

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**Cultura organizacional y condiciones laborales en los trabajadores de
limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima - 2019**

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:
Bach. Rosmeri Elisa Poma Munguia

Asesor:
Mg. Filomeno Alejandro Peralta Izarra

Ayacucho - Perú

2024

DEDICATORIA

A mi fuente y motivo de vida, Danahi Jhiredh Pillaca Poma, a mis padres Maximiliana Mungúa Huamán y Marcelino Poma Solier, por todo lo que me dieron.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haberme brindado conocimientos en mi formación profesional.

A mi Escuela Profesional de Trabajo Social; lugar donde obtuve conocimientos académicos relacionados a mi formación profesional, expreso mi agradecimiento a toda la plana de docentes.

A los trabajadores de limpieza de La Municipalidad Distrital de Independencia, Lima, quienes me brindaron su apoyo, para obtener la información requerida en la investigación, mi agradecimiento imperecedero a todos ellos(as)

Al profesor asesor Mg. Filomeno Peralta Izarra, por haberme brindado su incansable apoyo en el proceso de la investigación; un sincero agradecimiento.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito, explicar cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019. La metodología, es de nivel básico, presenta un diseño es no experimental – transversal. La hipótesis, fue la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019. Conclusión; Dentro de la organización y las relaciones, se comprueba que influyen en la cultura laboral de los trabajadores de limpieza; en el cumplimiento de sus funciones, en un 110 (94%) “siempre” porque son conscientes de las normas y obligaciones que impone el Municipio, así mismo, en un 110 (94%) se comprueba, que existe “siempre” el respeto a los jefes, porque en la cultura organizacional están contempladas la normas y valores de respeto. Se comprueba que las relaciones influyen en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública, en el trato dentro de una percepción de respeto en un 90 (77%) “a veces” reconoce que existe el respeto y consideración de sus compañeros de trabajo, así mismo, se comprueba que existe marginación en un 80 (68%) “nunca” marginados por los trabajadores dentro del Municipio. Se comprueba que en relaciones existe una comunicación de respeto con los jefes en un 112 (96%) “siempre” para el cumplimiento de las obligaciones encomendadas.

Palabras Clave: Cultura Organizacional y Condiciones Laborales.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I.....	12
MARCO TEÓRICO	12
1.1. Antecedentes de la Investigación	12
1.1.1. Internacional	12
1.1.2. Nacional	14
1.1.3. Local.....	17
1.2. Bases teóricas.....	19
1.2.1. Teoría organizacional	19
1.2.2. Teoría de ajuste en el trabajo	20
1.2.3. Teoría de los dos factores	21
1.2.4. Enfoques de derechos humanos.....	22
1.2.5. Enfoques de derechos laborales	22
1.3. Marco conceptual.....	23
1.3.1. Cultura organizacional.....	23
1.3.2. Satisfacción laboral.....	25
1.3.3. Condiciones laborales	26
1.3.4. Salud.....	27
1.3.5. Seguridad.....	27
1.3.6. Alimentación.....	28
1.4. Marco normativo	28
CAPITULO II	31
METODOLOGÍA	31
2.1. Planteamiento del problema	31
2.2. Formulación del problema	33
2.2.1. Problema general	33
2.2.2. Problemas específicos	34
2.3. Objetivos	34
2.3.1. Objetivo general.....	34

2.3.2. Objetivos específicos	34
2.4 Justificación.....	35
2.4.1. Interés personal.....	35
2.4.2. Relevancia.....	35
2.4.3. Viabilidad	36
2.5. Hipótesis y operacionalización de las variables.....	37
2.5.1. Hipótesis general	37
2.5.2. Hipótesis específicas.....	37
2.5.3. Operacionalización de variables.....	37
2.6. Matriz de operacionalización.....	39
2.7. Metodología de la investigación	40
2.8. Tpo	40
2.9. Nivel	40
2.10. Diseño.....	40
2.11. Enfoque de la investigación.....	40
2.12. Población.....	41
2.13. Muestra	41
2.14. Unidad de análisis	42
2.15. Técnica e instrumento.....	42
2.15.1. Técnica	42
3.1. Características generales.....	44
3.2. Variable Independiente: Cultura Organizacional	45
3.2.1. Dimensión: Organización.....	45
3.2.2. Diensión: Relaciones	47
3.2.3. Dimensión: Conflictos.....	49
3.2.4. Dimensión. Identidad.....	51
3.2.5. Dimensión: Satisfacción laboral	52
3.3. Variable Dependiente. Condiciones laborales	56
3.3.1. Dimensión: En salud	56
3.3.2. Dimensión: En seguridad	61
3.3.3. Dimensión: En alimentación	63
3.4. Discusión	64
CONCLUSIONES	70

RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS.....	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Guía de encuesta	81
Anexo 3. Fotografías	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	39
Tabla 2. Población de Trabajadores Municipales.....	41
Tabla 3. Escala de likert	43
Tabla 4. Sexo por trabajadores	44
Tabla 5. Grado de Instrucción de los trabajadores	45
Tabla 6. Cumplimiento de funciones de los trabajadores.....	45
Tabla 7. Respeto a los jefes, por los trabajadores.....	46
Tabla 8. Relaciones de respeto entre los trabajadores de limpieza.....	47
Tabla 9. Percepción sobre la marginación de los trabajadores de limpieza.....	48
Tabla 10. Comunicación con los jefes, por parte de los trabajadores.....	48
Tabla 11. Percepción de envidia entre los trabajadores de limpieza	49
Tabla 12. Apoyo del Municipio a los trabajadores de limpieza	50
Tabla 13. Identificación institucional.....	51
Tabla 14. Motivación para el trabajo.....	52
Tabla 15. Conformidad con el trabajo de los trabajadores nombrados	53
Tabla 16. Conformidad del trabajo de los trabajadores contratados.....	53
Tabla 17. Cumplimiento con el horario de trabajo.....	54
Tabla 19. Reconocimiento al sobretiempo de los trabajadores de limpieza	55
Tabla 20. Enfermedades por la limpieza pública	56
Tabla 21. Deterioro físico por las condiciones de trabaj	57
Tabla 22. Estado anímico en los trabajadores de limpieza pública	58
Tabla 23. Residuos sólidos que afectan las vías respiratorias en los trabajadores.....	58
Tabla 24. Residuos sólidos que afectan el ojo y la piel.....	59
Tabla 25. Efectos de la contaminación sonora	60
Tabla 26. Riesgos de accidentes en el trabajo	61
Tabla 27. Dotación de implementos de seguridad personal	62
Tabla 28. Conocimiento de las normas en el trabajo.....	62
Tabla 29. Tiempo de uso de alimentación.....	63
Tabla 30. Consumo de alimentos contaminados	64

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó por interés profesional en explicar, porque la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia (MDI).

Mi permanencia en el municipio, como Trabajadora Social, me permitió conocer más de cerca la realidad laboral de los trabajadores, en ese sentido me planteé como objetivo general: describir cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la MDI; asimismo, se plantea como objetivos específicos las siguientes: a) Analizar cómo la organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la MDI; b) Identificar cómo las relaciones influyen en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública de la MDI; c) Analizar cómo los conflictos influyen en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública de la MDI; d) Demostrar cómo la identidad influye en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública de la MDI y e) Explicar cómo la satisfacción laboral influye en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública de la MDI.

En la metodología utilizada se ha tomado en cuenta que corresponde a tipo de investigación básico, nivel descriptivo porque buscó describir situaciones importantes de las personas en estudio, presenta un diseño no experimental – transversal porque no se manipula la información correspondiente a las variables dentro de un momento dado, presenta, como estudio a la población total, conformado por 117 trabajadores municipales. Dentro del trabajo realizado, fue importante resaltar las condiciones laborales, en la elaboración de la presente tesis, resaltando la situación de la salud como afecta en las enfermedades, en los deterioros físicos y malestares emocionales, están propensos a la

seguridad personal mediante riesgos a los accidentes por el trabajo que realizan en la vía pública, así como el consumo de alimentos en la vía pública afectan la salud de los trabajadores de limpieza.

Dentro de mi formación profesional en Trabajo Social fue importante, conocer esta problemática social dentro de un contexto urbano está afectando a una población que trabaja en condiciones desfavorables para su salud y consecuentemente está ocasionando un deterioro permanente a sus condiciones de vida.

Con fines de una correlación secuencial, la investigación se dividió en III capítulos abordados de la siguiente manera:

El capítulo I, aborda el marco teórico tomando en cuenta los antecedentes dentro de un contexto internacional, nacional y local, bases teóricas que permitieron explicar las teorías sobre el tema de investigación, y el base conceptual orientado a manejar categorías de cultura organizacional y condiciones laborales y el marco normativo que permitió aplicar los dispositivos legales laborales.

El capítulo II, utiliza una metodología, de tipo básico y diseño descriptivo acorde del planteamiento del problema y su posterior formulación en problemas específicos. Así como la justificación por el interés personal y profesional, su relevancia y viabilidad en la investigación; así también, su formulación en hipótesis y la operacionalización para la medición de los indicadores.

El capítulo III, explica los resultados obtenidos los cuales se encuentran en concordancia a los objetivos e hipótesis llevando a su discusión mediante las variables y su demostración.

Finalmente se exponen las conclusiones por cada objetivo específico planteado y las recomendaciones pertinentes.

Como corolario final, agradezco a los trabajadores de limpieza del Municipio, por la disponibilidad del tiempo que me proporcionaron de manera espontánea y colaboradora, debo de reconocer y apreciar, aun trabajando en condiciones de riesgo en su salud, como realizan su trabajo de manera responsable.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación.

1.1.1. Internacional.

Guillermo (2020) en su tesis: *“Programa de Higiene y Seguridad sobre los riesgos laborales para el personal de limpieza del Hotel Howard Johnson – Villa Carlos Paz, Córdoba”*. Las conclusiones fueron: “80 colaboradores que posee el hotel poseen un mínimo conocimiento sobre higiene y Seguridad en el Trabajo”. (p.25).

Riquelme et al. (2020) en su tesis: *“Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía, Chile”*. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo. Las conclusiones:

Podemos dar cuenta de las diferencias de género que se evidencian en diversas variables tales como: 1) Acceso diferenciado al sistema de salud, donde no encontramos ninguna mujer que pertenezca al sistema privado; 2) Diferencias de género en el tiempo de permanencia en el trabajo, donde claramente las mujeres se ubican entre un año y cinco años; 3) Diferencias en las actividades que realizan hombres y mujeres al llegar a su casa, y 4) Diferencias salariales, donde

manifiestamente las mujeres se ubican en los salarios más bajos, a pesar de ser un sector altamente feminizado. (p.1826).

García (2018) en su tesis: “*Condiciones de trabajo en operarios de limpieza general*”. Es de abordaje cuantitativo con diseño descriptivo de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 237 operarios. Las conclusiones fueron:

Los peligros presentes en cada una de las condiciones de trabajo, encontrando nivel de riesgo intolerable en las condiciones locativas por transitar en superficies inestables, irregulares o deslizantes (pisos húmedos); y nivel de riesgo importante en contaminantes químicos, por exposición a vapores orgánicos derivados del hipoclorito de sodio; contaminantes biológicos, por exposición a sustancias, desechos y fluidos corporales; condiciones de seguridad: a) condiciones locativas, por el desarrollo de tareas en escaleras fijas con posibilidad de sufrir accidentes; b) almacenamiento, por insuficiente capacidad y ventilación; c) control de incendios, por la inadecuada separación en el almacenamiento de sustancias oxidantes (hipoclorito de sodio) con líquidos inflamables; y condiciones de la tarea -carga física, por la realización de tareas que demandan la misma postura (de pie o caminando) durante la mayor parte de la jornada, esfuerzos o posturas forzadas y movimientos repetitivos.(p.9).

Falcones (2014) en su tesis: “*Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*”. Es un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, el objetivo principal fue determinar las características de la cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. Para el estudio se tomó una muestra de 30 personas, se aplicaron como técnicas, la encuesta y la entrevista. Las conclusiones fueron las siguientes:

Los resultados revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. Con respecto

al tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain, se determinó que es la “de la persona – adhocracia” ya que el personal tiene un alto grado de empoderamiento en sus funciones, son personas altamente capacitadas que de manera autónoma toman decisiones, generan e implementan mejoras, cambios positivos para la compañía. En la organización tienen una estructura bien definida, con procedimientos claros y a la mano de todo el personal. (p.49).

Para la investigación, permitió comprender como la cultura organizacional tiene características, centradas en el trabajo cooperativo, dentro de un reconocimiento al trabajo que realizan los trabajadores de limpieza, presenta un carácter dominante que ocasiona condiciones desfavorables a los trabajadores, ocasionando deterioro en sus condiciones de vida.

1.1.2. Nacional.

Sandoval et al. (2022) en su tesis: “*Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022*”. Fue de tipo cuantitativo, básico correlacional. Las conclusiones fueron: “El 74.2% de trabajadores reportaron ausencia laboral por enfermedad, mientras que el 25.8%, por accidente. El 38.2% de trabajadores tienen condiciones laborales adecuadas, mientras que el 61.8%, indica condiciones laborales inadecuadas”. (p.55).

Lorenzo (2022) en su tesis: “*Condiciones laborales y su relación con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco 2022*”. Tesis de corte analítico, observacional de corte transversal en 123 trabajadores del área de limpieza pública; los instrumentos aplicados fueron un cuestionario de condiciones laborales y de estado de salud fiabilizados previamente; las hipótesis se comprobaron con el Chi Cuadrado de Independencia con una significancia $p \leq 0,05$. Las

conclusiones fueron: “51,2% de trabajadores encuestados percibieron inadecuadas condiciones laborales y 48,8% valoraron las condiciones laborales como adecuadas en esta entidad”.

Pacora (2021) en tesis: “*Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019*”. Investigación de tipo correlacional

La tesis consultada, sirvió a la investigación porque ayudó a describir las condiciones laborales específicamente en el vestuario y la limpieza personal, así también permitió comprender las relaciones asimétricas que existen con los directivos, finalmente como les afecta en la salud las condiciones ambientales.

García (2018) en su tesis: “*Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*”. El tipo de investigación es básico, nivel descriptivo, carácter cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental descriptivo. El objetivo principal fue describir las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca, la unidad de análisis son los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca que laboraron hasta abril del 2018, la población fue de 49 trabajadores nombrados y contratados, la muestra fue la misma de la población, método análisis síntesis, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario y para la cualitativa de utilizo la entrevista con su instrumento guía de entrevista.

Las conclusiones fueron:

Las condiciones ambientales el 55.10% de trabajadores manifiesta que la indumentaria recibida por parte de la MPCH “nunca” le protege de los cambios climáticos, lo cual les genera problemas en su salud; el 49% manifiestan que la municipalidad no cuenta con espacios adecuados para realizar su aseo personal luego de cumplir con sus labores; en lo que respecta a las condiciones de tiempo el 73.4% cumplen una jornada de trabajo de 8 horas, el 91.8% su remuneración es acorde con la normatividad, el 61.2% se encuentran satisfechos con el horario de trabajo y el 91.8% gozan de vacaciones; en lo que respecta a las condiciones sociales el 65.3% manifiestan que tienen una relación adecuada con sus jefes y que reciben motivación, el 30.6% no tienen amigos de confianza en el trabajo, el 42.9% algunas veces sus compañeros se tratan con respeto, el 38.8% se apoyan entre compañeros (...) las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la MPCH se manifiestan a través de las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y las condiciones sociales. (p.10).

Akamine (2017) en su tesis: “*Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017*”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital María Auxiliadora en el año 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue básico, según su nivel fue correlacional y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadora. Por lo tanto, la población y la muestra estuvieron conformada por 179 trabajadores.

Los resultados fueron los siguientes:

Se logró establecer que entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora existe una relación positiva, donde el valor calculado para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y donde se llegó alcanzar un coeficiente de Correlación de Spearman de 0.796, donde podemos confirmar que estas dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva significativa. Traduciéndose que en la medida que las condiciones de trabajo son regulares, la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores es baja. Cuando se evaluó sobre la temporalidad de las normas legales y la satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora pudo determinarse que existe una Relación Positiva; obteniéndose el cálculo de Valor para $p=0.000$, produciéndose significancia de 0.01 (bilateral), con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.791, estableciéndose así, que ambas variables están estrechamente relacionadas, en una correlación estadísticamente positiva significativa.; es decir que en la medida que se tiene la Temporalidad de las Normas legales de manera regular, la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores será baja. (págs. 92,93).

La tesis consultada, fue útil para la investigación en la medida que establece una correlación entre las condiciones y satisfacción laboral de los trabajadores regulado por las normas legales, que favorecen a los intereses de los directivos.

1.1.3. Local.

Esquivel (2019) en su tesis: “*Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región Ayacucho en el año 2019*”. tiene por objetivo determinar las diferencias entre las condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales. Metodológicamente, el

diseño de investigación es aplicado, descriptivo con dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) y transversal. la población compuesta por 160 trabajadores y la muestra compuesta por 86 trabajadores de los diferentes regímenes de ambas municipalidades. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento principal el cuestionario basado en la escala de Likert. También se recurrió a la entrevista.

Como principal conclusión se halló que: “no existe diferencias significativas entre las condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la región Ayacucho en al año 2019”. (p. 11).

Aporta la tesis, a la investigación en la medida que explica las condiciones laborales de inseguridad, bajo una normatividad, establecido bajo el régimen CAS que no garantiza la permanencia de los trabajadores de limpieza pública, por lo tanto, trabajan dentro de una incertidumbre laboral.

Quispe et al. (2017) en su tesis: “*Seroprevalencia de Leptospirosis en Trabajadores de Limpieza Pública del Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho*”. El estudio fue observacional de tipo descriptivo y de corte transversa, la población evaluada fueron los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital. Las conclusiones:

La seroprevalencia de anticuerpos antileptospirosis en los trabajadores de limpieza pública del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, fue de 7.32%. No se encontraron factores asociados a la positividad a anticuerpos antiLeptospira en estos trabajadores. (p.429).

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Teoría organizacional.

La teoría estudia la organización como:

Grupos de personas; es decir hace énfasis en las relaciones humanas entre empleados. Esta delega plena autoridad, autonomía del trabajador, confianza, apertura, dinámica grupal e interpersonal. Esta teoría de las relaciones humanas trae aportes sobre la motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc., estos aspectos son criticados duramente por los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, etc.; esto debido a que se considera por primera vez el otro lado de la moneda., considerando una nueva concepción de la naturaleza del ser humano, como lo es el ser social. (Mayo, 1930).

Esta teoría establece la diferencia existente entre la organización cultural, señala como deben establecerse las relaciones humanas entre los trabajadores y las autoridades, resaltando que en los tiempos actuales se organiza de acuerdo a la delegación de funciones a los trabajadores brindándoles autonomía y confianza y en proceso crear liderazgos que puedan surgir, todo esto dentro de una comunicación horizontal. Lo contrario a lo que señala es la organización cultural antigua, donde se establecen jerarquías y mandatos verticales, sin respetar los derechos laborales de los trabajadores.

García (2018) señala, en relación a los trabajadores que tienen diferentes experiencias y perspectivas, la importancia de la gestión de las emociones dentro de sus relaciones sociales:

Los trabajadores son seres sociales complejos, con sentimientos, temores, deseos. Esta teoría expresa que los seres humanos se comportan en los distintos aspectos de su vida como consecuencia de diversos factores motivaciones, los cuales surgen

de las necesidades del sujeto. Así mismo resalta la importancia de las relaciones interpersonales, es así que se considera que de existir dificultades en las relaciones de grupo aumentaría la rotación de personal, existiría una baja moral, habría un aumento en la fatiga, se reducirían los niveles de desempeño, es decir que en general la comunicación es un factor tan relevante que influye notoriamente en sus actividades tanto personales como laborales. Siendo entonces considerado el sujeto como un ser social, con autoridad, capaz de relacionarse, y por tanto expuesto a la fatiga, se considera la importancia de los períodos de descanso y las pausas, no sólo porque permiten reducir la fatiga física individual, sino porque principalmente permiten la interacción y la socialización entre los grupos. Es a partir de esto que se le da importancia al comportamiento de los grupos, las normas del grupo y el control social. (p.20).

Esta teoría resalta dentro de las condiciones laborales que los trabajadores son personas que tienen diferentes expresiones en sus sentimientos, temores, así como dificultades en sus relaciones interpersonales, situación que también se presentan en los trabajadores de limpieza, por la inseguridad laboral, a ello agrega que se encuentran bajo una situación insegura como la rotación de los trabajadores, el cual ocasiona un deterioro moral, así también evidencia el autor, la fatiga permanente que presentan los trabajadores, por las condiciones de trabajo que realizan, afectándoles a la salud.

1.2.2. Teoría de ajuste en el trabajo.

La relación entre el empleado y su entorno laboral se fundamenta en la noción de que cada trabajador persigue la concordancia entre sí mismo y las condiciones de su empleo. Esta concordancia se refiere a que un individuo procura atender determinadas exigencias a través de su trabajo y se involucra en un procedimiento en el que busca cumplirlas. Los autores se refieren a este proceso como adecuación en el ámbito laboral (Peiró y Prieto, 1996).

Esta teoría del ajuste del trabajo consiste en explicar, la relación que establece el trabajador y el ambiente, donde busca una correspondencia para poder cubrir sus necesidades y satisfacer sus demandas personales y sociales. Para la investigación, permite comprender que los trabajadores de limpieza, se adaptan a las condiciones de trabajo, dentro de una inseguridad, que afecta la salud, de esa manera buscan cubrir sus necesidades personales y familiares.

1.2.3. Teoría de los dos factores.

Los elementos que ocasionan descontento en los empleados provienen de fuentes completamente distintas a las que engendran satisfacción. La teoría se basa en la premisa de que el ser humano posee un sistema dual de requerimientos: el anhelo de eludir el sufrimiento o circunstancias desagradables y el deseo de expandirse emocional e intelectualmente. Debido a sus notables diferencias cualitativas, cada categoría de necesidad en el contexto laboral demanda distintos estímulos. Por consiguiente, podemos hablar de dos categorías de factores que influyen en la motivación en el entorno laboral (Herzberg, 1959).

Esta teoría tiene su soporte en la idea de la insatisfacción de la necesidad de cómo evitar el dolor, pero también señala existe otra necesidad, como la persona puede avanzar intelectualmente y para ello debe contar con diferentes incentivos, dentro de ello el trabajo como una necesidad del trabajador. En relación a la investigación, contribuye a entender, como los trabajadores de limpieza, buscan satisfacer sus necesidades, mediante el trabajo que realizan, a la vez se convierte en una fuente de trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores (Herzberg, 1959):

1) Factores Higiénicos:

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

2) Factores de motivación:

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

1.2.4. Enfoques de derechos humanos.

Este enfoque de derechos humanos se convierte en un marco que respalda el progreso del desarrollo humano. Desde una perspectiva normativa, se fundamenta en las normas internacionales de derechos humanos, mientras que, desde una perspectiva operativa, se enfoca en la promoción y protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que son fundamentales en los desafíos del desarrollo y rectificar las prácticas discriminatorias y la inequitativa distribución del poder que obstaculizan el avance en cuestiones de desarrollo (Manuel, 2016).

1.2.5. Enfoques de derechos laborales.

Se consideran:

Tres derechos humanos al trabajo digno, la alimentación y la salud establecidos en el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con tal propósito, se analizan los factores que pueden influir en el alcance y efectividad de los derechos humanos laborales en un contexto de

globalización (...). La situación laboral real es contrastada con lo anterior (...). (CEPAL, 2013).

1.3.Marco conceptual.

1.3.1. Cultura organizacional.

Como lo hace notar Trejo (2008), la mejora de la capacidad organizativa abarca desde la comunicación efectiva hasta el liderazgo adecuado, promoviendo una mayor cooperación y confianza entre los miembros.

Es mejorar la capacidad de la organización para manejar su funcionamiento interno y externo, así como las relaciones. Esto incluiría aspectos tales como: la mejora de los procesos interpersonales y de grupo, una comunicación más eficaz, mayor capacidad para hacer frente a problemas de la organización de todo tipo, procesos de toma de decisiones más eficaces, estilo de liderazgo más adecuado, mejores aptitudes en lidiar con los conflictos y mayores niveles de confianza y de cooperación entre los miembros de la organización. (2008,p.1).

Según Gross, la cultura organizacional, con sus valores y tradiciones compartidas, ejerce una poderosa influencia en el comportamiento y el desempeño de los empleados:

Se ha descrito como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. Aquellas organizaciones en que los valores fundamentales están profundamente arraigados y son compartidos, tienen mayor influencia sobre los empleados, además se ha encontrado que son más leales y están asociadas con el alto desempeño organizacional. Los empleados "aprenden" dicha cultura de diversas maneras, las más comunes son a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje. Esto influye y condiciona la forma en que los gerentes planean, organizan, dirigen y controlan la organización. (2007, p. 2)

Para Segredo et al., La cultura organizativa puede ser un factor determinante en la implementación exitosa de la estrategia empresarial o convertirse en un obstáculo si no existe coherencia entre ambas.

La cultura de la organización o la cultura organizativa pueden facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si se parte de la premisa de que la estrategia institucional, además de conducir a la organización hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la misma. (2017, p. 93).

Es un “Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la institución” (Gross, 2007).

Según Segredo et al., las estructuras organizativas son un reflejo de la cultura de una comunidad institucional y pueden adaptarse al cambio o mantenerse dentro de límites formales:

Son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional (2017, p. 94).

1.3.2. Satisfacción laboral.

En la opinión de Hannoun, la satisfacción laboral es un concepto complejo que abarca la actitud general de una persona hacia su trabajo y su interacción con diversos aspectos organizacionales y sociales.

Como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo (2011, p.15).

También lo define como:

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: Las necesidades, los valores y rasgos personales (Hannoun, 2011, p.15).

Por su parte, Buetow señala que la actitud del trabajador hacia su trabajo se fundamenta en sus creencias y valores, influyendo tanto las características del puesto como sus expectativas:

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes

son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser" (s.f, p.2).

En palabras de Bastardo, la satisfacción laboral se define como la evaluación que hace el trabajador de su propio desempeño y las condiciones que lo rodean en el trabajo:

Una actitud hacia lo que hace la gente en su trabajo. En general, una actitud es una evaluación, juicio u opinión hacia un referente cualquiera (objetos, personas o hechos). Entonces, la satisfacción laboral es la evaluación, opinión o el juicio del trabajador hacia el referente mi propio desempeño laboral (mi trabajo) y las circunstancias que lo rodean (ambiente, compañeros, jefe, etc.) (2014, p.9).

1.3.3. Condiciones laborales.

Las condiciones laborales abarcan cualquier elemento del empleo que pueda tener repercusiones adversas para la salud de los empleados. Esto incluye, además de los aspectos relacionados con el entorno y la tecnología, las cuestiones vinculadas a la estructura y la gestión del trabajo. A pesar de reconocer que las enfermedades no son ajenas a la condición humana y son parte integral de la misma, al igual que la salud, es innegable que en el ámbito laboral estamos expuestos a sustancias, materiales y maquinarias peligrosas, a demandas físicas extremas y condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, entre otros factores (ISTAS, s.f).

Estas hacen referencia “a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo”. (SESAME, s.f).

Así también señala Buelvas et al. (2013), la importancia del entorno laboral y las condiciones ambientales en la satisfacción de los trabajadores:

Una característica saliente del entorno laboral en el que se involucran temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otros, derivando gran importancia por el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas al ambiente físico y social, a la organización, características de las tareas, a la salud y la seguridad, entre otras (...) aquellos factores que condicionan el trabajo de los empleados y que impactan considerablemente en la CVL. En la revisión realizada se encontró que los factores se dividen en: Condiciones Ambientales: involucra aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales, la carga de trabajo, condiciones Ergonómicas: relacionadas con el sitio de trabajo donde el empleado desarrolla sus actividades y el bienestar que este le ofrece y condiciones Económicas: encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido. (2013, p.2).

1.3.4. Salud.

En el ámbito de la salud, las circunstancias del empleo, la forma en que se lleva a cabo el trabajo remunerado, incluyendo los diferentes tipos de acuerdos contractuales, las horas laborales, la distribución de las responsabilidades por género, y las cargas adicionales como la La doble jornada, entre otros factores, desempeñan un papel significativo en la calidad de vida y el bienestar. Es esencial reconocer que cuando hablamos de salud laboral y, en consecuencia, de salud en el entorno laboral, no podemos pasar por alto ninguno de estos aspectos.(ISTAS, s.f).

1.3.5. Seguridad.

Buelvas et al. (2013) consideran que, las condiciones de trabajo son un conjunto de factores que influyen en el desempeño y bienestar de los trabajadores:

Aparte de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. En este contexto, las condiciones de

trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado. (2013,p.2).

1.3.6. Alimentación.

Dentro de las condiciones alimentarias:

La alimentación en el trabajo es considerada como un elemento secundario o como un estorbo por parte de algunos empleadores, y entonces son una "oportunidad perdida" de aumentar la productividad y la moral. Los comedores, cuando existen, suelen ofrecer una selección rutinaria y escasamente variada. Las máquinas expendedoras generalmente ofrecen alternativas poco saludables. Los restaurantes cercanos pueden resultar caros o escasos. Los alimentos vendidos en puestos callejeros están expuestos a contaminación por bacterias. Con frecuencia, los trabajadores no tienen tiempo para comer, o un lugar donde hacerlo, o el dinero suficiente para comprar comida. (OIT, 2005).

1.4. Marco normativo.

La Constitución política (1993), fija normas que garantizan el derecho que tiene toda persona a la protección de su salud y gozar de un ambiente equilibrado. Establece asimismo que es el Estado quien determina las políticas nacionales de salud y ambiente, en los artículos:

Artículo 22°. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social.

Artículo 195°. - Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. (pp.8-48).

Políticas públicas que promueve el estado en relación al empleo son: “Fortalecer e institucionalizar los servicios públicos de empleo para facilitar la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo formal y promover y garantizar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión”. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2016,p.1).

Ley 29783 (2011), de seguridad y salud en el trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR:

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (p.44864).

Ley N° 27972 (2005) - Ley Orgánica de Municipalidades:

Artículo 37.- Régimen Laboral. Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (p.26).

Ley que formaliza y protege la labor de los trabajadores de la limpieza pública Municipal: “Ley que tiene como finalidad garantizar la protección de los trabajadores de limpieza pública en toda la república del Perú, declarando su actividad como un servicio esencial que el Estado garantiza a través de los gobiernos locales”. (Congreso de la República, 2020).

El DL N°1224:

El marco legal que permite que las concesiones del servicio de limpieza, no toma en cuenta a los trabajadores del rubro, con los argumentos de fomentar la inversión privada ampara a las empresas, en la práctica esto genera más corrupción porque permite concertar a las empresas con contratos y costos sobrevalorados por las cuales los municipios pagan millones de soles que, en última instancia, no se reflejan en los sueldos que pagan a sus trabajadores las empresas. Los trabajadores de limpieza no sólo tienen sueldos paupérrimos sino también contratos de trabajo precarios que vulneran sus derechos laborales. Estos servidores públicos por la naturaleza de su trabajo y medio en el que se desenvuelven están expuestos a riesgos de enfermedades relacionados con la contaminación de agentes químicos, biológicos, físicos, etc. (Congreso de la República, 2020, p.6).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Planteamiento del problema.

Para la investigación es importante lo que señala La Organización Internacional del Trabajo (2021):

Las principales causas de muerte fueron la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (450 000 muertes); el accidente cerebrovascular (400 000 muertes) y la cardiopatía isquémica (350 000 muertes). Los traumatismos ocupacionales causaron el 19% de las muertes (360 000 muertes). (p.1).

Conforme señala esta organización existen problemas en relación a la salud por parte de los trabajadores de la limpieza pública situación que propicia el permanente riesgo que se encuentran asociados con la muerte. Así mismo, se señala lo que sucede en Bolivia:

La prevalencia de patologías en este grupo de trabajadores es bastante alta. En el primer lugar se encontraron los problemas originados por los dolores de extremidades los cuales son sumamente frecuentes (81.4%). La segunda patología en orden descendente fue la conjuntivitis (81%). Las lumbalgias ocupan también un lugar preponderante ya que en un 79.1% los trabajadores refieren padecer de este problema. También con frecuencias altas se encuentran la cefalea (76.7%) y la debilidad (73.8%). (García, 1997,p.7).

Que existe una alta incidencia en relación a la salud mediante la presencia de enfermedades que afectan al organismo humano el cual se presenta de manera constante, en ese sentido estos trabajadores de la limpieza pública se encuentran expuestos a diferentes malestares físicos y psicológicos como producto del trabajo y los riesgos que afrontan en la vía pública.

Según La Contraloría General de la República (2022) en su informe anual señala que:

El 71% (494) de los municipios no ha verificado si el personal del servicio de limpieza pública cumple con los exámenes médicos ocupacionales (sobre tuberculosis, VIH, hepatitis, entre otros); el 55% (383) reporta que dicho personal no tiene vacuna antitetánica, mientras que 63.9% (445) de las municipalidades informó que no cuenta con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para el referido personal. Adicionalmente, el 12.8% (89). (p.1,2).

Señala en relación a los trabajadores de la limpieza pública que se encuentran expuestos a contraer diferentes enfermedades propias del trabajo que realizan, en ese sentido contraen enfermedades que afectan a su organismo humano sobresaliendo malestares estomacales, así mismo se encuentran expuestos a los riesgos que ocasionan los trabajos relacionados con la limpieza pública.

Dentro de la cultura organizacional en relación a los Trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia – Lima, existen normas y funciones que no reconocen las condiciones laborales en la que se desempeñan los trabajadores, en tal sentido, afrontan riesgos y peligros que afectan su condición humana, como el deterioro físico así también, trastornos en los aspectos emocionales como consecuencia de los peligros que se encuentran expuestos en la vía pública.

Existen diferentes factores que afectan a los trabajadores de limpieza, como los desequilibrios emocionales que ocasionan deterioros físicos y trastornos emocionales; que ocasionan diferentes enfermedades que afectan la salud e inestabilidades emocionales.

Señala Castillo y Prieto (2000):

Son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 2000).

En relación a la alimentación, no cuentan con el tiempo necesario para hacer uso de sus alimentos, situación que afecta el normal desempeño metabólico en su organismo y por lo tanto afecta en el deterioro de sus condiciones físicas, así como estar propenso a diferentes enfermedades físicas y emocionales.

Dentro de esta realidad, para los propósitos de la investigación, fueron importantes, conocer cuáles son las condiciones laborales que afectan la situación personal de los trabajadores de limpieza pública, en tal sentido se encuentran en permanente riesgo del deterioro de la salud y consecuentemente de sus condiciones de vida.

Esta situación a futuro va continuar por la falta de atención a los trabajadores de la salud y así mismo sus condiciones de trabajo no tienden a mejorar y consecuentemente seguirán propensos a contraer diversas enfermedades por el trabajo que realizan en la vía pública, en tal sentido la investigación se constituye en un espacio de difusión y comprensión de este problema social.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general.

¿Cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?

2.2.2. Problemas específicos.

- a) ¿Cómo la organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?
- b) ¿Cómo las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?
- c) ¿Cómo los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?
- d) ¿Cómo la identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?
- e) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general.

Describir cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.

2.3.2. Objetivos específicos.

- a) Analizar cómo la organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.

- b) Identificar cómo las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- c) Analizar cómo los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- d) Demostrar cómo la identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- e) Analizar cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.

2.4. Justificación.

2.4.1. Interés personal.

Durante mi permanencia como Trabajadora Social, pude apreciar que existe una organización cultural en los trabajadores de limpieza de la Municipalidad Distrital de Independencia - Lima, donde se evidencia precarias condiciones laborales, que afectan en la salud, seguridad y alimentación de los trabajadores. Situación que motivo realizar una investigación, porque en las condiciones que realizan las actividades los trabajadores de limpieza, son afectados en su dignidad, respeto y en sus derechos humanos.

2.4.2. Relevancia.

La investigación es relevante, porque proporciona información actualizada en relación a la cultura organizacional resaltando como se encuentra organizado en relación al cumplimiento y relaciones con los trabajadores, como las condiciones laborales

evidencian el deterioro en la salud, riesgos en la seguridad, así como el uso de alimentos a la intemperie que afectan un deterioro en la salud y condiciones de vida.

Contribuye a entender esta relación entre la cultura organizacional con las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza, utilizando instrumentos de investigación acorde a los objetivos planteados, los mismos que podrían ser utilizados en posteriores investigaciones.

Del mismo modo, en la práctica sirve con una propuesta para realizar intervenciones, utilizando acciones y actividades en la perspectiva de resaltar la realidad y las condiciones laborales, en la perspectiva mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Desde la perspectiva teórica pretende brindar un aporte al conocimiento actual, teniendo en cuenta que la cultura organizacional viene cambiando permanentemente, porque los comportamientos humanos, varían de acuerdo a las nuevas realidades, buscando contribuir, utilizando y aplicando de nuevos conceptos teóricos.

Dentro del quehacer del Trabajo Social, busca resaltar una problemática social con incidencia laboral, de esa manera se puedan aplicar herramientas para una intervención eficaz y trascendente en la comunidad académica.

2.4.3. Viabilidad.

La presente investigación es viable, porque aborda un problema social con incidencia en los trabajadores de limpieza pública, dentro de una cultura organizacional, así mismo contó con el recurso económico necesario para efectuarlos gastos que demanda la investigación, del mismo modo con la disponibilidad personal de manera permanente y el uso de materiales necesarios para la investigación.

2.5. Hipótesis y operacionalización de las variables.

2.5.1. Hipótesis general.

La cultura organizacional influye negativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas.

- a) La organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- b) las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- c) los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- d) La identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.
- e) la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.

2.5.3. Operacionalización de variables.

Variable independiente

Cultura Organizacional

Dimensiones

Organización

Relaciones

Conflictos

Identidad

Satisfacción laboral

Variable dependiente

Condiciones laborales

Dimensiones

En salud

En seguridad

En alimentación

2.6. Matriz de operacionalización.

Tabla 1.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	HERRAMIENTAS
CULTURA L ORGANIZACIONAL	Organización	Formas	¿Cumple con sus funciones? ¿Respeta a sus jefes?	
		Relaciones	Trato Respeto	¿Crees que te respetan? ¿Crees que te sientes marginada? ¿Existe comunicación con tus jefes?
		Conflictos Identidad	Personales Características	¿Sientes envidia de tus compañeros? ¿Siente apoyo del Municipio? ¿Estas conforme con el trabajo que realizas? ¿Te identificas con el municipio? ¿Tienes motivos para identificarte con el trabajo que realizas?
		Satisfacción laboral	Tipo de vínculo laboral	¿Estando nombrado está conforme con el trabajo que realiza? ¿Estando contratado está conforme con el trabajo que realiza?
			Duración del trabajo	¿Cumple con el horario de trabajo establecido? ¿Sobrepasa su horario de trabajo? ¿Tiene reconocimiento cuando sobrepasa su horario?
CONDICIONES LABORABLES	Enfermedades ocupacionales		¿Tienes enfermedades? ¿Tienes enfermedades respiratorias y digestivas? ¿Te afecta en tu cuerpo el trabajo que realizas? ¿Crees que tu trabajo afecta a tus nervios? ¿Afecta tu trabajo en tu estado anímico?	
	En salud	Deterioro físico		
		Equilibrio emocional		
		Contaminación de los residuos solidos		¿Afecta los residuos sólidos en tus vías respiratorias? ¿Afecta los residuos sólidos a tus ojos y a tu piel?
		Contaminación sonora		¿El ruido afecta en tu salud? Transtornos del sueño, corazón, estomago.
		Accidentes de trabajo		¿Tiene accidentes en el trabajo? ¿Suceden por irresponsabilidad de las personas?
		En seguridad	Normas y seguridad	¿Existe implementos de seguridad para la realización de tu trabajo? ¿Tienes conocimientos de las normas que tienes que cumplir en tu trabajo?
	En alimentación	Tiempo de uso para la alimentación	¿Tienes tiempo para comer tus alimentos normalmente?	
		Alimentación en la interperie	¿Te afecta consumir alimentos fríos en la vía pública?	

Encuestas

2.7. Metodología de la investigación.

2.8. Tipo.

El nivel de investigación es básico, “su objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales”. (Esteban, 2018, p.2).

2.9. Nivel.

Es descriptivo porque “lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir (...) se utilizan tanto la observación cuantitativa (recopilación objetiva de datos que se centran principalmente en números y valores) como la observación cualitativa (mide características de los elementos a investigar)”. (Rus, 2021).

2.10. Diseño.

El diseño es no experimental – transversal, porque, “no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio”. (Arias, 2020, p.50).

2.11. Enfoque de la investigación.

Es cuantitativo “La investigación cuantitativa aplicada al campo social, asume una concepción de la realidad constante y adaptable en el tiempo, por otra parte, contribuye a establecer una posición objetiva del investigador”. (Babativa, 2017,p.14).

2.12. Población.

Para Arias et al (2016), la población debe estar “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios prede terminados”. (p.202).

La población abarca la cantidad de 117 trabajadores de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Independencia:

Tabla 2.

Población de Trabajadores Municipales.

Condición laboral	N°
Total de trabajadores de limpieza pública	117
Nombrados	17
Obreros	80
Cas	20

Fuente. Elaboración de la autora, 2019.

2.13. Muestra.

La investigación, no presenta muestra, es de tipo censal, quiere decir que abarcó a todos los trabajadores de limpieza pública.

Zecenarro (2018), Indica “cuando existe poco número de personas, no será necesario extraer una muestra, más bien se trabajará con el 100% que es toda la población, presentando una muestra tipo censal” (p.72).

2.14. Unidad de análisis.

Durán (2017):

Las unidades de análisis parten de descartar el verbo de los respectivos objetivos específicos de la investigación, la cual permitirá generar interrogantes, en las cuales, serán establecidas como guion de entrevistas, para obtener la información requerida por los informantes clave seleccionados. (p.6)

La unidad de análisis está compuesta por los trabajadores de la Subgerencia de limpieza de la Municipalidad Distrital de Independencia - Lima.

2.15. Técnica e instrumento.

2.15.1. Técnica.

Encuesta:

Gutiérrez (2019), la encuesta es “aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.83).

Esta técnica se utilizó en el desarrollo de la investigación, permitió tener un mayor contacto y una mejor apreciación de las actividades en el trabajo de campo.

2.15.2. Instrumento.

Dentro del procedimiento se ha aplicado el cuestionario, elaborado bajo un conjunto de preguntas estructuradas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Cuestionario:

Para obtener la información se ha utilizado como instrumento el cuestionario.

Salguero (2018), señala como:

Una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo (p.61).

Según la escala de Likert (2003) presenta tres opciones:

Tabla 3.

Escala de likert

Escala de Likert	
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Fuente. Elaboración de la autora, 2019.

La escala Likert, tiene un nivel ordinal y es caracterizado por ubicar una serie de frases seleccionadas en una escala con grados de siempre/a veces/nunca.

CAPITULO III

RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos de investigación a 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima, se han obtenido los siguientes resultados que han permitido su interpretación y posterior análisis.

3.1. Características generales.

Tabla 4.

Sexo por trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Femenino	90	77%
	Masculino	27	23%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas, 2019.

La tabla 4, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al sexo de los trabajadores de limpieza pública, un 90 (77%) son de sexo femenino, son apropiadas para al trabajo de limpieza pública, porque presentan condiciones y capacidades para esta actividad, un 27 (23%) son de sexo masculino, mediante el apoyo en la movilidad son operadores, encargados del personal y distribución de los bienes de trabajo.

Tabla 5.*Grado de Instrucción de los trabajadores*

Frecuencia		Porcentaje	
Indicadores	Primaria	40	34%
	Secundaria	77	66%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 5, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al grado de instrucción, un 77 (66%) presentan secundaria, porque no tuvieron oportunidades económicas y familiares para la continuación de sus estudios, un 40 (34%) presentan primaria, por condiciones económicas y formación machista de sus progenitores y ausencia de interés, por parte de ella en persistir con sus estudios.

3.2.Variable Independiente: Cultura Organizacional.

3.2.1. Dimensión: Organización.

Se entiende por organización a las normas que rigen los principios de una institución, el cual dirige el comportamiento de sus miembros.

Tabla 6.*Cumplimiento de funciones de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	7	6%
	Siempre	110	94%
Total		117	100%

Nota:

Elaboración
Total

propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 6, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al cumplimiento de funciones; un 110 (94%) “siempre” cumplen sus funciones, porque, muestran responsabilidad y reconocen que pueden ser despedidos del trabajo, un 7 (6%) “a veces” cumplen porque realizan otras actividades.

Tabla 7.

Respeto a los jefes, por los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	7	6%
	Siempre	110	94%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 7, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al respeto a los jefes, un 110 (94%) “siempre” muestran evidencias de respeto, dentro de la cultura organizacional, reconocen a la autoridad, un 7 (6%) “a veces” por sus formación personal e ignorancia en respetar, la jerarquía dentro de la cultura organizacional.

3.2.2. Dimensión: Relaciones.

Son comunicaciones que se establecen entre los trabajadores, son importantes porque fomenta un ambiente de respeto y confianza.

Indicador. Trato.

Tabla 8.

Relaciones de respeto entre los trabajadores de limpieza.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	20	17%
	A veces	90	77%
	Siempre	7	6%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 8, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al respeto al trabajador de limpieza un 90 (77%) “a veces” reconocen que tiene el respeto de sus compañeros del Municipio, evidenciado en el saludo y reconocimiento a la experiencia al trabajo que realizan, un 20 (17%) “nunca” perciben indiferencia por el trabajo que realizan en ese sentido sienten que no son valorados, un 7 (6%) “siempre” reconocen estimulación permanente por el trabajo que realizan en ese sentido, se sienten útiles y valorados dentro del Municipio.

Tabla 9.

Percepción sobre la marginación de los trabajadores de limpieza.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	80	68%
	A veces	20	17%
	Siempre	17	15%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 9, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a la percepción sobre la marginación del trabajador de limpieza, un 80 (68%) “nunca” sintieron se marginados por la actividad que realizan, el cual les otorga seguridad y confianza al trabajo que realizan, un 20 (17%) “a veces” porque consideran que la actividad que realizan no es valorado, ni reconocido, un 17 (15%) “siempre” por el grado de instrucción que tienen, por el trabajo, que realiza, sienten impotencia, por la situación humillante, que afrontan.

Indicador. Respeto.

Tabla 10.

Comunicación con los jefes, por parte de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	5	4%
	Siempre	112	96%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 10, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a la comunicación con los jefes, un 112 (96%) “siempre” reconocen que existe comunicación para el cumplimiento de sus funciones, en ese sentido responden a sus obligaciones, un 5 (4%) “a veces” señalan porque no asisten permanentemente a verificar el trabajo que realizan, por lo tanto, la comunicación no es frecuente con sus jefes.

3.2.3. Dimensión: Conflictos.

Son situaciones que se establecen entre los jefes y los trabajadores, así también entre los mismos trabajadores de acuerdo a sus intereses y que afectan el normal desarrollo en el Municipio.

Indicador. Personales.

Tabla 11.

Percepción de envidia entre los trabajadores de limpieza.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	10	9%
	A veces	80	68%
	Siempre	27	23%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 11, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a la percepción de la envidia entre sus compañeros de trabajo, un 80 (68%) “a veces” reconocen, dentro de la cultura organizacional, existe la envidia, porque tienen reconocimiento y valoración por el trabajo

que realizan de parte de sus jefes, un 27 (23%) “siempre” porque son nominados jefes y tienen prestigio, dentro de sus compañeros de trabajo, un 10 (9%) “nunca” perciben envidia sobre sus trabajos, porque realizan sus trabajos de manera rutinaria, evitando los comentarios de los trabajadores de limpieza.

Tabla 12.

Apoyo del Municipio a los trabajadores de limpieza.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	7	6%
	A veces	90	77%
	Siempre	20	17%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 12, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al apoyo del municipio, un 90 (77%) “a veces” aprecian que existe apoyo en la dotación de vestuario, materiales y herramientas de limpieza, ello les permite un eficiente desempeño laboral, un 20 (17%) “siempre” reconocen el apoyo en vestuario y materiales que permanentemente les otorga el municipio, ante ello realizan sus actividades de manera satisfactoria, un 7 (6%) “nunca” porque consideran realizar los trabajos de limpieza pública, desamparados por el municipio, por eso muestran ausencia de motivación en el trabajo que realizan

3.2.4. Dimensión. Identidad.

Es la imagen que se tiene de una institución, su organización sus objetivos y el comportamiento que tienen los miembros dentro de dicha organización como parte de su historial.

Tabla 13.

Identificación institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	17	15%
	Siempre	100	85%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 13, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a la identificación institucional, un 100 (85%) “siempre” tienen identificación institucional, porque reconocen al municipio como su centro laboral prioritario, espacio donde sienten que existe una organización y valoración al trabajo que realizan, un 17 (15%) “a veces” porque no se involucran con la cultura organizacional, considerando que no son valorados, como trabajadores de limpieza, por lo tanto, no reconocen plenamente, como institución al Municipio.

Tabla 14.*Motivación para el trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	5	4%
	A veces	80	69%
	Siempre	32	27%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 14, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a la motivación para el trabajo, dentro de la cultura organizacional, un 80 (69%) señalaron “a veces” porque los capacitan, incentivan con bonos de reconocimiento, horas extras el cual hace que se sientan estimulados, un 32 (27%) señalaron “siempre” reconocen y aprovechan los reconocimientos que les ofrece como trabajadores las autoridades del municipio y un 5 (4%) dijeron “nunca” no reconocen que existen estímulos y por lo tanto no tienen motivaciones para seguir trabajando.

3.2.5. Dimensión: Satisfacción laboral.

Son las percepciones de conformidad con el trabajo y las condiciones que realizan y a su vez el reconocimiento y valoración que tienen por parte de la institución.

Indicador. Tipo de vínculo laboral.**Tabla 15.***Conformidad con el trabajo de los trabajadores nombrados*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	17	14%
	A veces	90	77%
	Siempre	10	9%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 15, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación con la conformidad del trabajo del personal nombrado, un 90 (77%) señalaron “a veces” porque consideran que el ambiente laboral les proporciona condiciones de trabajo favorables, emocionalmente sienten apoyo y comprensión, un 17 (14%) “nunca” porque, no tienen aspiraciones personales en el trabajo y permanentemente cuestionan al trabajo que realizan, un 10 (9%) señalaron “siempre” porque tienen experiencia, presentan cualidades de liderazgo, el cual les permite posibilidades de ascenso y reconocimiento

Tabla 16.*Conformidad del trabajo de los trabajadores contratados.*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	95	81%
	Siempre	22	19%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 16, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación conformidad de los trabajadores contratados, un 95 (81%) señalaron “a veces” tienen expectativas para la estabilidad laboral y para ello, buscan cumplir con todas sus responsabilidades y de esa manera, poder asegurar seguridad laboral, un 22 (19%) “siempre” porque consideran que es la única actividad laboral que realizan, de esa manera, buscan conseguir la estabilidad en el trabajo que realizan.

Indicador. Duración del trabajo.

Tabla 17.

Cumplimiento con el horario de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	5	4%
	Siempre	113	96%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 17, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al cumplimiento con el horario de trabajo, un 113 (96%) señalaron “siempre” porque tienen supervisión diaria controlando los recorridos de la limpieza, por eso asumen sus responsabilidades personales, un 5 (4%) señalaron “a veces” porque consideran que no es permanente el control de la limpieza, por eso evaden con el cumplimiento del horario de trabajo.

Tabla 18.*Reconocimiento al sobretiempo de los trabajadores de limpieza*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	73	62%
	A veces	33	28%
	Siempre	11	10%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 19, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al reconocimiento al sobretiempo de los trabajadores de limpieza, un 73 (62%) señalaron “nunca” porque el Municipio no les reconoce el sobretiempo, no toman en cuenta dicha acción, en tal sentido, no sienten el apoyo, por parte del Municipio, ocasionando ausencia de identidad, un 33 (28%) señalaron “a veces” reconocen a actividades institucionales, el Municipio otorga un bono económico y refrigerios, por eso reconocen, como manera eventual, un 11 (10%) señalaron “siempre” porque reconocen que por las actividades que realizan, el Municipio les reconoce económicamente, así como con estímulos personales, esta situación fortalece, la identidad, con la institución.

3.3.Variable Dependiente. Condiciones laborales.

3.3.1. Dimensión: En salud.

Indicador. Enfermedades ocupacionales.

Tabla 19.

Enfermedades por la limpieza pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	8	7%
	A veces	77	66%
	Siempre	32	27%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 20, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a las enfermedades por limpieza pública, un 77 (66%) señalaron “a veces” a enfermedades relacionadas con las vías respiratorias porque se encuentran en permanente de riesgo, como a la piel por la irradiación solar, por la manipulación de diferentes objetos contaminantes, un 32 (27%) señalaron “siempre” porque, consideran el trabajo que realizan, de alto riesgo, para la salud, en tal sentido la limpieza pública, que realizan, ocasiona daños a las salud, un 8 (7%) señalaron, “nunca” porque son relativamente jóvenes e iniciantes y consideran que no existen riesgos, ante la salud.

Indicador. Deterioro físico.**Tabla 20.***Deterioro físico por las condiciones de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	20	17%
	A veces	82	70%
	Siempre	15	13%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 21, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al deterioro físico, por las condiciones de trabajo, un 82 (70%) señala “a veces” porque la intemperie, el frío, el calor, la contaminación ambiental y sonora ocasionan un deterioro físico, que afecta a sus organismos y apariencia física, un 20 (17%) señala “nunca” porque son trabajadoras relativamente jóvenes y mantienen una salud y seguridad estable, un 15 (13%) “siempre” son trabajadores mayores de edad con mayor tiempo laboral, en ese sentido han acumulado, un permanente deterioro en su apariencia física, como consecuencias del trabajo que realizan en la limpieza pública.

Indicador. Equilibrio emocional.**Tabla 21.***Estado anímico en los trabajadores de limpieza pública*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	12	10%
	Siempre	105	90%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 22, evidencia de 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al estado anímico en los trabajadores, un 105 (90%) señalan “siempre” mantienen un equilibrio, de acuerdo a la situación laboral e influye en el comportamiento de acuerdo a las circunstancias, un 12 (10%) “a veces” considerando, cambios que se manifiestan de acuerdo a la situación, del momento.

Indicador. Contaminación de los residuos sólidos.**Tabla 22.***Residuos sólidos que afectan las vías respiratorias en los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	15	13%
	A veces	90	77%
	Siempre	12	10%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 23, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a los residuos sólidos que afectan en las vías respiratorias, un 90 (77%) señalan “a veces” afecta en el riesgo en las infecciones respiratorias, mediante la obstrucción respiratoria, un 15 (13%) “nunca” considerando que son trabajadores jóvenes y muestran resistencia a la afectación respiratoria, y un 12 (10%) “siempre” se encuentran padeciendo la enfermedad respiratoria, de manera crónica, con malestares permanentes del pulmón.

Tabla 23.

Residuos sólidos que afectan el ojo y la piel.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	10	9%
	A veces	17	14%
	Siempre	90	77%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 24, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a los residuos sólidos que afectan el ojo y la piel, un 90 (77%) señalan “siempre” porque presentan irritación y enrojecimiento en los ojos con permanente lagrimeo, producto del tiempo prolongado ante la contaminación del aire así mismo, en la piel, por la acumulación de trasmisores, como animales, moscas y partículas contaminantes diseminados en la atmosfera, los daños son a largo plazo, como el oscurecimiento de las células de la piel, un 17 (14) señalan “a veces” porque utilizan protectores para la piel y para la vista, en ese sentido el deterioro a la piel y a los ojos son

controlados, pero no evitados, un 10 (9%) señalan “nunca” teniendo en cuenta que son personal femenino, joven recién contratada.

Indicador. Contaminación sonora.

Tabla 24.

Efectos de la contaminación sonora.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	%
	A veces	17	15%
	Siempre	100	85%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 25, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a los efectos de la contaminación sonora, un 100 (85%) señalan “siempre” se encuentran expuestos a la contaminación sonora, por el trabajo en la vía pública que realizan, el cual les ocasiona la pérdida de concentración, agitación respiratoria, dolor de cabeza y pérdida en la capacidad auditiva, un 17 (15%) señalan “a veces” considerando que son personal joven y sobrellevan esta constante contaminación sonora, de los diversos ruidos ocasionados en la vía pública.

3.3.2. Dimensión: En seguridad.

Indicador. Accidentes de trabajo.

Tabla 25.

Riesgos de accidentes en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	%
	A veces	0	%
	Siempre	117	100%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 26, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación a los riesgos de accidentes en el trabajo un 117 (100%) señalan “siempre” porque se encuentran, expuestos al permanente tráfico de vehículos, que afectan su integridad física, así como estar en constante peligro por actos violentos, como robos, agresiones físicas y verbales, por personas disconformes.

Indicador. Normas y seguridad.**Tabla 26.***Dotación de implementos de seguridad personal.*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	0	0%
	Siempre	100	0%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 27, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación si cuentan con implementos de seguridad personal, un 100 (100%) señalan “siempre” porque el Municipio provee de acuerdo a las necesidades que demandan los trabajadores de limpieza y de esa manera realizar los trabajos, con identificación de la Municipalidad.

Tabla 27.*Conocimiento de las normas en el trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	0	0%
	Siempre	100	100%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 28, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al conocimiento de las normas en el trabajo,

un 100 (100%) señalan “siempre” porque conocen el manual de funcionamiento que les compete como trabajadoras de la limpieza pública, sus derechos y obligaciones en el Municipio.

3.3.3. Dimensión: En alimentación.

Indicador. Tiempo de uso para la alimentación.

Tabla 28.

Tiempo de uso de alimentación.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	110	94%
	Siempre	7	6%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 29, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al tiempo de uso de alimentación, un 110 (94%) señalan “a veces” porque, el trabajo de limpieza de los residuos sólidos, en cantidades que sobrepasan el horario de trabajo, afecta el uso de sus alimentos, un 7 (6%) señalan “siempre” porque controlan de acuerdo a su experiencia, el recojo de los residuos sólidos.

Indicador. Alimentación en la intemperie.

Tabla 29.

Consumo de alimentos contaminados.

		Frecuencia	Porcentaje
Indicadores	Nunca	0	0%
	A veces	17	15%
	Siempre	100	85%
Total		117	100%

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en las encuestas 2019.

La tabla 30, evidencia que 117 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima en relación al consumo de alimentos contaminados un 100 (85%) señala “siempre” porque el consumo de sus alimentos se encuentran en un espacio contaminante, dicho consumo ocasiona diarreas, infecciones, intoxicaciones y enfermedades de largo alcance como el cáncer todo lo presentado, ocasiona un deterioro en el estado físico, un 17 (15%) señalan “a veces” corre en menor riesgo el uso de estos alimentos contaminados porque, no es frecuente su consumo en la vía pública.

3.4.Discusión.

Al tratar el tema de cultura organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima se entiende, como está organizado esta institución, donde se establecen relaciones laborales bajo una comunicación establecida, respetando los derechos y obligaciones de los trabajadores, en tal sentido, se presenta una identidad mediante el reconocimiento de la institución, donde trabajan y establecen vínculos laborales.

En tal sentido, la cultura organizacional es trascendente, porque forma a los trabajadores mediante, la actividad que realizan, así mismo proporciona seguridad, estabilidad económica y laboral.

Por la modalidad del trabajo relacionado con la limpieza pública agrupa en su mayoría al sexo femenino 90 (77%) porque muestran predisposición y condiciones para esta actividad, realizándolo de manera eficiente y minuciosa.

En relación al grado de instrucción, un 77 (66%) presentan secundaria, por razones económicas y personales, que no les permitieron culminar con sus expectativas personales, en tal sentido, realizan el trabajo acorde a su grado de estudios.

El Municipio se encuentra estructurado, organizado mediante normas y dispositivos que tienen que ser acatados por todos los trabajadores en ese sentido, cumplen con sus funciones un 110 (94%) “siempre” porque las normas se cumplen dentro de la organización del Municipio.

Como norma dentro de la cultura organizacional existe el respeto hacia los directivos, en un 110 (94%) señalando “siempre” entendiendo que son personas, con conocimientos, para conducir el Municipio, por lo tanto, es norma practicada y respetada, bajo el reconocimiento a los directivos, en el Municipio.

En la percepción de las trabajadoras de limpieza reconocen, en un 90 (77%) “a veces” que son valoradas por la actividad que realizan, teniendo en cuenta la importancia, que tienen en la presentación de la ciudad.

La cultura organizacional del Municipio reconoce el respeto al género en esa perspectiva en un 80 (68%) “nunca” fueron marginadas, por el contrario, se reconoce la

igualdad de género, en ese sentido se practica, las condiciones laborales equitativas de trabajo, en las trabajadoras del Municipio.

Existe dentro de la cultura organizacional en el Municipio normas y valores escritos, los cuales son cumplidos, en este caso en relación a la comunicación, un 112 (96%) señalan “siempre” mantienen comunicación con sus directivos inmediatos en relación a sus demandas e inquietudes laborales.

Como en toda cultura organizacional existen conflictos entre las trabajadoras de limpieza, en un 80 (68%) “a veces” provenientes principalmente por envidia y comentarios personales, sin embargo, se llegan a calmar cuando establecen diálogos, conversaciones y aclaraciones en ese sentido disminuye el ambiente del conflicto.

Entendiendo que la actividad de la limpieza pública para el Municipio, es una de sus prioridades importantes dentro de la ciudad, un 90 (77%) señalan “a veces” brindan apoyo para los trabajos de limpieza, entendiendo que de esa manera las vías públicas ofrecen, un panorama de limpieza y bienestar a la población.

Las trabajadoras de la limpieza entienden que el Municipio les proporciona una seguridad laboral, un 100 (85%) señalan “siempre” porque se encuentran identificados el cual lo muestran con las chaquetas, mamelucos que lo exponen en la vía pública, a la vez les compromete a ser responsables ante la población.

Se reconoce que las trabajadoras de limpieza se encuentran comprometidas con la actividad que realizan, como también con el apoyo que tienen por parte de sus directivos, en ese sentido 80 (69%) reconocen “a veces” que tienen ayuda, por lo tanto, se sienten fortalecidas e identificadas con el Municipio.

Dentro de la seguridad laboral que ofrece la cultura organizacional del Municipio, un 90 (77%) señalan “a veces” porque ya tienen un derecho adquirido mediante el nombramiento, el cual les otorga seguridad y posibilidades de tener mejores condiciones laborales, así mismo ofrece seguridad emocional.

En relación a las trabajadoras del Municipio contratadas, un 95 (81) señalan “a veces” porque manifiestan su inseguridad laboral por encontrarse en condición de contratadas, en ese sentido realizan el cumplimiento de todas las actividades que les encomiendas incluso a sobre tiempo, ello en la perspectiva de ser nombrada en otra circunstancia.

Dentro de las normas de la cultura organizacional en relación a la limpieza pública en el Municipio las trabajadoras de la limpieza conocen y saben las responsabilidades en relación al cumplimiento de sus responsabilidades, en ese sentido, un 113 (96%) señalan que “siempre” cumplen con el horario encomendado, de lo contrario estarían en peligro de ser despedidas.

Dentro de la cultura organizacional el Municipio adolece de un reconocimiento público a las trabajadoras de limpieza, un 73 (62%) señalan “nunca” reconocen el sobretiempo del horario, en tal sentido se sienten desvaloradas y sin el reconocimiento, que merecen.

En relación a las condiciones laborales de las trabajadoras de limpieza en un 77 (66%) señalan “a veces” presentan enfermedades relacionadas a la obstrucción de las vías respiratorias, porque están expuestas a la intemperie, sujetas a infecciones respiratorias.

Por la actividad diaria que realizan las trabajadoras de la limpieza en la vía pública en un 82 (70%) en proceso “a veces” presentan un deterioro en la apariencia física evidenciado en el desgaste del rostro físico, así también en las expresiones de sus fatigas y en sus expresiones motoras mediante pesadez y debilidad, en sus movimientos corporales.

Dentro de las condiciones laborales en el Municipio en relación a las mujeres trabajadoras de la limpieza, un 105 (90%) señalan “siempre” presentan una actitud de predisposición hacia el trabajo. mediante relaciones comunicacionales de comprensión y respeto dentro de las trabajadoras, el cual les proporciona seguridad y estabilidad emocional.

Las trabajadoras de limpieza pública en razón a la actividad que realizan se encuentran expuestas a riesgos, un 90 (77%) señalan “a veces” porque están propensas a infecciones respiratorias ocasionando fiebre, problemas para respirar que dificultan su normal desenvolvimiento personal.

Existen riesgos que afectan de manera diaria a las trabajadoras de la limpieza, un 90 (77%) señalan “siempre” presentan malestares a la vista mediante irritaciones y lagrimeos permanentes, los cuales en proceso pueden ocasionarle mayores consecuencias a la vista.

Comprendiendo que la actividad de la limpieza pública que realizan las mujeres trabajadoras en un 100 (100%) señalan “siempre” se encuentran en un riesgo permanente en relación a su integridad física, por la presencia de vehículos, robos, agresiones físicas y verbales, en esas condiciones sufren inseguridad e inestabilidad emocional.

Dentro de las condiciones laborales que ofrece el Municipio a las mujeres trabajadoras y de acuerdo a su cultura organizacional proporciona implementos de seguridad en un 100 (100%) señalan “siempre” en la tendencia de brindar apoyo y cubrir las necesidades de las trabajadoras, así mismo propicia identidad institucional.

Desde el inicio de la actividad laboral las trabajadoras de la limpieza conocen las normas, responsabilidades que tienen que cumplir, un 100 (100%) señalan “siempre” porque es requisito para su permanencia y continuación de su actividad laboral.

Teniendo en cuenta que la actividad laboral de las trabajadoras de la limpieza, tiene que ver con el recojo de los residuos sólidos diseminados en la vía pública que constantemente desechan los pobladores en la vía pública, un 110 (94%) señalan “a veces” realizan esta actividad de acuerdo a sus responsabilidades, porque existe una tendencia de arrojar residuos sólidos, de manera permanente, por parte de la población.

Las trabajadoras de la limpieza pública, realizan sus trabajos en la vía pública y producto del desgaste físico en un 100 (85%) señalan “siempre” consumen alimentos en la intemperie, afrontan el riesgo de consumir alimentos contaminados ocasionándoles infecciones, diarreas y malestares estomacales, afectando la salud de todos ellos.

CONCLUSIONES

- a) Dentro de la organización y las relaciones laborales se comprueba que influyen en las condiciones de trabajo de los trabajadores de limpieza mediante el cumplimiento de sus funciones evidenciado en un 110 (94%) que señalan “siempre” porque son conscientes de las normas y obligaciones que impone el Municipio, así mismo, se comprueba en un 110 (94%) que señalan “siempre” existe el respeto a los jefes porque, en la cultura organizacional están contempladas la norma y valores de respeto. Las relaciones influyen en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública, en el trato dentro de una percepción de respeto, evidenciado en un 90 (77%) que señalan “a veces” bajo el respeto y consideración de sus compañeros de trabajo, así mismo perciben que existe marginación, evidenciado en un 80 (68%) que señalan “nunca” son marginados por los trabajadores dentro del Municipio. En dichas relaciones existe una comunicación de respeto con los jefes evidenciado en un 112 (96%) señalan “siempre” el cumplimiento de las obligaciones encomendadas.
- b) Dentro de los conflictos y la identidad se comprueba que influyen las condiciones de trabajo de los trabajadores de limpieza pública, en relación a la percepción de la envidia en un 80 (68%) señalan “a veces” porque existe consideración y valoración por el trabajo que realizan, también se evidencia en un 90 (77%) señalan “a veces” reconocen el apoyo mediante la dotación de vestuario, materiales y herramientas de limpieza. La identidad influye en la cultura laboral en los trabajadores de limpieza pública evidenciado en un 100 (85%) señalan “siempre” porque es el lugar de su desempeño laboral, sienten que existe una organización y valoración al trabajo que

realizan, en esa realidad están motivados, en un 80 (69%) señalan “a veces” porque se encuentran identificados con el Municipio.

- c) Dentro de la satisfacción laboral se comprueba que las condiciones de trabajo de los trabajadores de limpieza pública nombrados, evidenciado en un 90 (77%) señalan “a veces” porque reconocen que el entorno laboral les proporciona condiciones de trabajo, sienten apoyo y comprensión, mientras que con el personal contratado, se evidencia en un 95 (81%) señalan “a veces” tienen expectativas en su seguridad laboral mediante el nombramiento que les asegura una permanencia laboral segura en el Municipio, en relación a la permanencia en el trabajo en un 113(96%) señalan que “siempre” permanecen teniendo en cuenta que existen supervisiones diarias que controlan los trabajos personales, existe en un 73 (62%) señalan que “nunca” reconocen el sobretiempo que realizan en tal sentido no tienen una consideración económica.
- d) Dentro de la salud, seguridad y alimentación se comprueba que influyen las condiciones de trabajo de los trabajadores de limpieza pública, evidenciado en un 82 (70%) señalan “a veces” presentan deterioro físico, porque se encuentran expuestos a la intemperie del clima y la contaminación de los residuos sólidos, en seguridad se evidencia en un 117 (100%) señalan “siempre” porque se encuentran expuestos al permanente tráfico de vehículos y expuestos a su integridad física y también a robos, en relación a la alimentación se evidencia en un 100 (85%) señalan “siempre” consumen alimentos contaminados en la vía pública ocasionándoles frecuencia de diarreas e intoxicaciones y malestares personales.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda dentro de la cultura laboral en relación a la organización y las relaciones con los trabajadores de la limpieza, una mayor comunicación permanente y constante en la perspectiva de lograr un mayor compromiso e identificación con el Municipio.
- b) Se recomienda al Municipio establecer normas de cohesión e identidad mediante actividades públicas de reconocimiento a los trabajadores, en esa medida buscar alternativas para evitar conflictos dentro de los trabajos y que por el contrario realcen los logros de trabajadores como éxitos en su actividad laboral.
- c) El Municipio debe establecer políticas de reconocimiento a los trabajadores de limpieza con estímulos y bonos alimentarios, para que sientan que existe apoyo del Municipio el cual emocionalmente les satisface en su comportamiento personal.
- d) El Municipio en preservación de la salud de los trabajadores de limpieza, debería establecer comedores de atención que permitan ofrecen una mejor calidad de vida en relación al trabajo en la intemperie que realizan.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Akamine Perea, M. A. (2017). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017*. Universidad Cesar vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1
- Álvarez. (2021). *Cultura y clima organizacional*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO_FCE_317_GT_ASUC00163_2022.pdf
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, Villasís y Miranda. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Babativa Novoa, C. (2017). *Investigación Cuantitativa*. Obtenido de [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci% c3% b3n% 20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bastardo. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Universidad Nacional Experimental de Guayana*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Bertran. (21 de mayo de 2021). *Medico +*. Obtenido de <https://medicoplus.com/psicologia/tipos-comportamiento>
- BIZLATIN HUB. (2022). Obtenido de <https://www.bizlatinhub.com/es/cuales-son-las-leyes-laborales-en-peru/>
- BIZLATIN HUB. (2022). *BIZLATIN HUB*. Obtenido de <https://www.bizlatinhub.com/es/cuales-son-las-leyes-laborales-en-peru/>
- Buelvas Laura Martínez, Oscar Oviedo-Trespalcios y Carmenza Luna Amaya. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Scielo*, 29(3). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006
- Buetow. (s.f). Satisfacción laboral. *boletín electrónico AEG*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649412232&Signature=airaePDc38hzLxk7lus9mxC3z27OPt6TFdp-

9S5qzko7E49ksQV6FzCaDgVMiIMCfoFQ5t26rNyW0RtsQdBUubVKu7A47F9
E5G4GV-60iTq5EXmfbEiUQAyLU79-9bp~gs28dtv

- Carrillo , Gómez y Torrijos. (2016). *¿Cuáles son las causas del abandono familiar de los adultos mayores que se encuentran reclusos en el centro San Pedro clave en la ciudad de Bogota , D.C?* Bogota. Obtenido de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4462/Causas_abandono_adultos_mayores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo y Prieto. (2000). Condiciones laborales.
- Cedeño. (2012). La Investigación mixta, estrategia andragógica fundamental para fortalecer las capacidades intelectuales superiores. *RES NON VERBA*. Obtenido de <https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion2/LA%20INVESTIGACION%20MIXTA%20ESTRATEGIA%20ANDRAGOGICA%20FUNDAMENTAL.pdf>
- CEPAL. (2013). *El enfoque de derechos en la política laboral y salarial: construcción de un marco metodológico para aplicarse en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y México* CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27176-enfoque-derechos-la-politica-laboral-salarial-construccion-un-marco-metodologico>
- Congreso de la República. (2020). *Ley que formaliza y protege la labor de los trabajadores de la limpieza pública Municipal*. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05419_20200603.pdf
- Congreso de la republica del Perú. (1993). *La Constitución política*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley 29783*. El Peruano. Obtenido de <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Durán. (2015). Unidad de análisis. Obtenido de <https://es.slideshare.net/margaraduran/unidades-de-analisis-54758257>
- El Congreso de la República del Perú. (2005). *Ley N° 27972*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Esquivel Vila, E. (2019). *Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región Ayacucho en el año 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44165/Esquivel_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Falcones. (2014). *ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE SUPPLY CHAIN GUAYAQUIL DE NESTLE ECUADOR*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Falcones Suárez, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Fine. (1979). Small Groups and Culture Creation: The Idioculture of Little League Baseball Teams. *American Sociological*.
- García Guerrero, L. (2018). *Condiciones de trabajo en operarios de limpieza general*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/68947/52223708.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Lapa, K. L. (2018). *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Sáenz, M. A. (1997). Evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores que laboran en microempresas dedicadas al manejo de desechos sólidos. *Medicina Legal de Costa Rica On-line version ISSN 2215-5287 Print version ISSN 1409-0015*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200012
- Gross. (2007). *Definición y características de la cultura organizacional*.
- Hannoun. (2011). *Satisfacción laboral*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, Fernández y Baptista. (2003). *Metodología de investigación*.
- Herzberg. (1959). *Teoría de los dos factores*.
- ISTAS. (s.f). *Condiciones de trabajo y salud*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Kerlinger. (1979). *La investigación no experimental o ex post facto*.
- La Contraloría General de la República. (2022). *Contraloría evidencia serias deficiencias en el servicio de limpieza pública en casi 700 municipalidades del país*. Gobierno

Peruano. Obtenido de Contraloría evidencia serias deficiencias en el servicio de limpieza pública en casi 700 municipalidades del país

- Ladino Mosquera, Vivian Andrea, Chacón Gironza, Laura Sofía, Ramírez Moncada, Natalia y Porras Bravo, Lorena. (2022). Breve aproximación documental sobre las condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social en Latinoamérica y en Colombia. *Lumen Gentium Vol. 7 - No. 1*. Obtenido de <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/LumGent/article/view/511/284>
- Lorenzo Cámara, J. L. (2022). *Condiciones laborales y su relación con el estado de salud de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco 2022*. Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4022/Lorenzo%20C%C3%A1mara%20Jorge%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016*.
- Manuel Carballada Alfredo Juan. (2016). *El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social*. Obtenido de https://www.edumargen.org/docs/2018/curso44/unid01/apunte10_01.pdf
- Mayo. (1930). *Teoría organizacional o teoría de las relaciones humanas*.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2016). Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/politicas-nacionales-de-empleo/politica-1/>
- OIT. (2005). *Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm
- Ospina Rave Beatriz Elena, Juan de Jesús Sandoval, Carlos Andrés Aristizábal Botero y Martha Cecilia Ramírez Góme. (2003). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. *Universidad de Antioquia*. Obtenido de file:///D:/rescate%205-10-2020/documentos/documentos/Rosmery/Dialnet-LaEscalaDeLikertEnLaValoracionDeLosConocimientosYL-1311949.pdf
- P. C. Joseline Rosario, (2021). *Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5467/JOSELINE%20ROSARIO%20PACORA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Payano, G. y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé*. Lima - 2017. Universidad Norbert Wiener.
- Peiró y Prieto. (1996). *Teoría de ajuste en el trabajo*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13545/PFG-Guillermo%20Mora-Gil.pdf?sequence=1>
- Quispe Girón, Claudia; Cabrera Bellido, Eddy; Achallma Vilca, Felipe; Rodríguez Monje, Magaly; Adrianzen Facundo, Gloria Betty. (2017). *Seroprevalencia de Leptospirosis en Trabajadores de Limpieza Pública del Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rivep/v28n2/a22v28n2.pdf>
- Riquelme Brevis, Hernán; López Dietz, Sandra; Riquelme Brevis, Matías y Meza Serra, Natalia. (2020). *Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía, Chile*. Universidad Autónoma de Chile. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-91.pdf>
- Rus. (2021). *Conomipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Salguero. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Sandoval Saavedra, L. D., Huamán Rodríguez, M. E., & Soto Ramos, M. A. (2022). *Condiciones laborales de los Trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022*. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7667>
- Saumell, G. E. (2020). *Programa de Higiene y Seguridad sobre los riesgos laborales para el personal de limpieza del Hotel Howard Johnson – Villa Carlos Paz, Córdoba*. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21431/TFG%20-%20Guillermo%20Saumell.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segredo Pérez Alina María, Ana Julia García Milian, Pablo León Cabrera y Irene Perdomo Victoria. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*.
- SESAME. (s.f). *SESAME*. Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Trabajo, O. I. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

- Trejo. (2008). *Teoría del desarrollo organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-desarrolloorganizacional/>
- Tula. (2008). Time is money: optimización, identidad y cultura laboral en la sociedad deseada. *Scientle studia*, 389 - 408. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/ss/a/SKKLvGBq6Ws5fynZ48WFqSQ/?format=pdf&lang=es>
- Zecenarro. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Langui de Canas*. Universidad César Vallejo.
- Zendesk. (2021). *Blog de Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/cultura-laboral-que-es/#:~:text=La%20cultura%20laboral%20es%20la,y%20proveedores%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Tema: “Cultura organizacional y condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>P. General.</p> <p>¿Cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p>	<p>O. General.</p> <p>Describir cómo la cultura organizacional influye en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p>	<p>H. General.</p> <p>La cultura organizacional influye negativamente en las condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p>	<p>V.I.</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>-Funciones en las áreas de limpieza pública.</p> <p>-Satisfacción laboral.</p>	<p>Tipo</p> <p>Básico</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>117 trabajadores de limpieza pública.</p> <p>Técnicas.</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos.</p> <p>Cuestionario</p> <p>Tabulación y análisis.</p> <p>Tablas y en gráficos.</p>
<p>P. Específicos.</p> <p>a) a) ¿Cómo la organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p> <p>b) ¿Cómo las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p> <p>c) ¿Cómo los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p> <p>d) ¿Cómo la identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p> <p>e) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019?</p>	<p>O. Específicos.</p> <p>a) Analizar cómo la organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>b) Identificar cómo las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>c) Analizar cómo los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>d) Demostrar cómo la identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>e) Analizar cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p>	<p>H. Específicos.</p> <p>a) La organización influye en las condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>b) las relaciones influyen en las condiciones laborales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>c) los conflictos influyen en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>d) La identidad influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p> <p>e) la satisfacción laboral influye en las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019.</p>	<p>V.D.</p> <p>Condiciones laborales.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>-En salud.</p> <p>-En seguridad.</p> <p>-En alimentación.</p>	

Nota. Elaboración de la autora, 2022.

Anexo 2: Guía de encuesta.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE SOCIAES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
GUÍA DE ENCUESTA – 2019.

Indicaciones: con la presente entrevista se pretende realizar una investigación acerca de “**Cultura organizacional y condiciones laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Independencia, Lima – 2019**”.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de interrogantes. De acuerdo a su criterio responda con lo que usted crea conveniente. Le agradeceré sea lo más honesto posible. La información recolectada en dicha encuesta será exclusivamente confidencial.

ENTREVISTA A TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA:

1. Datos.

Nombre y Apellidos	Edad.

2. Ítems.

Marca con aspa (X) según sea tu respuesta.

I	Recolección de residuos sólidos	Nunca	A veces	Siempre
1	¿Siempre realiza su trabajo en la limpieza pública?			
2	¿Encuentra residuos sólidos en objetos descartables que sobresalen en la limpieza pública?			
I	Limpieza de espacios públicos			
3	¿Utiliza guantes en la limpieza de servicios públicos?			
4	¿Existe la limpieza en los espacios públicos que trabaja?			
	Duración del trabajo			
5	¿Cumple con el horario de trabajo establecido?			
6	¿Sobrepasa su horario de trabajo?			
7	¿Tiene reconocimiento cuando sobrepasa su horario?			
	Tipo de vínculo laboral			
8	¿Estando nombrado está conforme con el trabajo que realiza?			
9	¿Estando contratado está conforme con el trabajo que realiza?			
10	¿Consideras que tienes requisito para ser nombrado?			
I	Identidad institucional Compromisos			
11	¿Te identificas con el municipio?			
12	¿Tienes motivos para identificarte con el trabajo que realizas?			
I	Compromisos			
13	¿Sientes obligación para trabajar?			
14	¿Utilizas tu experiencia en el trabajo?			
I	Enfermedades ocupacionales			

15	¿Tienes enfermedades?			
16	¿Tienes enfermedades respiratorias y digestivas?			
I	Deterioro físico			
17	¿Te afecta en tu cuerpo el trabajo que realizas?			
18	¿Crees que tu trabajo afecta a tus nervios?			
I	Equilibrio emocional			
19	¿Afecta tu trabajo en tu estado anímico?			
I	Contaminación de los residuos solidos			
20	¿Afecta los residuos sólidos en tus vías respiratorias?			
21	¿Afecta los residuos sólidos a tus ojos y a tu piel?			
I	Contaminación sonora			
22	¿La bulla afecta en tu salud? Transtornos del sueño, corazón, estomago.			
I	Accidentes de trabajo			
23	¿Tiene accidentes en el trabajo?			
24	¿Suceden por irresponsabilidad de las personas?			
I	Normas y seguridad			
25	¿Existe implementos de seguridad para la realización de tu trabajo?			
26	¿Tienes conocimientos de las normas que tienes que cumplir en tu trabajo?			
I	Tiempo de uso para la alimentación			
27	¿Tienes tiempo para comer tus alimentos normalmente?			
I	Alimentación en la interperie			
28	¿Te afecta consumir alimentos fríos en tu trabajo?			

¡Gracias!

Anexo 3. Fotografías.



**Foto N°
01**

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.



**Foto N°
02**

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.



**Foto N°
03**

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.



**Foto N°
04**

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.



Foto N°
05

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.



Foto N°
06

Aplicación de encuestas a trabajadores de limpieza pública.

Fuente. Registro fotográfico. 2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Ayacucho, a las 3:30 pm del viernes 17 de noviembre de 2023, se llevó a cabo la sustentación de la tesis en la sala de sesiones del Consejo de Facultad. El jurado, presidido por el Dr. Oscar Juan Roque Sigwas, e integrado por la Dra. María Luz Críales Añaños, la Mtra. Socorro Candelaria Ochoa Rojas, la Lic. Soledad Rocío Torres García, el Mg. Filomeno Peralta Izarra (Asesor) y el Mg. Juan B. Gutiérrez Martínez (secretario Docente), se reúne para evaluar la tesis presentada por el Bach. Rosmeri Elisa POMA MUNGUIA. El título de la tesis es "CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2019", con el objetivo de obtener el título de Licenciada en Trabajo Social.

Después de verificar el quórum reglamentario, el presidente del jurado solicitó al secretario docente la lectura de la RESOLUCIÓN DECANAL N° 616-2023-UNSCH-FCS/D, conforme al reglamento de Grados y Títulos del Plan de Estudios Reajustado de 2004 de la Escuela Profesional de Trabajo Social. Posteriormente, el presidente del jurado autorizó al bachiller a iniciar la sustentación, otorgándole un tiempo de veinte minutos para ello.

Terminada la exposición, se procedió a la ronda de preguntas por parte de los jurados. La Lic. Soledad Rocío Torres García fue la primera en preguntar, seguida por la Mtra. Socorro Rojas Ochoa y la Dra. María Luz Críales Añaños. Finalmente, el asesor de la tesis aclaró algunos puntos que el sustentante no había abordado completamente.

Concluida la ronda de preguntas, el presidente del jurado pidió al tesista y al público abandonar la sala para la deliberación y la emisión de la calificación correspondiente. El secretario docente recoge las hojas de calificación, siendo la calificación de la Lic. Soledad Rocío Torres García (13), seguida por la Mtra. Socorro Rojas Ochoa (13) y la Dra. María Luz Críales Añaños (15). El resultado final fue aprobado por unanimidad con una nota promedio de catorce (14). El acto académico concluyó a las 4:30 pm y fue firmado en señal de conformidad por el presidente del jurado y el secretario docente


Dr. Oscar J. Roque Sigwas
DECANO


Juan B. Gutiérrez Martínez
Secretario docente



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE
HUAMANGA**

AV. Independencia S/N. Ciudad Universitaria

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 001-EPTS/FCS/UNSH

- Nombres y Apellidos del Investigador (a):** ROSMERI ELISA POMA MUNGUIA
DNI N° 74352394 **Código:** 12143682
- Escuela Profesional:** TRABAJO SOCIAL
- Facultad:** CIENCIAS SOCIALES
- Tipo de trabajo Académico Evaluado:** TESIS DE PREGRADO
- Título del Trabajo Académico:**
CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES LABORALES EN LOS
TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2019.
- Software de Similitud:** TURNITIN
- Fecha de Recepción:** 17 de Enero de 2024
- Fecha de Evaluación:** 18 de Enero de 2024
- Porcentaje de similitudes:** 19%
- Evaluación de Originalidad:**

Porcentaje de Similitud	Resultado
*19%	** APROBADO

*consignar el porcentaje de similitud

**Consignar APROBADO si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido o DESAPROBADO, si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 19 de enero de 2024

Mtra. Doris Azúza Calligos
Docente Instructor

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2019”.

por Rosmeri Elisa POMA MUNGUIA

Fecha de entrega: 18-ene-2024 05:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2273496370

Nombre del archivo: TESIS.pdf_ROSMERY_ELISA_POMA_MUNGUIA.pdf (1.23M)

Total de palabras: 17153

Total de caracteres: 106021

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2019”.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

8	Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
12	teleoleo.com Fuente de Internet	<1 %
13	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
16	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.coneval.org.mx Fuente de Internet	<1 %

19 gestiondeltalentohumanoute9td.wordpress.com <1 %
Fuente de Internet

20 repositorio.unsch.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

21 repositorio.uap.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

22 Submitted to uncedu <1 %
Trabajo del estudiante

23 Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez <1 %
Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words