

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Satisfacción laboral en medio de la crisis sanitaria por el  
COVID-19**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Santos Ever Castillo Paredes

**Asesor:**

Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo

Lima, diciembre de 2021

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL EN MEDIO DE LA CRISIS SANITARIA POR EL COVID-19”** constituye la memoria que presenta el bachiller Santos Ever Castillo Paredes para aspirar al título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 07, diciembre del año 2021



Mg. Marisol Yolanda Huamán Espejo

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de diciembre del año 2021 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz como miembro: Mtro. Santos Víctor Burgos Chávez y el asesor Mg. Marisol Yolanda Huaman Espejo, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Satisfacción laboral en medio de la crisis sanitaria por el COVID-19" del Bachiller:

1. Santos Ever Castillo Paredes

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Santos Ever Castillo Paredes

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente	_____ Secretario		
_____ Asesor	_____ Miembro	_____ Miembro	
_____ Candidato/a (a)		_____ Candidato/a (b)	

# Satisfacción laboral en medio de la crisis sanitaria por el COVID-19

## Job satisfaction amid the health crisis due to COVID-19

Santos Ever Castillo Paredes

<sup>1</sup>*Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales,  
Universidad Peruana Unión, Perú*

---

### **Resumen**

Esta investigación busca determinar el nivel satisfacción laboral del personal de seguridad de la empresa Proxus Security S.A.C., durante el confinamiento por el covid-19. Empleando la metodología descriptiva, cuantitativa, de corte transversal. Utilizando la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2005) de 27 preguntas. Realizada a 241 trabajadores. El 53,9% de los encuestados presentó un nivel de satisfacción laboral promedio. Y también los resultados muestran al personal de seguridad con un alto nivel de insatisfacción laboral de 70,5% en la dimensión reconocimiento personal y/o social, evidenciándose escaso reconocimiento propio respecto a los logros en el trabajo en este oficio. Por tanto, es necesario fortalecer, revalorar y motivar al grupo orientado al cumplimiento de la meta organizacional, de manera que los trabajadores del sector de servicios de seguridad tengan un mejor reconocimiento en sus logros dentro del trabajo que desempeñan dentro de una situación de crisis sanitaria.

*Palabras clave: Satisfacción laboral, covid-19, personal de seguridad.*

---

### **Abstract**

This investigation seeks to determine the level of job satisfaction of the security personnel of the company Proxus Security S.A.C., during the confinement by covid-19. Using descriptive, quantitative, cross-sectional methodology. Using the job satisfaction scale of Sonia Palma Carrillo (2005) of 27 questions. Carried out to 241 workers. 53.9% presented an average level of job satisfaction and the results also show security personnel with a high level of job dissatisfaction of 70.5% in the dimension personal and / or social recognition, showing little self-recognition regarding the achievements at work in this trade. Therefore, it is necessary to strengthen, reassess and motivate the group oriented to the fulfillment of the organizational goal, so that workers in the security services sector have a better recognition of their achievements within the work they perform in a situation of health crisis.

*Keywords: Keywords: Job satisfaction, covid-19, security personnel*

---

## **Introducción**

La presencia del Covid-19, ha generado una crisis sanitaria, económica y de empleo, al repercutir en todas las actividades laborales; específicamente en las condiciones laborales y en el desenvolvimiento del trabajador. Por tanto, los efectos son devastadores en las economías y en los trabajadores de todo el mundo (Carranza et al., 2020).

El cierre de actividades y las restricciones sociales han afectado significativamente la economía a nivel mundial y nacional (Cepal, 2020). En el caso específico del Perú, la pandemia ha generado el cierre de 45,467 empresas y la pérdida de más de 2 millones de puestos de trabajo (RPP, 2021), elevando la tasa de desempleo al 13% al cierre del año 2020 (Expreso, 2021).

Sin embargo, pese al sometimiento a cuarentena y cierre de actividades, algunas actividades laborales esenciales han tenido que continuar funcionando con un cambio significativo en las condiciones laborales, afectando de esta manera el desempeño y satisfacción del trabajador (Albán, 2020; González, 2020; Weller, 2020).

El sector de servicios en seguridad ha sido uno de los más afectados, por el rol que cumple, toda vez que las entidades de salud privadas y otros sectores comerciales y de producción, siguen requiriendo del servicio de seguridad. Este sector ha tenido que enfrentar drásticamente estos cambios, viéndose obligada a reducir horarios y salarios de sus trabajadores, repercutiendo en la satisfacción laboral.

Los factores que producen insatisfacción laboral, han sido ampliamente abordados por la literatura, entre los más determinantes se encuentran: una carga laboral extra, la falta de reconocimiento, la baja remuneración y un ambiente laboral inadecuado; siendo la remuneración el factor de mayor satisfacción o de insatisfacción del trabajador (Cajas et al., 2017). Sin embargo, habiendo cambiado las condiciones en el ambiente de trabajo, es preciso determinar si las nuevas condiciones laborales afectan la satisfacción laboral. Considerando que un trabajador insatisfecho resta a la empresa y a su servicio; por ello, es importante detectar a tiempo cual es la raíz del problema para que la organización sea capaz de implementar técnicas para motivar a sus colaboradores (Flores, 2019; Rojas, 2019). Porque los colaboradores que no se sienten satisfechos, fomentan indiferencias hacia el trabajo que desempeñan (Estrada & Gallegos, 2021).

Basándonos en que la insatisfacción afecta significativamente el rendimiento laboral de los empleados y a su vez la productividad de la empresa (García, 2019; Pacheco, 2019); es preciso conocer si bajo las nuevas circunstancias, la satisfacción laboral se ve afectada en torno a las condiciones en el puesto de trabajo por la crisis sanitaria del COVID-19. Los resultados permiten identificar los factores de satisfacción e insatisfacción de los colaboradores a fin de diseñar

estrategias y recursos para el personal de seguridad de Proxus Security. Por lo tanto, en este nuevo escenario laboral el trabajo se viene desarrollando desde casa (De los Heros et al., 2021).

### **La satisfacción laboral**

Existe una diversidad de estudios en torno a la satisfacción laboral, cuyos resultados han conllevado al planteamiento de teorías y su aplicación a tomar medidas en las empresas para mejorar su productividad. Uno de los factores fundamentales en la satisfacción laboral es el salario, evidenciándose que si el trabajador no es bien remunerado, sentirá insatisfacción con su trabajo; por tanto se espera disminución en su rendimiento y con ello la productividad de la empresa (Sánchez & Sánchez , 2016; Vargas, 2020).

El tiempo es otro factor importante en la satisfacción, tal es el caso de los romanés, quienes prefieren la flexibilidad y disminución del tiempo de trabajo (Davidescu et al., 2020). Otro factor estudiado que determina, mayor o menor grado de satisfacción laboral es el género, encontrándose evidencia empírica que muestra que se percibe mejor satisfacción por el trabajo en mujeres que en varones (Vargas, 2021). Sin embargo, el ambiente laboral es uno de los más estudiados, considerando su repercusión en el trabajador de manera directa, estudios recientes muestran que la insatisfacción laboral se ha incrementado durante el año 2020 por el temor al contagio en su entorno laboral (Bellido et al., 2020).

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los colaboradores les gusta su trabajo y el trato que reciben de parte de su empleador (Aamodt, 2010). En efecto, mientras algunos autores lo definen como la perspectiva favorable o desfavorable expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al trabajo, como las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. Otros como Fisher (2000), lo definen como una respuesta afectiva o emocionante hacia el trabajo como un todo o bien. Esta predisposición frente al trabajo, está basada en creencias y valores positivos, generados por la rutina laboral (Palma; 2005).

Si bien la satisfacción laboral corresponde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, como respuesta emocional positiva al puesto de trabajo, es considerada como una actitud, sentimiento o estado emocional (Celma et al., 2009; Arias & Arias, 2014; Pérez et al., 2019)

Las actitudes favorables para el desarrollo profesional en el trabajo cambian con el tiempo, lo que una vez fue satisfactorio deja de serlo en algún momento. Por lo tanto, se debería encontrar la solución para tener una buena satisfacción laboral de los trabajadores, porque si los colaboradores no se sienten satisfechos, fomentaran indiferencias hacia el trabajo que desempeñan

(Duche et al., 2019; Hirschi, 2014; Estrada & Gallegos, 2021). De allí que la conceptualización de satisfacción laboral se modificó sustancialmente en el tiempo por las diversas postulaciones teóricas y por la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral (Vargas et al., 2018).

Desde su construcción teórica, la satisfacción laboral ha sido abordada por diferentes teorías que tratan de explicar su naturaleza e importancia. Entre las más destacadas se tienen las mencionadas en la Figura 1.

Teoría	Autor	Año	Planteamiento	Importancia
March y Simón	J. March y H. Simon	1958	La satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o disminución en el nivel de rendimiento.	Análisis basado en la teoría de las expectativas de Vroom
Teoría Frederick Herzberg	Frederick Herzberg	1959	La satisfacción está determinada por factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales intrínsecos. Los extrínsecos están relacionados con la insatisfacción y los intrínsecos están relacionados con la satisfacción.	Caracteriza dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano.
Teoría X/Y	D. McGregor	1960	Las personas se encuentran más satisfechas cuando en la organización existe un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa, bajo la teoría X y la teoría Y.	Plantean que la mejor alternativa es la teoría Y, proponiendo que debería ser adoptada por todas las organizaciones.
Teoría de Lawer y Porte	E.E Lawer y L.W. Porter	1967	La satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Además, realizan una diferenciación entre recompensas extrínsecas e intrínsecas.	Las recompensas no están directamente relacionadas con la satisfacción; sino, que el trabajador hace un juicio acerca de lo que es justo.

Figura 1: Teorías sobre la Satisfacción Laboral

Fuente: Canchanya (2017)

Bajo las teorías antes mencionadas Palma (2005), propone el abordaje de la satisfacción laboral desde 7 dimensiones en la construcción de una escala de medición de la variable ampliamente acogida en la literatura; sin embargo, estudios empíricos han considerado que se puede medir desde 4 dimensiones, según la Figura 2:

Variable	Dimensiones	Implicancia
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	Es la disposición que tienen las personas respecto a las funciones del trabajo, está asociada al esfuerzo, realización y aporte material.
	Condiciones de Trabajo	Es la evaluación hacia el trabajo en base a los elementos existente que permite desarrollar la actividad laboral.
	Reconocimiento Personal y/o Social	Es la evaluación hacia el trabajo en base al reconocimiento propio respecto a los logros en el trabajo o por los resultados obtenidos.
	Beneficios Sociales	Es la disposición que tienen las personas respecto a la remuneración o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Figura 2: Dimensiones de la satisfacción laboral

Fuente: Elaborado según Palma (2005)

### **El Covid-19 y su repercusión en la sociedad**

La pandemia ha afectado el relacionamiento de las personas por el temor a contagiarse (Maguiña et al., 2020; Muñoz, 2020; Johnson et al., 2020 y Merino; 2021). El estrés psicológico se ha incrementado especialmente en los trabajadores de la salud que están expuestos a largas horas de trabajo (OMS, 2020); así como, en el sector de servicios de seguridad que trabajan en jornadas de similar duración.

Cabe considerar que el teletrabajo, el confinamiento y el distanciamiento social; han abierto paso a la ansiedad, la angustia, el aburrimiento, la frustración y la depresión; por ello, las grandes barreras generadas en la comunicación, han acortado aquellos intercambios espontáneos que aportan valor a la mejora y el crecimiento de las compañías. El temor existente en el ambiente laboral, está limitando las capacidades del personal, junto a la falta de solidaridad y compromiso en capacitar al personal sobre el uso adecuado de los equipos de seguridad personal, factores que están repercutiendo en el desenvolvimiento del personal (Bedoya & Velásquez, 2014; Martínez, 2017; Ferreira et al., 2020; Cordero, 2021)

Así mismo, la situación económica por la crisis sanitaria, también genera temor al recorte salarial, la pérdida de empleo o la pérdida de la estabilidad económica; que es cada vez es más intensa para algunos trabajadores, temiendo ser reemplazados por personas más jóvenes (L. Rodríguez et al., 2020; B. Campos, 2020).

## **Metodología**

### **Datos**

La investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal (Hernández et al., 2010). Para su ejecución se hizo uso de datos recogidos mediante una escala de satisfacción laboral, con la finalidad de conocer la satisfacción laboral de los trabajadores de seguridad, en torno a las condiciones en el puesto de trabajo por la crisis sanitaria del COVID-19.

La escala utilizada para la medición de la variable corresponde al cuestionario de 27 ítems, de tipo positivo y negativo, elaborada por Sonia Palma Carrillo y revalidada por María García Reyes, con una validez y confiabilidad general de 0.862 según alfa de Cronbach; mostrando valoraciones más altas a nivel de las dimensiones y mostrando valores más altos que la escala original (Significación de la tarea 0.817, condiciones de trabajo 0.738, reconocimiento personal



y/o social 0.621, beneficios económicos 0.620) (M. I. García, 2017); en comparación de la original con una confiabilidad general de 0.84 según alfa de Cronbach, y a nivel de dimensiones menores valoraciones (Significación de la tarea 0.750, condiciones de trabajo 0.799, reconocimiento personal y/o social 0.538, beneficios económicos 0.543) (Palma, 2005).

El cuestionario adaptado para el presente estudio está formado por distintos bloques: Datos socio demográficos, que recogen la edad, género, nivel educativo, tiempo de servicio, nacionalidad y estado civil; un segundo bloque de preguntas relacionadas con el covid-19, especificando en qué aspectos ha afectado a los trabajadores y el cumplimiento con los protocolos de seguridad; y un tercer bloque referente a la medición de la satisfacción laboral, constituida por 4 dimensiones.

La población para este estudio estuvo conformada por los 649 agentes de seguridad, que prestan servicio en diferentes empresas distribuidas a lo largo del territorio peruano. La muestra obtenida para la recolección de datos según muestreo probabilístico se desarrolló bajo la fórmula estadística para muestras finitas.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 Q}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza = 95% = Z = 1.96

P = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

N = Población (649)

E = Error Muestral (0,05)

Sustituyendo la formula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (649)}{(649 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.25) (649)}{(648) (0.0025) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = \frac{(0.96) (649)}{(1.62) + (0.96)}$$

$$n = \frac{623.04}{2.58} = 241$$

Los 241 participantes de la muestra se eligieron aleatoriamente, dada coyuntura del covid-19 y las restricciones; se aplicó la encuesta mediante formulario online a los agentes de seguridad a sus respectivos correos previo consentimiento informado y aprobación del Comité de Ética.

## Resultados

La mayoría de trabajadores de seguridad por las labores que realizan, son de nacionalidad peruana (97,1%), de género masculino (90%) y pertenecen a la etapa de adultos jóvenes, estando comprendidos entre 25 a 30 años de edad (31,5%). Cuentan con secundaria completa (45,2%); sin embargo, hay un grupo representativo que tienen estudios técnicos (34,4%) y universitarios (19,1%). Respecto al tiempo de servicio el 34,9% tienen menos de un año laborando en la empresa, indicando una elevada rotación en el personal. En cuanto al estado civil la mayoría está casado (28,6%) o es conviviente (43,6%), lo que implica que tiene carga familiar (Tabla 1).

Tabla 1

Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Proxus Security, durante el periodo 2021

Variables	Nivel	N	%
Edad	20 a 25	57	23,7
	25 a 30	76	31,5
	30 a 35	52	21,6
	35 a 40	39	16,2
	40 a más	17	7,1
Género	Masculino	217	90,0
	Femenino	24	10,0
Nivel Educativo	Primaria	3	1,2
	Secundaria	109	45,2
	Técnico	83	34,4
Tiempo de Servicio	Universitario	46	19,1
	Menor a un año	84	34,9
	1 año	26	10,8
	2 años	39	16,2
	3 años	40	16,6
Nacionalidad	4 años a más	52	21,6
	Peruana	234	97,1
	Venezolana	7	2,9
Estado Civil	Soltero	63	26,1
	Casado	69	28,6
	Conviviente	105	43,6
	Viudo	2	0,8
	Divorciado	2	0,8
	Total	241	100

La mayoría del personal de seguridad, respecto a la salud no se ha visto afectada por el covid-19 (66%); sin embargo, hay un grupo representativo que sí se ha visto afectada (34%), en los aspectos físico y emocional (47,6%) y no han perdido familiares o amigos cercanos (61%). Asimismo, su situación económica se ha visto afectada (86,3%). En cuanto a la responsabilidad de la empresa para prevenir el covid-19 (86,8%); sin embargo, existen riesgos para contraer el covid-19 (78%) en las empresas donde brindan servicios. (Tabla 2)

Tabla 2

Consecuencias del covid-19 en los trabajadores de la empresa Proxus Security 2021

Ítems	Nivel	n	%
Afectación del estado de salud por el COVID-19	Sí	82	34,0
	No	159	66,0
Aspectos de la salud afectados por el COVID-19	Físicamente	27	32,9
	Emocionalmente	16	19,5
Pérdida de familiares o amigos cercanos por el COVID- 19	Ambas	39	47,6
	Sí	94	39,0
Afectación de la situación económica por el COVID- 19	No	147	61,0
	Sí	208	86,3
	No	33	13,7
	Siempre	132	54,8
	Casi siempre	77	32,0
Cumplimiento de protocolos por la empresa para prevenir el COVID- 19	Regularmente	27	11,2
	Casi nunca	4	1,7
	Nunca	1	0,4
Existencia de riesgos para contraer el COVID-19	Siempre	126	52,3
	Casi siempre	62	25,7
	Regularmente	40	16,6
	Casi nunca	7	2,9
	Nunca	6	2,5
	Total	241	100

La mayoría del personal de seguridad, se encuentra en un nivel predominante de satisfacción promedio (53,9%), sin embargo, hay un grupo representativo que se siente satisfecho (28,2%) y el (17,8%) insatisfecho. En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, se evidencia que en la dimensión significación de tareas predomina el nivel de satisfacción (64,3%), en la dimensión condiciones de trabajo, la mayoría del personal de seguridad se encuentra en un nivel satisfacción promedio (58,9%); así también, se observa un alto porcentaje de insatisfacción reconocimiento personal y/o social (76,7%), mientras que en la dimensión beneficios económicos

con un nivel de satisfacción (70,9%) con respecto a la remuneración que perciben como producto de su esfuerzo. (Tabla 3)

Tabla 3  
Satisfacción laboral y dimensiones en el personal de seguridad de la empresa Proxus Security SAC.

Niveles	Dimensiones									
	Satisfacción Laboral		Significación de Tarea		Condiciones de Trabajo		Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy satisfecho	7	2,9	68	28,2	8	3,3	0	0	75	31,1
Satisfecho	61	25,3	87	36,1	83	34,4	26	10,8	96	39,8
Promedio	130	53,9	80	33,2	142	58,9	30	12,4	45	18,7
Insatisfecho	41	17,0	6	2,5	8	3,3	170	70,5	21	8,7
Muy insatisfecho	2	0,8	0	0	0	0	15	6,2	4	1,7

### Discusión

El presente estudio permitió identificar la satisfacción laboral del personal de seguridad de la empresa Proxus Security SAC, donde se pudo evidenciar al personal de seguridad con un nivel de satisfacción promedio (53,9%). Esta realidad es distinta, a lo obtenido por G. Campos et al. (2019) en un estudio peruano los niveles que más predominan son insatisfacción (50 %) y satisfacción promedio (48%), también en la investigación realizada por Boada, (2019) encontró un alto nivel satisfacción laboral, en una empresa de seguridad. Por otro lado, tenemos el estudio realizado por Bellido et al. (2020) donde los trabajadores públicos tienen un nivel de satisfacción regular (99,8%) con tendencia a insatisfacción, y en la investigación de Quispe & Paucar, (2020) se encontró a los docentes con una satisfacción laboral de (49,1%), mientras que otro estudio en México, De los Heros et al. (2021b) reportan que la satisfacción laboral (66,7%) en tiempos de pandemia por el covid-19. Similar situación se observa en Chile en el estudio realizado por Montoya et al. (2017) donde la satisfacción laboral de los trabajadores públicos tiene un nivel de (92,1%), también se observa en España en el estudio realizado por A. Rodríguez et al. (2017) donde los trabajadores del hospital se sienten satisfechos (83,9%). Este panorama nos muestra que la satisfacción laboral de los trabajadores en el Perú es diferente, a la satisfacción laboral de los trabajadores en otros países, resaltando así un porcentaje de satisfacción promedio en el presente estudio, siendo dado probablemente por la coyuntura sanitaria y restricción comercial para algunos sectores donde se brinda servicio de seguridad.

Sobre la satisfacción laboral, Montes & Díaz, (2019) considera que el trabajador no desarrollará su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho con el desempeño laboral; y tal lo sustentan Bellido et al. (2020) es fundamental conocer la satisfacción laboral con la finalidad de entender y ayudar a cada trabajador a mejorar sus expectativas.

Esta investigación también identificó la satisfacción laboral del personal de seguridad de Proxus Security en sus 4 dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. En cuanto a la dimensión de reconocimiento de personal y/o social, se observa que la mayoría se encuentra insatisfecho (76,7%), similar situación al estudio de G. Campos et al. (2019) donde se evidencia que las enfermeras se encuentran insatisfechas (52%); sin embargo, la situación es diferente al estudio de Boada, (2019) donde observa al personal de seguridad con satisfacción promedio (45,2%); el reconocimiento, permitirá al personal de seguridad que se sienta satisfecho con el logro alcanzado.

El presente estudio tiene ciertas limitaciones ya que solo se dirigió al personal de seguridad de una empresa privada; por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden generalizarse a todos los trabajadores en el Perú.

## **Conclusiones**

El nivel de satisfacción laboral durante la pandemia por Covid-19, fue de 53,9% y se categoriza como satisfacción promedio. Siendo este resultado no tan favorable para la organización.

En cuanto a la dimensión significación de tarea, el nivel que abunda en el personal de seguridad, se categoriza como satisfecho, generando una disposición suficiente hacia las funciones que realizan en el puesto de trabajo.

Las condiciones de trabajo, la salud y el temor al contagio han impactado considerablemente en la conducta de las personas, el nivel que abunda en el personal de seguridad, se categoriza como satisfacción promedio, generando percepción inadecuada hacia los elementos que permiten desarrollar la actividad laboral.

El reconocimiento personal y/o social en este sector de trabajadores es bajo, considerando que en el Perú el trabajo del personal de seguridad no tiene reconocimiento social como el de otros sectores, por ello el estudio identifica un nivel de insatisfacción laboral alto. Por tanto, es importante reconocer al personal por sus logros alcanzados y debe hacerse público para motivar al grupo en el cumplimiento de la meta organizacional.

Los beneficios económicos en la empresa Proxus Security es alto en tiempos de pandemia por el Covid-19, y por ende el personal de seguridad goza de un nivel de satisfacción laboral. Los beneficios económicos es un factor importante y motivador en la vida de los trabajadores.

## Referencias

- Albán, W. (2020). *Informe internacional sobre el impacto del covid 19 en las dimensiones económica, social y en salud en el Perú*.  
<https://www.mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2020-08-17/informe-salud-mclcp-2020-7-de-julio.pdf>
- Arias, W. L., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Bedoya, C., & Velásquez, A. (2014). Análisis de la incidencia del miedo en la organización desde la perspectiva psicobiológica. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(2), 351–362.  
<https://doi.org/10.15446/rcp.v23n2.38635>
- Bellido, R. S., Morales, P. B., Gamarra, M. E., & Calizaya, J. M. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(108), 04–11. <https://doi.org/10.47460/UCT.V25I108.425>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cajas, M., Gastiaburo, J., Espinel, A., Espinel, J., & Ruperti, E. (2017). Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Milagro. *Psicología Unemi*, 1(1), 15–23. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576>
- Campos, B. (2020, May 15). *Los temores que ha despertado la pandemia en los trabajadores chilenos*. <https://www.pauta.cl/economia/coronavirus-cuales-son-los-temores-de-los-trabajadores-en-la-pandemia>
- Campos, G., Nolberto, V. A., & Coras, D. M. (2019). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 11–17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Canchanya, E. G. (2017). *Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa estrategias corporativas de servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao, 2017* [Tesis de

- licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.CANCHANYA POMA%20EDSON GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Según Palma%20\(2004\) La,12\).](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.CANCHANYA%20POMA%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Según%20Palma%20(2004)%20La,12)
- Carranza, E., Farole, T., Gentilini, U., Morgandi, M., Packard, T., Santos, I., & Webe, M. (2020). Gestión de los impactos de la crisis del covid-19 en el empleo : opciones de política para el alivio y la reestructuración. In *Jobs Working Paper* (Issue 49).  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34263/Managing-the-Employment-Impacts-of-the-COVID-19-Crisis-Policy-Options-for-Relief-and-Restructuring-SP.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Celma, D., Martínez, E., & Raya, J. (2009). *Business case y responsabilidad social empresarial: Un análisis de la satisfacción laboral*. ESIC. <https://idus.us.es/handle/11441/77693>
- Cepal, N. (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. In *Cepal Naciones Unidas* (No. 4).  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf)
- Cordero, C. (2021). *Soporte emocional en tiempos de COVID-19*.  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/02/soporte-emocional-en-tiempos-de-covid-19/>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility , Job satisfaction , and Job performance among Romanian rmployees implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, *12*(15), 1–53.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De los Heros, M. G., Murillo, S. C., & Solana, N. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía Del Caribe*, *26*, 1–21. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n26/2145-9363-ecoca-26-1.pdf>
- Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, *15*(70), 15–24.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es)
- Estrada, E. G., & Gallegos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação*, *6*(1), e3854.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Expreso. (2021, March 11). *Perú mantendrá tasa de desempleo superior a niveles prepandemia*

- este 2021. Expreso Noticias. [https://www.expreso.com.pe/economia/peru-mantendra-tasa-de-desempleo-superior-a-niveles-prepandemia-este-2021/#google\\_vignette](https://www.expreso.com.pe/economia/peru-mantendra-tasa-de-desempleo-superior-a-niveles-prepandemia-este-2021/#google_vignette)
- Ferreira, V., Yuri, T., & Pereira, A. C. (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Humanidades Médicas*, 20(2), 312–333. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v20n2/1727-8120-hmc-20-02-312.pdf>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185–202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Flores, L. (2019, June 10). *Conoce las consecuencias de la insatisfacción laboral*. <https://luisfloresguerra.com/conoce-las-consecuencias-de-la-insatisfaccion-laboral/>
- García, M. (2019, October 18). *Principales causas de la insatisfacción laboral*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/principales-causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>
- García, M. I. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los Promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima - 2017* [Tesis maestría, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, D. (2020, December 28). *¿Cuáles empresas cerraron en el Perú este año a causa de la pandemia?* <https://www.america-retail.com/peru/cuales-empresas-cerraron-en-el-peru-este-ano-a-causa-de-la-pandemia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición). McGRAW-HILL.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Johnson, M. C., Saletti, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en argentina. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25, 2447–2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31(2), 125–131. <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Martínez, M. (2017, March 13). *La psicología del miedo en los entornos laborales*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/13/economia/1489426923\\_028996.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/13/economia/1489426923_028996.html)



- Merino, R. (2021). “Siento miedo”. experiencia laboral en el contexto de La emergencia nacional sanitaria generada por La pandemia covid-19. Segunda parte. In *Acta Herediana* (Vol. 64, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.20453/ah.v64i1.3909>
- Montes, M., & Díaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 12(2), 7–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Muñoz, J. P. (2020). Covid-19: el miedo, el efecto silencioso de las epidemias. *Interdisciplinary Journal of Epidemiology and Public Health*, 3(1), 1–3. <https://doi.org/10.18041/2665-427x/ijeph.1.6256>
- OMS. (2020, September 17). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Pacheco, J. (2019, July 6). *¿Qué es la insatisfacción laboral y cómo suele expresarse?* <https://www.webyempresas.com/insatisfaccion-laboral-y-como-suele-expresarse/>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. In *Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL*.
- Pérez, R. del C., Rojas, L. A., & Alpaca, H. (2019). La gestión del talento humano como elemento fundamental en la satisfacción laboral en la ugel n° 3 – Trujillo, 2018. *Ciencia y Negocios.*, 1(2), 19–30. <https://doi.org/10.22497/Cien.yNeg.12.1203>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442> Satisfacción
- Rodríguez, A., Gómez, P., & Del Valle, R. de D. (2017). Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias. *Enfermería Global*, 16(46), 369–399. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Rodríguez, L., Gutiérrez, R., Quivio, R., & Carbajal, Y. (2020). COVID-19: Frecuencia de temores en condiciones de cuarentena y aislamiento social, en una muestra de adultos de la ciudad de Lima, 2020. *Revista Sobre Educación y Sociedad*, 1(15), 5–22. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v1i15.136>

- Rojas, N. (2019, December 11). *Las causas de insatisfacción laboral: ¿existen soluciones?*  
<https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/causas-insatisfaccion-laboral/>
- RPP. (2021, March 17). *Más de 45,000 empresas cerraron en el 2020 en el Perú, pero se crearon más de 235,000 emprendimientos.* Rpp Noticias.  
<https://rpp.pe/economia/economia/mas-de-45000-empresas-cerraron-en-el-2020-pero-cuantas-empresas-se-crearon-en-el-peru-durante-el-ano-de-la-pandemia-2020-coronavirus-en-peru-noticia-1326343>
- Sánchez, M. C., & Sánchez, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192–1220.  
<https://doi.org/10.3926/ic.844>
- Vargas, G. J. (2021). *satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Chiclayo, setiembre - diciembre, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo].  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3058/1/TL\\_VargasZapatelGioansie.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3058/1/TL_VargasZapatelGioansie.pdf)
- Vargas, I. N. (2020). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora San Juan SAC, año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. [http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/203/TESIS\\_Iris\\_Nair\\_Vargas\\_Ramos.pdf?sequence=1](http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/203/TESIS_Iris_Nair_Vargas_Ramos.pdf?sequence=1)
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. E., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY*, 9(13), 129–153.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. In *Cepal Naciones Unidas*.  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45759/S2000387\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45759/S2000387_es.pdf)

## Anexos

### Anexo 1

#### Instrumento de recolección de datos

#### Universidad Peruana Unión



Satisfacción laboral en medio de la crisis sanitaria por el COVID-19

### **Encuesta de Satisfacción laboral (SL-SPC)**

Autora: Sonia Palma Carrillo (2005)

Estimado(a):

Mi nombre es Santos Ever Castillo Paredes, Bachiller de la Escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito conocer la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de seguridad Proxus Security SAC. Dicha información será usada en asuntos académicos; asimismo, ayudará a identificar el nivel de satisfacción laboral, en medio de la crisis sanitaria por el brote del COVID-19. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario; así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme al siguiente número de Whats App 928571824

A continuación, tiene una serie de preguntas, marque con una (X) la respuesta que considere apropiada. Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta, y la información es totalmente anónima.

#### **I. Datos Generales:**

Edad _____ Sexo _____ Nivel educativo _____ Tiempo de servicio _____
Nacionalidad _____ Estado civil _____

#### **II. Preguntas relacionadas a los componentes o factores intervinientes en la realización de su trabajo.**

TA	A	I	D	TD
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

N°	Preguntas	TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

### III. Preguntas relacionadas con el covid-19

- ¿Su estado de salud se ha visto afectada por la pandemia del COVID- 19?  
Sí ( ) No ( )
- \*Si la respuesta es afirmativa, ¿en qué aspecto se ha visto afectado?  
a) Físicamente                      b) Emocionalmente                      c) Ambas
- ¿Ha perdido familiares o amigos cercanos por el Covid-19?  
Sí ( ) No ( )
- ¿En el trabajo que realiza se cumple con los protocolos establecidos por su empresa para prevenir el COVID- 19?  
a) Siempre      b) Casi siempre      c) Regularmente      d) Casi nunca      e) Nunca
- ¿Su situación económica se ha visto afectada por la pandemia del COVID- 19?  
Sí ( ) No ( )
- ¿En el lugar de trabajo tiene riesgos para contraer el Covid-19?  
a) Siempre      b) Casi siempre      c) Regularmente      d) Casi nunca      e) Nunca

## Anexo 2

### Validación del instrumento

#### Scale Reliability Statistics

<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
scale	0.815

#### Item Reliability Statistics

	<b>item-rest correlation</b>	<b>if item dropped Cronbach's <math>\alpha</math></b>
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0.501	0.801
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	0.429	0.807
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	0.363	0.809
Me siento útil con la labor que realizo.	0.316	0.811
El ambiente donde trabajo es confortable.	0.490	0.803
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0.431	0.804
Me disgusta mi horario.	0.206	0.833
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	0.287	0.812
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	0.471	0.804
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0.491	0.800
El horario de trabajo me resulta incómodo.	0.290	0.824
Me complace los resultados de mi trabajo.	0.405	0.808
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	0.423	0.806
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	0.459	0.806
Me gusta el trabajo que realizo.	0.503	0.800
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	0.526	0.802
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	0.463	0.806
Me gusta la actividad que realizo.	0.549	0.796
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	0.575	0.797

Component Loadings

	Component		Uniqueness
	1	2	
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores		0.549	0.571
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	0.566		0.663
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	0.697		0.585
Me siento útil con la labor que realizo.	0.670		0.617
El ambiente donde trabajo es confortable.			0.574
El sueldo que tengo es bastante aceptable.			0.719
Me disgusta mi horario.		0.830	0.396
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			0.876
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		0.612	0.547
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0.560		0.626
El horario de trabajo me resulta incómodo.		0.836	0.402
Me complace los resultados de mi trabajo.	0.629		0.642
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		0.515	0.629
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	0.689		0.559
Me gusta el trabajo que realizo.	0.741		0.491
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		0.513	0.532
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	0.663		0.586
Me gusta la actividad que realizo.	0.719		0.475
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	0.526		0.570

Note. 'promax' rotation was used

KMO Measure of Sampling Adequacy

	MSA
Overall	0.807
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0.824
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	0.863
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	0.889
Me siento útil con la labor que realizo.	0.837
El ambiente donde trabajo es confortable.	0.798
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0.806
Me disgusta mi horario.	0.535
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	0.774
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	0.801
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0.872

KMO Measure of Sampling Adequacy

---

	<b>MSA</b>
El horario de trabajo me resulta incómodo.	0.533
Me complace los resultados de mi trabajo.	0.870
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	0.758
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	0.849
Me gusta el trabajo que realizo.	0.826
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	0.823
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	0.892
Me gusta la actividad que realizo.	0.829
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	0.898

---