta sea más accesible y diversa.
- Sentido de pertenencia: por (Psicólogos en Madrid EU, 2016). Es la representación que tenemos de nosotros mismos como consecuencia de estar incluidos en un grupo del que formamos parte. En este nivel lógico de lectura, el total es mucho más que la suma de las partes. Un individuo puede salir del grupo por abandono, exclusión o fallecimiento y, sin embargo, el sistema al que pertenece (familia, pandilla...) seguirá existiendo como tal.
- El compromiso: citado por (Mehech , Cordero , & Gómez, 2016). Son las actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción por ser parte de la organización a la que pertenecen.
- Motivación laboral: por (Towers, 2018). Permite llevar a cabo las tareas diarias, estar comprometido con los objetivos y la empresa, reforzar la confianza y reducir el estrés, mantener una actitud más positiva y abierta...

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó fue la descriptiva, según (Arismendi, 2013), afirma que: consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, en esa línea se ha descrito las variables en sus diferentes contextos, tomando como referencia el método deductivo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño corresponde al transeccional correlacional, de acuerdo, a (Oropeza, Sandoval, & Hernandez, 2013) su objetivo es describir relaciones entre variables en un momento determinado. Ósea trata de descripciones de sus relaciones, puramente correlacionales o causales.

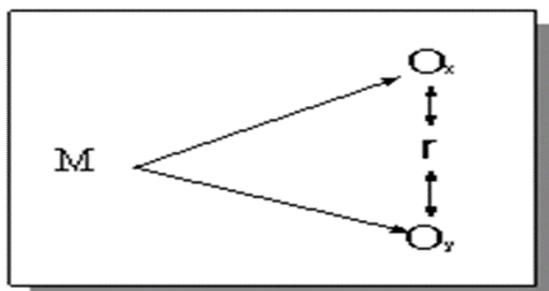


Figura 1: esquema del diseño de investigación

Donde

M: Muestra

O_x: Variable 1

R: Relación de las variables de estudio

O_y: Variable 2

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo compuesta por todos los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, en número de 180, según información proporcionada por la Oficina de Gestión de las Personas.

3.2.2. Muestra

El muestreo fue probalístico, por lo se aplicó la formula estadística para poblaciones menores a 100,000

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

Figura 2: Formula probalística

Datos:

n = Tamaño de la muestra

P = Probabilidad a favor (50%).

Q = Probabilidad en contra (50%).

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

N = Universo (180)

EE: error muestral 0,09

Despejando n:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (180)}{0.09^2 \cdot (180 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

n= 72 trabajadores

3.3. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

Según (Tesis e investigaciones, 2018), se refiere a cualquier tipo de recurso que utiliza el investigador; para allegarse de información y datos relacionados con el tema de estudio. Los instrumentos se elaboraron, mediante la técnica de la encuesta (cuestionario cerrado) escala tipo Likert, de acuerdo, a (Corral, 2010), en cada reactivo o pregunta hay un n° fijo de alternativas de respuesta. Pueden ser dicotómicas o policotómicas. Para la investigación se hizo uso de las respuestas policotómicas, escala tipo Likert, con las siguientes alternativas, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. La puntuación asignada es de 1 a 5, ambos instrumentos cuentan con 20 ítems, el primero está referido a la variable condiciones laborales y el segundo a la variable compromiso organizacional.

3.4. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos

3.4.1. Técnicas de recojo

Se ha utilizado el cuestionario autoadministrado, según (Lugano, 2013), es el instrumento indispensable para llevar a cabo entrevistas formalizadas, puede sin embargo usarse independientemente de éstas. Se entregaron ambos cuestionarios a los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, quienes marcaron la respuesta que a ellos mejor les pareció.

3.4.2. Procesamiento de datos

Los datos fueron ingresados en una hoja cálculo de Microsoft Office Excel, organizado por variables, dimensiones, e ítems, resultados que a su vez fueron procesados en el paquete estadístico SPSSv25.0

3.4.3. Presentación de datos

Los datos se presentan en tablas y figuras, donde se muestra los niveles de opinión de los trabajadores por variables y dimensiones, así mismo se muestra el nivel de relación y significancia entre variables y dimensiones.

3.4.4. Análisis de datos

Los niveles de opinión de las variables y dimensiones, se ha determinado a través de la Escala de clima organizacional” (EDCO), y la relación entre variables y dimensiones se obtuvo a través del coeficiente estadístico de correlación de Pearson

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Nivel de variables y dimensiones

4.1.1. Variable condiciones laborales

Tabla 2: Condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	6	8.00
Intermedio	[48-74]	64	89.00
Alto	[75-100]	2	3.00
n		72	100.00

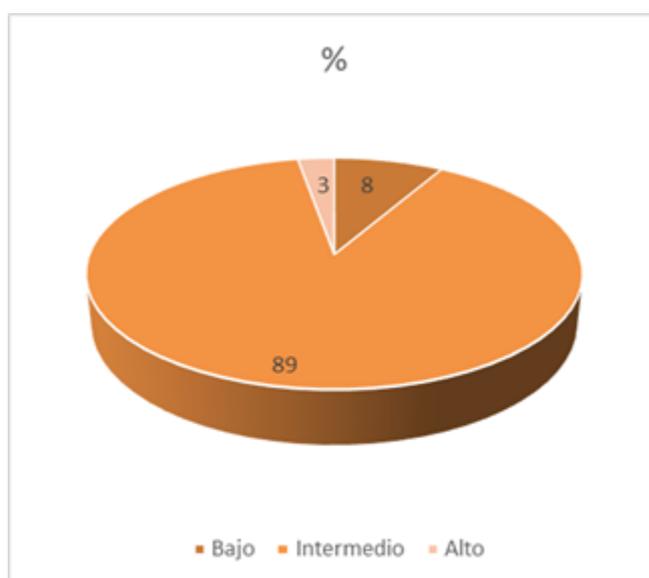


Figura 3: nivel de condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 8% de nivel bajo, un 89% de nivel intermedio, y un 3% de nivel alto.

Tabla 3: Condiciones del entorno del Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	12	17
Intermedio	[12-18]	54	75
Alto	[19-25]	6	8
n		72	100

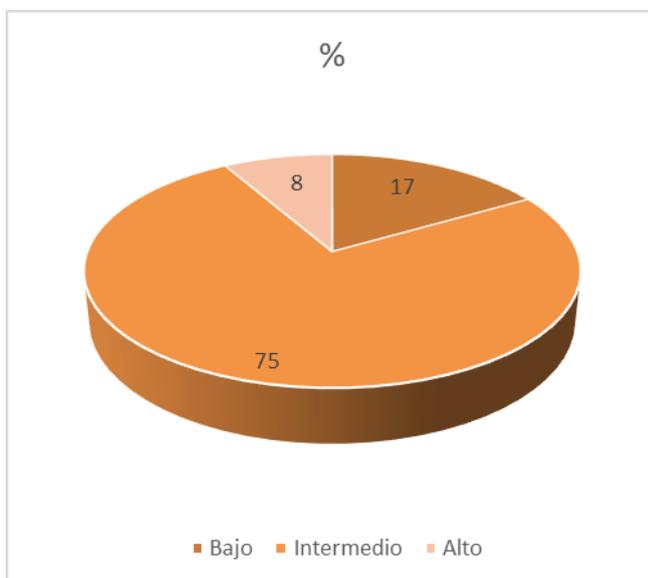


Figura 4: nivel de condiciones del entorno del Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa las condiciones del entorno del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 17% de nivel bajo, un 75% de nivel intermedio, y un 8% de nivel alto.

Tabla 4: Condiciones de riesgo del Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	3	4
Intermedio	[12-18]	37	51
Alto	[19-25]	32	44
n		72	100

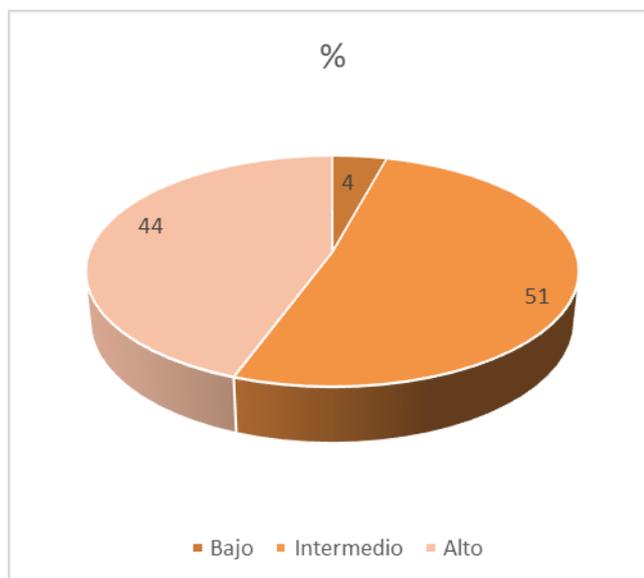


Figura 5: nivel de condiciones de riesgo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa las condiciones de riesgo del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 4% de nivel bajo, un 51% de nivel intermedio, y un 44% de nivel alto.

Tabla 5: Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	21	29
Intermedio	[12-18]	44	61
Alto	[19-25]	7	10
n		72	100

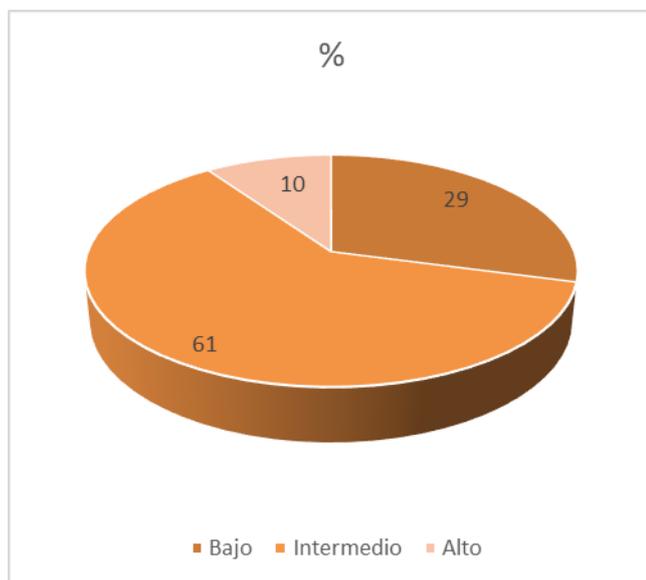


Figura 6: nivel de condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali, representa un 29% de nivel bajo, un 61% de nivel intermedio, y un 10% de nivel alto.

Tabla 6: Condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	8	11
Intermedio	[12-18]	45	63
Alto	[19-25]	19	26
n		72	100

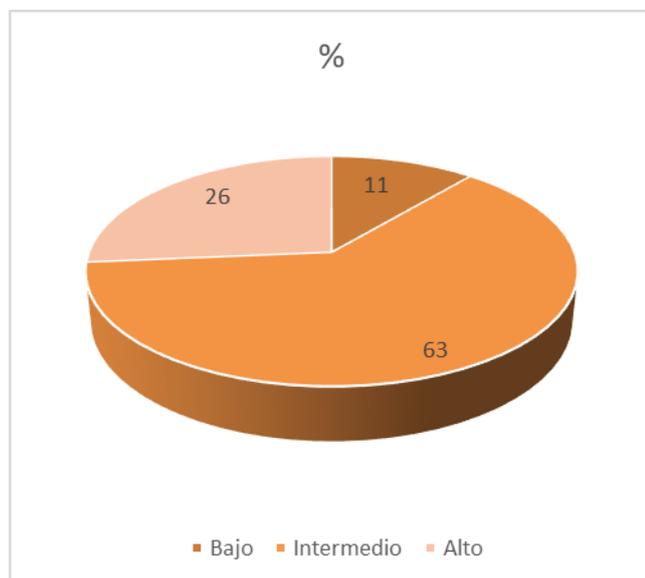


Figura 7: nivel de condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa las condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 11% de nivel bajo, un 63% de nivel intermedio, y un 26% de nivel alto.

4.1.2. Variable compromiso organizacional

Tabla 7: Compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	2	3
Intermedio	[48-74]	36	50
Alto	[75-100]	34	47
n		72	100

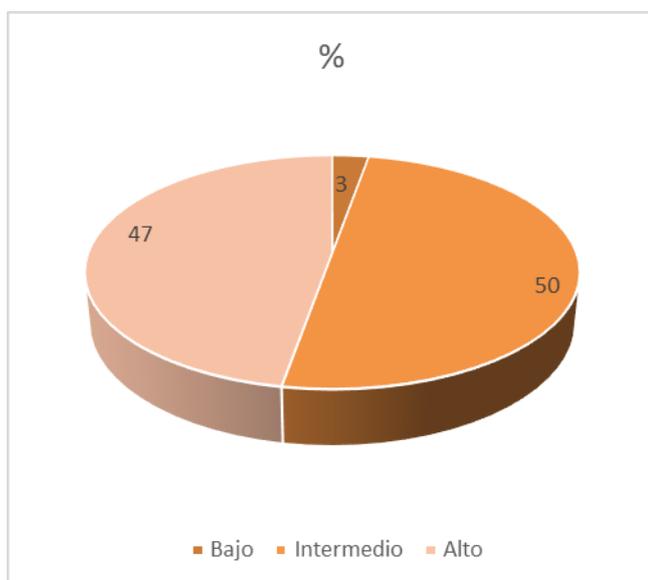


Figura 8: nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

Interpretación

Se observa que el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 3% de nivel bajo, un 50% de nivel intermedio, y un 47% de nivel alto.

4.2. Resultado de correlación

Tabla 8: Interpretación del coeficiente de Pearson

Valor	Tipo de correlación
-1.00	Negativa perfecta.
-0.90	Negativa muy fuerte.
-0.75	Negativa considerable.
-0.50	Negativa media.
-0.25	Negativa débil.
-0.10	Muy débil.
0.00	No existe correlación alguna.
0.10	Muy débil.
0.25	Positiva débil
0.50	Positiva media.
0.75	Positiva considerable.
0.90	Positiva muy fuerte
1.00	Positiva perfecta.

4.2.1. Hipótesis general

Las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

Tabla 9: Correlación de las condiciones laborales y el compromiso organizacional

Variable 1: condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,188
	Sig. (bilateral)		,113
	N	72	72
Variable 2: compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,188	1
	Sig. (bilateral)	,113	
	N	72	72

Se observa la existencia de una correlación muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se

obtuvo una $r=0,188$, y una significancia de $0,113$, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple.

4.2.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1

Las condiciones del entorno de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

Tabla 10: Correlación de las condiciones del entorno y el compromiso organizacional

Dimensión 1: Condiciones objetivas	Correlación de Pearson	1	,113
	Sig. (bilateral)		,343
	N	72	72
Variable 2: compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,113	1
	Sig. (bilateral)	,343	
	N	72	72

Se observa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones del entorno y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,113$, y una significancia de $0,343$, por lo que se determina que la hipótesis específica 1 no se cumple.

- Hipótesis específica 2

Las condiciones de riesgo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

Tabla 11: Correlación de las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional

Dimensión 2: <i>condiciones de riesgo</i>	Correlación de Pearson	1	-,098
	Sig. (bilateral)		,413
	N	72	72
Variable 2: <i>compromiso organizacional</i>	Correlación de Pearson	-,098	1
	Sig. (bilateral)	,413	
	N	72	72

Se observa la existencia de una correlación negativa muy débil y no significativa, entre las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=-0,098$, y una significancia de 0,413, por lo que se determina que la hipótesis específica 2 no se cumple.

- Hipótesis específica 3

Las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

Tabla 12: Correlación de las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el compromiso organizacional

Dimensión 3: <i>condiciones sobre los servicios del centro de trabajo</i>	Correlación de Pearson	1	,181
	Sig. (bilateral)		,129
	N	72	72
Variable 2: <i>compromiso organizacional</i>	Correlación de Pearson	,181	1
	Sig. (bilateral)	,129	
	N	72	72

Se observa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,181$, y una significancia de 0,129, por lo que se determina que la hipótesis específica 3 no se cumple.

- Hipótesis específica 4

Las condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.

Tabla 13: Correlación de las condiciones de tiempo y el compromiso organizacional

Dimensión 4: condiciones de tiempo de los trabajadores	Correlación de Pearson	1	,260*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	72	72
Variable 2: compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,260*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	72	72

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

Se observa la existencia de una correlación positiva débil y significativa, entre las condiciones de tiempo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,260$, y una significancia de $0,028$, por lo que se determina que la hipótesis específica 4 se cumple.

4.3. Discusión de resultados

- a) Se observa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,188$, y una significancia de $0,113$, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple. Lo que significa que las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las condiciones de tiempo que entrega el Gobierno Regional a sus trabajadores no son los

adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización. Resultado similar obtuvo (Cayetano, 2015), quien estudió sobre las condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar Chimbote, concluyendo: el problema científico planteado de que las condiciones laborales influyen de manera negativa en el desempeño de los colaboradores de la Financiera Edyficar de la ciudad de Chimbote, dándose esto a mostrar en las actitudes negativas, temor, ansiedad, estrés, entre otras, que alteran el ambiente y las condiciones en el trabajo a diario debilitando así el compromiso con la empresa y con las metas de la organización, lo que trae como consecuencia un menor nivel de producción y desempeño.

- b) Se observa las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 8% de nivel bajo, un 89% de nivel intermedio, y un 3% de nivel alto, lo que significa que casi en un 97% los trabajadores no están de acuerdo con la forma que el Gobierno Regional de Ucayali, les entrega las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las condiciones de tiempo. Resultado distinto obtuvo (Mendoza, 2016), quien estudio las condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate, concluyendo: que las condiciones laborales de los trabajadores se encuentran en un nivel adecuado (81,1%), y el estado de salud en un nivel regular (82,1%).
- c) Se observa que el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 3% de nivel bajo, un 50% de nivel intermedio, y un 47% de nivel alto. Lo que significa que el 53% de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali no se sienten comprometidos

afectivamente, tampoco se sienten comprometidos con la forma de rotación, no cuentan con algún sentimiento de gratitud y motivación con su trabajo. Resultado distinto encontró (Chirinos & Vela, 2017) quienes estudiaron, el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana concluyeron: que en el grupo de colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana existe un nivel alto de vinculación afectiva, por otro lado, existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad.

- d) Se observa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones del entorno y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,113$, y una significancia de 0,343, por lo que se determina que la hipótesis específica 1 no se cumple. Lo que significa que los espacios para realizar su trabajo, la Iluminación, los equipos informáticos, la protección contra incendios que ofrece el Gobierno Regional de Ucayali a sus trabajadores, no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización. Resultado distinto obtuvo (Soto, 2016) quien estudió sobre las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo, concluyendo: es necesario saber que cuanto mejor son las condiciones de trabajo, aunque haya que invertir en ellas, mayor es la motivación de los trabajadores y mayor el rendimiento, lo que deriva en una mayor rentabilidad de la empresa y mayor capacidad de competitividad.
- e) Se observa la existencia de una correlación negativa muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones de riesgo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=-0,098$, y una significancia de

0,413, por lo que se determina que la hipótesis específica 2 no se cumple. Lo que significa que las instalaciones del Gobierno Regional de Ucayali, está expuesta a contaminación del aire, a riesgos eléctricos, a temperaturas extremas, a riesgos permanentes de incendio y ruido, que afecta directamente a los trabajadores, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización. Resultado semejante obtuvo (Mercado, 2015), quien estudió “las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador”, concluyendo: Las condiciones laborales no satisfacen totalmente al trabajador, ya que monetariamente puede satisfacerle y, sin embargo, el medio ambiente o la relación con el jefe directo puede no ser acorde con lo esperado.

- f) Se observa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,181$, y una significancia de 0,129, por lo que se determina que la hipótesis específica 3 no se cumple. Lo que significa que el Gobierno Regional de Ucayali no ofrece a los trabajadores, servicios higiénicos adecuados, no cuenta con botiquín, los mobiliarios ya cumplieron su vida útil, tampoco cuenta con vías de evacuación, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización. Resultado parecido encontró (Pozo, 2018), quien estudió las condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016, concluyendo: con respecto a la salud, la gran mayoría siente que su salud es regular por lo que un alto porcentaje de ellos presentan descanso médico por estos motivos

- g) Se observa la existencia de una correlación positiva débil y significativa, entre las condiciones de tiempo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,260$, y una significancia de $0,028$, por lo que se determina que la hipótesis específica 4 se cumple. Lo que significa que el Gobierno Regional de Ucayali respeta el horario de trabajo, respeta el trabajo fuera del horario normal, respeta la normatividad referente al descanso vacacional de los trabajadores, motivo por el cual se sienten comprometidos con su organización. Resultado distinto obtuvo (Corrales M. A., 2016) en su investigación sobre condiciones laborales del trabajo nocturno, concluye: los nuevos hábitos de conducta sociales y económicos dibujan una realidad sociolaboral con jornadas más variables que implican, no necesariamente pero sí previsiblemente, que, a mayor diversidad, menor grado de seguridad en la ejecución laboral. Una jornada de trabajo variable tiene consecuencias personales y familiares, afectando necesariamente a la salud del trabajador, a la conciliación de su vida personal y familiar y a sus relaciones sociales

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- h) Queda establecida la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,188$, y una significancia de $0,113$, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple. Lo que significa que las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las de tiempo que entrega el Gobierno Regional a sus trabajadores no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.
- i) Las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 8% de nivel bajo, un 89% de nivel intermedio, y un 3% de nivel alto, lo que significa que casi en un 97% los trabajadores no están de acuerdo con la forma que el Gobierno Regional de Ucayali, les entrega las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las condiciones de tiempo.
- j) El compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, representa un 3% de nivel bajo, un 50% de nivel intermedio, y un 47% de nivel alto. Lo que significa que el 53% de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali no se sienten comprometidos afectivamente, tampoco se sienten comprometidos con la forma de rotación, con algún sentimiento de gratitud y motivación con su trabajo.

- k) Se determina la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones del entorno y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,113$, y una significancia de $0,343$, por lo que se determina que la hipótesis específica 1 no se cumple. Lo que significa que los espacios para realizar su trabajo, la iluminación, los equipos informáticos, la protección contra incendios que ofrece el Gobierno Regional de Ucayali a sus trabajadores, no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.
- l) Se establece la existencia de una correlación negativa muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones de riesgo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=-0,098$, y una significancia de $0,413$, por lo que se determina que la hipótesis específica 2 no se cumple. Lo que significa que las instalaciones del Gobierno Regional de Ucayali, está expuesta a contaminación del aire, a riesgos eléctricos, a temperaturas extremas, a riesgos permanentes de incendio y ruido, que afecta directamente a los trabajadores, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.
- m) Se precisa la existencia de una correlación positiva muy débil y no significativa, entre la dimensión condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,181$, y una significancia de $0,129$, por lo que se determina que la hipótesis específica 3 no se cumple. Lo que significa que el Gobierno Regional de Ucayali no ofrece a los trabajadores, servicios higiénicos adecuados, no cuenta con botiquín, los

mobiliarios ya cumplieron su vida útil, tampoco cuenta con vías de evacuación, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.

- n) Se señala la existencia de una correlación positiva débil y significativa, entre las condiciones de tiempo y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,260$, y una significancia de $0,028$, por lo que se determina que la hipótesis específica 4 se cumple. Lo que significa que el Gobierno Regional de Ucayali respeta el horario de trabajo, respeta el trabajo fuera del horario normal, respeta la normatividad referente al descanso vacacional de los trabajadores, motivo por el cual se sienten comprometidos con su organización.

5.2. Recomendaciones

- a) Entregar los resultados de la investigación al gobierno Regional de Ucayali, para que conozcan a ciencia cierta de la deficiencia que presenta las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las de tiempo, con el propósito de considerar en sus documentos de gestión y de esta manera propiciar acciones compromiso por parte de los trabajadores.
- b) El Gobierno Regional de Ucayali, debe mejorar las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y las de tiempo, con el propósito de revertir el nivel bajo e intermedio de las condiciones laborales de los trabajadores.

- c) El gobierno Regional de Ucayali, debe realizar talleres de motivación en temas referidos a compromisos afectivos, explicar que la rotación son acciones que benefician tanto a la organización como a los trabajadores, deben implementar actividades recreativas y de motivación con el propósito de crear sentimientos de gratitud con la organización.

- d) El Gobierno Regional de Ucayali, debe mejorar los espacios de trabajo, la iluminación de sus instalaciones, renovar los equipos informáticos, implementar con equipos de protección contra incendios, con el propósito de crear compromisos positivos de los trabajadores con su organización.

- e) El Gobierno Regional de Ucayali, debe crear las condiciones necesarias, para contrarrestar la contaminación del aire, para prevenir riesgos eléctricos, acondicionar los equipos de aire acondicionado a temperaturas normales, realizar simulacros ante posibles incendios, para crear acciones de compromiso de los trabajadores.

- f) El Gobierno Regional de Ucayali, debe mejorar los servicios higiénicos, implementar un botiquín, renovar los mobiliarios, trazar una vía de evacuación, con el propósito de crear compromisos positivos de los trabajadores.

- g) El Gobierno Regional de Ucayali, debe consolidar las acciones de respeto al horario de trabajo, recompensar el trabajo realizado fuera del horario normal, otorgar descanso vacacional cuando la ley le permite y el trabajador lo requiera, con el propósito de crear mayores compromisos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú)*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Agua Eden. (2019). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Arévalo, R. (2015). *Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla - Piura*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE_EDUC_138.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arismendi, E. (21 de abril de 2013). *planificacion de proyectos*. Obtenido de blog: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.pe/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html
- Ascarza , K. (2017). *Teoría de Lawler y Porter*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6054/Ascarza_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., Rodríguez, A., Manzotti, A., & Bueno, C. (2014). *International Labour Organization*. Obtenido de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Canchanya, E. (2017). *Teoría del ajuste laboral*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cayetano, P. (2015). *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de TESIS: http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/960/cayetanosald%C3%B1a_paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chirinos , D., & Vela , J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú)*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf

Cohara , J. (2016). *Teoría de los eventos situacionales*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/634/T_MAES.GSRRHH_42779100_COHARA_SILVERA_JOHANS%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corral, Y. (30 de junio de 2010). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>

Corrales, A. (2019). *Carrera pública para mejores servidores del Estado*. Recuperado el 30 de Agosto de 2019, de <https://elperuano.pe/noticia-carrera-publica-para-mejores-servidores-del-estado-79996.aspx>

- Corrales, M. A. (2016). *Condiciones laborales del trabajo nocturno*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8271/Tesis%20M-ACM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Puente , L. (2017). *Teorías de Meyer & Allen*. Recuperado el 03 de Setiembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuate_rl.pdf
- Del Prado, J. (2016). *Que es la seguridad laboral y como mejorarla*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://blogs.informacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Gonzales , M. (Julio de 2016). *Teoría de inclusión parcial*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4611/Gonz%C3%A1les%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grifol, D. (2015). *Teoría de la motivación de Herzberg*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <https://danielgrifol.es/teoria-de-la-motivacion-de-herzberg/>
- Guataquí, J. (2018). *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Recuperado el 31 de Agosto de 2019, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>
- Herrera, E. (2016). *Breve comentario acerca de la continuidad laboral*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://www.enriqueherrera.com.ve/temas-laborales/80-breve-comentario-acerca-de-la-continuidad-laboral>

- Lizarraga, K. (2016). *Clima Organizacional, conceptos básicos*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/definicion-del-clima-organizacional.html>
- Lugano. (8 de Mayo de 2013). *La Recoleccion de datos*. Recuperado el 17 de Julio de 2017, de <http://plugano.blogspot.pe/2013/05/tema-5-la-recoleccion-de-los-datos.html>
- Madero, A. (2019). *Gobierno: 11 820 funcionarios públicos fueron despedidos desde diciembr*. Recuperado el 30 de Agosto de 2019, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-desvinculados-sector-publico-ecuador.html>
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union, Juliaca-Perú)*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander_Tesis_bac_hiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marino , S. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma-Perú)*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4765/Marino%20Paucar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, S. (2016). *El Compromiso Organizacional*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

- Mehech , C., Cordero , A., & Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Mendoza , M. (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate (Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú)*. Recuperado el 09 de Setiembre de 2019, de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/965/Mendoza%20Mamani%20Madeleyni%20Elizabeth_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador (Tesis de prerado, Universidad Autonoma de Mexico, Tolucaj*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno , J., & Tarazona , N. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Industrial Duropal S.A.C*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2930/E12-M6-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orientacion laboral infojobs. (2016). *4 de cada 10 españoles están poco motivados en su trabajo*. Recuperado el 31 de Agosto de 2019, de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/motivacion-trabajo>
- Oropeza, M., Sandoval, J., & Hernandez, A. (27 de junio de 2013). *ISSUU*. Obtenido de https://issuu.com/juvenilurd/docs/dise__os_no_experimentales2

- Ossandón, J. (2017). *Cognición y reciprocidad: una apuesta interdisciplinaria*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170322/Cognicion-y-reciprocidad.pdf?sequence=1>
- Parodi, C. (2018). *La Realidad del Empleo en el Perú*. Recuperado el 31 de Agosto de 2019, de <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html/>
- Pimentel, S. (2015). *Cómo mejorar la comunicación en el trabajo*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://info.netcommerce.mx/blog/como-mejorar-la-comunicacion-en-el-trabajo/>
- Porporatto, M. (2015). *Incertidumbre*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://quesignificado.com/incertidumbre/>
- Portal de la seguridad, la prevención y la salud ocupacional de Chile. (2017). *paritarios*. Recuperado el 09 de Setiembre de 2019, de http://www.parityarios.cl/entrevistas_Que_es_la_ergonomia.html
- Pozo, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de Educación Escolar. Lima -2016 (Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima Perú)*. Recuperado el 27 de Enero de 2020, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prevecon. (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

- Psicología transpersonal. (2019). <http://psicologiatranspersonalcajal.com/la-lealtad/>. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://psicologiatranspersonalcajal.com/la-lealtad/>
- Psicología y empresa. (2016). *Desempeño y estandar*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Psicólogos en Madrid EU. (2016). *Sentido de pertenencia*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://psicologosenmadrid.eu/sentido-de-pertenencia/>
- Quispe, E. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú)*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019, de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2903/253T20171113.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Redacción gestión. (2017). *¿En qué consisten las condiciones de trabajo?* Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
- Roque, F. (2018). *El valor de la gratitud*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://www.elheraldo.co/cartas-de-los-lectores/el-valor-de-la-gratitud-450768>
- Sanfeliciano, A. (2018). *La teoría del intercambio social*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-del-intercambio-social/>
- Serkovic , G. (2018). *Evolución del concepto de remuneración*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://elperuano.pe/noticia-evolucion-del-concepto-remuneracion-64933.aspx>

Sin permiso. (2017). *Reino de España: Movilización por el trabajo digno en el sector público*. Recuperado el 30 de Agosto de 2019, de <http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-movilizacion-por-el-trabajo-digno-en-el-sector-publico>

Siqueira, C. (09 de Junio de 2015). *La felicidad laboral consiste en trabajar en un espacio confortable*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <http://noticias.universia.ad/consejos-profesionales/noticia/2015/06/09/1126506/felicidad-laboral-consiste-trabajar-espacio-confortable.html>

Soto, B. (2016). *Gestion.org*. Obtenido de articulos científicos: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/riesgos-laborales/30314/las-condiciones-de-trabajo-y-factores-de-riesgo-en-el-trabajo/>

Tesis e investigaciones. (2018). *Instrumentos de recolección de datos*:. Recuperado el 07 de Setiembre de 2019, de <https://www.tesiseinvestigaciones.com/instrumentos-de-recoleccion-de-datos.html#>

Towers, W. (2018). *Motivación laboral: refuerza el estímulo de tus trabajadores*. Recuperado el 04 de Setiembre de 2019, de <https://willistowerswatsonupdate.es/recursos-humanos/motivacion-laboral-refuerza-el-estimulo-de-tus-empleados/>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, 2019"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema General: ¿ De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019	Objetivo General: Conocer de qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019	Hipótesis General: Las condiciones laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019.	Condiciones laborales	Condiciones del Entorno	Espacios para realizar su trabajo	
Problema Específicos: PE1: ¿ De qué manera se relaciona las condiciones del entorno con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019? PE2: ¿ De qué manera se relaciona las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019? PE3: ¿ De qué manera se relaciona las condiciones	Objetivo Específicos: OE1: Determinar de qué manera se relaciona las condiciones del entorno con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019. OE2: Verificar de qué manera se relaciona las condiciones de riesgo y el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019. OE3: Evaluar De qué	Hipótesis Específicas: H1: Las condiciones del entorno de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019. H2: las condiciones de riesgo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019. H3: las condiciones sobre			Condiciones de Riesgo	Iluminación
						Equipos informáticos
						Protección contra incendios y riesgos de sismo
				Contaminación del aire		
				Riesgos eléctricos		
				Temperaturas extremas		
				Incendio		
				Ruido		
				Condiciones sobre los Servicios del Centro de Trabajo	Servicios higiénicos	
					Botiquín	
					Mobiliario	
Vías de evacuación						
Condiciones de Tiempo	Duración de la jornada					
	Horas extras					
	Periodos de descanso					
	Status					
Compromiso organizacional	Afectivo	Identificación				
		Felicidad				
		Satisfacción				
		Sentido de pertenencia y afiliación				

sobre los servicios del centro de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019?. PE4: ¿ De qué manera se relaciona las condiciones de tiempo el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019..	manera se relaciona las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019. OE4: 4. Conocer De qué manera se relaciona las condiciones de tiempo con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central 2019.	los servicios del centro de trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019. H4: las condiciones de tiempo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional, el 2019 .	Continuidad	Conveniencia
				Dependencia
				Retribución
				Oportunidades
			Normativo	Lealtad
				Gratitud
				Culpabilidad
			Estímulos subjetivos	Obligación moral
				Motivación

Anexo 2: Instrumento 1

Encuesta sobre condiciones laborales

Por favor, dedique unos minutos a llenar esta encuesta, la información que nos entregue será para evaluar las condiciones laborales que te ofrece las Instalaciones del Gobierno Regional de Ucayali. tus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Los espacios de los puestos de trabajo están distribuidos de manera adecuada					
02	El espacio de trabajo que ocupa le parece cómodo y agradable					
03	La iluminación, le permite realizar su trabajo en condiciones normales					
04	El equipo informático que te asignaron le facilita realizar el trabajo en condiciones normales					
05	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con los equipos de protección contra incendios y riesgos de sismo					
06	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali está expuesta a la contaminación del aire en forma permanente					
07	Las instalaciones eléctricas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali significan un riesgo permanente					
08	Ante la temperatura alta del medio te brindan las condiciones adecuadas para contrarrestar dicha incomodidad					
09	Las instalaciones de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali están expuesta al riesgo de incendio					
10	Las instalaciones de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali están expuestas a ruidos permanentes internos y externos					
11	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con baños separados tanto de hombres y mujeres					
12	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con un botiquín equipado para contrarrestar casos de emergencias					
13	El mobiliario que te ofrecen son los adecuados y se adaptan a tus necesidades.					
14	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con un plan de evacuación en caso de la ocurrencia de riesgos naturales					
15	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con la señalización de evacuación en caso de la ocurrencia de un riesgo					
16	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali cuenta con Reglamento de asistencia y permanencia de los trabajadores					
17	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali contempla como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias					
18	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali contempla el trabajo fuera de la jornada diaria (horas extras o algo parecido)					
19	La Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali otorga descanso vacacional de acuerdo a la normatividad vigente.					
20	El trabajar en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali de Ucayali te otorga una posición social respetable					

Anexo 3: Instrumento 2

Encuesta sobre compromiso organizacional

Por favor, dedique unos minutos a llenar esta encuesta, la información que nos entregue será para evaluar el compromiso organizacional que posees en el Gobierno Regional de Ucayali. tus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Te sientes identificado con el Gobierno Regional de Ucayali					
02	Te sientes feliz de trabajar en el Gobierno Regional de Ucayali					
03	El Gobierno Regional de Ucayali, cumple con tus expectativas laborales					
04	Consideras al Gobierno Regional de Ucayali como algo valioso para ti					
05	Las actividades que desarrollas en el Gobierno Regional de Ucayali, lo consideras como algo propio					
06	Labora en el Gobierno Regional de Ucayali porque cuenta con un horario flexible y adecuado a sus necesidades					
07	Labora en el Gobierno Regional de Ucayali porque siente una dependencia económica y alta					
08	La remuneración que percibe en el Gobierno Regional de Ucayali es retribuida de acuerdo al trabajo que realiza					
09	Consideras que el Gobierno Regional de Ucayali es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja					
10	El pensar en cambiar de trabajo le espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante fuera del Gobierno Regional de Ucayali					
11	Se considera leal, tanto moral y laboralmente al Gobierno Regional de Ucayali					
12	Le embarga un sentimiento de gratitud con el Gobierno Regional de Ucayali por haberte dado la oportunidad de trabajar					
13	Le embarga un sentimiento de gratitud con el Gobierno Regional de Ucayali por haber encontrado buenos y grandes amigos					
14	Se siente culpable por algunas de sus actitudes que afecta negativamente al Gobierno Regional de Ucayali					
15	Te sientes comprometido moralmente con el Gobierno Regional de Ucayali por haberte dado la oportunidad de trabajar					
16	Consideras que el Gobierno Regional de Ucayali te ayudará a alcanzar tus metas laborales					
17	Consideras que tus compañeros de trabajo del Gobierno Regional de Ucayali son tus amigos					
18	Sacrificas tu descanso para dedicarte a cumplir los objetivos que persigue el Gobierno Regional de Ucayali					
19	Te consideras una persona exitosa por trabajar en el Gobierno Regional de Ucayali.					
20	Las tareas que realizas en el Gobierno Regional de Ucayali te motivan y te permite desarrollar personal y laboralmente					